

Analisis Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan pada Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja

Neneng Ekawati¹ and Yohanes August Goenawan^{2*}

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ppi, Tangerang, 15710, Indonesia

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Attendance, Education Level, Position Level, Length of Work, Payroll Benefits.

Introduction/Main Objectives: To find out and analyze the effectiveness of the payroll accounting information system that has been used by labor supply companies. Background Problems: The payroll system at the company does not have internal supervisors within the company. Novelty: The salary calculation system at the company can run well and has a positive impact, namely the performance of employees in the company is guaranteed and employee welfare. Research Methods: Using the slovin formula method, a sample of 88 respondents was obtained and the analytical technique used was the SPSS analysis tool. Finding/Results: Position level and length of service variables have a positive and significant effect on employee payroll, attendance and education level variables have no effect on employee payroll. Conclusion: That together the variables of attendance, education level, position level, and length of service simultaneously have a positive and significant effect on employee payroll.

Pendahuluan/Tujuan: Untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas sistem informasi akuntansi penggajian yang telah digunakan perusahaan penyedia tenaga kerja. Latar Belakang Masalah: Sistem penggajian pada perusahaan tersebut belum adanya pengawas internal dalam perusahaan. Kebaruan: Sistem perhitungan gaji pada perusahaan dapat berjalan dengan baik dan menimbulkan dampak positif yaitu kinerja karyawan dalam perusahaan terjamin serta kesejahteraan karyawan. Metode Penelitian: Menggunakan metode rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 88 responden dan teknik analisis yang digunakan alat analisa SPSS. Temuan/Hasil: Variabel tingkat jabatan dan lama bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggajian karyawan, variabel kehadiran dan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap penggajian karyawan. Kesimpulan: Bahwa secara bersama-sama variabel kehadiran, tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan lama bekerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggajian karyawan.

* Corresponding Author at Department of Economics, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Perdana Indonesia, Jl Citra Raya Utama Barat No. 29, Cikupa, Tangerang, 15710, Indonesia.
E-mail address: yohanes.august123@gmail.com

INTRODUCTION

Gaji merupakan biaya yang sangat penting karena termasuk unsur pengeluaran yang cukup besar dalam setiap perusahaan dan memiliki banyak resiko kemungkinan untuk dimanipulasi, sehingga pihak pimpinan harus terus memberikan perhatian terhadap pengendalian internalnya. Menurut Mulyadi (2016, hal 309). Penggajian merupakan salah satu proses dari kegiatan yang pasti ada di suatu perusahaan. Pihak manajemen perusahaan dapat mengambil informasi dari kegiatan penggajian. Sistem akuntansi penggajian merupakan sistem akuntansi yang dirancang untuk menangani transaksi perhitungan gaji serta proses pembayarannya.

Dalam pelaksanaannya sistem akuntansi penggajian harus dikelola secara tepat dan profesional, hal ini disebabkan apabila sistem akuntansi penggajian tidak dikelola secara profesional dan tidak sesuai prosedur yang telah ditetapkan akan mengakibatkan perhitungan gaji menjadi tidak sesuai dan tentunya akan muncul ketidakpuasan dari karyawan perusahaan sehingga akan menurunkan produktivitas karyawan dan pada akhirnya akan merugikan perusahaan itu sendiri.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia jasa tenaga kerja / Outsourcing di daerah Kabupaten Tangerang. Merujuk pada Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Outsourcing (Alih Daya) dikenal sebagai penyedia jasa tenaga kerja seperti yang diatur pada pasal 64, 65 dan 66. Dalam dunia Psikologi Industri, karyawan outsourcing adalah karyawan kontrak yang dipasok dari sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga alih daya. Kegiatan dari perusahaan adalah menyediakan tenaga kerja dan mengatur segala administrasi karyawan, termasuk penggajian karyawan. Dalam menjalankan kegiatannya perusahaan telah menerapkan sistem akuntansi penggajian.

Dalam sistem penggajian saat ini sudah terkomputerisasi sesuai dengan perkembangan jaman. Berbeda dengan saat awal berdirinya perusahaan yang masih menggunakan sistem manual. Penggunaan sistem penggajian yang sudah terkomputerisasi bertujuan untuk menghindari timbulnya kecurangan maupun kesalahan dalam pencatatan, perhitungan dan pembayaran gaji. Namun dalam praktiknya masih terdapat rangkap jabatan dalam pengendalian internal dalam sistem penggajian pada perusahaan tersebut belum adanya pengawas internal dalam perusahaan. Meskipun sistem akuntansi penggajian sudah terkomputerisasi, masih tetap diperlukan analisis dan evaluasi dari segi penerapan sistem penggajiannya dan dilakukan pengujian efektivitas dari sistem akuntansi penggajian yang ada sekarang.

