

Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Penggajian dan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian terhadap Penggajian

DWI SEPTIANI

Prodi Akuntansi S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, Banten

*Email: dwii.septiaanii@gmail.com

ABSTRACT

Employee payroll system has been centralized means the payroll procedure is not set in the offices of their own area, but a distribution office that govern them. This research was conducted at PT. PLN (Persero) Distribution of Jakarta and Tangerang Area Bulungan. The data used is the employee payroll data from January 2012-December 2013. This study aims to determine the application and implementation of the internal control system of payroll and payroll accounting information system to the payroll at PT. PLN (Persero) Distribution of Jakarta and Tangerang Bulungan area, whether it has been carried out properly or not in practice. The method used is the method of observation and interview methods. The results showed partial correlation value between the internal control system of payroll and payroll accounting information system of the payroll amounted to 0,929 with the level of the relationship is very strong and partial correlation coefficients that t count $11.505 > t$ table $2,080$ which means there is a significant relationship between the internal control system of payroll and information systems payroll accounting to payroll at PT. PLN (Persero) Distribution of Jakarta and Tangerang Area Bulungan. And the results of multiple regression test of 9.9, which means when the internal control system of payroll and payroll accounting information system increased until an optimal (10), then the payroll to 9.9, then the hypothesis is H_a accepted conducted with simultaneous test done of F count $72 > F$ table 3.47 which means there is influence between the internal control system of payroll and payroll accounting information system to the payroll at PT. PLN (Persero) Distribution of Jakarta and Tangerang Area Bulungan.

Keywords: Internal Control System, Accounting Information Systems, Payroll.

1. PENDAHULUAN

Pada umumnya dalam suatu perusahaan pasti terdapat prosedur penggajian didalamnya. Para pegawai atau karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan setiap bulannya menerima imbalan atas jasa mereka yang telah menyelesaikan pekerjaan dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Tidak jarang, perusahaan menerapkan sistem penggajian sesuai dengan kemampuan atau pun

masa jabatan para pegawai atau karyawannya. Selain gaji, perusahaan pun terkadang memberikan bonus kepada pegawai atau karyawannya agar pegawai atau karyawannya lebih giat dan ulet dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan oleh perusahaan. Dengan kata lain, kemampuan untuk mengelola sistem penggajian pada suatu perusahaan dengan baik merupakan salah satu faktor penentu dalam memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk itu dibutuhkan suatu alat bantu yang dibutuhkan oleh manajemen dalam pengendalian internal dan sistem informasi akuntansi pada sistem penggajian suatu perusahaan, guna mencapai pelaksanaan manajemen untuk mengatur sistem penggajian pada perusahaan yang baik, pimpinan perusahaan memerlukan sistem pengendalian internal yang menyajikan informasi mengenai lingkungan pengendalian, sistem akuntansi dan prosedur pengendalian, tidak terbatas pada informasi prosedur pengendalian sistem penggajian pada suatu perusahaan saja. Sistem pengendalian internal merupakan suatu peraturan, prosedur, rencana, metode terhadap kinerja manajemen untuk mengatur kegiatan agar terlaksana secara efektif dan efisien.

Sistem pengendalian internal ini sekarang merupakan aktifitas sentral dari pemeriksaan intern dengan tujuan utamanya adalah untuk memeriksa ketelitian dari data-data administrasi dalam suatu perusahaan. Sistem pengendalian internal juga digunakan untuk mengawasi atau mengendalikan kinerja manajemen, seperti: struktur organisasi, formulir-formulir prosedur pembukuan, laporan (administrasi), budget, standar pemeriksaan intern dan sebagainya.

Selain sistem pengendalian intern, perusahaan juga memerlukan sistem informasi akuntansi dalam mengatur perihal penggajian. sistem informasi akuntansi penggajian dirancang untuk menangani gaji dan upah karyawan dan pembayarannya pada perusahaan.

Penggajian merupakan salah satu bagian yang diatur dalam sistem pengendalian intern perusahaan. Penggajian juga merupakan salah satu bagian dari kompensasi-kompensasi yang paling besar yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa karyawan atau pegawainya. Dan bagi karyawan atau pegawainya, ini merupakan nilai hak dari prestasi mereka, juga sebagai motivator dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan jasa, gaji merupakan komponen biaya yang mempunyai dampak besar dalam mempengaruhi laba, sehingga harus terus-menerus diawasi pengelolaannya.

Keefektifan dan keefisienan suatu perusahaan, dapat diukur dalam pelaksanaan sistem pengendalian intern salah satunya yaitu terhadap prosedur penggajian. Perusahaan tidak terlepas terhadap bagian ini. Pada PT. PLN (Persero) sendiri, sistem penggajiannya telah dipusatkan, maksudnya adalah prosedur penggajiannya tidak diatur pada kantor-kantor area sendiri, melainkan kantor distribusi yang mengaturnya. Sehingga kantor area hanya menerima penggajian melalui bank yang telah bekerjasama dengan kantor-kantor area PT. PLN (Persero).

