

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL GAJI
TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PEMBAYARAN GAJI
(Studikasu pada CV Galery Karya Graha Bandung)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Sarjana Ekonomi
Program Studi S1 Akuntansi

MEITHA DWI HERMAWATI

NPM : C10140390



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) EKUITAS

BANDUNG

2019

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL GAJI
TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PEMBAYARAN GAJI**

(Studi kasus pada CV Galery Karya Graha Bandung)

MEITHA DWI HERMAWATI

NPM : C10140390

Bandung, 6 Maret 2019

Pembimbing

(Cecep Taufiqurrahman, SE., MM., Ak.)

Mengetahui,

Ketua STIE Ekuitas

Ketua Program Studi

Akuntansi S1

(Dr.rer.nat. M. Fani Cahyandito, SE., M.Sc., CSP) (Dwi Puryati, S.E., M.Si., Ak., CA.)

Tanggung Jawab Yuridis Ada Pada Penulis

PERNYATAAN

PROGRAM SARJANA

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing dan penguji.
3. Dalam karya tulis ini, tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali naskah yang disebutkan nama pengarang dan dicatumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh, karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Bandung, 8 Januari 2019

Yang membuat pernyataan,

(Meitha Dwi Hermawati)

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENGDALIAN INTERNAL GAJI
TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PEMBAYARAN GAJI PADA CV
Galery Karya Graha Bandung**

Disusun oleh:

Meitha Dwi Hermawati

Pembimbing:

Cecep Taufiqurrohman, SE., MM., Ak.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh efektivitas pengendalian internal gaji terhadap kualitas pelayanan pembayaran gaji.

Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analisis dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai CV Galery Karya Graha Bandung sebanyak 30 orang. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* sebagai metode pengambilan sampel yang telah ditentukan dan diperoleh sebanyak 30 sampel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji asumsi klasik tidak bermasalah dan semua data variable berdistribusi normal sehingga telah memenuhi syarat untuk dapat menggunakan metode regresi linier sederhana. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Efektivitas Pengendalian Internal Gaji berpengaruh terhadap Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji pada CV Galery Karya Graha Bandung. Dengan kontribusi sebesar 50% dari kualitas pelayanan pembayaran gaji, sisanya 50% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Efektivitas, Pengendalian Internal, Penggajian, dan Kualitas Pelayanan

***THE EFFECTIVENESS INFLUENCE OF THE INTERNAL CONTROL
SERVICE QUALITY AGAINST SALARY PAYMENT OF SALARY IN CV***

Gallery KaryaGraha Bandung

By:

MeithaDwiHermawati

Mentor:

CecepTaufiqurrohman, SE., MM., Ak.

ABSTRACT

This research was conducted to find out the influence of the effectiveness of the internal control service quality against salary payment of salary.

The study of quantitative method is wear with the descriptive approach analysis and verification. The population in this study was an employee of CV GaleryKaryaGraha Bandung as much as 30 people. To determine the number of samples, this study using a purposive sampling method as a method of sampling set and retrieved as much as 30 samples.

The research results showed that the classical assumptions of test results is not problematic and all data is distributed variable that are qualified to be able to use a simple linear regression method. The t-test result showed that there is a positive and significant influence between the effectiveness of the Internal control service quality effect on Salary payment of Salary at CV GaleryKaryaGraha Bandung. With the contribution of 50% of the salary payment service quality, the remaining 50% is the contribution of other variables that are not included in this study.

Keywords: effectiveness, Internal control, payroll, and quality of service

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena dengan Rahmat dan Karunia-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini.

Penyusunan Skripsi ini dimaksudkan untuk memnuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Jurusan Akuntansi, pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) EKUITAS. Adapun pembahasan Skripsi ini mengenai “Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Gaji Terhadap Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji Pada CV Galery Karya Graha Bandung”

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan, arahan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak yang semuanya ini mempunyai arti yang sangat besar dan bermanfaat dalam proses penyusunannya, untuk itu ucapan terima kasih yang setulusnya penulis haturkan kepada :

1. Dr. rer. nat Martha Fani Cahyandito, SE., MSc., CSP selaku Ketua STIE EKUITAS.
2. Dwi Puryati, SE, M.Si., Ak., CA selaku Ketua Program S1 Akuntansi.
3. Cecep Taufiqurrohman, SE., MM., Ak selaku pembimbing yang selama pembuatan Skripsi ini telah membimbing dan memberikan pengarahannya kepada penulis.
4. Bapak/ibu dosen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama penulis menuntut ilmu di STIE Ekuitas Bandung. Serta seluruh karyawan BAU, BAK, PMB, perpustakaan dan seluruh staf STIE Ekuitas.
5. Kedua Orang tua tercinta yang selalu mendoakan, mendukung, mencurahkan kasih sayang dan materil yang amat tidak ternilai harganya sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Adiku Dea juga Istri Kakaku Iddah yang selalu memberikan keceriaan, canda dan tawa sehingga memberikan semangat untuk menyelesaikan Skripsi.
7. Teman terdekat saya Bayu Rahmadhika yang selalu memberi semangat, doa dan dukungan serta menemani selama penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman terbaikku Leonita dan Viersa, Ulfha, Dewi terimakasih atas dukungan dan bantuannya selama ini.
9. Teman-teman satu bimbingan, satu perjuangan Dara, Nia, Rusti, yang bersama-sama berjuang dalam menyelesaikan skripsi, yang selalu menemani, mendukung, membantu selama empat bulan terakhir sampai selesainya skripsi ini.
10. Teman-teman Akuntansi 2014, khususnya teman-teman akuntansi 9 terimakasih atas dukungan, doa dan semangat selama ini.
11. Semua pihak dengan tidak mengurangi rasa hormat tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan dukungan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat banyak kekurangan. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak, guna perbaikan di masa yang akan datang.

Oleh karena itu, dengan mengharapkan restu Allah SWT segala kebaikan bantuan, do'a dan motivasi yang diberikan kepada penulis, semoga semua yang diberikan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Semoga karya tulis ilmiah atau Skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat.

Bandung, 8 Januari 2019

Peneliti

(Meitha Dwi Hermawati)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT	v

KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Penelitian	5
1.3.2 Manfaat Penelitian	5
1.3.2.1 Manfaat Teoritis.....	5
1.3.2.2 Manfaat Praktis	6
1.4. Lokasi dan Waktu Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	7
2.1. Tinjauan Pustaka	7
2.1.1. Definisi Efektivitas.....	7
2.1.2. Pengendalian Internal	8
2.1.2.1. Komponen Pengendalian Internal	9
2.1.2.2. Tujuan Pengendalian Internal	10
2.1.3. Pengendalian Internal Gaji.....	10
2.1.3.1. Unsur-unsur Pengendalian Internal Atas Penggajian.....	11
2.1.3.2. Tujuan Pengendalian Internal Gaji.....	13
2.1.4. Gaji.....	14
2.1.4.1. Definisi Gaji.....	14

2.1.4.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Gaji.....	15
2.1.4.3. Tujuan Pemberian Gaji.....	17
2.1.4.4. Prosedur Penggajian.....	19
2.1.4.5. Informasi Yang Dibutuhkan Manajemen Yang Sehubungan Dengan Penggajian.....	20
2.1.5. Kualitas Pelayanan.....	21
2.1.6. Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Gaji terhadap Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji.....	23
2.2. Peneliti Terdahulu.....	25
2.3. Kerangka Pemikiran.....	28
2.4. Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Objek Penelitian dan Gambaran Umum Perusahaan.....	32
3.1.1 Objek Penelitian.....	32
3.1.2 Sejarah Singkat Perusahaan.....	32
3.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	34
3.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan.....	35
3.1.5 Pembahasan Tentang Model Struktur Organisasi.....	36
3.1.6 Kegiatan Perusahaan.....	39
3.2 Metode Penelitian.....	40
3.2.1 Metode Yang Digunakan.....	40
3.2.2 Operasionalisasi Variabel.....	41
3.2.3 Populasi dan Teknik Penentuan Sampel.....	45
3.2.3.1 Populasi.....	45
3.2.3.2 Sampel.....	45
3.2.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.2.4.1 Sumber Data.....	46
3.2.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.2.5 Rancangan Pengujian Hipotesis.....	49
3.2.5.1 Analisis Data.....	49

3.2.5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	50
3.2.5.2.1 Uji Validitas	50
3.2.5.2.2 Uji Reliabilitas	51
3.2.6 Uji Normalitas	52
3.2.7 Uji Heteroskedastisitas	53
3.2.8 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	54
3.2.9 Analisis Koefisien Korelasi.....	55
3.2.10 Analisis Koefisien Determinasi	55
3.2.11 Pengujian Hipotesis	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 57

4.1. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	57
4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	58
4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja	59
4.1.4. Uji Validitas dan Reliabilitas	59
4.2. Hasil Penelitian Efektivitas Pengendalian Internal Gaji di CV Galery Karya Graha Bandung	63
4.3. Hasil Penelitian Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji di CV Galery Karya Graha Bandung	71
4.4. Hasil Penelitian dan Pembahasan Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Gaji terhadap Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji.....	78
4.4.1 Hasil Uji Normalitas	78
4.4.2. Hasil Uji Heteroskidastisitas	82
4.4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana	84
4.4.4 Analisis Koefisien Kolerasi	85
4.4.5 Analisis Koefisien Determinasi.....	87
4.5. Pembahasan	88
4.5.1 Efektivitas Pengendalian Internal Gaji Pada CV Gallery Karya Graha Bandung	88
4.5.2. Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji Pada CV Gallery Karya Graha Bandung	90

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	93
5.1. Kesimpulan	93
5.2. Saran	94

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 : Operasionalisasi Variabel	43
Tabel 3.2 : Interpretasi <i>Skala Likert</i>	48
Tabel.3.3 : Nilai dan Tingkat Reliabilitas	52
Tabel.3.4 : Interpretasi Koefisien Kolerasi.....	55
Tabel 4.1 : Profil Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2 : Profil Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 4.3 : Profil Responden Berdasarkan Usia	59

Tabel 4.4 :	Validitas Variabel Efektivitas Pengendalian Internal Gaji	60
Tabel 4.5 :	Uji Reliabilitas Efektivitas Pengendalian Internal Gaji	61
Tabel 4.6 :	Validitas Variabel Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji	62
Tabel 4.7 :	Uji Reliabilitas Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji.....	63
Tabel 4.8 :	Kriteria Presentase Skor Tanggapan Responden	64
Tabel 4.9 :	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Pengendalian.....	65
Tabel 4.10 :	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Penilaian Resiko	66
Tabel 4.11 :	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Aktivitas Pengendalian.....	67
Tabel 4.12 :	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Informasi dan Komunikasi.....	68
Tabel 4.13 :	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Pemantauan	69
Tabel 4.14 :	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Efektivitas Pengendalian Internal Gaji.....	70
Tabel 4.15 :	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Berwujud/bukti fisik	72
Tabel 4.16 :	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Empati	73
Tabel 4.17 :	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Keandalan	74
Tabel 4.18 :	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Daya Tanggap/Keresponsifan	75
Tabel 4.19 :	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Keyakinan	76
Tabel 4.20 :	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji.....	77
Tabel 4.21 :	Uji Normalitas <i>Klomogrov Smirnov</i>	82
Tabel 4.22 :	Uji Heteroskedastistas <i>Scatter Plot</i>	85
Tabel 4.23 :	Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana	84
Tabel 4.24 :	Interprestasi koefisien korelasi	86

Tabel 4.25 : Uji Korelasi <i>Pearson</i>	86
Tabel 4.26 : Analisis Koefisien Determinasi	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 3.1 Struktur Organisasi	35
Gambar 4.1 :Garis Kontinum Efektivitas Pengendalian Internal Gaji	71
Gambar 4.2 :Garis Kontinum Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji	78
Gambar 4.3 : Hasil Uji Normalitas <i>Normal Probability Plot</i>	80
Gambar 4.4 :Hasil Uji Normalitas <i>Histogram</i>	81
Gambar 4.5 :Hasil Uji Heteroskedastisitas	83

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2: Tabulasi jawaban responden
- Lampiran 3: Tabel r, tabel f dan tabel t
- Lampiran 4: Pengolahan Data (*Output* SPSS)

Lampiran 5: Surat Keputusan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas tentang Penetapan Pembimbing Penyusunan dan Penulisan Skripsi Mahasiswa STIE EKUITAS

Lampiran 6: *Fotocopy* Kartu Bingbingan Skripsi

Lampiran 7: Surat Permohonan Penelitian dan Pengambilan Data

Lampiran 8: Surat Permohonan Wawancara, Kuesioner & Observasi

Lampiran 9: Surat Konfirmasi Penelitian

Lampiran 10: Surat Lembar Revisi

Lampiran 11: Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perekonomian di Indonesia sedang berkembang, ditandai dengan persaingan sengit di setiap sektor bisnis. Salah satunya yaitu sektor pendukung pertumbuhan perekonomian nasional adalah sektor usaha jasa konstruksi. Kegiatan perekonomian pada sektor usaha jasa konstruksi menjadi sangat penting sebagai

sarana pendukung pemenuhan kebutuhan masyarakat akan tempat tinggal atau hunian yang sangat beragam serta pendukung aktifitas bisnis atau usaha lainnya. Di dalam menghadapi persaingan tersebut maka, suatu perusahaan berusaha untuk mempertahankan sekaligus mengembangkan bisnis mereka. Pada dasarnya, tujuan utama setiap perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah, baik yang bergerak di bidang jasa, perdagangan ataupun perindustrian, cenderung untuk mendapatkan laba sehingga dapat mengembangkan perusahaannya menjadi perusahaan yang lebih besar. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan dan sasaran, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki suatu efektivitas pengendalian internal yang baik.

Dalam melaksanakan kegiatan operasi perusahaan diperlukan adanya manajemen perusahaan yang baik dengan ditunjang oleh personil yang berkualitas agar dapat berkarya secara efisien (Liusnardo 2010). Hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah sumber daya. Sumber daya tersebut dapat berupa modal, bahan baku, informasi, teknologi, dan juga sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut, diperlukannya suatu pengorbanan yang baik berupa tenaga kerja maupun peralatan. Apabila menggunakan tenaga kerja manusia, maka akan terjadi adanya balas jasa yang disebut gaji atau upah. Pemakaian tenaga kerja ini mutlak diperlukan dalam suatu perusahaan tidak akan berjalan tanpa sumber daya manusia atau tenaga kerja yang menggerakkan aktivitas perusahaan tersebut.

Sebagai mana tercantum di dalam Pasal 28D ayat (2) bahwa, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak

dalam hubungan kerja”. Pada umumnya besar kecilnya gaji atau upah suatu perusahaan merupakan sasaran bagi para pencari kerja sebelum mereka memperhitungkan jenis dan risikonya. Oleh karena itu untuk memberi pelayanan pembayaran gaji atau upah karyawan diperlukan biaya yang cukup besar dan memerlukan perhitungan yang baik pula, karena di dalam pembayaran gaji atau upah sering terjadi kecurangan-kecurangan atau pemborosan.

Pelayanan pembayaran gaji atau upah pada suatu perusahaan seringkali tidak dipenuhi dengan baik oleh perusahaan, sehingga menjadikan hubungan kerja antara perusahaan dengan buruh menjadi tidak baik. Telah disebutkan dengan jelas pada Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Besarnya upah dan waktu dibayarkannya upah oleh pengusaha kepada pekerja/buruh telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Pembayaran upah yang tidak tepat waktu menjadi masalah besar karena upah adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan para pekerja/buruh.