Adanya penelitian ini diharapkan masalah tersebut dapat diatasi atau diminimalisasi sehingga sistem perhitungan gaji pada perusahaan dapat berjalan dengan baik dan menimbulkan dampak positif yaitu kinerja karyawan dalam perusahaan terjamin serta kesejahteraan karyawan melalui gaji yang dibayarkan oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan penjelasan yang di uraikan dan melihat pentingnya pengembangan sistem informasi akuntansi, maka penelitian ini lebih fokus dalam membahas masalah penggajian pada suatu perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa pekerja.

LITERATURE REVIEW

Teori Stakeholder

Teori Stakeholder (Stakeholder theory) adalah "Teori yang menyatakan bahwa semua stakeholder mempunyai hak memperoleh informasi mengenai aktivitas perusahaan yang dapat memengaruhi pengambilan keputusan mereka. Para stakeholder juga dapat memilih untuk tidak menggunakan informasi tersebut dan tidak dapat memainkan peran secara langsung dalam suatu perusahaan." (Deegan, 2004). Stakeholder diartikan sebagai pemangku kepentingan yaitu pihak atau kelompok yang berkepentingan, baik langsung maupun tidak langsung terhadap eksistensi atau aktivitas perusahaan, dan karenanya kelompok tersebut mempengaruhi dan dipengaruhi oleh perusahaan (Ayudia, 2017). Stakeholder theory menyatakan bahwa perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingan perusahaan, namun juga harus memberikan manfaat bagi stakeholder (pemegang saham, kreditor, konsumen, pemasok, analis, karyawan, pemerintah, dan pihak lain seperti masyarakat yang merupakan bagian dari lingkungan sosial). (Ghozali dan Chariri, 2007).

Efektivitas

Efektivitas terkadang dijadikan sebagai tolak ukur atas suatu keberhasilan perusahaan. Efektivitas kaitannya dengan pengendalian internal dalam sistem penggajian merupakan ketepatan suatu tindakan dengan cara yang benar dalam

mencapai keberhasilan perusahaan. Dengan demikian bahwa efektivitas dapat dikatakan bagaimana perusahaan mampu menjalankan kegiatan perusahaan dengan baik dan berjalan efektif, sehingga adanya ketepatan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan

Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal adalah suatu sistem yang meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi, 2016 : 129). Maka sistem pengendalian internal sangat penting bagi perusahaan, semakin baik pengendalian internal yang diterapkan, maka semakin baik pula pelaksanaan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

Menurut Seprida Hanum Harahap (2017 : 1) sistem adalah sekelompok unsur-unsur yang sangat erat hubungannya antara satu dan lainnya, berfungsi dan bertugas bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu dimana setiap kegiatan yang dilakukan pada sistem tersebut tidak terlepas dari suatu prosedur. Sistem juga merupakan kesatuan bagian-bagian yang saling berhubungan yang berada dalam suatu elemen-elemen serta memiliki item-item penggerak. Maka sistem adalah serangkaian bagian yang saling ketergantungan, tersusun dari sub-sub sistem yang lebih kecil dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Laudon, dikutip dalam Ardana dan Lukman (2016 : 5) sistem informasi dapat didefinisikan secara teknis sebagai suatu rangkaian yang komponen-komponennya saling terkait yang mengumpulkan dan mengambil kembali, memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan dan mengendalikan perusahaan. Terdapat ciri-ciri sistem informasi yakni satu kesatuan organisasi, selanjutnya terbagi dalam bagian manajemen, karyawan, pemangku kepentingan lainnya, gedung kantor, sub-sistem komputer (perangkat keras, perangkat lunak, perangkat jaringan, sumber daya manusia, basis data dan informasi) dan terjalin erat, tercermin dalam bentuk hubungan, interaksi, prosedur kerja sama antar manajemen, karyawan dan subsistem komputer yang diatur dalam bentuk berbagai prosedur dan instruksi kerja.