Berdasarkan hasil observasi penulis pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan diketahui masih ada kendala yang dihadapi dalam penerapan Sistem Pengendalian Intern Penggajian dan Sistem

Informasi Akuntansi Penggajian. Permasalahan lain yang teridentifikasi adalah Sistem Informasi Akuntansi Penggajian yang masih terlalu rumit, serta operator yang mengoperasikannya kurang berpengalaman.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti:

- a. Pelaksanaan prosedur penggajian belum sesuai dengan sistem pengendalian intern penggajian yang berlaku pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan.
- b. Sistem informasi akuntansi tentang penggajian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan yang terlalu rumit untuk dipelajari dan dipahami.
- c. Perlu adanya evaluasi dan perbaikan terhadap sistem pengendalian intern dan sistem informasi akuntansi tentang penggajian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan.

2. TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Sistem Pengendalian Intern Penggajian

Sistem Pengendalian Intern Penggajian menurut Mulyadi (2008:386).

Unsur pengendalian intern dalam sistem akuntansi penggajian meliputi: organisasi, sistem otorisasi, proses pencatatan dan praktik yang sehat.

Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

Sistem Informasi Akuntansi Penggajian menurut Mulyadi (2008:17).

Sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan dirancang untuk menangani transaksi gaji dan upah karyawan dan pembayarannya.

Penggajian

Penggajian menurut Mulyadi (2008:373).

Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer.

Rumusan Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu:

Ha₁ : 0, sistem pengendalian intern penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggajian.

Ha₂ : 0, sistem informasi akuntansi penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggajian.

Ha₃ : 0, sistem pengendalian intern penggajian dan sistem informasi akuntansi penggajian secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggajian.

3. METODOLOGI RISET

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan

Tangerang Area Bulungan pada bidang Keuangan, Sumberdaya Manusia dan Administrasi. Teknik penentuan sampelnya yaitu dengan menggunakan teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun cara penarikan sampelnya adalah menggunakan simple random sampling yaitu cara penarikan sampel dengan cara pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi itu. Dalam penelitian ini dilakukan untuk tahun 2012 sampai dengan 2013. Variabel operasional dalam penelitian ini adalah sistem pengendalian intern penggajian dan sistem informasi akuntansi penggajian sebagai variabel bebas dan penggajian sebagai variabel terikat.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder internal berupa struktur organisasi, pedoman umum Sistem Pengendalian Intern dan standar operasional prosedur pelaksanaan penggajian. Sedangkan data sekunder eksternal diperoleh dengan cara mengumpulkan data dari literature dan karya ilmiah lain yang berhubungan dengan masalah yang ditulis dalam penelitian ini yang ada diberbagai perpustakaan diantaranya perpustakaan Universitas Pamulang serta perpustakaan lainnya. Teknik pengumpulan data lain yang digunakan adalah melalui observasi dan wawancara terstruktur dengan pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan. Serta skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Guttman, dengan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Guttman

No	Jawaban	Skor
1	Ya/ dilaksanakan	1
2	Tidak / tidak dilaksanakan	0

Sumber: Sugiyono (2011:96)

Teknik pengujian kualitas data dimulai dengan dihitungnya uji validitas data dan uji reliabilitas data adalah untuk melakukan uji kualitas data-data primer. Sedangkan teknik pengujian hipotesis dimulai dengan menghitung uji asumsi klasik yang merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis Ordinary Least Square (OLS). Untuk regresi linier berganda terdapat empat uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Sebelum melakukan uji hipotesis, dilakukan terlebih dahulu yaitu mengelompokkan hasil skoring. Setelah itu melakukan uji hipotesis yang terdiri dari korelasi product moment, uji t, koefisien determinasi, korelasi ganda, uji koefisien korelasi parsial, uji regresi berganda, uji F. Semua uji yang telah diuraikan, dapat dilakukan perhitungan dengan cara manual dan dengan menggunakan program IBM SPSS Versi 20.0 dan Microsoft Excel 2007.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

1.1.1. Uji Validitas Data

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan pearson correlation dengan menggunakan program IBM SPSS versi 20.0 dan Microsoft Excel 2007. Pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikansi $> 0,05$. Berdasarkan pengujian validitas yang telah dilakukan pertanyaan ada yang dinyatakan valid dan tidak valid. Berikut tabel uji validitas:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Sistem Pengendalian Intern Penggajian

Pertanyaan	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	Keterangan
SPI1	0,017	0,481*	Valid
SPI2	0,017	0,481*	Valid
SPI3	0,033	0,436*	Valid
SPI4	0,017	0,481*	Valid
SPI5	0,000	0,697**	Valid
SPI6	0,000	0,697**	Valid
SPI7	0,003	0,586**	Valid
SPI8	0,003	0,586**	Valid
SPI9	0,015	0,491*	Valid
SPI10	0,013	0,498*	Valid