Salah satu perusahaan jasa kontraktor yang memiliki masalah dalam pelayanan pembayaran upah adalah Kontraktor Gallery Karya Graha Bandung yang berlokasi di Karang Tineung Indah No 3-5 Karang Setra Bandung. Kontraktor Gallery Karya Graha adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang konsultasi Desain bangunan dan Interior sekaligus menjadi perusahaan yang bergerak dibidang jasa kontraktor. Berdasarkan hasil wawancara langsung kepada karyawan tetap bahwa adanya permasalahan hubungan kerja yang

dihadapi perusahaan CV Gallery Karya Graha Bandung adalah mengenai keterlambatan pembayaran upah karyawan dan pekerja/buruh lainnya.

Pada kasus perusahaan CV Gallery Karya Graha Bandung, pihak perusahaan telah terlambat dalam membayar upah karyawan dan pekerja/buruh lainnya sehingga seharusnya perusahaan mendapatkan sanksi dari dinas ketenagakerjaan yang terkait untuk membayar denda keterlambatan pembayaran upah sesuai ketentuan dalam Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Dalam hal ini peranan pengendalian intern pada perusahaan CV Gallery Karya Graha akan sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja perusahaan salah satu diantaranya adalah untuk menciptakan kualitas pelayanan pembayaran gaji pada karyawan agar tepat waktu dan tepat jumlah karena menurut Herry (2013;159) pengendalian intern merupakan seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan. Diharapkan dalam setiap prosedur yang diterapkan oleh manajemen perusahaan, selalu menyertakan unsur-unsur pengendalian internal sebagai unsur yang tidak terpisahkan.

Pentingnya pengendalian intern terhadap kualitas pelayanan pembayaran gaji, karena dalam struktur intern gaji tercakup berbagai kebijakan dan prosedur yang diciptakan manajemen untuk mendapatkan kepastian yang layak mengenai pembayaran gaji, sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya kekeliruan atau

penyelewengan terhadap pembayaran gaji setiap karyawan dan pekerja/buruh lainnya.

Berdasarkan permasalahan diatas,maka penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul :**“Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Gaji Terhadap Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji pada CV Gallery Karya Graha Bandung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana efektivitas pengendalian internal gaji pada CV Galery Karya Graha Bandung
2. Bagaimana kualitas pelayanan pembayaran gaji pada CV Galery Karya Graha Bandung
3. Seberapa besar pengaruh efektivitas pengendalian internal gaji terhadap kualitas pelayanan pembayaran gaji pada CV Galery Karya Graha Bandung

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya penelitian ini dilakukan bertujuan untuk :

1. Mengetahui efektivitas pengendalian internal gaji pada CV Galery Karya Graha Bandung
2. Mengetahui kualitas pelayanan pembayaran gaji pada CV Galery Karya Graha Bandung
3. Mengetahui besarnya pengaruh efektivitas pengendalian internal gaji terhadap kualitas pelayanan pembayaran gaji pada CV Galery Karya Graha Bandung

1.3.2 Manfaat Penelitian

1.3.2.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam mengembangkan, memperluas dan memperkaya kepustakaan di bidang akuntansi serta penelitian ilmiah dibidang akuntansi, khususnya mengenai efektivitas pengendalian internal terhadap kualitas pelayanan pembayaran gaji pada perusahaan CV Gallery Karya Graha Bandung.

1.3.2.2 Manfaat Praktis

1. Bagi penulis, penelitian ilmiah ini dapat mengetahui pengaruh efektivitas pengendalian internal terhadap kualitas pelayanan pembayaran gaji pada perusahaan CV Gallery Karya Graha Bandung.

2. Pihak Lain

Diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya terutama bagi mereka yang tertarik untuk meneliti mengenai sejauh mana pengaruh yang diberikan oleh efektivitas pengendalian internal gaji terhadap kualitas pelayanan pembayaran gaji.

3. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan tambahan informasi mengenai efektivitas pengendalian internal gaji terhadap kualitas pelayanan pembayaran gaji dan dengan penelitian ini juga berharap perusahaan dapat meningkatkan pengendalian internal perusahaannya.

1.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di CV. Gallery Karya Graha Bandung. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2018 sampai dengan selesai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Definisi Efektivitas

Menurut Husein (2003;73) efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat. Hal senada diungkapkan oleh *Batemen* (2012;61) bahwa efektivitas adalah pengukuran item kemampuan untuk memenuhi tujuan. Namun,

berbeda dengan yang dikemukakan oleh *Lall et al* (2009;168) bahwa efektivitas merupakan ukuran kemampuan suatu tugas untuk menghasilkan efek yang diinginkan tertentu atau hasil yang dapat diukur secara kualitatif.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disintesisakan bahwa efektivitas adalah kemampuan ukuran suatu tugas untuk memilih tujuan yang tepat, serta menghasilkan efek yang diinginkan apakah tujuan organisasi tercapai yang menghubungkan antara produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, daya saing dan pengembangan.

Jadi, efektivitas organisasi adalah pernyataan menyeluruh tentang sampai sejauh mana organisasi tersebut mencapai tujuannya. Efektivitas berhubungan dengan hasil-hasil dan prestasi yang dicapai dan manfaat yang diperoleh.

2.1.2 Pengendalian Internal

Berkembangnya perusahaan, semakin kompleks pula permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan diantaranya adalah peningkatan volume kegiatan dan semakin banyaknya jumlah karyawan. Pimpinan perusahaan yang semula dapat mengatasi segala permasalahan perusahaan sendiri, sekarang tidak mungkin lagi mengawasi semua aktivitas operasi perusahaan termasuk pekerjaan bawahannya. Dengan demikian pengendalian internal sangat diperlukan untuk meminimalkan penyimpangan maupun penyelewengan yang mungkin terjadi pada perusahaan.

Pengendalian internal merupakan salah satu alat bagi manajemen untuk

mengawasi jalannya operasi perusahaan agar operasi perusahaan tersebut berjalan dengan lancar, dapat dicegah terjadinya kecurangan, kesalahan, dan pemborosan. Dengan demikian, diperlukan suatu pengendalian internal yang baik dan memadai.

Pengertian pengendalian internal menurut Sunarto (2005;138) adalah sebagai berikut :

“Pengendalian internal ialah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, personel satuan usaha lainnya, yang dirancang untuk mendapatkan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan dalam hal-hal berikut ini :

1. Keandalan pelaporan keuangan.
2. Kesesuaian dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku.
3. Efektivitas dan efisiensi operasi.”

Pengertian pengendalian internal menurut Mulyadi (2010;163) sebagai berikut :

“sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.”

Jadi pengendalian internal adalah pengukuran prestasi pelaksanaan dengan membandingkan hasil sesungguhnya yang dicapai dengan suatu tolak ukur dan standar yang telah ditetapkan. Pengendalian internal menyangkut pengambilan tindakan yang segera dilakukan sebelum kesalahan atau penyimpangan berkembang menjadi kerugian yang lebih besar.

2.1.2.1 Komponen Pengendalian Internal

Komponen pengendalian internal menurut *Arens et al* (2012;295-301) sebagai berikut:

- a. Lingkungan pengendalian (*The control environment*) terdiri dari tindakan, kebijakan dan prosedur yang mencerminkan sikap keseluruhan manajemen puncak, direksi dan pemilik entitas tentang pengendalian internal dan itu penting untuk entitas.
- b. Penilaian risiko (*Risk assessment*) adalah kebijakan dan prosedur, selain yang termasuk dalam empat pengendalian komponen lain, yang membantu memastikan bahwa tindakan-tindakan yang perlu diambil untuk menangani risiko-risiko untuk pencapaian tujuan entitas.
- c. Aktivitas pengendalian (*control activities*) adalah kebijakan dan prosedur, selain yang termasuk dalam empat pengendalian komponen lain, yang membantu memastikan bahwa tindakan-tindakan yang perlu diambil untuk menangani risiko-risiko untuk pencapaian tujuan entitas.
- d. Informasi dan komunikasi system (*Information and communication system*) adalah untuk memulai, mencatat, memproses, dan melaporkan transaksi entitas dan menjaga akuntabilitas atas asset terkait.
- e. Kegiatan pemantauan (*Monitoring activities*) terkait dengan terus menerus atau berkala penilaian kualitas pengendalian internal oleh manajemen untuk memastikan bahwa pengendalian beroperasi sebagaimana dimaksud dan dapat diubah sesuai kondisi.

2.1.2.2 Tujuan Pengendalian Internal

Dalam rangka merancang suatu pengendalian internal yang baik, maka

perlu melihat tujuan atau kepentingan seperti yang dinyatakan pada SAS no 78 seperti yang telah diterjemahkan oleh Sunarto (2003;122) yaitu:

“Untuk mendapatkan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan dalam hal-hal berikut :

1. Keandalan pelaporan keuangan
2. Kesesuaian dengan Undang-Undang dan peraturan yang berlaku
3. Efektivitas dan efisiensi operasi.”

Ketiga tujuan pengendalian tersebut merupakan hasil dari suatu pengendalian internal yang memadai. Sehingga unsur-unsur pengendalian internal merupakan suatu proses untuk menghasilkan pengendalian internal yang memadai tersebut.

2.1.3 Pengendalian Internal Gaji

Masalah penggajian harus mendapatkan perhatian pimpinan perusahaan bukan saja jumlah biaya yang besar yang dikeluarkan tetapi juga gaji sangat mudah diselewengkan. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus menerapkan pengendalian intern atas pengendalian gaji yang memadai sebagai alat untuk mengamankan harta perusahaan, memberi keyakinan bahwa apa yang dilaporkan itu benar dan dapat dipercaya, mendorong adanya efisiensi usaha dan terus menerus memonitor bahwa kebijakan yang telah ditetapkan sudah dijalankan dengan baik.

Pengendalian intern untuk penggajian sangat diperlukan untuk melindungi aktiva yang dimiliki oleh perusahaan terhadap kemungkinan terjadinya penyimpangan, baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja yang dapat

merugikan perusahaan serta dapat mengantisipasi dengan cepat adanya penyimpangan yang terjadi.

Pengendalian intern atas gaji merupakan suatu struktur dan prosedur mengenai pengumpulan data, perhitungan, pencatatan, pembuatan daftar pembayaran dan pengawasan atas gaji serta terhadap gaji yang belum diambil oleh yang berhak atas gaji tersebut. Pengendalian internal atas gaji yang memadai dapat berjalan dengan baik jika terdapat pembagian tugas.

Pengendalian Internal Penggajian menurut *Wilkinson* (2000;196) sebagai berikut:

“Pengendalian Internal Penggajian memastikan bahwa status, tarif pembayaran atas gaji dan upah, dan pengurangan bayaran karyawan telah diotorisasi, dan juga pembayaran dilakukan untuk jasa-jasa yang benar-benar diberikan dan bahwa biaya-biaya yang berhubungan dengan karyawan dicatat, diklarifikasikan, didistribusikan, dan dilaporkan dengan cepat dan tepat”

2.1.3.1 Unsur-Unsur Pengendalian Internal Atas Penggajian

Pada umumnya pengendalian internal gaji meliputi unsur-unsur pengendalian internal gaji dalam sistem akuntansi penggajian tentang tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Unsur-unsur pengendalian internal penggajian menurut Mulyadi (2001;386) adalah sebagai berikut:

1. Organisasi

- a. Fungsi pembuatan daftar gaji dan upah harus terpisah dari fungsi keuangan.
- b. Fungsi pencatatan waktu hadir harus terpisah dari fungsi operasi.

2. Sistem Otoritas

- a. Setiap orang yang namanya tercantum dalam daftar gaji dan upah harus

memiliki surat keputusan pengangkatan sebagai karyawan perusahaan yang ditandatangani oleh direktur utama.

- b. Setiap perubahan gaji dan upah karyawan karena perubahan pangkat, perubahan tarif gaji dan upah, tambahan keluarga harus didasarkan pada surat keputusan direktur keuangan.
- c. Setiap potongan atas gaji dan upah karyawan selain dari pajak penghasilan karyawan harus didasarkan atas surat potongan gaji dan upah yang diotorisasi oleh fungsi kepegawaian.
- d. Kartu jam hadir harus diotorisasi oleh fungsi pencatat waktu.
- e. Perintah lembur harus diotorisasi oleh kepala departemen karyawan yang bersangkutan.
- f. Daftar gaji dan upah harus diotorisasi oleh fungsi personalia.
- g. Bukti kas keluar untuk pembayaran gaji dan upah harus diotorisasi oleh fungsi akuntansi.
- h. Perubahan dalam catatan penghasilan karyawan direkonsiliasi dengan daftar gaji dan upah karyawan.
- i. Tarif upah yang dicantumkan dalam kartu jam kerja diverifikasi ketelitiannya oleh fungsi akuntansi.

3. Praktik yang sehat

- a. Kartu jam hadir harus dibandingkan dengan kartu jam kerja sebelum kartu yang terakhir ini dipakai sebagai dasar distribusi biaya tenaga kerja langsung.
- b. Pemasukan kartu jam hadir ke dalam mesin pencatat waktu harus diawasi oleh fungsi pencatat waktu.

- c. Pembuatan daftar gaji dan upah harus diverifikasi kebenaran dan ketelitian perhitungannya oleh fungsi akuntansi sebelum dilakukan pembayaran.
- d. Penghitungan pajak penghasilan karyawan direkonsiliasi dengan catatan penghasilan karyawan.
- e. Catatan penghasilan karyawan disimpan oleh fungsi pembuat daftar gaji dan upah.

2.1.3.2 Tujuan Pengendalian Internal Gaji

Tujuan daripada pengendalian internal gaji adalah untuk memberikan pembayaran secara tepat dan benar kepada setiap karyawan dan menjaga pembayaran secara fiktif atau keliru dalam perhitungan, akan tetapi secara lebih jelas lagi tujuan pengendalian atas penggajian yang dikemukakan oleh *Arens* (2010) yaitu sebagai berikut:

1. Pembayaran gaji yang dicatat adalah untuk pekerjaan yang secara actual dilaksanakan oleh pegawai non fiktif (keberadaan)
2. Transaksi penggajian yang ada telah dicatat (kelengkapan)
3. Transaksi penggajian yang dicatat adalah jumlah waktu yang actual dan tingkat upah yang semestinya; pemotongan dihitung dengan semestinya (akurasi)
4. Transaksi penggajian diklasifikasikan dengan memadai (klasifikasi)
5. Transaksi penggajian dicatat pada waktu yang tepat (tepat waktu)
6. Transaksi penggajian dimasukkan dalam berkas induk penggajian dengan semestinya; dan diikhtisarkan dengan semestinya (posting dan

pengikhtisaran)

Dengan tercapainya tujuan pengendalian internal gaji diatas, maka diharapkan pembayaran gaji yang dilaksanakan dengan baik tanpa kesalahan atau kecurangan.

2.1.4 Gaji

2.1.4.1 Definisi Gaji

Dalam pengertian sehari-hari arti upah sering dibedakan dengan pengertian gaji. Pengertian upah lebih diperuntukkan bagi pekerja. Pekerja yang tidak tetap sifatnya, seperti pada pekerja borongan, atau pada pekerja-pekerja yang tidak tetap sifatnya. Sedangkan gaji lebih banyak dipakai untuk pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya tetap atau untuk pekerjaan yang mengikat, seperti pegawai bulanan, pegawai negeri ataupun pegawai tetap.

Namun demikian, pengertian upah dan gaji memiliki hakekat yang sama, yaitu kedua-duanya menyangkut balas jasa terhadap prestasi seseorang. Untuk lebih jelasnya definisi gaji menurut para ahli antara lain sebagai berikut :

Menurut Andrew F. Sikula (2007;119) :

“Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan”.

Menurut Sadili Samsudin (2010;189) :

“Gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan”.

