

Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Efektivitas Pengendalian Internal

Rahmaniar

Politeknik Kutaraja, Banda Aceh, Aceh, email: rahmaniar233@gmail.com

| | |
|--|---|
| <p>Received Date. 10 Desember 2021 Revised Date. 16 Desember 2021 Accepted Date. 06 Januari 2022</p> | <p>ABSTRACT <i>This study aimed to determine the effect of the payroll system on the effectiveness of internal control at PT. TransContinents. The data analysis method in this study uses simple linear regression to predict the effect of the independent variables. The population in this study were all employees of PT. Trans Continent, totaling 93 people. The sampling technique used in this research is saturated sampling, then employees of PT. The Trans Continent samples were employees who had worked for at least two years, namely 40 employees, and were then used as research samples. Of all the research samples, there were 30 banks with 120 research observations, namely 30 banks multiplied by the four years of the research period. The study results show that the payroll system has a positive effect on the effectiveness of internal control. Overall, a sound payroll system can help increase the effectiveness of internal controls within the company by ensuring data accuracy, reducing human error, managing budgets more effectively, and increasing compliance with regulations and policies.</i></p> |
| <p>The Keywords: <i>Payroll System Internal Control Effectiveness PT. Trans Continent</i></p> | |
| <p>Kata Kunci: <i>Sistem penggajian Efektivitas Pengendalian Internal PT. Trans Continent</i></p> | <p>ABSTRAK Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem penggajian terhadap efektivitas pengendalian internal pada PT. Trans Continent. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana untuk memprediksi pengaruh variabel independent. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Trans Continent yang berjumlah 93 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, selanjutnya karyawan PT. Trans Continent yang dijadikan sampel adalah karyawan yang sudah bekerja minimal selama 2 tahun, yaitu sejumlah 40 karyawan, dan selanjutnya dijadikan sebagai sampel penelitian. Dari seluruh sampel penelitian adalah 30 perbankan dengan 120 amatan penelitian, yaitu 30 perbankan dikali dengan empat tahun periode penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal. Hal ini sistem penggajian yang baik dapat membantu meningkatkan efektivitas pengendalian internal dalam perusahaan dengan memastikan akurasi data, mengurangi kesalahan manusia, mengelola anggaran yang lebih efektif, dan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan.</p> |

Pendahuluan

Pengendalian internal adalah operasi dan prosedur yang melindungi aset Perusahaan dari penyalahgunaan, memantau keakuratan dan keandalan akuntansi dan memastikan bahwa peraturan yang berlaku dipatuhi dengan baik. Prasyarat untuk pengendalian internal yang baik adalah bahwa tidak ada satu orang pun yang memiliki kekuasaan penuh dan tanggung jawab penuh dalam semua tahapan operasi dari awal

sampai akhir. Jika perlu memisahkan tugas dengan jelas untuk setiap aktivitas, mis. H. antara pelaksanaan, pembukuan dan pelaporan hasil, salah satunya adalah kegiatan yang berkaitan dengan tata cara penetapan gaji dan besarnya gaji serta pembayarannya. Terciptanya pengendalian intern tidak lepas dari sistem akuntansi yang diterapkan oleh perusahaan.

Sistem akuntansi adalah kumpulan formulir, catatan, laporan, dan alat lain yang dirancang untuk bekerja sama guna menyediakan informasi yang dibutuhkan pemimpin bisnis untuk membuat keputusan. Selain itu, harus jelas bahwa kecurangan dan pemborosan tidak menunjukkan kelemahan dalam pengendalian internal, tetapi merupakan indikator kelemahan pengendalian internal yang harus diidentifikasi. Jika struktur pengendalian internal diterapkan dengan baik tetapi staf atau karyawan berkolusi untuk melakukan kecurangan, maka pengendalian internal tidak berguna.