Sumber: Output SPSS versi 20.0

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

Pertanyaan	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	Keterangan
SIA1	0,013	0,499*	Valid
SIA2	0,027	0,452*	Valid
SIA3	0,000	0,864**	Valid
SIA4	0,000	0,864**	Valid
SIA5	0,027	0,452*	Valid
SIA6	0,009	0,519**	Valid
SIA7	0,009	0,519**	Valid
SIA8	0,001	0,626**	Valid
SIA9	0,001	0,620**	Valid
SIA10	0,000	0,681**	Valid

Sumber: Output SPSS versi 20.0

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Penggajian

Pertanyaan	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	Keterangan
PGJ1	0,017	0,484*	Valid
PGJ2	0,017	0,484*	Valid
PGJ3	0,017	0,484*	Valid
PGJ4	0,033	0,436*	Valid
PGJ5	0,033	0,436*	Valid
PGJ6	0,000	0,779**	Valid
PGJ7	0,000	0,815**	Valid
PGJ8	0,014	0,497*	Valid
PGJ9	0,003	0,588**	Valid
PGJ10	0,000	0,779**	Valid

Sumber: Output SPSS versi 20.0

Dari pengujian validitas instrumen sistem pengendalian intern penggajian, sistem informasi akuntansi penggajian dan penggajian pada ketiga tabel diatas, maka diketahui bahwa setiap butir pertanyaan yang memiliki koefisien korelasi butir soal diatas r tabel (0,404) dapat dikatakan valid dan setiap butir pertanyaan kuesioner yang memiliki kuesioner korelasi butir soal dibawah r tabel (0,404) maka dapat disimpulkan bahwa tiap butir pertanyaan intrumen sistem pengendalian intern penggajian, sisem informasi akuntansi penggajian dan penggajian dikatakan valid.

1.1.2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukurannya tersebut diulang. Reliabilitas instrumen penelitian diuji menggunakan rumus koefisien Cronbach's Alpha, jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal dan reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk variabel sistem pengendalian intern penggajian, sistem informasi akuntansi penggajian dan penggajian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Sistem Pengendalian Intern Penggajian	0,717	10	Realiabel
Sistem Informasi Akuntansi Penggajian	0,820	10	Realiabel
Penggajian	0,787	10	Realiabel

Sumber: Output SPSS versi 20.0

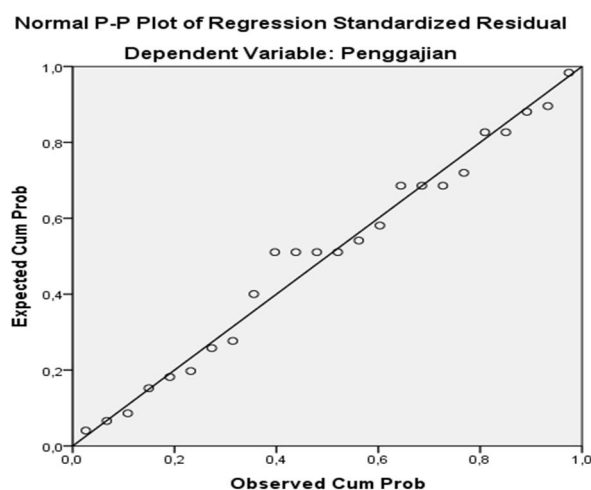
Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel 4.4 diatas, menunjukkan sistem pengendalian intern penggajian memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,717, sistem informasi akuntansi penggajian sebesar 0,820 dan penggajian sebesar 0,787. Karena nilai Cronbach's Alpha dari ketiga variabel tersebut diatas 0,6 maka dapat dikatakan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliabel.

1.2. Uji Asumsi Klasik

Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, sebuah model regresi akan dapat dipakai untuk memprediksi jika memenuhi sejumlah asumsi, yang disebut dengan asumsi klasik. Asumsi-asumsi yang biasanya dipakai yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini secara praktis dapat dilakukan melalui pembuatan grafik normal probability plot. Grafik dapat dilihat seperti gambar berikut ini:



Gambar 4.1 Hasil Pengujian Asumsi Normalitas dengan P-Plot Variabel Dependen Penggajian

Uji normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik diatas, dengan dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi syarat asumsi normalitas.

Dengan melihat tampilan grafik normal P-plot diatas dapat disimpulkan bahwa terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, grafik P-plot tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

4.2.2. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan dengan mengukur besar korelasi antar variabel independen, jika dua variabel independen terbukti berkorelasi secara kuat, maka dikatakan terdapat multikolinearitas pada variabel tersebut.

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	SPIPenggajian	,804	1,244
	SIAPenggajian	,804	1,244

a. Dependent Variable: Pembiayaan Murabahah

Sumber: Output SPSS versi 20.0

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas diatas, uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 5 yaitu 1,244. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas tersebut.