Menurut Mulyadi (2008;373) adalah sebagai berikut :

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

Dari beberapa pengertian tentang gaji diatas dapat disimpulkan bahwa arti dari gaji adalah balas jasa berupa uang sebagai balasan atas seseorang yang telah melaksanakan tugasnya yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dan uang tersebut dapat berfungsi atau menjadi faktor dalam jaminan kelangsungan hidup.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Gaji

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007;113) sebuah organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya gaji karyawan sangat dipengaruhi oleh :

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis gaji relatif tinggi.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar kecilnya gaji yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya gaji untuk karyawannya.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memperdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian, maka akan mempengaruhi besarnya gaji.

4. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya gaji yang akan diterima karyawan.

5. Biaya hidup

Tingkat biaya hidup di suatu daerah akan menentukan besarnya gaji. Sebagai contoh tingkat upah di daerah atau kota terpencilkan lebih kecil dibandingkan dengan tingkat upah di kota-kota besar.

6. Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar-kecilnya gaji yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

7. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya gaji bagi karyawan. Semakin tingkat pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula gaji yang akan diterima.

8. Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menertibkan sistem gaji yang ditetapkan perusahaan atau organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan gaji yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkan kebijakan pemerintah dalam hal pemberian upah minimum bagi para karyawan.

2.1.4.3 Tujuan Pemberian Gaji

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007;121) tujuan diberikan gaji antara lain adalah sebagai berikut :

1. Ikatan kerjasama

Dengan pemberian gaji terjalinlah kerja sama formal antara pemilik atau pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika gaji yang diberikan cukup besar, manager akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh asosiasi usaha sejenis atau kadin

Dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

9. Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.4.4 Prosedur Penggajian

Menurut Mulyadi (2001;385) Sistem penggajian dan pengupahan terdiri dari jaringan prosedur berikut:

1. Prosedur Pencatatan Waktu Hadir

Prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu hadir karyawan. Pencatatan

waktu hadir ini diselenggarakan oleh fungsi pencatat waktu dengan menggunakan daftar hadir pada pintu masuk kantor administrasi atau pabrik. Pencatatan waktu ini diselenggarakan untuk menentukan gaji dan upah karyawan.

2. Prosedur dan Pencatatan Waktu Kerja

Dalam perusahaan manufaktur yang produksinya berdasarkan pesanan, pencatatan waktu kerja diperlukan bagi karyawan yang bekerja di fungsi produksi untuk keperluan distribusi upah karyawan yang bekerja di fungsi produksi untuk keperluan distribusi upah karyawan kepada produk atau pesanan yang menikmati jasa karyawan tersebut.

3. Prosedur Pembuatan Daftar Gaji dan Upah

Dalam prosedur ini, fungsi pembuat gaji dan upah membuat daftar gaji dan upah karyawan. Data yang dipakai sebagai dasar pembuatan daftar gaji dan upah adalah surat-surat keputusan mengenai pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat, pemberhentian kerja, penurunan pangkat, daftar gaji bulan sebelumnya dan daftar hadir.

4. Prosedur Distribusi Biaya Gaji dan Upah

Dalam prosedur distribusi biaya gaji dan upah, biaya tenaga kerja didistribusikan kepada departemen-departemen yang menikmati manfaat tenaga kerja. Distribusi biaya tenaga kerja ini dimaksudkan untuk pengendalian biaya dan biaya pokok produk.

5. Prosedur Pembuatan Bukti Kas Keluar

Bukti kas keluar merupakan perintah kepada fungsi keuangan untuk mengeluarkan sejumlah uang, pada tanggal, dan untuk keperluan seperti yang

tercantum dalam dokumen tersebut. Dokumen ini diisi oleh fungsi Akuntansi (Bagian Utang) setelah fungsi ini melakukan verifikasi terhadap informasi yang tercantum dalam daftar gaji dan upah. Bukti kas keluar harus diotorisasi oleh Kepala Departemen Akuntansi Keuangan atau pejabat yang lebih tinggi.

6. Prosedur Pembayaran Gaji dan Upah

Prosedur pembayaran gaji dan upah melibatkan fungsi akuntansi dan fungsi keuangan. Fungsi akuntansi membuat perintah pengeluaran kas kepada fungsi keuangan untuk menulis cek guna pembayaran gaji dan upah. Fungsi keuangan kemudian menguangkan cek tersebut ke bank dan memasukkan uang ke amplop gaji dan upah. Jika jumlah karyawan perusahaan banyak, pembagian amplop gaji dan upah dapat dilakukan dengan membagikan cek gaji dan upah kepada karyawan.

2.1.4.5 Informasi yang Dibutuhkan Manajemen yang Sehubungan Dengan Penggajian

Informasi yang dibutuhkan manajemen dari kegiatan penggajian menurut Mulyadi (2001;374) yaitu informasi mengenai:

1. Jumlah biaya gaji dan upah yang menjadi beban perusahaan selama periode akuntansi tertentu.
2. Jumlah biaya gaji dan upah yang menjadi beban setiap pusat pertanggungjawaban selama periode akuntansi tertentu.
3. Jumlah gaji dan upah yang diterima setiap karyawan selama periode akuntansi tertentu.
4. Rincian unsur biaya gaji dan upah yang menjadi beban perusahaan dan setiap

pusat pertanggungjawaban selama periode akuntansi tertentu.

Informasi tersebut sangat diperlukan oleh manajer dalam pengambilan keputusan perencanaan dan pengendalian, maka pengambilan keputusan yang diambil tidak akan menyimpang dari tujuan perusahaan.

Jadi dengan terjadinya informasi yang tepat mengenai penggajian serta didukung oleh manajer yang kompeten dalam mengadakan perencanaan dan pengendalian, maka pengambilan keputusan yang diambil tidak akan menyimpang dari tujuan perusahaan.

2.1.5 Kualitas Pelayanan

Kualitas merupakan salah satu indikator penting bagi perusahaan untuk dapat eksis ditengah ketatnya persaingan dalam industri. Kualitas didefinisikan sebagai totalitas dari karakteristik suatu produk yang menunjang kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dispesifikasikan atau ditetapkan.

Menurut Parasuraman dalam Tjiptono & Chandra (2011;157), terdapat faktor yang mempengaruhi kualitas sebuah layanan adalah *expected service* (layanan yang diharapkan) dan *perceived service* (layanan yang diterima). Jika layanan yang diterima sesuai bahkan dapat memenuhi apa yang diharapkan maka jasa dikatakan baik atau positif. Jika *perceived service* melebihi *expected service*, maka kualitas pelayanan dipersepsikan sebagai kualitas ideal. Sebaliknya apabila *perceived service* lebih jelek dibandingkan *expected service*, maka kualitas pelayanan dipersepsikan negatif atau buruk. Oleh sebab itu, baik tidaknya kualitas pelayanan tergantung pada kemampuan perusahaan dan *staffnya* memenuhi harapan pelanggan secara konsisten.

Dimensi Kualitas Layanan Tjiptono & Chandra (2011:174) menjelaskan lima dimensi kualitas jasa yang dijadikan pedoman oleh pelanggan dalam menilai kualitas jasa, yaitu:

1. Berwujud (*Tangible*)

Penampilan fasilitas fisik, peralatan, dan personil.

2. Empati (*Emphaty*)

Syarat untuk peduli, memberi perhatian pribadi bagi pelanggan.

3. Keandalan (*Reliability*)

Kemampuan untuk melaksanakan jasa yang dijanjikan dengan tepat dan terpercaya.

4. Keresponsifan (*Responsiveness*)

Kemauan untuk membantu pelanggan dan memberikan jasa dengan cepat atau tanggap.

5. Keyakinan (*Assurance*)

Pengetahuan dan kesopanan karyawan serta kemampuan mereka untuk menimbulkan kepercayaan dan keyakinan.

2.1.6 Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Gaji Terhadap Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji

Menurut Mulyadi (2006:387), proses pembayaran gaji harus dilaksanakan dengan sebenar-benarnya untuk menghindari adanya kekeliruan maka diperlukannya pengendalian intern yang efektif dalam pembayaran gaji tersebut agar dilaksanakan dengan tepat waktu dan tepat jumlah dan untuk menjamin

adanya pengendalian intern atas gaji itu maka perlu adanya unsur-unsur berikut ini:

1. Organisasi

a. Fungsi Pembuat Daftar Gaji Harus Terpisah dari Fungsi Pembayaran Gaji

Dalam system akuntansi penggajian, fungsi personalia bertanggung jawab atas tersedianya berbagai informasi operasi, seperti nama karyawan, jumlah karyawan, pangkat, jumlah tanggungan keluarga, dan berbagai tariff kesejahteraan karyawan. Informasi operasi ini dipakai sebagai dasar untuk menghasilkan informasi akuntansi berupa gaji yang disajikan dalam daftar gaji, yang selanjutnya digunakan untuk dasar pembayaran gaji pada karyawan.

b. Fungsi Pencatat Waktu Hadir Harus Terpisah dari Fungsi Operasi

Waktu hadir merupakan waktu yang dipakaisebagai salah satu dasar untuk penghitungan gaji karyawan. Dengan demikian, ketelitian dan keandalan data waktu hadir karyawan sangat menentukan ketelitian dan keandalan dan waktu hadir karyawan sangat menentukan ketelitian data gaji karyawan.

2. Sistem Otorisasi dan Prosedur Pencatatan

a. Setiap orang yang namanya tercantum dalam daftar gaji harus memiliki surat keputusan pengangkatan sebagai karyawan yang ditandatangani oleh Direktur Utama.

b. Setiap Perubahan Gaji Karyawan Karena Perubahan Pangkat, Perubahan Tari Gaji, Tambahan Keluarga Harus didasarkan pada

Surat Keputusan Direktur Keuangan.

- c. Setiap Potongan atas Gaji Karyawan Selain dari Pajak Penghasilan Karyawan Harus Didasarkan Surat Potongan Gaji yang Ditorisasi oleh Fungsi Kepegawaian.
- d. Kartu Jam Hadir Harus Ditorisasi oleh fungsi Pencatat Waktu.
- e. Perintah Lembur Harus Ditorisasi oleh Kepala Departemen Karyawan yang Bersangkutan.
- f. Daftar Gaji Harus Ditorisasi Oleh Fungsi Personalia
- g. Bukti Kas Keluar Untuk Pembayaran Gaji Harus Ditorisasi oleh Fungsi Akuntansi.
- h. Perubahan dalam Catatan Penghasilan Karyawan Direkonsiliasi dengan Daftar Gaji Karyawan.

3. Praktik Yang Sehat

- a. Kartu jam hadir harus dibandingkan dengan kartu jam kerja sebelum kartu yan terakhir ini dipakai sebagai dasar distribusi biaya tenaga kerja langsung.
- b. Pemasukan Kartu Jam Hadir Kedalam Mesin Pencatat waktu harus diawasi oleh fungsi pencatat waktu.
- c. Pembuatan Daftar Gaji Harus Diverifikasi Kebenaran dan Ketelitian Perhitungannya oleh Fungsi Akuntansi Keuangan Sebelum dilakukan Pembayaran.
- d. Penghitungan Pajak Penghasilan Karyawan Direkonsiliasi dengan Catatan Penghasilan Karyawan.
- e. Catatan Penghasilan Karyawan Disimpan oleh Fungsi Pembuat

Daftar Gaji.

2.2 Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

PENELITI/ TAHUN	JUDUL	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
Widuri, 2013	Pengaruh Pelaksanaan Audit Internal Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Gaji	Pelaksanaan Audit Internal (X1) Efektivitas Pengendalian Internal Gaji (Y1)	Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh Audit Internal dalam menunjang efektivitas pengendalian intern gaji memiliki hubungan yang kuat sebesar 0,623 dan berpengaruh sebesar 38,81%. Hasil uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} = 4,21$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,701$ Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka Audit Internal yang memadai memiliki hubungan signifikan dengan Efektivitas pengendalian intern gaji karyawan pada PT.SangkuriangInternasional.

<p>Adzhani, 2015</p>	<p>Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Penggajian Terhadap Akurasi Pembayaran Gaji (Studi Kasus Pada PT. GISTEX)</p>	<p>Sistem Pengendalian Internal Penggajian (X1) Akurasi Pembayaran Gaji (Y1)</p>	<p>Hasil penelitian dan pembahasan tentang sistem pengendalian internal penggajian terhadap akurasi pembayaran gaji pada PT. GISTEX ini menunjukkan sistem pengendalian internal penggajian berpengaruh secara signifikan terhadap akurasi pembayaran gaji, dengan kontribusi sebesar 44,3% dari akurasi pembayaran gaji, sisanya 55,7% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.</p>
<p>Yulianti, 2007</p>	<p>Peranan Aktivitas Pengendalian Atas Sistem Penggajian Dalam Menunjang Efektivitas Pembayaran Gaji Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Kartika Prasarana Telekomunikasi Bandung)</p>	<p>Aktivitas Pengendalian (X1) Sistem Penggajian (X2) Efektivitas Pembayaran Gaji Karyawan (Y1)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan audit internal pada PT.Sangkuriang Internasional sudah dilaksanakan dengan memadai. Pengaruh Audit Internal dalam menunjang efektivitas pengendalian intern gaji memiliki hubungan yang kuat sebesar 0,623 dan berpengaruh sebesar 38,81%. Hasil uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} = 4,21$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,701$ Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka Audit Internal yang memadai memiliki hubungan signifikan dengan Efektivitas pengendalian intern gaji karyawan pada PT.SangkuriangInternasional.</p>

<p>Koswara, Parama Yuda, 2008</p>	<p>Peranan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Internal Pembayaran Gaji Karyawan. (Studi Kasus Pada PT Graha Sarana Duta Jakarta – Telkom Group)</p>	<p>Sistem Informasi Akuntansi Penggajian (X1) Pengendalian Internal penggajian (Y1)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi telah berperan dalam meningkatkan efektivitas pengendalian internal penggajian pada PT Graha Sarana Duta Jakarta. diperoleh Nilai $r_s = 0,944$ menunjukkan bahwa korelasi antara Variabel X dan Variabel Y adalah korelasi yang positif dan sangat kuat (0,800- 1,000), yang berarti adanya pengaruh positif (searah) dan sangat kuat dari Variabel X terhadap Variabel Y.</p>
<p>Kushumawardani, Tika, 2007</p>	<p>Peranan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal Pembayaran Gaji. (Studi Kasus pada PT. PLN(persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten)</p>	<p>Sistem Informasi Akuntansi Penggajian (X1) Pengendalian Internal penggajian (Y1)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian yang diterapkan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah memadai dan telah melaksanakan pengendalian internal pembayaran gaji secara efektif.</p>

			Dengan menunjukkan presentase sebesar 97%.
Sugiyartono, Rahardian, 2014	Peranan Audit Internal Dalam Menunjang Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Penggajian (Studi Kasus pada PT Dirgantara Indonesia Persero)	Audit Internal (X1) Sistem Pengendalian Intern Penggajian (Y1)	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa audit internal berpengaruh sebesar 67,6% terhadap sistem pengendalian intern penggajian yang ada di PT Dirgantara Indonesia. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa audit internal memiliki peran yang signifikan dalam menunjang efektivitas sistem pengendalian intern penggajian.
Agrianto, Rendy Satria, 2014	Analisis Sistem Akuntansi Penggajian dan Pembayaran Gaji Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan. (Studi Kasus Pada PT. Duta Paper Prigen Pasuruan).	Sistem Akuntansi Penggajian (X1) Pembayaran Gaji (X2) Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan (Y1)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan sudah cukup baik juga mendukung pengendalian intern.
Irvan, RIO,	Peranan Sistem Informasi Akuntansi Dalam Menunjang	Sistem Informasi	Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian

2006	Efektivitas Pengendalian Internal atas Penggajian. (Studi kasus pada PT. KIA Mobil Indonesia).	Akuntansi (X1) Efektivitas Pengendalian Internal Penggajian (Y1)	yang diterapkan pada PT. KIA Mobil Indonesia telah dilakukan dengan sangat memadai. Penulis membuat kesimpulan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian yang dilaksanakan secara memadai berperan dalam menunjang efektivitas pengendalian internal atas penggajian.
------	--	---	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Pada penjabaran uraian dalam kajian pustaka diatas, dalam penelitian ini dibangun kerangka pemikiran tentang pengaruh efektivitas pengendalian internal gaji terhadap kualitas pelayanan pembayaran gaji. Kerangka pemikiran penelitian sebagai pengaruh yang perlu di visualisasikan dengan jelas, karena integralitas konstruksi konseptual bentuk rangkaian yang meliputi *input*, proses, *output*, sampai *out come* harus tampak dalam hubungan kausal fungsional. Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian (*research question*), dan mempresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan diantara konsep-konsep tersebut. Manfaat bagi penelitian untuk membantu penulis dalam mendeskripsikan persoalan secara pragmatis. Desain penelitian, pradigmanya merupakan “*statement of theororetical perspective that will guide the inquiry*” sebagai “*conceptual framework*”, yang lebih jauh secara klasik pradigma sama dengan “*model*” yang saat ini banyak dianut sebagai *way of*

looking at things = model of thinking. Model kerangka pemikiran merujuk pada pengaruh efektivitas pengendalian internal gaji terhadap kualitas pelayanan pembayaran gaji.

