

Pengaruh Sistem Informasi Penggajian dan Kualitas SDM terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Unisba

Gery Marcellino, Elly Halimatusadiah*

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 19/09/2023
Revised : 25/06/2024
Published : 09/07/2024



Creative Commons Attribution-
NonCommercial-ShareAlike 4.0
International License.

Volume : 4
No. : 1
Halaman : 1 - 8
Terbitan : **Juli 2024**

Terakreditasi [Sinta Peringkat 5](#)
berdasarkan Ristekdikti
No. 72/E/KPT/2024

ABSTRAK

Pengendalian intern adalah salah satu fungsi dasar manajemen yang mencakup kegiatan pengukuran dan koreksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas pengendalian internal, termasuk sistem informasi penggajian dan kualitas sumber daya manusia. Implementasi sistem informasi penggajian yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas dapat mempengaruhi efektivitas pengendalian internal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem informasi penggajian dan kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas pengendalian internal di Universitas Islam Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Jumlah sampel penelitian adalah 30 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23.0. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi penggajian berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal, begitu juga dengan kualitas sumber daya manusia.

Kata Kunci : Sistem Informasi Penggajian; Kualitas Sumber Daya Manusia; Efektivitas Pengendalian Internal

ABSTRACT

Internal control, a fundamental management function, involves measuring and correcting work implementation activities. Factors such as payroll information systems and human resource quality significantly influence its effectiveness. Implementing robust payroll systems and high-quality human resources can enhance internal control effectiveness. This study aimed to assess the impact of these factors on internal control at the Islamic University of Bandung. It employed a quantitative approach with descriptive and verification methods, using non-probability sampling with saturated sampling techniques for 30 respondents. Data was collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 23.0. Findings indicate that both payroll information systems and human resource quality positively affect internal control effectiveness, confirming the study's hypotheses.

Keywords : Payroll Information System; Human Resource Quality; Internal Control Effectiveness

Copyright© 2024 The Author(s).

A. Pendahuluan

Salah satu dari perkembangan teknologi informasi yang banyak digunakan oleh perusahaan dalam operasionalnya adalah sistem informasi. Sistem informasi dibuat untuk tujuan tertentu atau untuk memenuhi permintaan pengguna tertentu, oleh karena itu struktur dan pengoperasian sistem informasi bervariasi sesuai dengan kebutuhan pengguna. Karena manfaat yang ingin dicapai sangat berbeda, sistem informasi dan sistem informasi akuntansi juga semakin serbaguna pada saat ini.

Sistem informasi Akuntansi Penggajian merupakan bagian dari sistem informasi akuntansi yang dapat memberikan informasi tentang karyawan, motivasi, kinerja dan penggajian yang tidak dikelola dengan tepat merupakan pengeluar dari perusahaan yang bisa menjadi sia-sia apabila sistimnya digunakan dengan tepat. Pengendalian intern penggajian yang tepat dan efektif dapat mengurangi risiko yang mungkin terjadi sehubungan dengan penggajian.

Penggajian seharusnya dikelola secara profesional untuk menghindari terjadinya manipulasi gaji oleh pihak-pihak tertentu. Pengelolaan gaji yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan akan mengakibatkan kekecewaan pada karyawan dan kerugian pada perusahaan. Seluruh transaksi yang terjadi berikut pencatatannya dijadikan dasar pengendalian asset-asset perusahaan melalui ketaatan akan prosedur yang akan menjaga lingkaran perusahaan dari outsiders. Sistem informasi gaji yang baik di perusahaan berharap dapat menerima informasi gaji yang handal sehingga perusahaan dapat mengalokasikan biaya seefisien mungkin sesuai dengan praktik yang telah ditetapkan.

Sistem penggajian menentukan tingkat penggajian staf, memonitori, mengembangkan dan mengendalikan. Inflasi terus menerus dan berbagai usaha pemerintah untuk mengekanginya melalui serangkaian kebijakan pengendalian penggajian, telah menyebabkan adanya ketegangan dalam prosedur pelaksanaan penggajian. Akibat yang nyata antara lain adalah pengikisan perbedaan, penyimpangan dalam penggajian dan struktur penggajian yang sudah tidak memenuhi syarat lagi. (Setiani, 2014)

Selain dari sistem penggajian, sumber daya manusia merupakan sebuah asset utama bagi perusahaan karena merupakan faktor utama dalam pengelolaan tujuan suatu perusahaan. Keberadaan manajemen sumber daya manusia inilah yang nantinya akan berperan penting dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam hal mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia dengan maksimal sehingga dapat berfungsi secara efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan.

(Laksono, 2018) Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh antara sistem informasi akuntansi dan kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas pengendalian internal?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb. (1) Untuk mengetahui besarnya pengaruh sistem informasi penggajian terhadap efektivitas pengendalian internal universitas islam bandung (2) Untuk mengetahui besarnya pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas pengendalian internal universitas islam bandung.