4.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas merupakan cara yang tergolong praktis yaitu dengan menggambarkan hubungan nilai residual model regresi (yakni selisih nilai prediksi dengan nilai riil). Untuk melakukan pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu sebagai berikut:

a) Melalui uji spearman's rho

Tabel 4.6 Uji Heteroskedastisitas

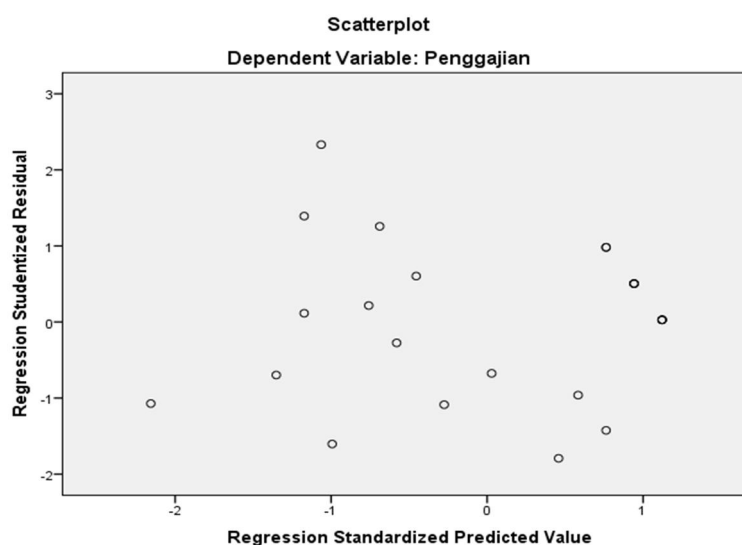
		Correlations			
		SPIPenggajian	SIAPenggajian	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	SPIPenggajian	Correlation Coefficient	1,000	,495*	-,053
		Sig. (2-tailed)	.	,014	,805
		N	24	24	24
	SIAPenggajian	Correlation Coefficient	,495*	1,000	,031
		Sig. (2-tailed)	,014	.	,886
		N	24	24	24
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,053	,031	1,000
		Sig. (2-tailed)	,805	,886	.
		N	24	24	24

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS versi 20.0

Dari tabel diatas, dapat diketahui korelasi antara sistem pengendalian intern penggajian dengan Unstandardized Residual menghasilkan nilai signifikansi 0,805 dan nilai korelasi sistem informasi akuntansi penggajian dengan Unstandardized Residual menghasilkan nilai signifikansi 0,886. Karena nilai signifikansi korelasi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

b) Melalui Scatterplot



Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Scatterplot Variabel Dependen Penggajian

Deteksi terhadap masalah heteroskedastisitas juga dilakukan dengan melihat grafik plot nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residunya (SRESID). Dasar analisis:

- 1) Jika ada tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka terjadi homokedastisitas

Dari grafik pada gambar diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk dipakai prediksi penggajian yang berdasar pada variabel independennya.

4.3. Sistem Pengendalian Intern Penggajian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan.

Dibawah ini merupakan hasil analisis yang penulis lakukan, penulis memperoleh data tahun 2012 dan tahun 2013 yang dianalisis menggunakan

metode Guttman dengan skoring, apakah Sistem Pengendalian Intern Penggajian telah dijalankan dengan baik atau belum. Skoring diolah dan ditabulasi yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.7 Penerapan Unsur Sistem Pengendalian Intern Penggajian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan dari Januari 2012 – Desember 2013

Pertanyaan	Hasil Skoring	
	2012	2013
1	10	12
2	10	12
3	10	10
4	10	12
5	10	11
6	10	11
7	8	10
8	8	10
9	1	12
10	4	4
	81	104

Sumber: Diolah sendiri berdasarkan survey dan wawancara.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat total skoring dari hasil penelitian variabel X_1 (SPI) = 185 (77%), interval berada diposisi baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari hasil skoring diatas menunjukkan pelaksanaan sistem pengendalian intern penggajian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan telah dijalankan dengan baik dalam melaksanakan sistem pengendalian internalnya.

Sistem pengendalian intern penggajian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan telah dijalankan dengan baik, karena pengendalian intern yang dilakukan telah memenuhi unsur-unsur pengendalian yaitu aspek organisasi yang memisahkan setiap unit sesuai fungsi dan wewenang, aspek sistem otorisasi dan prosedur pencatatan oleh pejabat yang berwenang, dan aspek praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi.