Kerangka pemikiran terbentuk untuk pengembangan hipotesis pada penelitian ini, disajikan dalam Gambar 2.1 berikut. Variabel independen yaitu efektivitas pengendalian internal dan Variabel dependen yaitu kualitas pelayanan pembayaran gaji. Pengendalian intern atas gaji merupakan suatu struktur dan prosedur mengenai pengumpulan data, perhitungan, pencatatan, pembuatan daftar pembayaran dan pengawasan atas gaji serta terhadap gaji yang belum diambil oleh yang berhak atas gaji tersebut. Pengendalian internal atas yang memadai dapat berjalan dengan baik jika terdapat pembagian tugas. *Arens (2003;272)* menjelaskan bahwa tujuan pengendalian atas penggajian yaitu:

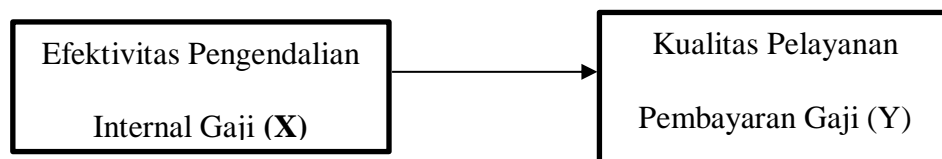
1. Pembayaran gaji yang dicatat adalah untuk pekerjaan yang secara actual dilaksanakan oleh pegawai non fiktif (keberadaan)
2. Transaksi penggajian yang ada telah dicatat (kelengkapan)
3. Transaksi penggajian yang dicatat adalah jumlah waktu yang actual dan tingkat upah yang semestinya; pemotongan dihitung dengan semestinya (akurasi)
4. Transaksi penggajian diklasifikasikan dengan memadai (klasifikasi)
5. Transaksi penggajian dicatat pada waktu yang tepat (tepatwaktu)
6. Transaksi penggajian dimasukkan dalam berkas induk penggajian dengan semestinya; dan diikhtisarkan dengan semestinya (posting dan pengikhtisaran)

Prof. Dato. Dkk (2004), menjelaskan bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan beberapa landasan teori serta kajian empiris di atas, digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Uma Sekarang (2011;135), hipotesis dapat didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hubungan tersebut diperkirakan berdasarkan jaringan asosiasi yang ditetapkan dalam rangka diperkirakan berdasarkan jaringan asosiasi yang ditetapkan dalam kerangka teoritis yang dirumuskan untuk studi penelitian. Dengan menguji hipotesis dan menegaskan perkiraan hubungan, diharapkan bahwa solusi dapat ditemukan untuk mengatasi masalah yang di hadapi.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dihasilkan hipotesis sementara dalam penelitian ini sebagai berikut "Efektivitas Pengendalian Internal Gaji berpengaruh Terhadap Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji".

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian dan Gambaran Umum Perusahaan

3.1.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2017;39), Objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa objek penelitian digunakan untuk mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan tertentu.

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Efektivitas Pengendalian Internal Gaji dan Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji. Dalam hal ini penelitian dilakukan di CV Gallery Karya Graha Bandung yang terletak di Karang Tineung Indah No 3-5 Karang Setra Bandung.

3.1.2 Sejarah Singkat Perusahaan

Gallery Living Architect Bandung adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang konsultasi Desain bangunan dan Interior sekaligus menjadi perusahaan yang bergerak dibidang jasa kontraktor, Gallery Living Architect Bandung berdiri sejak tahun

1997. Tepatnya pada tahun 2003 dibentuk perusahaan konsultan desain dan kontraktor yang bernama Galery Karya Graha dan membuka cabang di Surabaya.

Sebagai perusahaan swasta dibidang konsultan desain dan kontraktor Galery Karya Graha secara konsisten mengembangkan dan meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan untuk kepuasan konsumen, semenjak itulah Galery Karya Graha mewarnai dunia Arsitektur Indonesia khususnya di kota Bandung, karya-karyanya sudah banyak di pakai pada proyek perumahan, perkantoran, dan komersial di sekitar kota Bandung, Jakarta, Surabaya, Bali, Makasar, dan Palu. Company profil Galery Karya Graha Bandung dapat dilihat di www.gallery-living.com.

Beberapa karya bangunan yang telah dikerjakan oleh Gallery Living Architect Bandung:

1. Bandung, diantaranya :
 - a. Kalya Hotel Bandung di Jl, Sumur Bandung, No.7, Dago, Bandung, Indonesia
 - b. Oasis Siliwangi Sport Hotel&D'Oasis Siliwangi Water Park di Jl. Belitung No. 10, Siliwangi, Bandung, Indonesia
 - c. Chinatown Bandung, Jl. Kelenteng No.41, Ciroyom, Andir,Bandung, Indonesia
 - d. RSIA Graha Bunda di Jl. Terusan Jakarta No.15 - 17, Babakan Surabaya, Kiaracandong, Bandung, Indonesia
 - e. Netra Klinik Spesialis Mata di Jl. Supratman No.17, Cihapit, Bandung Wetan, Bandung, Indonesia
 - f. Sushi Tei di Jl. Gatot Subroto No.289, Cibangkong, Batununggal, Bandung, Indonesia
 - g. Pepper Lunch Bandung di 23 Paskal Shopping Centre Lt.2 Jalan Pasir Kaliki.
 - a) DLL
2. Surabaya, diantaranya :
 - a. Golf Graha Famili dan Country Club di Jl. Raya Golf Graha Famili, Pradahkalikendal, Dukuh Pakis, Kota Surabaya

- b. Paradise Dynasty di Ciputra World Lantai 3 No. 6-7, Jalan Mayjen Sungkono No. 87-89, Gunungsari, Dukuh Pakis, Gn. Sari, Dukuh Pakis, Kota Surabaya
 - c. Sushi Tei di Tunjungan Plaza, Lt. 5, Jalan Basuki Rahmat No. 8-12, Kedungdoro, Tegalsari, Kedungdoro, Tegalsari, Kota Surabaya
 - d. DLL
3. Bali, diantaranya :
- a. Tony Roma's Bali - The Place for Ribs and Family di Floor, Beachwalk, L1 #F-1A, 1st, Jl. Pantai Kuta, Kuta, Kabupaten Badung, Bali
 - b. DLL

3.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi:

Galery Karya Graha mempunyai visi kedepan sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Desain dan Kontraktor yang menerapkan konsep Arsitektur modern yang memperhatikan posisi geografis Indonesia yang kaya akan khasanah bentuk-bentuk Arsitektur yang unik dan tak akan habis digali secara desain.

Misi:

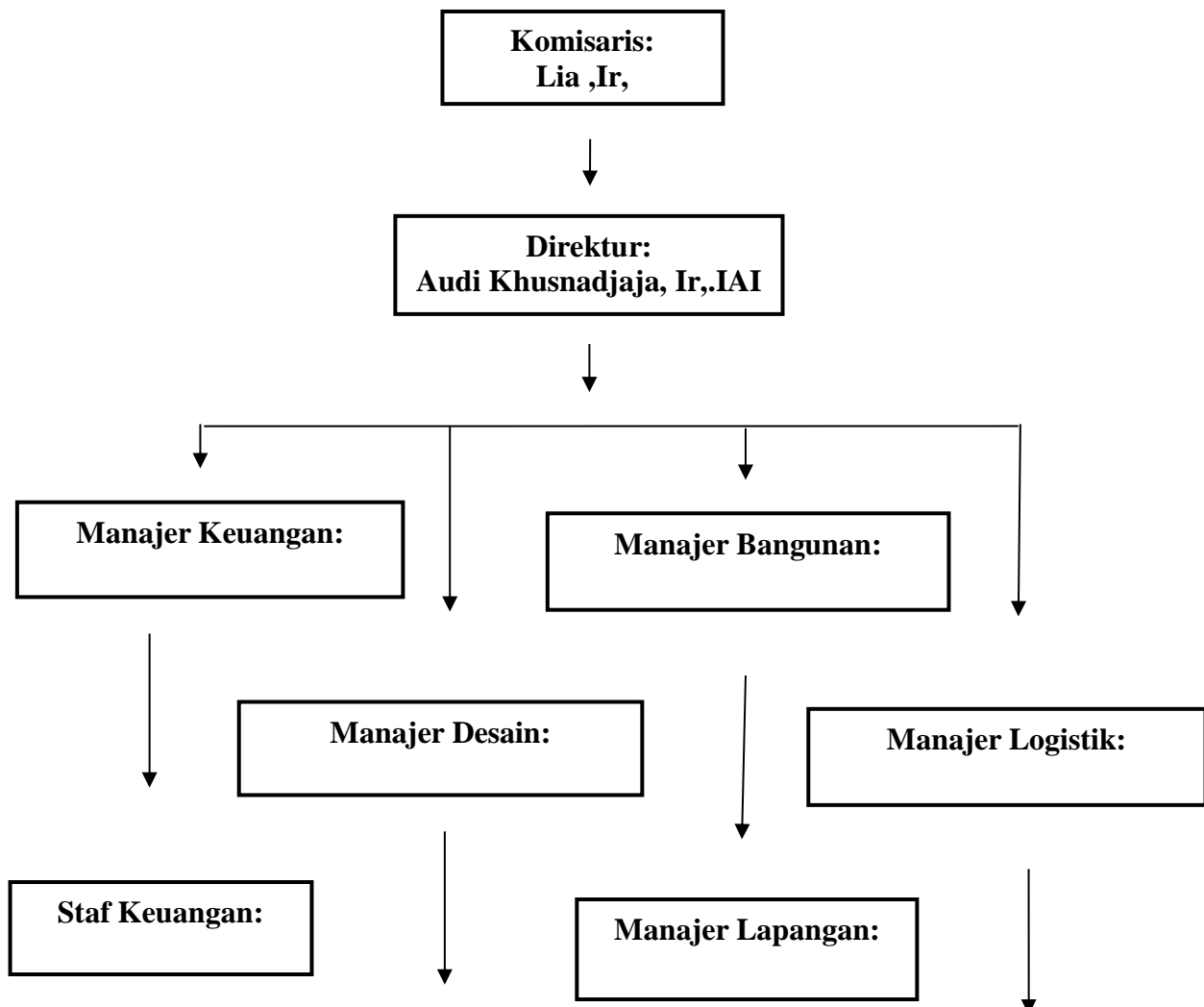
Misi yang ingin dicapai adalah menjadikan Galeri Karya Graha menjadi ikon kampiun dan model panduan bagi para pecinta arsitektur modern dengan konsep Tropis Modern yang akan mewarnai dunia arsitektur terutama di Indonesia.

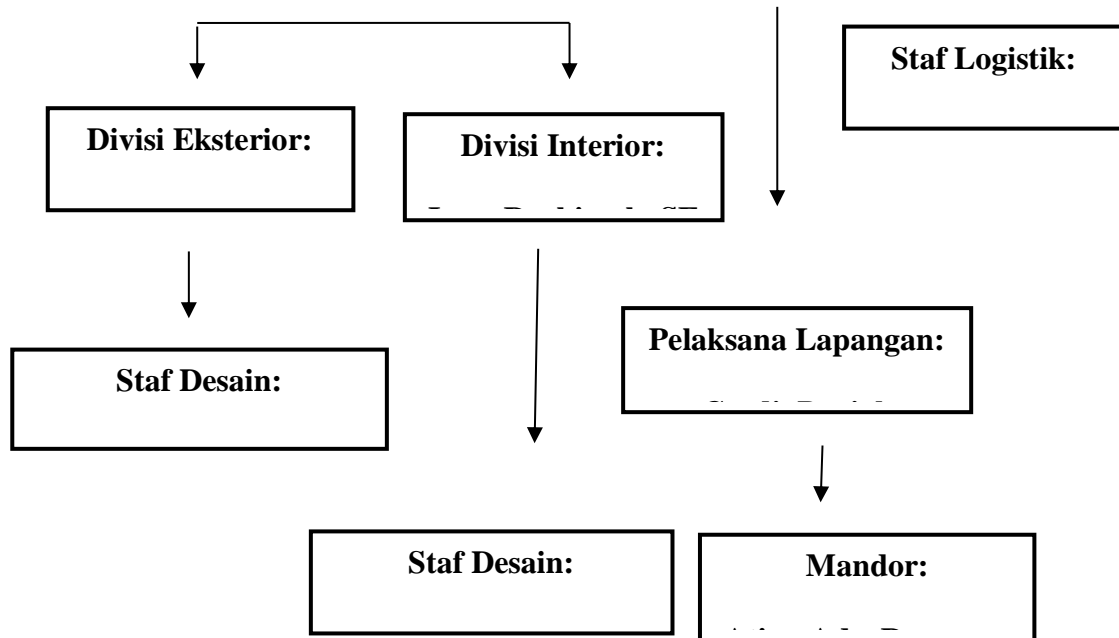
3.1.4 Struktur Organisasi

Gambar 3.1

Struktur Organisasi CV Gallery Karya Graha Bandung

Tahun 2017/2018





Sumber CV Gallery Karya Graha Bandung

3.1.5 Pembahasan tentang Model Struktur Organisasi

Tugas dan tanggung jawab setiap jabatan dalam struktur organisasi Galery Karya Graha Bandung sebagai berikut:

1. Direktur

Direktur memimpin dan membina serta bertanggung jawab atas segala sesuatu dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan melaksanakan pembinaan seluruh

pegawai serta mengawasi maju mundurnya kegiatan perusahaan, menyusun program kerja baik jangka pendek maupun jangka panjang perusahaan.

2. Manajer Keuangan

Manajer keuangan mempunyai tugas mengatur dan melaksanakan segala sesuatu yang berhubungan dengan keuangan perusahaan, membuat neraca perusahaan, termasuk penerimaan dan pengeluaran uang, manajer keuangan juga melaksanakan kegiatan keuangan untuk tersedianya dana operasional, terwujudnya efisiensi dan efektifitas penggunaan dana, terlaksananya tata tertib anggota serta terlaksananya konsistensi, pencatatan dan melaporkan anggaran yang di gariskan perusahaan dan semua ini di pertanggung jawaban kepada Direktur.

a. Staf Keuangan

Staf keuangan ini bertugas membantu tugas dari manajer keuangan, mengkomputerisasi semua pengeluaran dan pemasukan dana dan mengurus arus kas, membayar upah mingguan, serta membuat laporan laba rugi perusahaan yang akan diperlihatkan kepada manajer keuangan dan dilaporkan kepada Direktur.