Penggajian dan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian (Payroll and Payroll Accounting Information System) adalah dua hal yang sangat terkait dalam pengelolaan upah karyawan. Penggajian merujuk pada proses penghitungan dan pembayaran gaji karyawan oleh perusahaan, sedangkan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian mengacu pada sistem dan teknologi yang digunakan perusahaan untuk memproses dan merekam informasi keuangan terkait penggajian. Dalam pengelolaan upah karyawan, perusahaan harus melakukan perhitungan gaji yang akurat dan tepat waktu serta memastikan kepatuhan terhadap berbagai ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku. Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dapat membantu perusahaan untuk mengelola data karyawan, menghitung gaji secara otomatis, serta memproses pembayaran gaji dan pajak dengan efisien dan akurat. Dalam Sistem Informasi Akuntansi Penggajian, data karyawan dan informasi terkait penggajian disimpan dalam basis data atau aplikasi khusus yang terintegrasi dengan sistem akuntansi perusahaan. Hal ini memudahkan perusahaan untuk memproses dan merekam informasi terkait penggajian dalam waktu yang lebih efisien dan akurat. Secara umum, penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dapat membantu perusahaan dalam mempercepat proses penggajian, mengurangi kesalahan perhitungan, meningkatkan transparansi dan akuntabilitas keuangan, serta memudahkan pemenuhan kewajiban perpajakan dan hukum terkait penggajian.

Oleh karena itu diperlukan suatu alat yang dibutuhkan manajemen dalam pengendalian intern dan sistem informasi akuntansi pada sistem penggajian perusahaan, untuk mencapai implementasi manajemen dalam pengelolaan sistem penggajian pada perusahaan yang baik, manajer perusahaan memerlukan pengendalian intern. informasi tentang lingkungan pengendalian yang diberikan Akuntansi sistem manajemen dan prosedur pengendalian, tidak hanya prosedur pengendalian sistem kompensasi perusahaan. Sistem pengendalian intern adalah aturan, prosedur, rencana, dan cara administratif yang digunakan untuk mengatur operasi agar dilaksanakan secara efektif dan efisien (Septiani, 2016).

Kajian Literatur

Efektivitas Pengendalian Internal

Pengendalian internal (internal control) adalah suatu sistem atau rangkaian kebijakan, prosedur, dan tindakan yang dilakukan oleh manajemen untuk melindungi aset

perusahaan, memastikan keandalan informasi keuangan, mempromosikan efisiensi operasional, dan memastikan perusahaan mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku. Pengendalian internal meliputi berbagai macam kegiatan, seperti pengawasan manajemen, pemisahan tugas, pengendalian fisik, pengendalian akses ke data, verifikasi dan validasi data, serta audit internal. Tujuan dari pengendalian internal adalah untuk meminimalkan risiko kehilangan aset, penggelapan dana, kesalahan akuntansi, dan tindakan-tindakan ilegal lainnya.

Pengendalian internal sangat penting bagi perusahaan dalam menjaga integritas dan keandalan laporan keuangan, serta dalam melindungi perusahaan dari potensi kerugian atau kerusakan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus memastikan bahwa pengendalian internal yang mereka terapkan telah dirancang dengan baik, efektif, dan efisien. Menurut COSO pengendalian internal merupakan rangkaian tindakan yang mencakup keseluruhan proses dalam organisasi. Pengendalian internal berada dalam proses manajemen dasar, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan. Kontrol internal diharapkan untuk melindungi aset perusahaan dari pencurian, penyelewengan keuangan karyawan, penggelapan atau penyelewengan aset, dll (Maruta, 2016).

Pengendalian internal adalah suatu aktivitas berupa prosedur-prosedur yang harus dilakukan untuk memberi keyakinan yang layak bahwa suatu kegiatan yang dilakukan tidak menyimpang dari yang seharusnya. Pengendalian internal saat ini makin dibutuhkan oleh perusahaan yang ingin menjalankan kegiatannya secara efektif dan efisien (Fibriyanti, 2017).

