

Pengaruh Sistem Komputerisasi Kepegawaian dan Pembayaran Gaji dalam Meningkatkan Pengendalian Internal

Hasnah Nur Sani¹, Teguh Hidayat²✉

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang

teguhhidayat377@gmail.com

Abstract

Internal control is a system that is a policy, practice, procedure used to achieve objectives, namely to safeguard the assets of government agencies, ensure the accuracy and reliability of accounting information, encourage efficiency in the operations of government agencies. The internal control system in each government agency is of course different depending on the superior policy at that agency. The purpose of this study was to determine how the influence of the Personnel Computerization System and Salary Payment in Improving Internal Control at the Regional Personnel Agency of West Sumatra Province. The method in this study is quantitative using primary data in the form of a questionnaire, which focuses on the Personnel Computerization System and Salary Payment in Improving Internal Control at the Regional Personnel Agency of West Sumatra Province. The type of data used by researchers in this study is Cross Section Data by analyzing data using SPSS 26 software which uses nonprobability sampling techniques using convenience sampling techniques to determine the research sample of 45 Civil Servant respondents, from all employees who work at the Regional Civil Service Agency of West Sumatra Province. The analysis technique used is multiple linear regression. The object of this research is the Regional Staffing Agency of West Sumatra Province which is located at Jl. Batang Antokan No.4, Rimbo Kaluang Padang City, West Sumatra. Based on the research results obtained, it shows that the staffing computerization system has a positive effect on internal control and salary payment has a positive effect on internal control at the Office of the Regional Staffing Agency of West Sumatra Province.

Keywords: Computerized System of Staffing, Payroll, Internal Control

Abstrak

Pengendalian internal adalah suatu sistem yang merupakan kebijakan, praktik, prosedur yang digunakan untuk mencapai tujuan, yaitu untuk menjaga aktiva instansi pemerintah, memastikan akurasi dan memiliki keandalan informasi akuntansi, mendorong efisiensi dalam operasional instansi pemerintah. Sistem pengendalian internal pada setiap instansi pemerintahan tentunya berbeda-beda tergantung kebijakan atasan pada instansi tersebut. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Sistem Komputerisasi Kepegawaian dan Pembayaran Gaji dalam Meningkatkan Pengendalian Internal pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan data primer berupa kuesioner, yang berfokus pada Sistem Komputerisasi Kepegawaian dan Pembayaran Gaji dalam Meningkatkan Pengendalian Internal pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Jenis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah Data Cross Section dengan menganalisis data menggunakan software SPSS 26 yang menggunakan teknik nonprobability sampling dengan menggunakan Teknik convenience sampling untuk menentukan sampel penelitian terhadap 45 responden Pegawai Negeri Sipil, dari semua Pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Objek dari penelitian ini adalah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang beralamatkan di Jl. Batang Antokan No.4, Rimbo Kaluang, Kota Padang, Sumatera Barat. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa sistem komputerisasi kepegawaian berpengaruh positif terhadap pengendalian internal dan pembayaran gaji berpengaruh positif terhadap pengendalian internal pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Kata kunci: Sistem Komputerisasi Kepegawaian, Pembayaran Gaji, Pengendalian Internal.

Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Persaingan antar perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan konsumsi masyarakat, baik barang maupun jasa banyak cara yang bisa dilakukan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan serta harapan konsumen salah satunya, yaitu dengan memberikan pelayanan pada masyarakat, dalam memberikan pelayanan di Indonesia masih sangat kurang. Untuk meminimalisir keadaan tersebut tiap perusahaan wajib

memiliki suatu sistem untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu sistem yang dimiliki perusahaan yaitu sistem akuntansi, suatu sistem akuntansi yang baik direncanakan untuk menghasilkan sebuah informasi terutama berhubungan dengan kegiatan keuangan. Informasi tersebut digunakan oleh pihak-pihak terkait dalam pengambilan keputusan serta memudahkan untuk menelusuri asal permasalahan yang terdapat di dalam perusahaan serta menemukan pemecahan masalah yang tepat [1].