3. Manajer Desain (Perencanaan)

Manajer perencanaan mempunyai tugas mengatur dan melaksanakan segala sesuatu yang berhubungan dengan perencanaan gambar (*desain*), termasuk bertemu owner untuk membuat pra desain sampai gambar kerja (*for construction*) dan mengatur penempatan *project captain* untuk menangani proyek. Manajer perencanaan bertanggung jawab langsung ke Direktur.

a. *Project Captain* (staf perencanaan)

Project captain mempunyai tugas membantu manajer perencanaan dalam membuat desai atau gambar untuk didistribusikan ke lapangan(proyek). *Project captain* juga bisa mewakili manajer perencanaan untuk ketemu owner dan menjelaskan detail gambar. *Project captain* bersama-sama supervisor membuat laporan mingguan dan dilaporkan dalam rapat koordinasi setiap minggu.

b. *Drafter*

Drafter mempunyai tugas membantu *project captain* dalam membuat gambar kerja untuk di distribusikan ke lapangan.

4. Manajer Bangunan (*exterior*)

Manajer bangunan mempunyai tugas mengatur dan melaksanakan segala sesuatu yang berhubungan dengan bangunan, termasuk penempatan posisi *site manager*, *supervisor* lapangan memeriksa Rencana Anggaran Biaya. Progres lapangan dan *schedule* lapangan, membuat laporan kemajuan proyek dan bersama-sama manajer keuangan membuat rencana tagihan lapangan dan dilaporkan ke Direktur.

a. *Site manager* (manajer lapangan)

Site manager bertugas membantu manajer bangunan dalam mengatur manajemen lapangan dan membuat laporan mingguan, bulanan juga membuat *schedule* kerja untuk dilaporkan kepada manajer bangunan.

b. *Supervisor* (pelaksana lapangan)

Supervisor bertugas membantu *site manager* dalam mengatur lapangan membuat *schedule* kerja harian, mingguan dan bulanan. Membuat laporan progres lapangan untuk tagihan, bersama mandor lapangan membuat target-target lapangan yang sudah digariskan oleh *site manager* ataupun manajer bangunan, menyusun kebutuhan barang lapangan untuk staf *logistic* dan merencanakan pengambilan upah untuk pekerja lapangan, *supervisor* bertanggung jawab ke amanajer bangunan.

c. Mandor

Mandor bertugas membantu *supervisor* dalam menjalankan tugas mengatur lapangan atau pekerja, menjalankan semua gambar atau desain yang telah ditetapkan oleh *project captain* dan membuat absensi pekerja lapangan dan dilaporkan kepada *supervisor*.

5. Manager Logistic

Manager logistic mempunyai tugas mengatur dan melaksanakan segala sesuatu yang berhubungan dengan *material*/bahan bangunan yang diperlukan untuk lapangan(proyek), termasuk penempatan *supplier* atau sub kontraktor, mencari bahan bangunan yang murah dengan kualitas baik untuk terciptanya efisiensi *material*, membuat laporan pengeluaran barang untuk dilaporkan di rapat koordinasi setiap minggu, *manager logistic* bertanggung jawab kepada Direktur.

a. Staf Logistic

Staf logistic mempunyai tugas membantu manajer logistic untuk memesan dan mencatat pesanan barang dari *supplier* lapangan, mengkomputerisasi semua pengeluaran dan pemasukan *material* per proyek serta membuat laporan pengeluaran *material* proyek dan melaporkannya kepada *manager logistic*.

3.1.6 Kegiatan Perusahaan

Kegiatan perusahaan antara lain meliputi:

1. Bidang Jasa
 - a. Konsultasi gambar atau desain
 - b. Kontraktor Bangunan
2. Bidang lain

Galery Karya Graha dapat pula mendirikan atau menjalankan perusahaan atau usaha lainnya baik secara sendiri maupun bersama-sama dengan badan lain, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar perusahaan.

3.2 Metode penelitian

3.2.1 Metode yang digunakan

Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan,

dan kegunaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analisis dan verifikatif.

Menurut Sugiyono (2017:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik,

Dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif dan verifikatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya, serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual mengenai fakta-fakta serta hubungan antara variabel yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2017:35) pendekatan deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen karena jika independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen)".

Sedangkan pendekatan verifikatif menurut Sugiyono (2017:91) penelitian verifikatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan kausalitas antara variabel melalui suatu pengujian melalui suatu perhitungan statistik didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima". Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda untuk melihat hubungan dan pengaruh antara efektivitas pengendalian internal gaji terhadap kualitas pelayanan pembayaran gaji.

Berdasarkan lingkungan penelitian, yang dipilih adalah CV Gallery Karya Graha Bandung. Respondennya adalah pegawai pada CV Gallery Karya Graha Bandung.

3.2.2 Operasionalisasi variabel

Menurut Sugiyono (2016:38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Menurut Sugiyono (2016:39) variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan pelatihan pegawai.

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2016:39) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kualitas informasi akuntansi. Variabel tersebut dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang telah ditentukan berdasarkan teori

yang ada. Berikut ini akan dijelaskan batasan dari variabel penelitian beserta skala pengukuran yang akan digunakan.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dengan melakukan pengendalian internal sedangkan variable dependennya adalah pembayaran gaji sebagai bentuk pemenuhan hak pegawai. Berikut ini akan dijelaskan batasan dari variabel penelitian sekaligus ditentukan indikator-indikator beserta skala pengukuran yang akan digunakan, seperti dalam tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
-----------------	-----------------	------------------	--------------

<p>Efektivitas Pengendalian Internal Gaji (X)</p>	<p>Pengendalian internal adalah system yang dibuat oleh perusahaan untuk melindungi asetnya, mengendalikan kewajiban, mengelola risiko, dan keandalan pelaporan keuangan, sehingga memberikan keyakinan yang memadai. Sunarto (2005), Mulyadi (2010), Arens (2012) COSO (2013)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Pengendalian (<i>Control Environment</i>) 2. Penilaian Risiko (<i>Risk Assessment</i>) 3. Aktivitas Pengendalian (<i>Control Activities</i>) 4. Informasi dan Komunikasi System (<i>Information and Communication System</i>) 5. Pemantauan (<i>Monitoring</i>) 	<p>Ordinal</p>
--	--	---	----------------

<p>Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji (Y)</p>	<p>Kualitas pelayanan (<i>service quality</i>) dapat diketahui dengan cara membandingkan persepsi para konsumen atas pelayanan yang nyata yang telah mereka terima atau peroleh dengan pelayanan yang sesungguhnya mereka harapkan pada perusahaan. Jika jasa yang diterima atau dirasakan (<i>perceived service</i>) sesuai dengan yang diharapkan, maka <u>kualitas pelayanan</u> dipersepsikan baik dan memuaskan, jika jasa yang diterima melampaui harapan konsumen, maka</p>	<p>6. Berwujud (<i>Tangible</i>) 7. Empati (<i>Emphaty</i>) 8. Keandalan (<i>Reliability</i>) 9. Keresponsifan (<i>Responsiveness</i>) 10. Keyakinan (<i>Assurance</i>)</p>	<p>Ordinal</p>
---	--	---	----------------

	<p>kualitas pelayanan dipersepsikan sangat baik dan berkualitas. Sebaliknya jika jasa yang diterima lebih rendah daripada yang diharapkan, maka kualitas pelayanan dipersepsikan buruk.</p> <p>Tjiptono & Chandra (2011:157) & (2011:174-17</p>		
--	---	--	--

3.2.3 Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

3.2.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), definisi populasi adalah populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai CV Galery Karya Graha Bandung sebanyak 30 orang yang terdiri dari staf keuangan, staf logistic, staf desain *interior* dan staf desain *eksterior*.

3.2.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan tenaga, waktu dan dana, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut, apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Berdasarkan pengertian tersebut, sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 30 pegawai yang ada pada CV Galery Karya Graha Bandung. Menurut Sugiyono (2017:84) terdapat dua teknik metode sampling diantaranya *Probability Sampling* dan *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Nonprobability Sampling* di bagi menjadi 6 (*enam*) yakni, *sampling sistematis*, *sampling kuota*, *sampling insidental*, *pusposive sampling*, *sampling jenuh*, *snowball sampling*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *sampling jenuh* sebagai metode pengambilan sampel. Menurut Sugiyono (2017:85), *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila seluruh anggota jumlah populasi digunakan sebagai sampel sampel jenuh disebut juga dengan istilah *sensus*, dimana semua anggota populasi

dijadikan sampel. Maka untuk menentukan sampel dari populasi tersebut sebanyak 30 orang.

3.2.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.4.1 Sumber Data

Ada dua jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Suigiyono (2017:137) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017:137) data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data seperti lewat orang lain atau lewat dokumen.

Berdasarkan pengertian tersebut maka data yang diambil adalah data primer.

3.2.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk

dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti sudah dengan pasti variabel yang diukur dan tahu apa yang bisa digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2017:142).

Adapun penyebaran kuesioner ini dilakukan pada CV Galery Karya Graha di kota Bandung. Hal ini untuk memudahkan pengguna sistem dalam menjawab pertanyaan dan pernyataan peneliti dalam mendampingi objek penelitian tersebut pada saat mengisi kuesioner dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan dan pernyataan yang mungkin muncul dari objek penelitian terhadap keadaan yang sesungguhnya dengan yang diinginkan. Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari angket-angket tersebut yang diajukan kepada responden, skala yang digunakan adalah skala Likert.

2. Studi kepustakaan

Metode studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang bersifat teoritis mengenai permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini. Untuk mempermudah perhitungan setiap pertanyaan dari hasil kuisisioner mempunyai 5 (lima) kemungkinan jawaban yang diberi skor berdasarkan skala interval dengan metode *likert*. Skala *likert* mempunyai interval 1-5. Untuk jawaban yang mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor tertinggi dan untuk jawaban yang tidak mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor terendah. Adapun pemberian skor tersebut adalah :

terendah. Adapun pemberian skor tersebut adalah :

Tabel 3.2
Interprestasi Skala *Likert*

Pertanyaan	Nilai (skor)
Sangat tidak setuju (STS)	1
Tidak setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat setuju (SS)	5

Sumber : Sekaran dkk (2009:36)

Kemudian untuk menentukan kategori jawaban responden terhadap masing-masing alternatif terlebih dahulu skala ordinal ditransformasikan menjadi skala interval dengan menggunakan teknik MSI (*Method Succesive Interval*) dengan cara berikut :

- a. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban responden pada setiap pertanyaan dan pernyataan.
- b. Berdasarkan frekuensi dapat diperoleh untuk setiap pertanyaan dan pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- c. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pertanyaan dan pernyataan dan setiap pilihan jawaban.
- d. Menentukan nilai densitas.

Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$SCALE\ VALUE = \frac{(Density\ at\ lower\ limit) - (Density\ at\ upper\ limit)}{(Area\ under\ upper\ limit) - (Area\ under\ lower\ limit)}$$

Keterangan :

Density at lower limit	= Kepadatan batas bawah
Density at upper limit	= Kepadatan batas atas
Area under upper limit	= Daerah di batas atas
Area under lower limit	= Daerah di batas bawah
Menentukan nilai transformasi Y	= $SV + (1 + SV_{\min})$

3.2.5 Rancangan Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data adalah kegiatan mengelompokkan data, metabulasi data dan menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti serta melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2017:147).

3.2.5.1 Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016:428) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang di peroleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Menurut Sekaran dkk tujuan analisis data ini yaitu tujuan pertama, perasaan terhadap data akan memberi ide awal mengenai seberapa baik skala yang dibuat, seberapa baik pengodean dan pemasukkan data dilakukan dan seterusnya. Tujuan kedua, menguji ketepatan data dapat dilakukan dengan memasukkan data untuk analisis faktor, memperoleh alfa cronbach atau keandalan belah dua

pengukuran dan seterusnya. Tujuan ketiga, pengujian hipotesis dicapai dengan memilih menu program peranti lunak yang sesuai, untuk menguji setiap hipotesis dengan menggunakan uji statistik yang relevan. Hasil pengujian tersebut akan menentukan apakah hipotesis terbukti atau tidak.

3.2.5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.2.5.2.1 Uji Validitas

Menurut (Gozali 2016:52) digunakan untuk menugkur sah atau validnya tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Adapun rumus *Product Moment Pearson* adalah:

$$R = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{((n\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2)((n^2 \Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2)}}$$

Rumus :*Product Moment Pearson*

Keterangan :

R= Koefisien Korelasi

X= Variabel Bebas

Y= Variabel Terikat

n = Jumlah yang diteliti

Jika koefisien korelasi (r) bernilai positif dan lebih besar dari r tabel, maka dinyatakan bahwa butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Sebaliknya jika bernilai

negatif, atau positif namun lebih kecil dari r tabel, maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.2.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali 2016:47) Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Teknik perhitungan koefisien reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach Alpha*. Berikut ini rumus uji *Cronbach Alpha*:

$$r = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{Si^2} \right)$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas

k = Banyaknya jumlah item

$\sum Si^2$ = Jumlah varian sector item

Si^2 = Varian total skor

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan program *Statistic Program Social Science* (SPSS) V.23.0 *for windows* dan menggunakan metode *alphacroanbach's* yang akan menghasilkan nilai alpha dalam skala 0 - 1 yang dapat dikelompokan dalam lima kelas.

Tabel 3.3
Nilai dan Tingkat Reliabilitas

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Tidak Reliabel
0,201 – 0,40	Kurang Reliabel
0,401 – 0,60	Cukup Reliabel
0,601 – 0,80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

3.2.6 Uji Normalitas

Menurut Bahruddin dan Hamdi, uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak (2014:114). Sedangkan menurut Imam Ghozali (2011:160) tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam statistik parametrik distribusi data yang normal adalah suatu keharusan dan merupakan syarat yang mutlak yang harus terpenuhi. Uji statistik normalitas yang dapat digunakan diantaranya Chi-Square, Kolmogrov Smirnov, Lilliefors, Shapiro Wilk, Jarque Bera.

Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Normalitas meliputi:

- a. Jika nilai Sig. > 0,05, maka data berdistribusi normal. Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika nilai Sig. < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik

histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.2.7 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas salah satunya dengan melihat penyebaran dari varians pada grafik *scatterplot* pada output SPSS. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas juga bisa menggunakan uji *rank-Spearman* yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual hasil regresi. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (variens dari residual tidak homogen).

3.2.8 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk meramalkan atau memperkirakan nilai dari suatu variabel dalam hubungannya dengan variabel yang lain yang diketahui melalui persamaan garis regresinya, sedangkan regresi linier berganda adalah regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan dengan lebih dari satu variabel bebas tapi masih menunjukkan diagram hubungan yang linier. Menurut Sugiyono (2007:275), manfaat dari hasil analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak.

Berikut ini merupakan model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini :

$$Y = a + b_1X_1$$

Keterangan :

Y = Kualitas pelayanan gaji

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi efektivitas pengendalian internal gaji

X_1 = Efektivitas pengendalian internal gaji

e = Kesalahan (*error*)/tingkat pengganggu

3.2.9 Analisis Koefisien Korelasi

Penelitian ini menggunakan analisis koefisien korelasi, karena untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam

hubungan positif dan negatif sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2007:228).