4.4. Sistem Informasi Akutansi Penggajian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan.

Dibawah ini merupakan hasil analisis yang penulis lakukan, penulis memperoleh data tahun 2012 dan tahun 2013 yang dianalisis menggunakan metode Guttman dengan skoring, apakah Sistem Informasi Akutansi Penggajian telah dijalankan dengan baik atau belum. Skoring diolah dan ditabulasi yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.8 Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan dari Januari 2012 – Desember 2013

Pertanyaan	Hasil Skoring	
	2012	2013
1	5	12
2	10	11
3	2	12
4	2	12
5	10	11
6	10	10
7	10	10
8	7	12
9	10	12
10	4	12
	70	114

Sumber: Diolah sendiri berdasarkan survey dan wawancara.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat total skoring dari hasil penelitian variabel X_2 (SIA) = 184 (77%), interval berada diposisi baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari hasil skoring diatas menunjukkan pelaksanaan sistem informasi akuntansi penggajian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan telah dijalankan dengan baik dalam melaksanakan sistem informasi akuntansi penggajiannya.

Faktor-faktor yang mendukung sistem informasi akuntansi penggajian antara lain: software, dokumen-dokumen, dan catatan-catatan akuntansi yang digunakan dalam penggajian. Selain itu, fungsi yang terkait dalam penggajian serta jaringan prosedur penggajian juga merupakan faktor penting dalam pelaksanaan penggajian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan. Sistem informasi akuntansi penggajian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan telah dijalankan dengan baik, karena telah memenuhi faktor-faktor yang mendukung sistem informasi akuntansi penggajian tersebut.

4.5. Penggajian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan.

Dibawah ini merupakan hasil analisis yang penulis lakukan, penulis memperoleh data tahun 2012 dan tahun 2013 yang dianalisis menggunakan metode Guttman dengan skoring, apakah Penggajian telah dijalankan dengan baik atau belum. Skoring diolah dan ditabulasi yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.9 Pelaksanaan Penggajian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan dari Januari 2012 – Desember 2013

Pertanyaan	Hasil Skoring	
	2012	2013
1	10	10
2	10	10
3	10	10
4	8	12
5	8	12
6	0	11
7	1	12
8	11	12
9	10	12
10	0	11
	68	112

Sumber: Diolah sendiri berdasarkan survey dan wawancara.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat total skoring dari hasil penelitian variabel Y (Penggajian) = 180 (75%), interval berada diposisi baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari hasil skoring diatas menunjukkan pelaksanaan penggajian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan telah dijalankan dengan baik dalam melaksanakannya.

Penggajian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan telah dijalankan dengan baik dalam pelaksanaannya. Hal ini dapat dilihat dari output penggajian yang diserahkan kepada pegawai yaitu slip gaji yang ditandatangani oleh pegawai dan pembayaran gaji tepat waktu pada periode yang telah ditentukan. Serta, pembayaran gaji pun telah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya. Gaji dibayarkan secara tunai dengan menggunakan sistem transfer ke rekening masing-masing pegawai melalui bank atau pihak ketiga yang telah bekerjasama dan tarif gaji yang diterima oleh pegawai telah sesuai dengan jabatan dan beban tugas dan prestasi dalam bekerja telah dihargai oleh pihak lembaga.

5.6. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Penggajian terhadap Penggajian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan

Untuk melihat seberapa besar korelasi sederhana antara Sistem Pengendalian Intern Penggajian terhadap Penggajian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10 Hasil Korelasi Antara Sistem Pengendalian Intern Penggajian dan Penggajian

		Correlations	
		SPIPenggajian	Penggajian
SPIPenggajian	Pearson Correlation	1	,669**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	24	24
Penggajian	Pearson Correlation	,669**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	24	24

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS versi 20.0

Hipotesis yang akan diuji adalah korelasi antara Sistem Pengendalian Intern Penggajian terhadap Penggajian. Dari perhitungan bivariat diperoleh nilai $r = 0,669$ artinya ada hubungan yang kuat antara variabel Sistem Pengendalian Intern Penggajian dengan variabel Penggajian.

Apabila terdapat korelasi antara Sistem Pengendalian Intern Penggajian dan Penggajian, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Sistem Pengendalian Intern Penggajian yang diterapkan maka akan semakin baik pula proses Penggajian yang dilaksanakan.

Tabel 4.11 Hasil Pengujian t Antara Sistem Pengendalian Intern Penggajian dan Penggajian

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,709	,751		-,944	,356		
	SPIPenggajian	,396	,098	,345	4,034	,001	,804	1,244

a. Dependent Variable: Penggajian

Sumber: Output SPSS versi 20.0

Berdasarkan tabel di atas pada Sistem Pengendalian Intern Penggajian diperoleh nilai $t_{hitung} 4,034 > 2,074 t_{tabel}$ yang berarti Sistem Pengendalian Intern Penggajian (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Penggajian (Y), dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti Sistem Pengendalian Intern Penggajian (X_1) signifikan terhadap Penggajian (Y). Dengan demikian Sistem Pengendalian Intern Penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penggajian.