Sistem Penggajian

Prosedur pembayaran gaji, prosedur pembayaran gaji dilaksanakan setelah prosedur pembuatan daftar gaji dijalankan sesuai dengan proses diatas, kemudian dilanjutkan dengan mencatat hal-hal yang berhubungan dengan pembayaran gaji, membuat formulir dan laporan yang ditetapkan dalam peraturan perusahaan, membuat jurnal umum (*Journal entry*) dan berbagai formulir dan laporan dilaksanakan dengan tahap sebagai (Trisnasuci et al., 2016)

Sistem Penggajian adalah proses penghitungan dan pembayaran gaji karyawan atau pekerja dalam suatu perusahaan. Sistem ini bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan menerima gaji yang sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati dan juga memastikan ketersediaan data dan laporan penggajian yang akurat dan tepat waktu. Beberapa elemen penting dalam sistem penggajian meliputi:

1. Informasi karyawan: Setiap karyawan harus memiliki informasi yang lengkap dan akurat di dalam sistem penggajian, seperti nama, alamat, nomor identitas, dan informasi perpajakan lainnya.
2. Kontrak kerja: Kontrak kerja harus menguraikan rincian gaji karyawan, seperti gaji pokok, tunjangan, insentif, dan bonus yang akan diterima.
3. Perhitungan gaji: Sistem penggajian harus dapat menghitung gaji karyawan berdasarkan informasi kontrak kerja dan informasi lainnya seperti absensi, lembur, dan potongan pajak.
4. Pembayaran gaji: Gaji karyawan harus dibayar secara tepat waktu dan sesuai dengan metode pembayaran yang telah disepakati.

5. Pelaporan penggajian: Laporan penggajian harus tersedia secara akurat dan tepat waktu, termasuk laporan pajak dan laporan lainnya yang diperlukan oleh hukum dan peraturan.

Sistem penggajian yang baik dan efektif sangat penting bagi suatu perusahaan karena dapat membantu memastikan karyawan merasa dihargai dan termotivasi, meningkatkan produktivitas, dan meminimalkan risiko hukum dan keuangan.

Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal

Sistem penggajian yang baik dapat berdampak positif pada efektivitas pengendalian internal sebuah organisasi. Beberapa pengaruh yang dapat terjadi antara lain:

1. Meningkatkan kepatuhan karyawan: Dengan adanya sistem penggajian yang transparan dan adil, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan kepatuhan karyawan pada aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi.
2. Mengurangi risiko kecurangan: Sistem penggajian yang baik dapat membantu mengurangi risiko kecurangan dan penyalahgunaan dalam pengelolaan keuangan organisasi. Misalnya, sistem penggajian yang terotomatisasi dengan baik dapat mencegah kecurangan dalam pembayaran gaji dan tunjangan karyawan.
3. Memperkuat pemisahan tugas: Dalam sistem penggajian yang baik, tugas-tugas terkait penggajian dan pengendalian internal diorganisir dan dipisahkan dengan baik. Hal ini dapat membantu menghindari konflik kepentingan dan memperkuat sistem pengendalian internal organisasi.
4. Meningkatkan akurasi laporan keuangan: Sistem penggajian yang terintegrasi dengan sistem akuntansi dapat membantu memastikan akurasi laporan keuangan organisasi. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan investor dan pihak-pihak yang terkait terhadap kinerja keuangan organisasi.

Namun, jika sistem penggajian tidak dijalankan dengan baik, dapat juga berdampak buruk pada efektivitas pengendalian internal organisasi. Misalnya, jika sistem penggajian tidak terkelola dengan baik, dapat terjadi kecurangan dalam pembayaran gaji karyawan atau tidak adanya pemisahan tugas yang baik dalam proses penggajian. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan sistem penggajian yang baik dan terintegrasi dengan baik dengan sistem pengendalian internal mereka.

Pemisahan fungsi dan sistem otorisasi dan prosedur pencatatan serta didukung teknologi informasi yang saat ini berkembang dengan pesat sehingga informasi dapat diperoleh dan diproses dengan mudah dan cepat merupakan bentuk pengendalian intern yang diadakan oleh setiap organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan diantaranya menunjang produktivitas, dengan hasil informasi yang akurat dan dapat dipercaya serta ditaatinya kebijakan manajemen sehingga dapat mengamankan harta perusahaan. Suatu pengendalian internal dikatakan memadai dapat digunakan sebagai alat bantu bagi manajemen dalam memastikan tercapainya sasaran dan tujuan perusahaan yang telah ditentukan (Sugijanto, 2013).