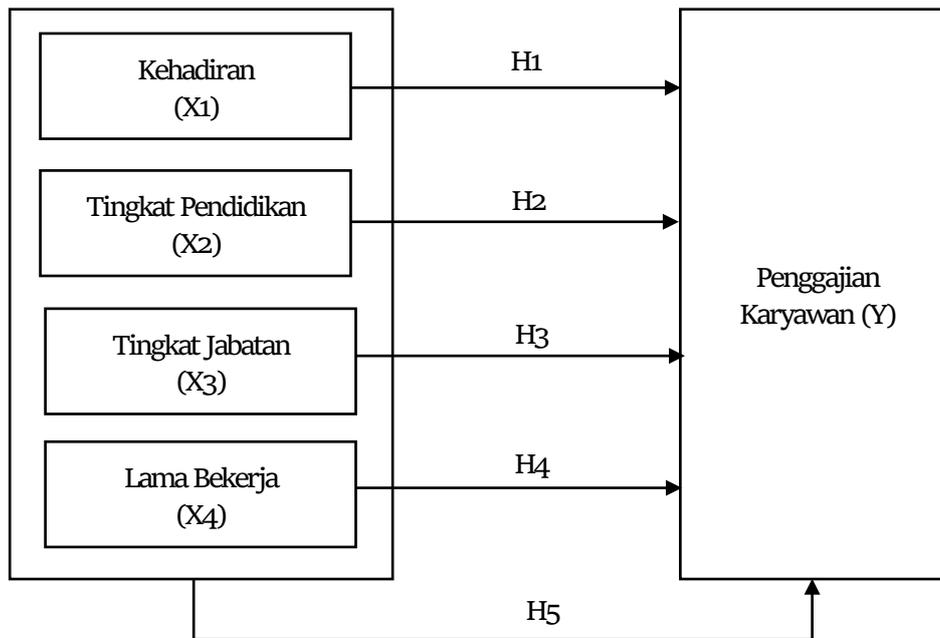
Sistem akuntansi merupakan gabungan dari elemen formulir, jurnal, buku besar, buku pembantu, dan laporan keuangan yang akan dimanfaatkan oleh manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan (Sujarweni, 2015 : 3). Menurut Mulyadi, dikutip dalam Ardana dan Lukman (2016 : 45) sistem akuntansi adalah organisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasikan sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan

Menurut Mulyadi (2016 : 309) gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer. Menurut Sujarweni (2015 : 3) gaji ialah pembayaran atas penyerahan jasa yang telah dilakukan dan diberikan oleh karyawan yang memiliki jenjang jabatan manajer, sedangkan upah ialah pembayaran atas pemberian jasa yang telah dilakukan oleh karyawan pelaksana.

Menurut Sujarweni (2015, : 127-128) sistem penggajian adalah sistem yang digunakan oleh perusahaan untuk memberi gaji kepada para karyawannya atas jasa-jasa yang mereka berikan. Membuat sistem penggajian merupakan hal yang penting, dengan alasan apabila karyawan sensitif jika ada kesalahan-kesalahan yang berkaitan dengan gaji, maka perusahaan harus menghitung dengan rinci dan tepat waktu, selanjutnya penggajian serta pajaknya berkaitan dengan laba yang dihasilkan perusahaan dan penggajian juga diatur oleh pemerintah, jika ada kesalahan akan dikenakan teguran dan sanksi dari pemerintah. Sehingga dapat diketahui bahwa sistem informasi akuntansi penggajian adalah sistem yang digunakan untuk mengendalikan operasional perusahaan dalam pemberian gaji agar lebih efektif dan efisien

HYPOTHESIS DEVELOPMENT

Hubungan antara variabel perlu disusun dalam sebuah model penelitian. Dalam bab ini juga akan membahas tentang bagaimana model penelitian yang dilakukan. Adapun kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka yang disajikan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Diduga kehadiran berpengaruh terhadap penggajian karyawan

H₂: Diduga tingkat pendidikan berpengaruh terhadap penggajian karyawan

H₃: Diduga tingkat jabatan berpengaruh terhadap penggajian Karyawan

H₄: Diduga lama bekerja berpengaruh terhadap penggajian Karyawan

H₅: Diduga indikator penggajian berupa kehadiran, tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan lama bekerja secara simultan berpengaruh terhadap penggajian karyawan.

RESEARCH METHOD

Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2016:9) metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat post positivisme digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci teknik pengumpulan data dilakukan secara trigulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Jenis data yang digunakan untuk keperluan penelitian ini yakni data primer, yakni data yang diperoleh langsung dilapangan oleh peneliti sebagai objek penulisan, yang menjadi data primer dalam penelitian ini adalah data-data yang diambil dari hasil penyebaran kuesioner tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keefektivitasan sistem informasi akuntansi terhadap penggajian karyawan pada perusahaan.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada salah satu perusahaan penyedia tenaga kerja, dengan jumlah seluruh karyawan pada perusahaan tersebut sebanyak 750 orang. Selanjutnya, untuk sample yang akan diteliti berjumlah 100 orang responden didapat dari perhitungan sebagai berikut;

$$n = N / (1 + N(e^2))$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan dalam penelitian ini (e = 10%)