Peneliti menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* karena data berbentuk interval. Hasil analisis ditunjukkan sesuai dengan tabel berikut ini:

Tabel 3.4
(Interprestasi 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 (2017:184)

3.2.10 Analisis koefisien determinasi

Menurut Sugiyono (2007:231), koefisien determinasi merupakan penguadratan dari nilai korelasi *r-squared*. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dan dependen yang dinyatakan dalam presentase. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Kd = r^2 \times 100\%}$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

3.2.11 Pengujian Hipotesis

1. Merumuskan hipotesis statistik

Ho: Variabel efektivitas pengendalian internal gaji tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas pelayanan pembayaran gaji.

Ha: efektivitas pengendalian internal gaji memiliki pengaruh terhadap kualitas pelayanan pembayaran gaji.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi ditetapkan sebesar 5% atau 0,05 ($\alpha = 0,05$), artinya kemungkinan besar hasil dari penarikan kesimpulan mempunyai profitabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Hasil penelitian ini adalah gambaran mengenai Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Gaji terhadap Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji, Penyebaran kuesioner ditujukan kepada karyawan CV Galery Karya Graha Bandung sebanyak 30 responden.

4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Profil Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Pria	24	80%
Wanita	6	20%
Jumlah	30	100%

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner 2018

Berdasarkan tabel 4.1 terdapat data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden yang menunjukkan bahwa pada CV Galery Karya Graha Bandung, rata-

rata karyawan yang berada di CV Gallery Karya Graha Bandung berjenis kelamin pria dengan presentase 80%.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2

Profil Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	Presentase
Staf Keuangan	4	13,4%
Staf Desain <i>Interior</i>	10	33,3%
Staf Desain <i>Eksterior</i>	10	33,3%
Staf Logistik	6	20%
Jumlah	30	100%

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner 2018

Berdasarkan tabel 4.2 terdapat data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden yang menunjukkan bahwa pada CV Galery Karya Graha Bandung, rata-

rata karyawan CV Gallery Karya Graha Bandung memiliki jabatan staf desain interior dan staf desain eksterior dengan presentase masing-masing 33,3%.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja di CV Gallery Karya Graha Bandung

Tabel 4.3
Profil Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja di CV Gallery Karya Graha Bandung

Pengalaman Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
5 – 10 tahun	14	46,7%
10 – 20 tahun	10	33,3%
Di atas 20 tahun	6	20%
Total	30	100%

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner 2018

Berdasarkan tabel 4.3 terdapat data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden yang menunjukkan bahwa pada CV Galery Karya Graha Bandung, rata-rata karyawan yang memiliki pengalaman bekerja di CV Gallery Karya Graha Bandung yaitu pada 5-10 tahun dengan presentase 46,7%.

4.1.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana kevalidan instrumen dengan menggunakan pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner. Untuk menguji setiap butir dalam instrumen valid atau tidak valid diketahui dengan cara mengkoreksikan skor butir – butir pertanyaan tersebut.

Dimana $n = 30$, $df = (n-2) = (30-2) = 28$

.r tabel = $df = 28$ dengan taraf signifikan 0.05% adalah 0,3061. Apabila skor total = 0,3061 pertanyaan tersebut dinyatakan valid, dan apabila $< 0,3061$ maka dinyatakan pertanyaan tersebut tidak valid.

a. Hasil pengujian validasi variabel X_1 (Efektivitas Pengendalian Internal Gaji)

Hasil pengolahan data kuesioner untuk 10 item pertanyaan tentang penerapan pengendalian internal gaji diperoleh nilai-nilai korelasi product moment pearson sebagai berikut:

Tabel 4.4

Validitas Variabel Efektivitas Pengendalian Internal Gaji (X_1)

NoItem Pertanyaan	Koefisien validitas	r tabel	Keterangan
1	0,569	0,3061	VALID
2	0,820	0,3061	VALID
3	0,820	0,3061	VALID
4	0.506	0,3061	VALID
5	0,665	0,3061	VALID
6	0,820	0,3061	VALID

7	0,601	0,3061	VALID
8	0,820	0,3061	VALID
9	0,506	0,3061	VALID
10	0,634	0,3061	VALID

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25.00

Dari tabel 4.4 di atas, berdasarkan uji validitas variabel penerapan efektivitas pengendalian internal gaji di atas menunjukkan semua item pertanyaan valid, dikarenakan masing-masing nilai r hitung $>$ nilai r tabel. Hasil perhitungan di atas berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel sebesar 0,3061.

Tabel 4.5

Uji Reliabilitas Efektivitas Pengendalian Internal Gaji (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,868	10

Sumber : Output SPSS Versi 25

Dari tabel 4.5 di atas, berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,868, nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,6 oleh karena itu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

b. Hasil pengujian validitas variabel Y (Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji)

Hasil pengolahan data kuesioner untuk 10 item pertanyaan tentang penerapan kualitas pelayanan pembayaran gaji diperoleh nilai-nilai korelasi product moment pearson sebagai berikut:

Tabel 4.6
Validitas Variabel Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji (Y)

No Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,690	0,3061	VALID
2	0,509	0,3061	VALID
3	0,538	0,3061	VALID
4	0,759	0,3061	VALID
5	0,606	0,3061	VALID
6	0,602	0,3061	VALID
7	0,476	0,3061	VALID
8	0,563	0,3061	VALID

9	0,744	0,3061	VALID
10	0,477	0,3061	VALID

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25.00

Dari tabel 4.6 di atas, Berdasarkan uji validitas variabel kualitas pelayanan pembayaran gaji diatas menunjukkan semua item pertanyaan valid, dikarenakan masing-masing nilai r hitung > nilai r tabel. Hasil perhitungan di atas berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan nilai r hitung > r tabel sebesar 0,3061.

Tabel 4.7

Uji Reliabilitas Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,784	10

Sumber : Output SPSS Versi 25

Dari tabel 4.7 di atas, berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,784, nilai *cronbach's alpha* > 0,6 oleh karena itu instrumen penelitian dapat dikatakan tidak reliable.

4.2 Hasil Penelitian Efektivitas Pengendalian Internal Gaji di CV Galery Karya Graha Bandung

Gambaran data hasil penelitian dapat digunakan untuk memperdalam pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap indikator variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden. Berdasarkan presentase skor jawaban responden dengan rumus sebagai berikut.

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Keterangan :

Skor Aktual = Jumlah skor jawaban responden

Skor Ideal = Jumlah skor maksimum (jumlah responden x 5)

Selanjutnya presentase skor jawaban responden yang diperoleh diklasifikasikan berdasarkan tentang presentase skor maksimum (5/5 = 100%) dan skor minimum (1/5 = 20%). Analisis deskriptif dilakukan mengacu kepada setiap indikator yang ada pada setiap variabel yang diteliti dengan berpedoman pada berikut :

Tabel 4.8
Kriteria Presentase Skor Tanggapan Responden

No.	Presentase Skor (%)	Kategori Skor
1	20,00 – 36,00	Sangat Rendah/Tidak Baik
2	36,01 – 52,00	Rendah/Kurang Baik

3	52,01 – 68,00	Cukup Tinggi/Cukup Baik
4	68,01 – 84,00	Tinggi/Baik
5	84,01 – 100	Sangat Tinggi/Sangat Baik

Sumber : Sugiyono 2017

Untuk mengetahui efektivitas pengendalian internal gaji di CV Galery Karya Graha Bandung diukur menggunakan 5 indikator, yaitu indikator lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi system, dan pemantauan yang dioperasikan dalam 10 pertanyaan. Berikut rekapitulasi jumlah skor tanggapan responden dari masing-masing indikator:

1. Indikator Lingkungan Pengendalian

Berikut disajikan skor tanggapan responden untuk indikator lingkungan pengendalian yang terdiri dari 2 pertanyaan dengan pendekatan distribusi frekuensi dan presentase.

Tabel 4.9

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Pengendalian

No.	Pertanyaan		Skor Jawaban Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			STS (1)	ST (2)	RR (3)	ST (4)	SS (5)			
1	Perusahaan melakukan	F	0	1	1	16	12	129	150	
			0	2	3	64	60			

	pegawasan yang baik terhadap kegiatan karyawannya									86%
2	Setiap karyawan telah menerapkan nilai etika dan kejujuran di dalam setiap kegiatan operasional	F	0	0	3	8	19	130	150	87%
			0	0	3	32	95			
Total Skor								259	300	86,3
Kategori								Sangat Baik		%

Pada tabel 4.9 di atas, terlihat bahwa presentasi total skor yang diperoleh dari seluruh pernyataan yang membentuk indikator lingkungan pengendalian adalah sebesar 86,3% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

2. Indikator Penilaian Resiko

Berikut disajikan skor tanggapan responden untuk indikator penilaian resiko terdiri dari 2 pertanyaan dengan pendekatan distribusi frekuensi dan presentase.

Tabel 4.10

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Penilaian Resiko

No.	Pertanyaan	F	Skor Jawaban Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			STS (1)	ST (2)	RR (3)	ST (4)	SS (5)			
3	Perusahaan mengidentifikasi jika adanya perubahan yang mungkin berpengaruh signifikan terhadap pengendalian internal	F	0	0	3	8	19	115	150	77 %
			0	0	9	64	95			
4	Peraturan penggajian yang baru mempengaruhi keberlangsungan manajemen perusahaan	F	0	0	5	15	10	125	150	83,3
			0	0	15	60	50			
Total Skor							240	300	80%	
Kategori							Sangat Baik			

Pada tabel 4.10 di atas, terlihat bahwa presentasi total skor yang diperoleh dari seluruh pernyataan yang membentuk indikator penilaian resiko adalah sebesar 80% dan termasuk dalam kategori baik.

3. Indikator Aktivitas Pengendalian

Berikut disajikan skor tanggapan responden untuk indikator aktivitas pengendalian yang terdiri dari 2 pertanyaan dengan pendekatan distribusi frekuensi dan presentase.

Tabel 4.11

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Aktivitas Pengendalian

No.	Pertanyaan	F	Skor Jawaban Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			STS (1)	ST (2)	RR (3)	ST (4)	SS (5)			
5	Perusahaan melakukan penaksiran resiko yang diikuti oleh rekomendasi untuk mengurangi resiko tersebut	F	0	0	3	9	18	135	150	90%
			0	0	9	36	90			
6	Terdapat pemisahan tugas antara bagian yang melakukan pencatatan, pembayaran, dan pelaporan gaji	F	0	0	3	8	19	136	150	91%
			0	0	9	32	95			
Total Skor							271	300		

Kategori	Sangat Baik	90,3 %
----------	--------------------	-----------

Pada tabel 4.11 di atas, terlihat bahwa presentasi total skor yang diperoleh dari seluruh pernyataan yang membentuk indikator aktivitas pengendalian adalah sebesar 90,33% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

4. Indikator Informasi dan Komunikasi

Berikut disajikan skor tanggapan responden untuk indikator informasi dan komunikasi yang terdiri dari 2 pertanyaan dengan pendekatan distribusi frekuensi dan presentase.

Tabel 4.12

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Informasi dan Komunikasi

No.	Pertanyaan		Skor Jawaban Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			STS (1)	TS (2)	RR (3)	ST (4)	SS (5)			
7	Penyampaian informasi kepada seluruh karyawan dan system pelaporan kepada pihak yang lebih tinggi telah berjalan lancar	F	0	0	2	11	17	135	150	90%
			0	0	6	44	85			
8	Semua transaksi yang dilakukan selalu dicatat	F	0	0	3	8	19	192	150	128%
			0	0	9	88	95			

	dan dilakukan dengan tepat waktu									
Total Skor								327	300	109
Kategori								Sangat Baik		%

Pada tabel 4.12 di atas, terlihat bahwa presentasi total skor yang diperoleh dari seluruh pernyataan yang membentuk indikator informasi dan komunikasi adalah sebesar 109% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

5. Indikator Pemantauan

Berikut disajikan skor tanggapan responden untuk indikator pemantauan yang terdiri dari 2 pertanyaan dengan pendekatan distribusi frekuensi dan presentase.

Tabel 4.13

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Pemantauan

No.	Pertanyaan		Skor Jawaban Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			STS (1)	TS (2)	RR (3)	ST (4)	SS (5)			
9	Kegiatan pengendalian dipantau secara terus menerus	F	0	0	5	15	10	125	150	83,3 %
			0	0	15	60	50			
		F	0	1	1	19	9			

10	Perusahaan melakukan pengawasan dan penghitungan ulang mengenai system penggajian (agar system penggajian berjalan dengan tepat waktu dan tepat jumlah)		0	2	3	76	45	126	150	84%
Total Skor								251	300	84%
Kategori								Sangat Baik		

Pada tabel 4.13 di atas, terlihat bahwa presentasi total skor yang diperoleh dari seluruh pernyataan yang membentuk indikator pemantauan adalah sebesar 84% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.14

**Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Efektivitas
Pengendalian Internal Gaji**

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
1	Lingkungan Pengendalian	259	300	86,3%	Sangat Baik
2	Penilaian Resiko	240	300	80%	Sangat Baik
3	Aktivitas Pengendalian	271	300	90,3%	Sangat Baik
4	Infomasi dan Komunikasi	327	300	109%	Sangat Baik
5	Pemantauan	251	300	84%	Sangat Baik

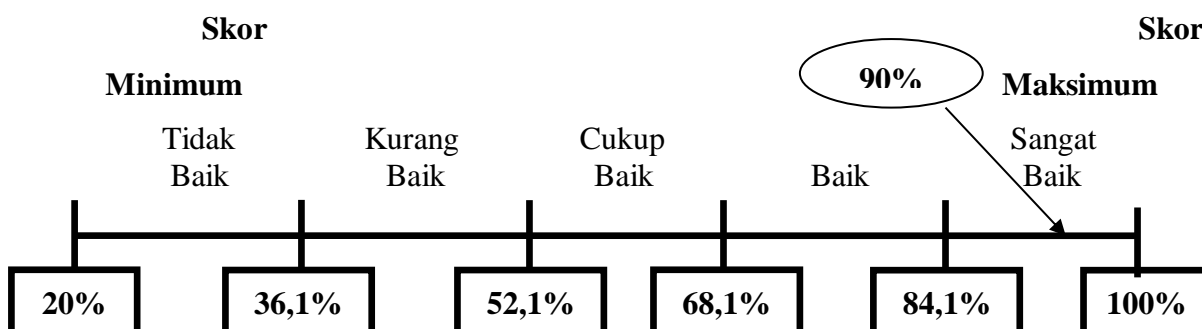
Skor Total	1348	1500	90%	Sangat Baik

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner 2018

$$\% \text{ Skor total} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\begin{aligned} \% \text{ Skor total} &= \frac{1348}{1500} \times 100\% \\ &= 90\% \end{aligned}$$

Pada tabel 4.14 di atas, diketahui bahwa efektivitas pengendalian internal gaji diukur dengan indikator lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan emantauan. Pada indikator informasi dan komunikasi memiliki tanggapan responden tertinggi, sedangkan indikator penilaian resiko memiliki tanggapan responden terendah. Skor aktual yang diperoleh dari seluruh pernyataan-pernyataan yang membentuk efektivitas pengendalian internal gaji adalah sebesar 1348 dan skor ideal sebesar 1500 dengan nilai presentase yang diperoleh 90%. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal gaji pada CV gallery Karya Graha Bandung termasuk dalam kategori sangat baik. Kategori sangat baik jika digambarkan dengan menggunakan garis kontinum maka hasilnya akan tampak sebagai berikut:



Gambar 4.1

Garis kontinum variabel Efektivitas Pengendalian Internal Gaji

4.3 Hasil Penelitian Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji di CV Galery Karya Graha Bandung

Untuk mengetahui kualitas pelayanan pembayaran gaji di CV Galery Karya Graha Bandung diukur menggunakan 5 indikator, yaitu berwujud/bukti fisik, empati, keandalan, koresponsifan, keyakinan yang dioprasikan dalam 10 pertanyaan. Berikut rekapitulasi jumlah skor tanggapan responden atas indikator:

1. Indikator Berwujud/Bukti Fisik

Berikut disajikan skor tanggapan responden untuk indikator berwujud/bukti fisik, yang terdiri dari 2 pertanyaan dengan pendekatan distribusi frekuensi dan presentase.