Sistem pengendalian internal penggajian merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan untuk menarik mendorong semangat kerja dan mempertahankan pegawai bagi kepentingan perusahaan atau instansi pemerintah

(Oktafien & Bayyinah, 2017). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sistem penggajian terhadap efektivitas pengendalian internal (Fibriyanti, 2017; Kurnia, 2019; Maruta, 2016; Septiani, 2016; Sugijanto, 2013)

H : Sistem penggajian berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Trans Continent yang berjumlah 93 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014). Oleh karena itu dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan PT. Trans Continent yang sudah bekerja minimal selama 2 tahun, yaitu sejumlah 40 karyawan, dan selanjutnya dijadikan sebagai sampel penelitian.

Operasional Variabel

Tabel 1 Operasional Variabel

| No | Variabel | Definisi | Pengukuran | Skala |
|----|---------------------------------------|--|---|---------|
| 1 | Sistem Penggajian (X) | Sebuah sistem di mana layanan yang diberikan oleh manajer atau karyawan bergaji bulanan dibayar terlepas dari jam kerja, hari, atau jumlah produk yang diproduksi. | 1. Keadilan internal 2. Keadilan eksternal 3. Taraf hidup yang layak 4. Mampu memenuhi kebutuhan 5. Menimbulkan rasa semangat bekerja dan kesejahteraan | Linkert |
| 2 | Efektivitas Pengendalian Internal (Y) | Mencakup struktur organisasi, metode dan tindakan terkoordinasi untuk melindungi aset perusahaan, memverifikasi keakuratan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi, dan mendorong kepatuhan terhadap kebijakan manajemen. | 1. Lingkungan pengendalian (control environment) 2. Penilaian risiko (risk assesment) 3. Prosedur pengendalian 4. Informasi dan komunikasi dan 5. Pemantauan (monitoring) | Linkert |

Sumber: Data diolah (2022)

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana. Regresi linier berganda adalah metode analisis data yang digunakan untuk menentukan hubungan antara satu variabel dependen (variabel yang ingin diprediksi) dengan dua atau lebih variabel independen (variabel yang mempengaruhi variabel dependen). Tujuan dari regresi linier berganda adalah untuk membangun model matematis yang dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen yang diberikan. Penarikan kesimpulan didasarkan pada nilai signifikansi sebesar 5%, baik

untuk model maupun untuk pengaruh masing-masing variabel bebas (Mariana & Ramadana, 2020). Persamaan regresi yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

| | | |
|----------|---|---|
| Y | = | Efektivitas Pengendalian Internal |
| α | = | Konstanta (<i>intercept</i>) |
| b | = | Koefisien regresi |
| X | = | Sistem Penggajian |
| e | = | Pengaruh variabel lain (<i>epsilon</i>) atau residual (<i>error term</i>) |

Sebelum dilakukan pengujian lebih lanjut terlebih dahulu dilakukan validitas dan uji reliable.

Rancangan Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama digunakan koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 bermakna bahwa variabel-variabel independen akan memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Mariana et al., 2018).

Rancangan Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Hipotesis adalah suatu asumsi atau dugaan awal yang dirumuskan berdasarkan pengamatan dan penelitian yang dilakukan. Hipotesis juga harus dapat diuji kebenarannya melalui metode ilmiah. Dalam pengambilan keputusan terhadap hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menentukan sejauh mana sebuah kuesioner atau instrumen pengukuran dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Tujuan dari uji validitas adalah untuk memastikan bahwa kuesioner dapat memberikan hasil yang akurat dan dapat dipercaya. Mengukur validitas dapat dilakukan salah satu dengan melakukan *correlations bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Seluruh pernyataan dinyatakan valid jika memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. Adapun hasil dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