Perhitungan ukuran sampel sebagai berikut :

$$n = 750 / (1 + 750(0,12))$$

$$n = 750 / (1 + 7,5)$$

$$n = 88,23$$

Instrumen pengumpulan data adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dan fakta penelitian. Menurut Sugiyono (2018) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jenis angket (kuesioner) yang digunakan bersifat terbuka, yang disajikan dalam bentuk pertanyaan - pertanyaan, sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan memberikan tanda centang pada setiap pertanyaan. Butir-butir pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner diberikan bobot dengan pengukuran menggunakan skala likert. Pernyataan yang diberikan disediakan lima alternatif jawaban yaitu: Sangat setuju poin 5, Setuju poin 4, Kurang setuju poin 3, Tidak setuju poin 2, Sangat tidak setuju poin 1

RESULTS

Demografi Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner terhadap sampel penelitian karyawan untuk jenis kelamin, usia, lama bekerja, serta Pendidikan terakhir dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	94	94.0	94.0	94.0
	Perempuan	6	6.0	6.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Lampiran Output SPSS 26

Dengan memperhatikan tabel 1 diatas maka dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden pada penelitian ini terdiri dari laki-laki sebanyak 94 orang atau 94% dan perempuan sebanyak 6 orang atau 6%.

Tabel 2. Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 25 Tahun	58	58.0	58.0	58.0
	26 - 32 Tahun	37	37.0	37.0	95.0
	> 32 Tahun	5	5.0	5.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Lampiran Output SPSS 26

Dengan memperhatikan tabel 4.3 diatas maka dapat diketahui bahwa usia responden pada penelitian ini terdiri dari 18 - 25 Tahun sebanyak 58 orang atau 58%, 26 - 32 Tahun sebanyak 37 orang atau 37%, dan >32 Tahun sebanyak 5 orang atau 5%.

Tabel 3. Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 -12 Bulan	37	37.0	37.0	37.0
	1 - 3 Tahun	29	29.0	29.0	66.0
	> 3 Tahun	34	34.0	34.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Lampiran Output SPSS 26

Dengan memperhatikan tabel 4.4 diatas maka dapat diketahui bahwa lama bekerja responden pada penelitian ini terdiri dari 3 – 12 Bulan sebanyak 37 orang atau 37%, 1 – 3 Tahun sebanyak 29 orang atau 29%, dan >3 Tahun sebanyak 34 orang atau 34%.

Tabel 4. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	1	1.0	1.0	1.0
	SMP	4	4.0	4.0	5.0
	SMA	91	91.0	91.0	96.0
	S1	4	4.0	4.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Lampiran Output SPSS 26

Dengan memperhatikan tabel 4.5 diatas maka dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden pada penelitian ini terdiri dari SD sebanyak 1 orang atau 1%, SMP sebanyak 4 orang atau 4%, SMA sebanyak 91 orang atau 91%, dan S1 sebanyak 4 orang atau 4%.

Data Hasil Analisis Penelitian

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut, apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid dan apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ ataupun r_{hasil} negatif $> r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Tabel 5. Validitas Variabel Kehadiran

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KEHADIRAN_1	28.66	4.570	.614	.883
KEHADIRAN_2	28.67	4.304	.759	.865
KEHADIRAN_3	28.64	4.314	.632	.884
KEHADIRAN_4	28.60	4.505	.720	.870
KEHADIRAN_5	28.61	4.543	.683	.875
KEHADIRAN_6	28.57	4.692	.704	.874
KEHADIRAN_7	28.59	4.588	.737	.869

Sumber: Lampiran Output SPSS 26

Dengan melihat tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan pada variabel Kehadiran (X₁) dari pernyataan Kehadiran_1 sampai Kehadiran_7 adalah Valid, karena masing-masing pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (n100 r tabel = 0.195).

Tabel 6. Validitas Variabel Tingkat Pendidikan
 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TINGKAT_PENDIDIKAN_1	25.89	9.836	.326	.770
TINGKAT_PENDIDIKAN_2	26.23	7.553	.651	.699
TINGKAT_PENDIDIKAN_3	25.88	9.703	.437	.749
TINGKAT_PENDIDIKAN_4	26.13	8.619	.556	.723
TINGKAT_PENDIDIKAN_5	25.79	9.582	.542	.734
TINGKAT_PENDIDIKAN_6	25.78	10.113	.367	.760
TINGKAT_PENDIDIKAN_7	26.16	7.914	.571	.721

Sumber: Lampiran Output SPSS 26

Dengan melihat tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan pada variabel Tingkat Pendidikan (X₂) dari pernyataan Tingkat_Pendidikan_1 sampai Tingkat_Pendidikan_7 adalah Valid, karena masing-masing pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (n100 r tabel = 0.195).