5.7. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian terhadap Penggajian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan

Untuk melihat seberapa besar korelasi sederhana antara Sistem Informasi Akuntansi Penggajian terhadap Penggajian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 12 Hasil Korelasi Antara Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Penggajian

		Correlations	
		SIAPenggajian	Penggajian
SIAPenggajian	Pearson Correlation	1	,884**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	24	24
Penggajian	Pearson Correlation	,884**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	24	24

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS versi 20.0

Hipotesis yang akan diuji adalah korelasi antara Sistem Informasi Akuntansi Penggajian terhadap Penggajian. Dari perhitungan bivariat diperoleh nilai $r = 0,884$ artinya ada hubungan yang sangat kuat antara variabel Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dengan variabel Penggajian.

Apabila terdapat korelasi antara Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Penggajian, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Sistem Informasi Akuntansi Penggajian yang diterapkan maka akan semakin baik pula proses Penggajian yang dilaksanakan.

Tabel 4.13 Hasil Pengujian t Antara Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Penggajian

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,709	,751		-,944	,356		
	SIAPenggajian	,672	,079	,731	8,550	,000	,804	1,244

a. Dependent Variable: Penggajian

Sumber: Output SPSS versi 20.0

Berdasarkan tabel di atas pada Sistem Informasi Akuntansi Penggajian diperoleh nilai $t_{hitung} 8,550 > 2,074 t_{tabel}$ yang berarti Sistem Informasi Akuntansi

Penggajian (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Peggajian (Y), dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti Sistem Informasi Akuntansi Peggajian (X_2) signifikan terhadap Peggajian (Y). Dengan demikian Sistem Informasi Akuntansi Peggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peggajian.

4.6. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Peggajian dan Sistem Informasi Akuntansi Peggajian terhadap Peggajian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara Sistem Pengendalian Intern Peggajian dan Sistem Informasi Akuntansi Peggajian terhadap Peggajian, digunakan analisa inferensial sebagai berikut:

a. Uji Persamaan Model

Uji persamaan model pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang kemudian digunakan untuk mengambil keputusan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai probability F lebih besar dari 0,05 maka regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain variabel dependen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah perhitungan dengan menggunakan program IBM SPSS versi 20.0 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112,209	2	56,105	74,612	,000 ^b
	Residual	15,791	21	,752		
	Total	128,000	23			

a. Dependent Variable: Peggajian

b. Predictors: (Constant), SIAPeggajian, SPI

Sumber: Output SPSS versi 20.0

Nilai F (F-hitung) dalam regresi berganda menunjukkan Sistem Pengendalian Intern Peggajian dan Sistem Informasi Akuntansi Peggajian secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peggajian. Dari tabel diatas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa persamaan model yang diuji dalam penelitian ini fit atau sesuai dengan data.

b. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh atau hubungan secara bersama-sama antara variabel dependen dengan variabel independen. Berikut adalah perhitungan dengan menggunakan IBM SPSS versi 20.0 dengan hasil seperti tabel berikut ini:

Tabel 4.15 Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-,709	,751		-,944	,356		
1 SPIPenggajian	,396	,098	,345	4,034	,001	,804	1,244
SIAPenggajian	,672	,079	,731	8,550	,000	,804	1,244

a. Dependent Variable: Penggajian

Sumber: Output SPSS versi 20.0

Berdasarkan tabel hasil output SPSS diatas dapat dianalisis uji regresi linier berganda antara Sistem Pengendalian Intern Penggajian dan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian terhadap Penggajian dan didapatkan persamaan regresi berganda yaitu $Y = -0,709 + 0,396X_1 + 0,672X_2$. Konstanta sebesar -0,709 menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas (sistem pengendalian intern penggajian dan sistem informasi akuntansi penggajian) memiliki nilai nol maka nilai penggajian sebesar -0,709. Koefisien regresi $0,396X_1$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai sistem pengendalian intern penggajian satu satuan maka penggajian akan naik sebesar 0,396 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Koefisien $0,672X_2$ menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian mempunyai hubungan yang searah dengan resiko sistematis, hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan sistem informasi akuntansi penggajian satu satuan maka penggajian akan naik sebesar 0,672 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

c. Uji Koefisien Korelasi

Korelasi merupakan salah satu statistic infarensi yang akan menguji apakah dua variabel atau lebih yang ada mempunyai hubungan atau tidak. Sifat korelasi akan menentukan arah dari korelasi. Keeratan korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.16 Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2011:184)

Pada penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu sistem pengendalian intern penggajian dan sistem informasi akuntansi penggajian

serta satu variabel dependen yaitu penggajian. Adapun untuk perhitungan korelasi dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program IBM SPSS versi 20.0 berikut ini:

Tabel 4.17 Hasil Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,936 ^a	,877	,865	,867	2,367

a. Predictors: (Constant), SIAPenggajian, SPI

b. Dependent Variable: Penggajian

Sumber: Output SPSS versi 20.0

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil korelasi antara sistem pengendalian intern penggajian dan sistem informasi akuntansi penggajian dengan penggajian adalah sebesar 0,936 yang berarti memiliki hubungan yang sangat kuat.

d. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas mempengaruhi variabel terikat serta mengungkapkan kontribusi pengaruh faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel dependen. Dalam hal ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh Sistem Pengendalian Intern Penggajian dapat mempengaruhi Penggajian; untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh antara Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dapat mempengaruhi Penggajian; serta untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh Sistem Pengendalian Intern Penggajian dan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dapat mempengaruhi Penggajian.