| No | Pernyataan | Variabel | Koefisien Korelasi | Signifikan | Keterangan |
|----|------------|---------------------------------------|--------------------|------------|------------|
| 1 | X 1 | Sistem Penggajian (X) | .938 | 0,000 | Valid |
| 2 | X 2 | | .827 | 0,000 | |
| 3 | X 3 | | .878 | 0,000 | |
| 4 | X 4 | | .919 | 0,000 | |
| 5 | X 5 | | .905 | 0,000 | |
| 6 | Y 1 | Efektivitas Pengendalian Internal (Y) | .956 | 0,000 | Valid |
| 7 | Y 2 | | .754 | 0,000 | |
| 8 | Y 3 | | .923 | 0,000 | |
| 9 | Y 4 | | .952 | 0,000 | |
| 10 | Y 5 | | .864 | 0,000 | |

Sumber: Data primer 2022, (diolah)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid karena semua berada di bawah 5%, sehingga semua pernyataan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam, karena tidak ditemukan adanya variabel yang tidak konsisten.

Pengujian Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menentukan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten atau stabil ketika pengukuran dilakukan pada waktu yang berbeda atau oleh orang yang berbeda, dan dilakukan secara statistik. dengan menghitung besarnya *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS 25.0. Hasilnya seperti yang terlihat di Tabel 2 yang menunjukkan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel (handal) karena nilai alphanya lebih besar dari 0,60.

Tabel 2 Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

| No | Variabel | Jumlah Variabel | Nilai Alpha | Kehandalan |
|----|---------------------------------------|-----------------|-------------|------------|
| 1. | Sistem Penggajian (X) | 5 | 0,937 | Handal |
| 2. | Efektivitas Pengendalian Internal (Y) | 5 | 0,935 | Handal |

Sumber: Data Primer, 2019 (diolah)

Berdasarkan analisis reliabilitas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel sistem penggajian (X) diperoleh nilai alpha sebesar 93,7 persen, dan untuk efektivitas pengendalian internal (Y) pada PT. Trans Continent diperoleh nilai alpha sebesar 93,5 persen. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran variabel penelitian memenuhi kredibilitas *cronbach alpha* dimana nilainya lebih besar dari alpha 60 persen.

Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh variabel bebas sistem penggajian terhadap efektivitas pengendalian internal sebagai variabel terikat dianalisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil regresi linear berganda disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

| <i>Variable</i> | <i>Coefficient</i> | <i>Std. Error</i> | T | Sig |
|-----------------------|--------------------|-------------------|----------|------------|
| (Constant) | .041 | .123 | .334 | .741 |
| Sistem Penggajian (X) | .990 | .032 | 30.541 | .000 |

R = 0.980 R² = 0.961 Adjusted R = 0.960

Sumber: Data Penelitian, diolah (2022)

Dari hasil yang tersaji pada Tabel 3 dapat dibangun sebuah persamaan regresi seperti berikut:

$$Y = 0.041 + 0.990X + e$$

Berdasarkan Tabel 3 Nilai koefisien determinasi sebesar 0,961 atau 96,1%. Hal ini bermakna bahwa sistem penggajian mampu menjelaskan efektivitas pengendalian internal sebesar 96,1%. Kemampuan menjelaskan variabel independen ini lumayan besar.

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Efektivitas Pengendalian Internal

Nilai signifikansi untuk variabel sistem penggajian sebesar 0,000 dengan besaran nilai t adalah 30,541. Nilai tersebut lebih kecil dari alpha 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian, sistem penggajian berpengaruh dan signifikansi terhadap efektivitas pengendalian internal pada PT. Trans Continent. Nilai koefisien variabel sistem penggajian sebesar 0,990, menunjukkan bahwa jika sistem penggajian naik 1 (satu) persen, akan berakibat pada turunnya efektivitas pengendalian internal sebesar 99 persen, dengan asumsi variabel lain konstan.