Tabel 7. Validitas Variabel Tingkat Jabatan
 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TINGKAT_JABATAN_1	26.96	7.231	.547	.813
TINGKAT_JABATAN_2	26.63	7.953	.693	.790
TINGKAT_JABATAN_3	26.89	7.452	.582	.803
TINGKAT_JABATAN_4	26.57	8.712	.491	.818
TINGKAT_JABATAN_5	26.82	7.947	.506	.815
TINGKAT_JABATAN_6	26.88	7.440	.583	.803
TINGKAT_JABATAN_7	26.69	7.792	.708	.786

Sumber: Lampiran Output SPSS 26

Dengan melihat tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan pada variabel Tingkat Jabatan (X₃) dari pernyataan Tingkat_Jabatan_1 sampai Tingkat_Jabatan_7 adalah Valid, karena masing-masing pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (n100 r tabel = 0.195).

Tabel 8. Validitas Variabel Lama Bekerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LAMA_BEKERJA_1	18.62	2.359	.643	.725
LAMA_BEKERJA_2	18.36	3.122	.445	.785
LAMA_BEKERJA_3	18.49	2.616	.580	.746
LAMA_BEKERJA_4	18.39	2.745	.617	.734
LAMA_BEKERJA_5	18.30	2.899	.573	.750

Sumber: Lampiran Output SPSS 26

Dengan melihat tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan pada variabel Lama Bekerja (X_4) dari pernyataan Lama_Bekerja_1 sampai Lama_Bekerja_5 adalah Valid, karena masing-masing pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($n100 r$ tabel = 0.195).

Tabel 9. Validitas Variabel Penggajian Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PENGGAJIAN_KARYAWAN_1	36.04	12.281	.633	.900
PENGGAJIAN_KARYAWAN_2	36.29	12.269	.482	.914
PENGGAJIAN_KARYAWAN_3	36.18	12.068	.639	.900
PENGGAJIAN_KARYAWAN_4	36.32	11.998	.631	.901
PENGGAJIAN_KARYAWAN_5	36.21	11.663	.782	.890
PENGGAJIAN_KARYAWAN_6	36.07	11.803	.732	.893
PENGGAJIAN_KARYAWAN_7	36.06	12.017	.768	.892
PENGGAJIAN_KARYAWAN_8	36.17	11.738	.791	.889
PENGGAJIAN_KARYAWAN_9	36.18	11.806	.770	.891

Sumber: Lampiran Output SPSS 26

Dengan melihat tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan pada variabel Penggajian Karyawan (Y) dari pernyataan Penggajian_Karyawan_1 sampai Penggajian_Karyawan_9 adalah Valid, karena masing-masing pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($n100 r$ tabel = 0.195).

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000	
	Std. Deviation	2.18223157	
Most Extreme Differences	Absolute	.106	
	Positive	.085	
	Negative	-.106	
Test Statistic			.106
Asymp. Sig. (2-tailed)			.007 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.199 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.188
		Upper Bound	.209
a. Test distribution is Normal.			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Hasil data menunjukkan nilai test statistic I-Sample K-S Monte Carlo sebesar 0,199 yang berarti lebih besar dari 0,05 yang berarti data berdistribusi normal.

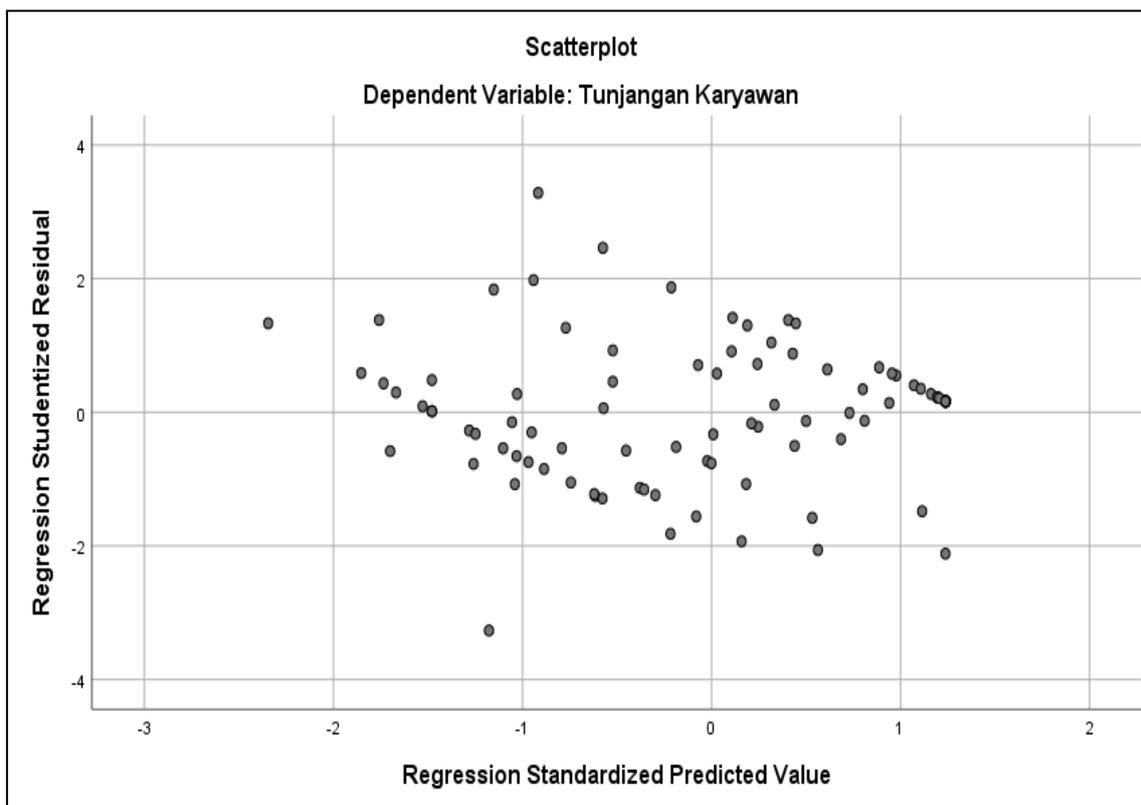
Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas
 Coefficientsa