B. Metode Penelitian

Peneliti menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah bagian keuangan, bagian SDM, Yayasan Univesitas Islam Bandung, dab fakultas. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan metode sampling jenuh. Kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu Proposional Stratified Sampling diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 91 siswa. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah teknis analisis deskriptif dan teknik analisis inferensial. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS 23.

C. Hasil dan Pembahasan

Bahasan utama atau Hasil Penelitian dan Pembahasan (dapat dibagi ke dalam beberapa sub-bagian, pendekatan/landasan teori, data-data masalah, serta pembahasan masalah dengan pendekatan/landasan teori beserta logika penyimpulan) (Karim & Yulianita, 2021).

Proses selanjutnya yang harus dilakukan setelah data terkumpul dengan penyebaran kuesioner yang disebarakan pada bagian keuangan, bagian SDM, Yayasan dan fakultas Universitas Islam Bandung setelahnya melakukan pengolahan data menggunakan software SPSS versi 23 dengan menggunakan teknik analisis statistic. Berdasarkan pengujian didapatkan hasil:

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.40835148
	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.091
Test Statistics		.093
Asymp Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data
- c. Lilliefors Significance Correction
- d. This is lowerbound of the true significance

Sumber: Hasil pengelolaan SPSS versi 23, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05 maka data terdistribusi secara normal. Dikarenakan nilai dari probabilitas atau Asymp. Sig. (2-tailed), maka dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal.

Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized		Standardized		Colinearity Statistics		
	Coefficients		Coefficients		t	sig	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance
1 (Constant)	.606	.383			1.585	.125	
X1	.453	.158	.447		2.868	.008	.618 1.619

Model	Unstandardized		Standardized		t	sig	Colinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
X2	.533	.202	.411		2.636	.014	.618	1.619

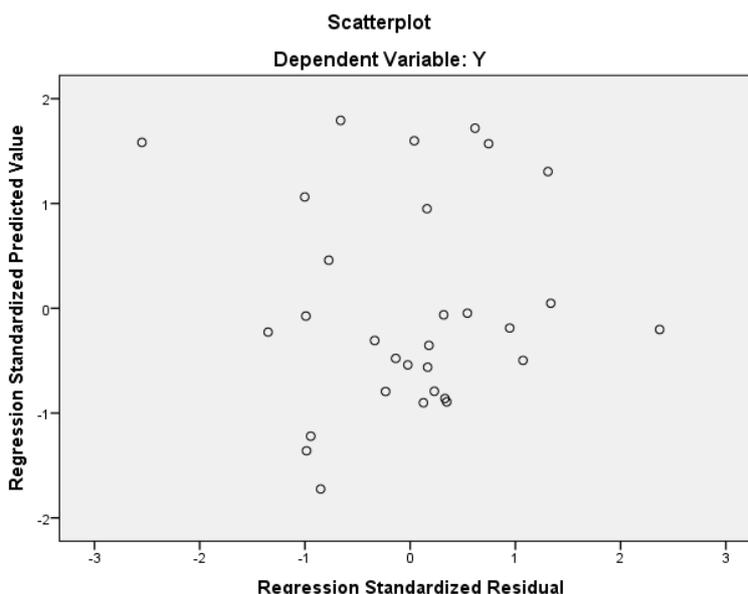
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengelolaan SPSS versi 23, 2023

Berdasarkan tabel 2 maka dapat dikatakan bahwa nilai Tolerance yaitu > 0,1 yaitu 0,618 dan VIF < 10 yaitu sebesar 1,619 yang berarti variabel tersebut bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Apabila titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1, titik-titik tersebut tidak membentuk satu pola tertentu yang berarti titik tersebut menyebar secara keseluruhan. Selain itu, data juga tersebar antara angka 0 dan sumbu Y (Kualitas Sistem Informasi Akuntansi), maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dipakai dalam penelitian ini telah layak dan dapat dilakukan analisis statistik selanjutnya.

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		t	sig
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.606	.383			1.585	.125
X1	.453	.158	.447		2.868	.008
X2	.533	.202	.411		2.636	.014

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengelolaan SPSS versi 23, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,606 + 0,453X_1 + 0,533X_2 + e \tag{1}$$

Di mana :

Y = Efektivitas Pengendalian Internal

X₁ = Sistem Informasi Penggajian

X₂ = Kualitas Sumber Daya Manusia

e = Error Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 0,606 menyatakan bahwa jika variabel sistem informasi penggajian dan kualitas sumber daya manusia bernilai 0 maka efektivitas pengendalian internal bernilai 0,606.

Nilai koefisien regresi variabel sistem informasi penggajian (X₁) sebesar 0,453 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel sistem informasi penggajian (X₁) dengan asumsi kualitas sumber daya manusia (X₂) bernilai konstan, maka efektivitas pengendalian internal (Y) meningkat sebesar 0,453.

Nilai koefisien regresi variabel kualitas sumber daya manusia (X₂) sebesar 0,533 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel kualitas sumber daya manusia (X₂) dengan asumsi bahwa sistem informasi penggajian (X₁) bernilai konstan, maka efektivitas pengendalian internal (Y) meningkat sebesar 0,533.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan tabel 4. 19 dapat diketahui bahwa nilai F hitung yang diperoleh sebesar 19,850 dengan nilai signifikansi 0,000. Di mana nilai signifikan 0,000 < 0,05 atau 5% maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama sistem informasi penggajian dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal.