Sistem penggajian berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal dalam suatu organisasi. Beberapa contoh pengaruhnya adalah:

1. Akurasi: Sistem penggajian yang akurat dapat membantu memastikan bahwa gaji dan tunjangan karyawan dibayarkan dengan tepat dan tidak ada kesalahan yang terjadi. Hal ini dapat membantu meminimalkan risiko kecurangan dan penggelapan yang dapat merugikan perusahaan.
2. Keandalan: Sistem penggajian yang andal dapat membantu memastikan bahwa pembayaran gaji dan tunjangan dilakukan secara teratur dan konsisten, sehingga karyawan dapat mempercayai perusahaan dan merasa dihargai.
3. Transparansi: Sistem penggajian yang transparan dapat membantu memastikan bahwa karyawan memahami bagaimana gaji mereka dihitung dan apa saja tunjangan yang mereka terima. Hal ini dapat membantu mengurangi ketidakpuasan karyawan dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam organisasi.
4. Kepatuhan: Sistem penggajian yang mematuhi peraturan dan undang-undang yang berlaku dapat membantu mengurangi risiko pelanggaran dan sanksi hukum yang

dapat merugikan perusahaan. Hal ini juga dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan memperkuat citra perusahaan sebagai tempat kerja yang baik dan terpercaya.

Dengan demikian, pengembangan sistem penggajian yang baik dapat membantu meningkatkan efektivitas pengendalian internal dalam organisasi, yang pada gilirannya dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hasil penelitian mendukung hasil penelitian sebelumnya bahwa sistem penggajian terhadap efektivitas pengendalian internal (Fibriyanti, 2017; Kurnia, 2019; Maruta, 2016; Septiani, 2016; Sugijanto, 2013).

Kesimpulan

Sistem penggajian berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal. Hal ini sistem penggajian yang baik dapat membantu meningkatkan efektivitas pengendalian internal dalam perusahaan dengan memastikan akurasi data, mengurangi kesalahan manusia, mengelola anggaran yang lebih efektif, dan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan.

Daftar Pustaka

- Fibriyanti, Y. V. (2017). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Rangka Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Populer Sarana Medika, Surabaya). *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi (JPENSI)*, 2(1), 371–384. <https://doi.org/10.55916/jsar.v13i1.78>
- Kurnia, D. E. (2019). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Lingkungan. *Prosiding FRIMA*, 210–218.
- Mariana, M., Nadirsyah, N., & Abdullah, S. (2018). Accounting Information, Non-Accounting Information and Lending Decision. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 177–186. <https://doi.org/10.22219/jrak.v8i>
- Mariana, M., & Ramadana, S. W. (2020). Determinant of Firm Value LQ45 on Indonesia Stock Exchange. *Journal of Sosial Science*, 1(4), 137–141. <https://doi.org/10.46799/jsss.v1i4.54>
- Maruta, H. (2016). Peran Penting Pengendalian Internal Dalam Sistem Informasi Akuntansi. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 5(1), 16–28. <https://doi.org/10.19184/jauj.v13i2.1885>
- Oktafien, S., & Bayyinah, N. (2017). Sistem Pengendalian Internal Penggajian terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Studi pada PT. Mandala Multifinance, Tbk). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(1), 65–85. <https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/performa/article/view/2642>
- Septiani, D. (2016). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Penggajian dan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian terhadap Penggajian. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Universitas Pamulang*, 4(2), 996–1016. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIA/article/view/182>
- Sugijanto. (2013). Analisis Pengendalian Intern Dalam Sistem Penggajian Dan Pengupahan untuk Menunjang Produktivitas. *Majalah Ekonomi*, 17(2), 125–132.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Trisnasuci, J., Manik, T., & Inge Lengga Sari Munthe. (2016). *Pengaruh Pertumbuhan Penjualan, Ukuran Perusahaan, Likuiditas, dan Perputaran Modal Kerja Terhadap Profitabilitas pada Perusahaan Real Estate dan Property Yang Terdaftar di BEI Periode 2013-2016*. 1–18.