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kehadiran	.753	1.328
	Tingkat Pendidikan	.457	2.186
	Tingkat Jabatan	.309	3.232
	Lama Bekerja	.507	1.972

Dependent Variable: Penggajian Karyawan

Sumber: Lampiran Output SPSS 26

Dari hasil uji multikolonieritas pada tabel 11 diatas, dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai toleransi > 0,10 dan VIF < 10. Maka tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel penelitian.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran Output SPSS 26

Dari gambar *scatterplot* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 12. Hasil Uji Cochrane-Orcutt (C-O)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.826 ^a	.682	.668	2.228	2.468

a. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Kehadiran, Tingkat Pendidikan, Tingkat Jabatan

b. Dependent Variable: Penggajian Karyawan

Sumber: Lampiran Output SPSS 26

Berdasarkan Output SPSS di atas diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2,468. Untuk uji autokorelasi ketentuannya adalah Nilai $D_u < D_w < (4 - d_u)$ Diketahui $N = 100$, $K = 4$, $D_u = 1,7582$ dan $D_L = 1,5922$ lalu $(4 - d_u) = 4 - 1,7582 = 2,2418$. Sehingga kita peroleh $1,7582 > 2,468 < 2,2418$. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini mengalami masalah autokorelasi. Lalu diperbaiki dengan menggunakan metode Cochrane-Orcutt (C-O). Metode ini merupakan alternatif untuk memperoleh nilai struktur autokorelasi (ρ) yang tidak diketahui. Metode ini menggunakan nilai estimasi residual untuk menghitung ρ . Setelah nilai ρ diketahui maka akan dilakukan transformasi masing-masing variabel. Hasilnya akan dilakukan regresi kembali dan hasil regresi diasumsikan sudah tidak mengandung masalah autokorelasi.

Tabel 13. Hasil Uji Parsial (Uji - T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.258	3.460	.364	.717
	Kehadiran	.105	.105	.07	.999
	Tingkat Pendidikan	.139	.096	.124	.152
	Tingkat Jabatan	.394	.125	.327	3.145
	Lama Kerja	.842	.156	.440	5.407

a. Dependent Variable: Penggajian Karyawan

Sumber: Lampiran Output SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, dapat dijelaskan bahwa variabel Kehadiran memiliki nilai t-hitung sebesar 0,999 dengan nilai signifikan 0,320. Karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka uji ini dinyatakan H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran tidak berpengaruh signifikan terhadap penggajian karyawan, variabel Tingkat Pendidikan memiliki nilai t-hitung sebesar 1,444 dengan nilai signifikan 0,152. Karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka uji ini dinyatakan H2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap penggajian karyawan, variabel Tingkat Jabatan memiliki nilai t-hitung sebesar 3,145 dengan nilai signifikan 0,002. Karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka uji ini dinyatakan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat jabatan berpengaruh signifikan terhadap penggajian karyawan, variabel Lama Bekerja memiliki nilai t-hitung sebesar 5,407 dengan nilai signifikan 0,000. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka uji ini dinyatakan H4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lama bekerja berpengaruh terhadap penggajian karyawan.