Tabel 4. Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.110	2	3.555	19.850	.000 ^b
	Residual	4.836	27	.179		
	Total	11.946	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber: Hasil pengelolaan SPSS versi 23, 2023

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5. Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized		Standardized		t	sig
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.606	.383			1.585	.125
X1	.453	.158	.447		2.868	.008
X2	.533	.202	.411		2.636	.014

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengelolaan SPSS versi 23, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui untuk pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

Variabel penelitian sistem informasi penggajian (X1) memiliki nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ atau 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial sistem informasi penggajian berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal.

Variabel penelitian kualitas sumber daya manusia (X2) memiliki nilai signifikansi $0,014 < 0,05$ atau 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal.

Uji Determinasi

Tabel 6. Koefisien determinasi simulthan

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.771 ^a	.595	.565	.423205	.595	19.850	2	27	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengelolaan SPSS versi 23, 2023

Berdasarkan tabel 4. 21 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R-Square) adalah sebesar 0,595 atau sebesar 59,5% . Berarti bahwa variabel sistem informasi penggajian dan kualitas sumber daya manusia secara simultan berpengaruh sebesar 59,5% dan sisanya 40,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7. Koefisien Determinasi Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig	Corellations			Colinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Par-tial	Part	Tolara-nce	VIF
X1	.453	.158	.447	2.868	.008	.701	.483	.351	.618	1.619
X2	.533	.202	.411	2.636	.014	.687	.452	.323	.618	1.619

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengelolaan SPSS versi 23, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilakukan perhitungan untuk mengetahui besarnya pengaruh pada masing-masing variabel bebas secara paraisal terhadap variabel terikat:

Sistem informasi penggajian terhadap efektivitas pengendalian adalah sebesar
 $0,447 \times 0,701 \times 100\% = 31,3\%$... (2)

Kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas pengendalina internal adalah sebesar
 $0,411 \times 0,687 \times 100\% = 28,2\%$... (3)

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh sistem informasi penggajian dan kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas pengendalian internal, maka dapat disimpulkan dari penelitian yang dilakukan pada Universitas Islam Bandung bahwa (1) Sistem informasi penggajian berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal pada Universitas Islam Bandung yang berarti bahwa semakin baik sistem informasi penggajian maka akan semakin efektif pengendalian internal yang ada pada Universitas Islam Bandung. Dapat diketahui besarnya pengaruh yang diberikan adalah sebesar 31,33%. (2) Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal yang berarti bahwa semakin baik kualitas sumber daya manusia maka akan semakin efektif pengendalian internal pada Universitas Islam Bandung. Dapat diketahui besarnya pengaruh yang diberikan adalah sebesar 28,23%.

Daftar Pustaka

Dhinny Maulani Agustin, & Yuni Rosdiana. (2022). Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) dan Kinerja Lingkungan terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 2(2), 83–90. <https://doi.org/10.29313/jra.v2i2.1149>

Ferliani, N., Halimatusadiah, E., & Oktaroza, M. L. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi Pengguna terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi. *Prosiding Akuntansi*, 528–532.

Hamidah Dewi Angraini, Pupung Purnamasari, & Nopi Hermawati. (2023). Pengaruh Audit Investigatif dan Pengalaman Auditor terhadap Pendeteksian Kecurangan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 123–128. <https://doi.org/10.29313/jra.v3i2.2812>

- Hardiansyah, D., Halimatussadiyah, E., & Oktaroza, M. L. (2018). Pengaruh Sistem Informasi Penggajian dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada Perusahaan BUMN Di Kota Bandung). *Prosiding Akuntansi*, 404–410.
- Karim, I. Y., & Yulianita, N. (2021). Peran Instagram@ greenarationid sebagai Media Kampanye Ramah Lingkungan. *Jurnal Riset Public Relations*, 120–129.
- Laksono, B. T. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Outlet Kampoeng Steak di Surabaya. *Doctoral Dissertation, Universitas Katolik Darma Cendika*.
- Nandita, F., & Rosdiana, Y. (2023a). Pengaruh Pengendalian Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *ICONOMICS: Journal of Economy and Business*, 1(1), 1–8.
- Nandita, F., & Rosdiana, Y. (2023b). Pengaruh Pengendalian Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *ICONOMICS: Journal of Economy and Business*, 1(1), 1–8.
- Regina Calista Anjanie, & Dede Abdul Hasyir. (2023). Pengaruh Corporate Environmental Performance dan Environmental Cost terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 91–96. <https://doi.org/10.29313/jra.v3i2.2429>
- Setiani, A. (2014). SISTEM INFORMASI PENGGAJIAN KARYAWAN CV. JAYA ABADI BERBASIS DESKTOP. *Repository Universitas Teknologi Digital Indonesia*.