Tabel 4.18 Output SPSS Koefisien Determinasi (R^2)
Sistem Pengendalian Intern Penggajian dan Sistem Informasi
Akuntansi Penggajian terhadap Penggajian

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,936 ^a	,877	,865	,867	2,367

a. Predictors: (Constant), SIAPenggajian, SPI

b. Dependent Variable: Penggajian

Sumber: Output SPSS versi 20.0

Dari tabel diatas untuk menentukan besarnya koefisien determinasi antara Sistem Pengendalian Intern Penggajian dan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian terhadap Penggajian yaitu dengan melihat besarnya

nilai Adjusted R Square yang terdapat pada tabel diatas yaitu diperoleh nilai sebesar 0,865 atau setara dengan 86,5% yang menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh sistem pengendalian intern penggajian dan sistem informasi akuntansi penggajian terhadap penggajian hanya sebesar 86,5% dan berarti ada kontribusi faktor lain terhadap penggajian yaitu sebesar 13,5%.

b. Uji Hipotesis

1) Uji T

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independen. Dalam hal ini hipotesis diajukan bila nilai, H_0 = koefisien regresi tidak signifikan dan H_a = koefisien regresi signifikan. Pengambilan keputusan didasari kriteria, jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak signifikan) dan jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan). Dibawah ini adalah output yang dihasilkan program IBM SPSS versi 20.0 untuk menganalisis uji T, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.19 Output SPSS Uji T
Sistem Pengendalian Intern Penggajian dan Sistem Informasi
Akuntansi Penggajian terhadap Penggajian

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,709	,751		-,944	,356
1 SPIPenggajian	,396	,098	,345	4,034	,001
SIAPenggajian	,672	,079	,731	8,550	,000

Sumber: Output SPSS versi 20.0

Berdasarkan tabel diatas dan sekaligus untuk menjawab perumusan masalah yang terdapat pada bab terdahulu maka penulis menentukan hipotesis sebagai berikut:

a) Perumusan masalah pertama

Hipotesis yang diajukan:

H_{a1} : 0 , sistem pengendalian intern penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggajian.

Berdasarkan tabel diatas pada Sistem Pengendalian Intern Penggajian diperoleh nilai t_{hitung} 4,034 $>$ 2,074 t_{tabel} yang berarti Sistem Pengendalian Intern Penggajian berpengaruh secara parsial terhadap Penggajian, dan nilai signifikan sebesar 0,001 $<$ 0,05 yang berarti Sistem Pengendalian Intern Penggajian signifikan terhadap Penggajian. Hal ini menunjukkan bahwa H_{a1} diterima, yang berarti Sistem Pengendalian Intern Penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penggajian.

b) Perumusan masalah kedua

Hipotesis yang diajukan:

H_{a1} : $\neq 0$, sistem informasi akuntansi penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggajian.

Berdasarkan tabel diatas pada Sistem Informasi Akuntansi Penggajian diperoleh nilai t_{hitung} $8,550 > 2,074$ t_{tabel} yang berarti Sistem Informasi Akuntansi Penggajian berpengaruh secara parsial terhadap Penggajian, dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti Sistem Informasi Akuntansi Penggajian signifikan terhadap Penggajian. Hal ini menunjukkan bahwa H_{a2} diterima, yang berarti Sistem Informasi Akuntansi Penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penggajian.

2) Uji F

Berbeda dengan uji t, uji f dilakukan untuk menguji lebih dari dua sampel. Dalam hal ini adalah sistem pengendalian intern penggajian, sistem informasi akuntansi penggajian dan penggajian. Dibawah ini adalah tabel yang merupakan output IBM SPSS versi 20.0 untuk uji f, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.20 Output SPSS Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	112,209	2	56,105	74,612	,000 ^b
1 Residual	15,791	21	,752		
Total	128,000	23			

a. Dependent Variable: Penggajian

b. Predictors: (Constant), SIAPenggajian, SPIPenggajian

Sumber: Output SPSS versi 20.0

Hipotesis yang diajukan:

H_{a3} : $\neq 0$, sistem pengendalian intern penggajian dan sistem informasi akuntansi penggajian secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggajian.