Tabel 14. Hasil Uji Simultan (Uji - F)

ANOVA ^a					
MODEL	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	.054	3	.018	5.177	.003 ^b
Residual	2.53	73	.003		
Total	.307	76			

- a. Dependent Variable: Penggajian Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Kehadiran, Tingkat Pendidikan, Tingkat Jabatan

Sumber: Lampiran Output SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diperoleh nilai sig 0,003. Karena nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima. Dengan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari kehadiran, tingkat pendidikan, tingkat jabatan dan lama bekerja secara bersama – sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu penggajian karyawan.

Tabel 15. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.668	2.228

- a. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Kehadiran, Tingkat Pendidikan, Tingkat Jabatan
 b. Dependent Variabel: Penggajian Karyawan

Sumber: Lampiran Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 15 diatas, diperoleh nilai *R Square* adalah 0.682 hal ini berarti 68,2% variasi variabel terikat yaitu penggajian karyawan dapat dijelaskan oleh empat variabel bebas yaitu, kehadiran, tingkat pendidikan, tingkat jabatan dan lama bekerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 68,2\% = 31,8\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Tabel 16. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.258	3.460		.364	.717
	Kehadiran	.105	.105	.07	.999	.320
	Tingkat Pendidikan	.139	.096	.124	1.444	.152
	Tingkat Jabatan	.394	.125	.327	3.145	.002
	Lama Kerja	.842	.156	.440	5.407	.000

- a. Dependent Variable: Penggajian Karyawan

Sumber: Lampiran Output SPSS 26

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan apabila konstanta sebesar 1,258 menyatakan bahwa jika variabel independen yaitu kehadiran, tingkat pendidikan, tingkat jabatan dan lama bekerja tidak mengalami perubahan atau konstan maka dependen variabel penggajian karyawan adalah sebesar 1,258. Nilai koefisien regresi kehadiran (X_1) sebesar 0,105. Artinya, jika kehadiran meningkat sebesar satu satuan maka penggajian karyawan akan meningkat sebesar 0,105 satuan dengan anggapan variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi tingkat pendidikan (X_2) sebesar 0,139. Artinya jika tingkat pendidikan meningkat sebesar satu satuan maka penggajian karyawan akan meningkat sebesar 0,139 satuan dengan anggapan variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi tingkat jabatan (X_3) sebesar 0,394. Artinya jika tingkat jabatan meningkat sebesar satu satuan maka penggajian karyawan akan meningkat sebesar 0,394 satuan dengan anggapan variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi lama bekerja (X_4) sebesar 0,842. Artinya jika lama bekerja meningkat sebesar satu satuan maka penggajian karyawan akan meningkat sebesar 0,842 satuan dengan anggapan variabel lain tetap.

DISCUSSION

Dari hasil pengujian hipotesis diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini terbukti memiliki pengaruh. Untuk itu, bagian pembahasan ini akan berisi pembahasan yang lebih terperinci mengenai hubungan ketiga variabel. Pengaruh kehadiran terhadap penggajian karyawan melalui uji statistik dapat diketahui bahwa kehadiran tidak berpengaruh secara signifikan dalam memprediksi penggajian karyawan perusahaan. Hasil dari pengujian tersebut menunjukkan bahwa kehadiran tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam memprediksi penggajian karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 0,999 dan signifikansi sebesar 0,320. Karena nilai signifikan lebih besar dari taraf signifikan $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kehadiran tidak berpengaruh signifikan dalam memprediksi penggajian karyawan.

Pengaruh tingkat pendidikan terhadap penggajian karyawan, berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.59 diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki nilai t hitung sebesar 1,444 dengan nilai signifikan 0,152. Karena nilai signifikan lebih besar dari taraf signifikan $\alpha=0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan dalam memprediksi penggajian karyawan.

Pengaruh tingkat jabatan terhadap penggajian karyawan, berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.59 diketahui bahwa variabel tingkat jabatan memiliki nilai t hitung sebesar 3,145 dengan nilai signifikan 0,002. Karena nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikan $\alpha=0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat jabatan berpengaruh signifikan dalam memprediksi penggajian karyawan.