Tabel 4.15

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Berwujud/bukti fisik

No.	Pertanyaan	Skor Jawaban Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		STS (1)	TS (2)	RR (3)	ST (4)	SS (5)				
11	Perusahaan menyediakan formulir dan dokumen daftar	F	0	0	3	21	6	123	150	82%
			0	0	9	84	30			

	gaji dan upah dengan baik. (adanya kartu jam hadir, kartu jam kerja, slip gaji, bukti kas keluar,dll)									
12	Perusahaan memberikan fasilitas yang baik dan sesuai dengan kebutuhan setiap karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik	F	0	2	4	14	10	122	150	81,3 %
		0	4	12	56	50				
Total Skor								245	300	82%
Kategori								Sangat Baik		

Pada tabel 4.15 di atas, terlihat bahwa presentasi total skor yang diperoleh dari seluruh pernyataan yang membentuk indikator berwujud/bukti fisik adalah sebesar 82% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

2. Indikator Empati

Berikut disajikan skor tanggapan responden untuk indikator empati, yang terdiri dari 2 pertanyaan dengan pendekatan distribusi frekuensi dan presentase.

Tabel 4.16

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Empati

No.	Pertanyaan	Skor Jawaban Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		STS (1)	TS (2)	RR (3)	ST (4)	SS (5)				
13	Anda merasa puas terhadap kepedulian perusahaan dalam memberikan negoisasi gaji terhadap setiap karyawannya	F	0	0	0	4	26	146	150	97,3 %
			0	0	0	16	130			
14	Saya merasa puas terhadap pemilik perusahaan yang menjaga hubungan baik dengan setiap karyawan (melakukan gathering)	F	0	0	2	14	14	132	150	88%
			0	0	6	56	70			
Total Skor							278	300	93%	
Kategori							Sangat Baik			

Pada tabel 4.16 di atas, terlihat bahwa presentasi total skor yang diperoleh dari seluruh pernyataan yang membentuk indikator empati adalah sebesar 93% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

3. Indikator Keandalan

Berikut disajikan skor tanggapan responden untuk indikator keandalan, yang terdiri dari 2 pertanyaan dengan pendekatan distribusi frekuensi dan presentase.

Tabel 4.17

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Keandalan

No.	Pertanyaan		Skor Jawaban Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			STS (1)	TS (2)	RR (3)	ST (4)	SS (5)			
15	Pembagian gaji dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan (tidak adanya kesalahan pada waktu dan jumlah gaji yang telah diterapkan)	F	0	0	3	16	11	128	150	85,3 %
			0	0	9	64	55			
16	Perusahaan membedakan gaji karyawan sesuai dengan posisi jabatan setiap karyawan	F	0	0	4	17	9	125	150	83,3 %
			0	0	12	68	45			
Total Skor							253	300	84,3 %	
Kategori							Sangat Baik		%	

Pada tabel 4.17 di atas, terlihat bahwa presentasi total skor yang diperoleh dari seluruh pernyataan yang membentuk indikator keandalan adalah sebesar 84,3% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

4. Indikator Daya Tanggap/Keresponsifan

Berikut disajikan skor tanggapan responden untuk indikator daya tanggap ,yang terdiri dari 2 pertanyaan dengan pendekatan distribusi frekuensi dan presentase.

pendekatan distribusi frekuensi dan presentase.

Tabel 4.18
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Daya Tanggap/Keresponsifan

No.	Pertanyaan	F	Skor Jawaban Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			STS (1)	TS (2)	RR (3)	ST (4)	SS (5)			
17	Perusahaan selalu memberikan bantuan dan menyediakan pelayanan secara cepat dan tepat terhadap keperluan karyawan	F	0	0	2	18	10	128	150	85,3 %
			0	0	6	72	50			
18	Perusahaan cepat tanggap dalam mengatasi masalah yang telah teridentifikasi (yang dapat menghambat keberlangsunga	F	0	0	0	10	20	140	150	93,3 %
			0	0	0	40	100			

n kegiatan operasional perusahaan)									
Total Skor							268	300	89,3
Kategori							Sangat Baik		%

Pada tabel 4.18 di atas, terlihat bahwa presentasi total skor yang diperoleh dari seluruh pernyataan yang membentuk indikator daya tanggap/keresponsifan adalah sebesar 89,3% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

5. Indikator Keyakinan

Berikut disajikan skor tanggapan responden untuk indikator keyakinan, yang terdiri dari 2 pertanyaan dengan pendekatan distribusi frekuensi dan presentase. pendekatan distribusi frekuensi dan presentase.

Tabel 4.19

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Keyakinan

No.	Pertanyaan	Skor Jawaban Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		STS (1)	TS (2)	RR (3)	ST (4)	SS (5)				
19	Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada seluruh karyawan	F	0	0	1	9	20	139	150	93%
			0	0	3	36	100			
	Setiap karyawan	F	0	0	4	23	3			

20	memiliki kepercayaan yang baik terhadap kualitas pelayanan perusahaan yang diberikan(Dalam pemberian gaji yang sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan)		0	0	12	92	15	119	150	79,3 %
Total Skor								258	300	86%
Kategori								Sangat Baik		

Pada tabel 4.19 di atas, terlihat bahwa presentasi total skor yang diperoleh dari seluruh pernyataan yang membentuk indikator keyakinan adalah sebesar 86% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.20
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kualitas Pelayanan
Pembayaran Gaji

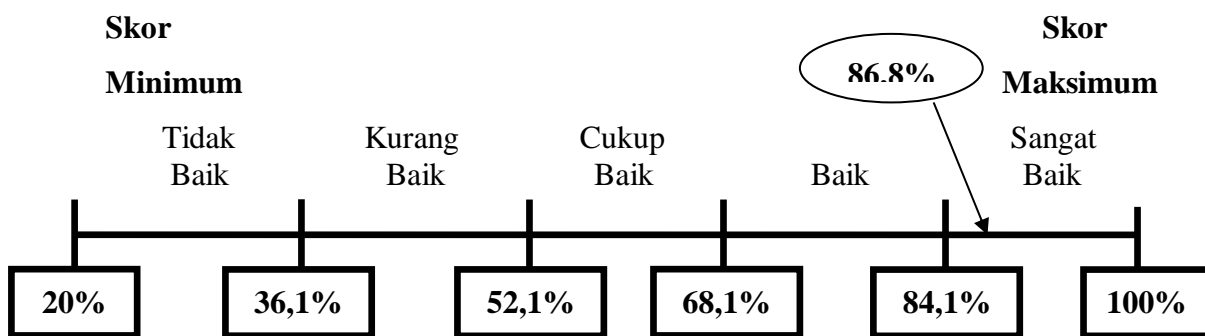
No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
1	Berwujud/Bukti Fisik	245	300	82%	Sangat Baik
2	Empati	278	300	93%	Sangat Baik
3	Keandalan	253	300	84,3%	Sangat Baik
4	Daya Tanggap/Keresponsifan	268	300	89,3%	Sangat Baik
5	Keyakinan	258	300	86%	Sangat Baik
Skor Total		1302	1500	86,8%	Sangat Baik

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner 2018

$$\% \text{ Skor total} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\begin{aligned} \% \text{ Skor total} &= \frac{1302}{1500} \times 100\% \\ &= 86,8\% \end{aligned}$$

Pada tabel 4.20 di atas, diketahui bahwa kualitas pelayanan pembayaran gaji yang dukur dengan indikator yaitu berwujud/bukti fisik, empati, keandalan, daya tanggap, keyakinan. Pada indikator empati memiliki tanggapan responden yang tinggi dan indikator berwujud/bukti fisik memiliki tanggapan responden terendah. Skor aktual yang diperoleh dari seluruh pernyataan-pernyataan yang membentuk variabel kualitas pelayanan pembayaran gaji adalah sebesar 1302 dan skor ideal sebesar 1500 dengan nilai presentase yang diperoleh 86,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan pembayaran gaji CV Galery Karya Graha Bandung termasuk dalam kategori baik. Kategori sangat baik jika digambarkan dengan menggunakan garis kontinum maka hasilnya akan tampak sebagai berikut:



Gambar 4.2

Garis kontinum variabel kualitas pelayanan pembayaran gaji

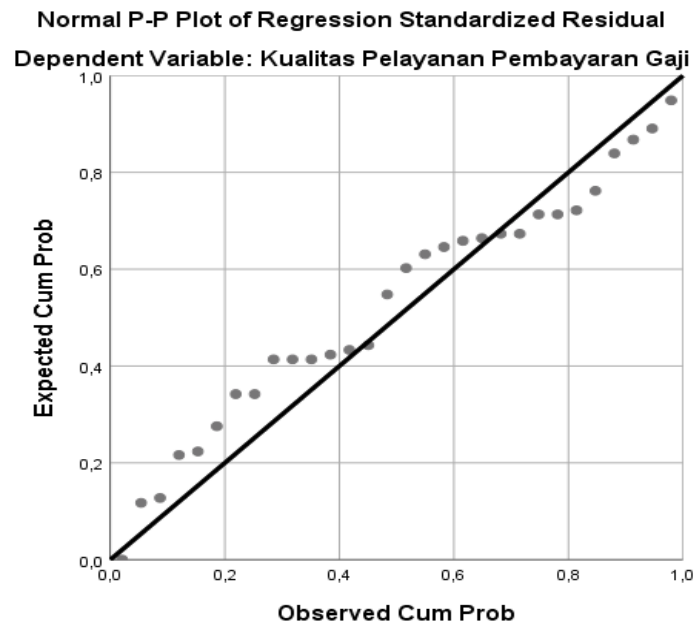
4.4 Hasil Penelitian dan Pembahasan Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Gaji Terhadap Kualitas Pelayanan Pemberian Gaji

Untuk mengetahui ada atau tidaknya secara parsial Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Gaji terhadap Kualitas Pelayanan Pemberian Gaji dilakukan dengan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Data-data bertipe skala pada umumnya mengikuti asumsi distribusi normal. Namun, tidak mustahil suatu data tidak mengikuti asumsi normalitas. Untuk mengetahui kepastian sebaran data yang diperoleh harus dilakukan uji normalitas terhadap data yang bersangkutan. Dengan demikian, analisis statistika yang pertama harus digunakan dalam rangka analisis data adalah analisis statistik berupa uji normalitas. Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas *residual* adalah dengan melihat grafik *histogram* yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendeteksi distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Selain dengan melihat grafik secara *histogram* ataupun melihat *normal probability plot*, salah satu cara melihat normalitas adalah dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov*. Uji *kolmogorov smirnov* digunakan untuk uji statistik apakah data terdistribusi normal atau tidak dengan ketentuan jika nilai signifikansi *kolmogorov smirnov* lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan (0,05), maka data

terdistribusi secara normal. Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan *normal probability plot*, grafik *histogram* dan *kolmogorov smirnov*:



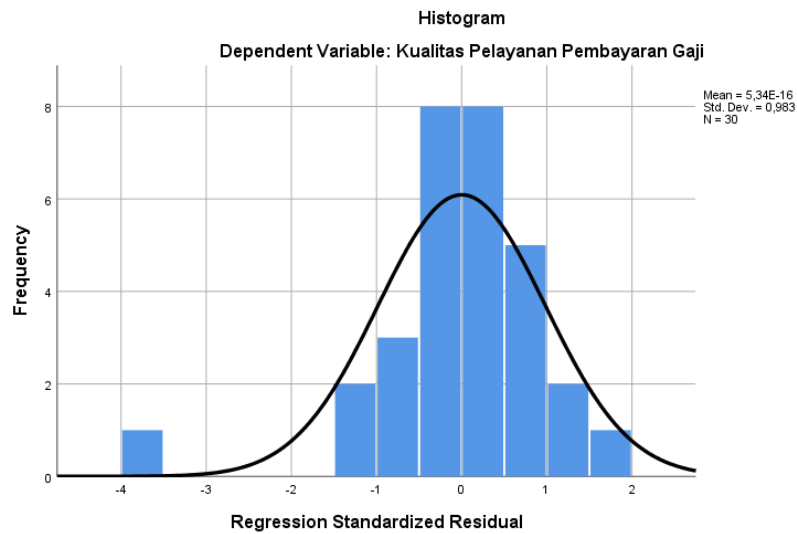
Gambar 4.3

Normal Probability Plot Uji Normalitas

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25.00

Sebaran distribusi data dapat dilihat dengan menggunakan grafik *normal probability plot*. Dilihat dari grafik *normal probability plot*, kesamaan antara nilai probabilitas harapan dan probabilitas pengamatan menunjukkan garis *diagonal* yang merupakan perpotongan antara garis probabilitas harapan dan garis probabilitas pengamatan. Nilai *normal probability plot* terletak disekitar garis *diagonal*, sehingga bisa diartikan bahwa distribusi data adalah normal.

Berikut ini adalah grafik yang menunjukkan tentang hubungan antara Efektivitas Pengendalian Internal Gaji terhadap Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji:



Gambar 4.4

Histogram Uji Normalitas

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25.00

Uji normalitas selanjutnya dilakukan dengan uji *kolmogorov smirnov* satu arah.

Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a) $H_0 = 0$, maka terdistribusi normal.
- b) $H_1 \neq 0$, maka terdistribusi tidak normal.

Dasar keputusan normal atau tidaknya keputusan adalah sebagai berikut :

- a) jika nilai $Asymp.sign(2-tailed) > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- b) jika nilai $Asymp.sign(2-tailed) < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 4.21

Kolmogorov Smirnov Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,43861098
	Absolute	,146
Most Extreme Differences	Positive	,108
	Negative	-,146
Kolmogorov-Smirnov Z		,146
Asymp. Sig. (2-tailed)		,105

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25.00

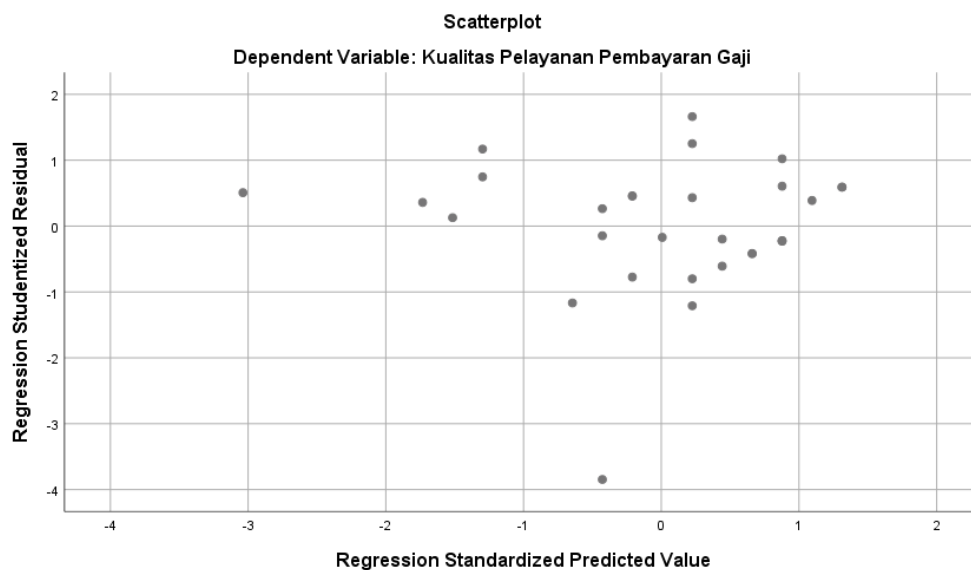
Dari hasil uji *kolmogorov smirnov* dapat diketahui nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,105. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,105 > 0,05$), maka nilai *residual* tersebut telah terdistribusi secara normal.