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas diperoleh bahwa nilai F_{hitung} $74,612 > 3,47$ F_{tabel} dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_{a3} diterima yang berarti Sistem Pengendalian Intern Penggajian dan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penggajian.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Penggajian dan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian terhadap Penggajian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan” dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa pengendalian intern telah dijalankan dengan baik dalam pelaksanaan sistem pengendalian intern di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan. Hal ini karena berdasarkan hasil scoring yang penulis dapatkan tentang pengendalian intern penggajian yang dilakukan yaitu 185 dengan presentase 77% yang menunjukkan bahwa Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Penggajian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan telah dijalankan dengan baik dalam pelaksanaannya dan telah memenuhi unsur-unsur pengendalian intern, yaitu: organisasi, sistem otorisasi, prosedur pencatatan, dan praktik yang sehat.
- b. Pelaksanaan sistem informasi akuntansi penggajian di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan berdasarkan penelitian diperoleh hasil skoring sebesar 184 dengan presentase 77%, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan sistem informasi akuntansi penggajian telah dijalankan dengan baik dalam pelaksanaannya, karena telah adanya sistem akuntansi yang mendukung serta prosedur pembayaran gaji meliputi: prosedur pembuatan daftar gaji, prosedur distribusi daftar gaji, prosedur pembuatan bukti kas keluar, dan prosedur pembayaran gaji. Dan pelaksanaannya telah ditetapkan periode untuk masing-masing prosedur. Namun dalam penerapan terdapat kekurangan, yaitu operator yang mengoperasikan software SAP ini kurang berpengalaman, karena software SAP ini sendiri baru digunakan oleh PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan.
- c. Berdasarkan hasil analisa ternyata sistem pengendalian intern penggajian mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penggajian di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan. Hal ini dapat diketahui dari uji t yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,034 > 2,074$) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.
- d. Berdasarkan analisis uji signifikan korelasi product moment (Uji t) untuk sistem informasi akuntansi penggajian dengan penggajian di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan, diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,550 > 2,074$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa sistem informasi akuntansi penggajian mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penggajian di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan.
- e. Dari hasil analisis koefisien korelasi parsial untuk sistem pengendalian intern penggajian dan sistem informasi akuntansi penggajian terhadap penggajian di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan, diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($74,612 > 3,47$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara sistem pengendalian intern penggajian dan sistem informasi akuntansi penggajian terhadap penggajian di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryani, Fani. 2012. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Pengendalian Internal Penggajian dan Pengupahan pada PT. Bank DKI. Depok :Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.
- Bodnar, dkk. 2006. Sistem Informasi Akuntansi, Edisi 8. Andi. Jakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2003. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Edisi Ketiga. Jakarta : Balai Pustaka.
- Dewi, Anteng Gustiana. 2013. Pengaruh Due Professional Care dan Independensi Terhadap Kualitas Audit. Pamulang: Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang : PT PLN (Persero).
- Direksi PT PLN (Persero). 2008. Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor: 007.K/DIR/2008 tentang Sistem Remunerasi Pegawai. Jakarta.
- Direksi PT PLN (Persero). 2012. Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor: 288.K/DIR/2012 tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 007.K/DIR/2008 tentang Sistem Remunerasi Pegawai. Jakarta : PT PLN (Persero).
- Elfarini, Eunike Cristina. 2007. Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jawa Tengah). Semarang :Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Hall, James. 2009. Accounting Information Systems : Sistem Informasi Akuntansi. Buku 1 : Edisi 4. Jakarta : Salemba Empat.
- Horngren, Charles.T., dkk.2006. Akuntansi Biaya: Dengan Penekanan Manajerial. Edisi Keduabelas Jilid 1. Jakarta : Erlangga.
- Indah, Siti Nur Mawar. 2010. Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Auditor KAP Di Semarang). Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Indonesia, Ikatan Akuntansi. 2007. Standar Akuntansi Keuangan. Jakarta.
- Krismiaji. 2010. "Sistem Informasi Akuntansi", Edisi5.UPP STIM YKPN. Yogyakarta : Salemba Empat.
- Mardi. 2011. Sistem Informasi Akuntansi. Bogor : Ghalia Indonesia
- Mariam. 2012. Analisis Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Sistem Akuntansi Penggajian Pegawai Honorer di Kantor Kecamatan Ciputat Timur.Pamulang : Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Romney, Marshall B.,dkk. 2005. Accounting Information Systems : Sistem Informasi Akuntansi. Buku Dua : 9th Edition. Jakarta : Salemba Empat.
- Soemarso. 2005. Akuntansi Suatu Pengantar (Revisi). Buku 2 : Edisi 5. Jakarta : Salemba Empat.
- . 2009. Akuntansi Suatu Pengantar 2, Edisi 5 Revisi. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiarto. 2010. Pengantar Akuntansi. Edisi 2. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Sugiyono, Prof.Dr. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-15. Bandung : Alfabeta.
- . 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Cetakan ke-14. Bandung : Alfabeta.
- Tunggal, Amin Widjaja. 2010. Effective Internal Audit. Jakarta : Harvarindo.

Universitas Pamulang. 2014. Pedoman Penulisan Skripsi. Pamulang : Universitas Pamulang.
Warren, dkk. 2008. Accounting : Pengantar Akuntansi. Buku Satu : Edisi 21. Jakarta : Salemba Empat.
Statistician.blogspot.com