Pengaruh lama bekerja terhadap penggajian karyawan, berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.59 diketahui bahwa variabel lama bekerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,407 dengan nilai signifikan 0,000. Karena nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikan $\alpha=0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lama bekerja berpengaruh signifikan terhadap penggajian karyawan. Pengaruh kehadiran, tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan lama bekerja terhadap penggajian karyawan, berdasarkan hasil pengujian secara simultan pada tabel 4.57 diperoleh bahwa kehadiran (X_1), tingkat pendidikan (X_2), tingkat jabatan (X_3), dan lama bekerja (X_4) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap penggajian karyawan (Y) dengan nilai signifikan 0,003. Ini berarti bahwa secara bersama-sama keempat variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat penggajian karyawan. Adapun besar pengaruh X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 terhadap Y adalah nilai R Square adalah 0,682 hal ini berarti 68,2% variasi variabel terikat yaitu penggajian karyawan dapat dijelaskan oleh empat variabel bebas yaitu, kehadiran, tingkat pendidikan, tingkat jabatan dan lama bekerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 68,2\% = 31,8\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian

CONCLUSION

Berdasarkan hasil pembahasan dari analisis data pada variabel kehadiran, tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan lama bekerja yang mempengaruhi penggajian karyawan pada perusahaan penyedia tenaga kerja yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa indikator penggajian yang berupa kehadiran secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggajian karyawan pada perusahaan tersebut. Indikator penggajian yang berupa tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggajian karyawan. Indikator penggajian yang berupa tingkat jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggajian karyawan. Indikator penggajian yang berupa lama bekerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggajian karyawan. Kehadiran, tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan lama bekerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggajian karyawan. Sistem informasi akuntansi penggajian sudah berjalan efektif. Dokumen-dokumen, catatan akuntansi, dan prosedur penggajian yang digunakan telah sesuai dengan

teori yang ada. Hanya saja, ada beberapa yang tidak sesuai seperti tidak adanya amplop gaji karena pembayaran gaji dilakukan dengan transfer bank, serta adanya rangkap tugas oleh fungsi kepegawaian dengan pembuat daftar gaji.

MANAGERIAL IMPLICATION

Saran bagi perusahaan hendaknya memperhatikan faktor yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penggajian karyawan seperti variabel tingkat jabatan dan lama bekerja. Pengelolaan perhitungan gaji yang sesuai dengan prestasi yang telah dicapai serta lamanya bekerja karyawan dapat berpengaruh besar terhadap kinerja yang dilakukan oleh setiap karyawan.

LIMITATION AND FUTURE RESEARCH

Penelitian ini hanya sebatas pada variabel independen terhadap indikator penggajian karyawan yang berupa kehadiran, tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan lama bekerja. Maka bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan lebih banyak variabel-variabel yang dapat mempengaruhi penggajian karyawan. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya di masa yang akan datang terutama yang berkaitan dengan sistem akuntansi penggajian.

REFERENCES

- Ardana, I. C. & H. L. (2016). Sistem Informasi Akuntansi. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Arvinda, D. N. (2017). Analisis Sistem Pengendalian Intern pada Sistem Penggajian di PT. Indowire Prima Industrindo. *Jurnal Riset Akuntansi*.
- Ayudia Dwi Puspitasari. 2017. Analisis Pengaruh Enterprise Risk Management Disclosure, Intellectual Capital Disclosure, dan Corporate Social Responsibility Disclosure Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di BEI Tahun 2012-2015). Skripsi, Universitas Lampung.
- Fibriyanti, Yenni Vera. 2017. Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dalam Rangka Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*. ISSN 2502-3764. Vol.2.No.1 Halaman 371-384.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harahap, S. H. (2017). Sistem Akuntansi dan Aplikasinya. Medan : Perdana Publishing.
- Hardhanto, Sulung Yogy et al. (2015). Analisis sistem pengendalian internal penggajian karyawan pada PT. BPR Prisma Dana. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 119-131.
- Hasibuan, P. . M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Krismiaji. (2015). Sistem Informasi Akuntansi (Edisi 4). Skripsi. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Langi, B., Saerang, D. P. E., & Gerungai, N. Y. T. (2019). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Upaya Pengendalian Internal Pada Pt. Gemilang Emas Indonesia. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 14(1), 148-153.
- Mulyadi. (2016). Sistem Akuntansi. Jakarta : Salemba Empat
- Mamuaja, B. (2016). Analisis Efektivitas Penerapan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Di Dinas Pendapatan Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 4(1), 165-171.
- Natalia, B. (2020). Analisa Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Untuk Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Internal pada PT. Gamma Utama Sejati. *Jurnal Manajemen Bisnis, Ekonomi, Dan Akuntansi*, 1(1), 171-178.
- Purba, D. H. P. (2018). Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan: Studi Kasus pada Sebuah Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen*, 4(1).
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni. (2015). Sistem Akuntansi. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Tontoli, D. (2017). Analisis Efektivitas Pengendalian Intern Persediaan Barang Dagangan pada PT. Kimia Farma Apotek 74 Manado. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, 12(2), 231-240.
- Windsari, Desi. (2021). Analisis Sistem Informasi Penggajian dalam upaya Efektivitas Pengendalian Intern pada PT. Socfin Indonesia. Medan. *Jurnal Riset Akuntansi*.