4.4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variasi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Pada heteroskedastisitas kesalahan yang terjadi tidak secara acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel. Untuk menguji heteroskedastisitas cara yang sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model

terbebas dari masalah heteroskedastitas atau tidak, hanya dengan melihat *scatter plot* dan dilihat apakah *residual* memiliki pola tertentu atau tidak. Dasar pengambilan keputusan untuk *scatter plot* adalah sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar dan di bawah angka 0, maka tidak terjadi heteroskedastitas.



Gambar 4.5

***Scatter Plot* Hasil Uji Heteroskedastitas**

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25.00

Dari *scatter plot* di atas terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas atau menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 kualitas pelayanan pembayaran gaji sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastitas dalam model regresi linear.

4.4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui besar kecilnya Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internl Gaji terhadap Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji. Dalam hal ini untuk menghitungnya menggunakan aplikasi SPSS 25.0, hasil perhitunganya sebagai berikut :

Tabel 4.23

Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,060	4,430		4,528	,000
	Efektivitas_Pengendalian_Internal_Gaji	,531	,100	,707	5,296	,000

a. Dependent Variable: Kualitas_Pelayanan_Pembayaran_Gaji

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan *output* SPSS pada tabel 4.23, maka dapat dibentuk sebuah persamaan linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 20,060 + 0,531X$$

Keterangan:

Y = Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji

X = Efektivitas Pengendalian Internal Gaji

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

a = 20,060 artinya jika variabel efektivitas pengendalian internal gaji(X) bernilai nol (0), maka kualitas pelayanan pembayaran gaji sebesar 20,060

b = 0,531 artinya jika variabel kesadaran efektivitas pengendalian internal gaji(X) meningkat sebesar satu satuan, maka kualitas pelayanan pembayaran gaji akan meningkat sebesar 0,531. Jika efektivitas pengendalian internal gaji (X) menurun, maka kualitas pelayanan pembayaran gaji akan menurun sebesar 0,531.

4.4.4 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini meneliti tentang pengaruh variabel efektivitas pengendalian internal gaji terhadap kualitas pelayanan pembayaran gaji. Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam hubungan positif dan negatif sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Adapun untuk memberikan interpretasi pada koefisien korelasi yang diperoleh, peneliti mengacu pada pedoman interpretasi korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.24
(Interprestasi 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 (2017:184)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 25, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.25
Uji Korelasi *Pearson*

		Efektivitas Pengendalian Internal Gaji	Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji
Efektivitas Pengendalian Gaji	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 30	,707** 30
Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,707** 30	1 30

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25.00

Dari hasil perhitungan korelasi pada tabel 4.25, didapat koefisien korelasi sebesar 0,707 untuk efektivitas pengendalian internal gaji yang artinya menunjukkan hubungan yang kuat antara efektivitas pengendalian internal gaji dengan kualitas pelayanan pembayaran gaji.

4.4.5 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk menentukan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi. Berikut hasil yang diperoleh dari koefisien korelasi dan determinasi untuk mengetahui

tingkat keeratan dan besaran Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Gaji terhadap Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji.

Tabel 4.26
Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,707 ^a	.500	,483	2,48178

- a. Predictors: (Constant), Efektivitas Pengendalian Internal Gaji
- b. Dependent Variable, Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25.00

Berdasarkan hasil koefisien korelasi determinasi pada tabel 4.26, Nilai *adjusted R square* adalah 0,500 yang berarti variable efektivitas pengendalian internal gaji secara simultan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan pembayaran gaji sebesar 50%. Dengan kata lain efektivitas pengendalian internal gaji secara bersama-sama memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 50% terhadap kualitas pelayanan pembayaran gaji, sedangkan sisanya 50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Efektivitas Pengendalian Internal Gaji pada CV Gallery Karya Graha Bandung

Pengujian variabel efektivitas pengendalian internal gaji memiliki 5 dimensi yang pertama yaitu lingkungan pengendalian. Menurut hasil penelitian yang dilakukan di CV Gallery Karya Graha Bandung pengujian mengenai efektivitas pengendalian internal gaji dalam hal lingkungan pengendalian dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Perusahaan melakukan pengawasan yang baik terhadap kegiatan karyawannya, dengan demikian pengawasan yang dilakukan akan terhindar dari tindakan yang menyalahi aturan.
- b. Setiap karyawan telah menerapkan nilai etika dan kejujuran di dalam setiap kegiatan operasional, dimana setiap karyawan memiliki etika dan kejujuran dalam menjalankan tugasnya sehingga hasil yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan.

Kedua, penilaian resiko menurut hasil penelitian yang dilakukan pada perusahaan CV Gallery Karya Graha Bandung, pengujian mengenai efektivitas pengendalian internal gaji dalam hal penilaian resiko, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Perusahaan mengidentifikasi jika adanya perubahan yang mungkin berpengaruh signifikan terhadap pengendalian internal.
- b. Peraturan penggajian yang baru mempengaruhi keberlangsungan manajemen perusahaan.

Ketiga, aktivitas pengendalian menurut hasil penelitian yang dilakukan pada perusahaan CV Gallery Karya Graha Bandung, pengujian mengenai efektivitas pengendalian internal gaji dalam hal aktivitas pengendalian, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Perusahaan melakukan penaksiran resiko yang diikuti oleh rekomendasi untuk mengurangi resiko tersebut.
- b. Terdapat pemisahan tugas antara bagian yang melakukan pencatatan, pembayaran, dan pelaporan gaji.

Keempat, informasi dan komunikasi menurut hasil penelitian yang dilakukan pada perusahaan CV Gallery Karya Graha Bandung, pengujian mengenai efektivitas pengendalian internal gaji dalam hal informasi dan komunikasi, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Penyampaian informasi kepada seluruh karyawan dan system pelaporan kepada pihak yang lebih tinggi telah berjalan lancar.
- b. Semua transaksi yang dilakukan selalu dicatat dan dilakukan dengan tepat waktu.

Kelima, pemantauan menurut hasil penelitian yang dilakukan pada perusahaan CV Gallery Karya Graha Bandung, pengujian mengenai efektivitas pengendalian internal gaji dalam hal pemantauan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kegiatan pengendalian dipantau secara terus menerus.
- b. Perusahaan melakukan pengawasan dan penghitungan ulang mengenai system penggajian (agar system penggajian berjalan dengan tepat waktu dan tepat jumlah).

4.5.2 Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji pada CV Gallery Karya Graha Bandung

Pengujian variable kualitas pelayanan pembayaran gaji memiliki 5 dimensi yang pertama yaitu berwujud. Menurut hasil penelitian yang dilakukan di CV Gallery Karya Graha Bandung pengujian mengenai kualitas pelayanan pembayaran gaji dalam hal berwujud/bukti fisik dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Perusahaan menyediakan formulir dan dokumen daftar gaji dan upah dengan baik.
(adanya kartu jam hadir, kartu jam kerja, slip gaji, bukti kas keluar,dll).
- b. Perusahaan memberikan fasilitas yang baik dan sesuai dengan kebutuhan setiap karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Kedua, empat, menurut penelitian yang dilakukan pada perusahaan CV Gallery Karya Graha Bandung, pengujian mengenai kualitas pelayanan pembayaran gaji dalam hal empati, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Anda merasa puas terhadap kepedulian perusahaan dalam memberikan negoisasi gaji terhadap setiap karyawannya.
- b. Saya merasa puas terhadap pemilik perusahaan yang menjaga hubungan baik dengan setiap karyawan (melakukan gathering).

Ketiga, keandalan menurut penelitian yang dilakukan pada CV Gallery Karya Graha Bandung, pengujian mengenai kualitas pelayanan pembayaran gaji dalam hal keandalan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pembagian gaji dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan (tidak adanya kesalahan pada waktu dan jumlah gaji yang telah diterapkan).
- b. Perusahaan membedakan gaji karyawan sesuai dengan posisi jabatan setiap karyawan.

Keempat, daya tanggap/keresponsifan menurut penelitian yang dilakukan pada CV Gallery Karya Graha Bandung, pengujian mengenai kualitas pelayanan pembayaran gaji dalam hal keresponsifan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Perusahaan selalu memberikan bantuan dan menyediakan pelayanan secara cepat dan tepat terhadap keperluan karyawan.

- b. Perusahaan cepat tanggap dalam mengatasi masalah yang telah teridentifikasi (yang dapat menghambat keberlangsungan kegiatan operasional perusahaan).

Kelima, keyakinan menurut penelitian yang dilakukan pada perusahaan CV Gallery Karya Graha Bandung, pengujian mengenai kualitas pelayanan pembayaran gaji dalam hal keyakinan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada seluruh karyawan.
- b. Setiap karyawan memiliki kepercayaan yang baik terhadap kualitas pelayanan perusahaan yang diberikan (Dalam pemberian gaji yang sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan).

4.5.2 Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Gaji terhadap Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji pada CV Gallery Karya Graha Bandung

Berdasarkan analisis koefisien determinasi maka pengaruh efektivitas pengendalian internal gaji terhadap kualitas pelayanan pembayaran gaji di CV Gallery Karya Graha Bandung adalah sebesar 50% dan sisanya sebesar 50% merupakan pengaruh dari variable lain yang tidak diamati atau diteliti.

Berdasarkan penjelasan di atas, kualitas pelayanan pembayaran gaji pada CV Gallery Karya Graha Bandung berjalan sebagaimana mestinya. Sesuai dengan tujuan dari efektivitas pengendalian internal gaji itu sendiri yang ditulis Sunarto (2005;138) perusahaan dikatakan memiliki efektivitas pengendalian internal yang baik jika memenuhi tiga kriteria. Kriteria tersebut yaitu mempunyai keandalan pelaporan keuangan, manajemen bekerja sesuai dengan undang-undang yang berlaku, menjalankan setiap tugas nya dengan efektivitas dan efisien dalam beroprasi. Dengan menerapkan ke

tiga kriteria tersebut diharapkan berdampak baik terhadap kualitas pelayanan pembayaran gaji. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Diana Nabihah (2015) yang menyatakan adanya pengaruh antara pengendalian internal gaji dengan kualitas pembayaran gaji. Efektivitas pengendalian internal, dapat meningkatkan kualitas pelayanan pembayaran gaji di CV Gallery Karya Graha Bandung.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan mengenai Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Gaji terhadap Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji pada CV Galery Karya Graha, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Efektivitas pengendalian internal gaji pada CV Galery Karya Graha Bandung sudah diterapkan dalam kategori sangat baik karena berada pada garis kontinum 84,1% sampai dengan 100%.

2. Kualitas pelayanan pembayaran gaji pada CV Galery Karya Graha Bandung diukur dengan indikator berwujud/bukti fisik, empati, keandalan, koresponsifan, dan keyakinan dalam kategori sangat baik karena berada pada garis kontinum 84,1% sampai dengan 100%.
3. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal aji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan pembayaran gaji sebesar 50% sedangkan sisanya 50 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran untuk menjadi bahan pertimbangan yaitu sebagai berikut :

1. Bagi CV Galery Karya Graha Bandung
 - a. Perusahaan hendaknya mempertahankan kualitas pelayanan pembayaran gaji sehingga dapat memberikan pelayanan pembayaran gaji yang baik dan berkualitas untuk para pegawainya, dengan cara mempertahankan indikator berwujud atau bukti fisik.

- b. Perusahaan hendaknya mempertahankan efektivitas pengendalian internal gaji sehingga dapat menghasilkan kualitas pelayanan pembayaran gaji yang lebih baik lagi, dengan cara mempertahankan indikator penilaian resiko.
 - c. Perusahaan dapat mempertahankan variabel efektivitas pengendalian internal gaji agar kualitas pelayanan pembayaran gaji meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya
- a. Diharapkan mampu menjadi referenssi dan dapat meneliti serta mengembangkan lebih jauh mengenai pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Gaji terhadap Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji.
 - b. Dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel Efektivitas Pengendalian Internal Gaji, untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kualitas Pelayanan Pembayaran Gaji.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, dan Ridwan. (2009). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruci.
- Al, R. dan Harun. (1993). *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Bandung: Diklat Kuliah Pasca Sarjana UNPAD
- Amin, dan Widjadja, Tunggal. (2005). *Internal Auditing (Suatu Pengantar)*, Jakarta, Haravavindo
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Bologna, J. and Robert. J. Linquisdt.(1987). *Fraud Auditing and Forensic Accounting : New Tools and Techniques, by Jack Bologna and Robert J. Lindquist*, John Wiley & Sons, New York, Wiley & Sons.
- Bologna, J.and Robert J. Linquisdt. (1999). *Audit Kecurangan dan Audit Forensik*.Terjemahan oleh Karyono. 2013. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Clinard and Quinney. (1967). *Criminal Behavioral System A Typology*. New York: Holt, Rinehart and Wistons Inc.
- Crumbley, D. L.(2005).*Forensic and Investigative Accounting*. USA: Holt, Rinehart and Wistons Inc.
- Digabriele, A. (2008). *An empirical investigation of the relevant skill of forensic accountants*. Journal of Education for Business.

- Donald, R. And Cressey. (1973). *Other People's Money (Montclair: Patterson Smith)*.
- Fauzan. (2015). "Penerapan Akuntansi Forensik dan Audit Investigasi terhadap Pencegahan Fraud (Studi Kasus pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Jawa Barat)". Universitas Islam Bandung. Bandung. Skripsi. Vol. 177, No.66
- Ghozali dan Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali dan Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BP-Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hazel, C. (1998). *Crime and Society in Britain*. Edinburg: Pearson Education Limited.
- Hopwood and William S. (2011). *Forensic Accounting and Fraud Examination*. London: McGraw-Hill Education – Europe.
- Howard R. (2005). *Fraud 101. International Standards on Auditing ("ISA") seksi 240 The Auditor's Responsibility to Consider Fraud in an Audit of Financial Statements*". Canada: John Willey & sons , Inc.
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sayyid, A. (2014). *Pemeriksaan fraud dalam akuntansi forensik dan audit investigatif*. IAIN Antasari. Banjarmasin. Vol. 13, No.2
- Sekaran, U. (2014). *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto dan Eman. (2009). *Perbandingan persepsi auditor internal, akuntan publik, dan auditor pemerintah terhadap penugasan fraud audit dan profil fraud auditor*. Fokus Ekonomi: Vol. 4 No.1
- Tuanakotta and Theodorus M. (2010). *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wahono, S. (2011). *Audit Investigasi*. Universitas Narotama. Surabaya.
- Wolfe, and Dana R. (2004) "The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud." CPA Journal

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Meitha Dwi Hermawati
NPM : C10140390
Program Studi : S1 Akuntansi
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Bandung, 12 Mei 1996
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Komp. Permata Biru Blok T No 57 - 58, Rt06
Rw20 Kel. Cinunuk Kec. Cileunyi Kab.
Bandung
No. Hp : 085718008303
E-mail : bayumeitha@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

NO	NAMA SEKOLAH	TAHUN
1	STIE Ekuitas Bandung, Program Studi S1 Akuntansi	2014-2019
2	SMA Negeri 22 Bandung	2011-2014
3	SMP Negeri 1 Cileunyi	2008-2011
4	SD Swasta Al-Amanah Bandung	2002-2008
5	TK ALQALAM Bandung	2000-2002

Pengalaman Kerja : -