Apabila sistem informasi akuntansi tidak berjalan dengan baik, akan menyebabkan sistem berjalan terhambat sehingga kegiatan perusahaan tidak berjalan lancar, informasi yang dihasilkan tidak akurat, dan tujuan dari perusahaan pun sulit untuk dicapai. Dan terjadi hubungan yang erat antara sistem akuntansi dengan pengendalian intern. Dengan bertambahnya kegiatan perusahaan, maka dirancanglah sistem akuntansi untuk setiap kegiatan, salah satunya adalah untuk kegiatan penggajian.

Sistem akuntansi penggajian dirancang untuk menangani transaksi perhitungan gaji pegawai serta pembayarannya. Sistem penggajian dalam perusahaan sangat dibutuhkan, karena dengan adanya sistem penggajian dapat mengorganisir proses penerimaan atau pembagian gaji pada setiap orang yang bekerja di dalam perusahaan, sehingga dapat memberikan efisiensi dan efektivitas dalam proses penggajian tersebut. Apabila suatu perusahaan tidak memiliki sistem akuntansi penggajian yang baik akan menyebabkan terjadinya penyelewengan atau penyimpangan [2].

Sistem akuntansi penggajian sendiri mencakup hal-hal yang berhubungan dengan masalah penggajian pegawai, di antaranya adalah mengenai penggolongan sistem akuntansi penggajian, fungsi-fungsi yang terkait, jaringan prosedur yang membentuk sistem dan dokumen- dokumen yang digunakan dalam proses penggajian. Sistem akuntansi penggajian pegawai dapat juga memperkecil adanya penyelewengan atau kesalahan yang terjadi dalam perusahaan baik secara sengaja maupun tidak sengaja yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, dengan kata lain sistem akuntansi penggajian pegawai dapat berfungsi sebagai kontrol dalam kegiatan perusahaan [3].

Sistem pengendalian intern merupakan proses pemantauan yang memungkinkan manajemen mengetahui apakah tindakan yang dilakukan dan bagaimanakah tindakan koreksinya jika pelaksanaan tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan semula. Suatu sistem pengendalian intern dikatakan memadai jika dengan diterapkannya sistem tersebut semua tujuan perusahaan dapat tercapai. Tujuan tersebut adalah pengamanan atau menjaga aktiva yang dimiliki, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, menjamin adanya efisiensi dalam operasional serta menjaga agar tidak terjadi penyimpangan dari kebijakan yang telah ditetapkan, dengan demikian dapat dilihat bahwa sistem pengendalian intern mempunyai peranan yang penting sekali bagi perusahaan [4]. Sesuai dengan Peraturan Presiden RI No.12 Th 2013 hal Jaminan Kesehatan menyatakan bahwa gaji merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang menjadi ketidakseimbangan dari pemberi kerja kepada pekerja yang telah ditetapkan dan dibayar berdasarkan pada suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan

perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan serta/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Penetapan gaji di Indonesia harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, yaitu sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) yang tercantum pada Peraturan Menteri tenaga Kerja nomor : PER- 01/MEN/1996.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah salah satu lembaga teknis daerah yang tugasnya melaksanakan manajemen kepegawaian daerah. Berpedoman di Keputusan Presiden RI No.159 Tahun 2000 hal panduan pembentukan Badan Kepegawaian wilayah, maka Pemerintah Provinsi Sumatera Barat menghasilkan Badan Kepegawaian Daerah menggunakan perda Provinsi Sumatera Barat No.6 tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi serta Tata kerja Badan/tempat kerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan hasil observasi dengan narasumber

Ibuk Yelmi Febrina, S.Ak yang berkerja menangani bagian penggajian terdapat permasalahan, diantaranya masalah keterlambatan menambahkan anggota tunjangan keluarga pegawai negeri sipil (PNS), karena pegawai negeri sipil (PNS) yang bersangkutan lambat melaporkan tunjangan penambahan anggota keluarga kepada bagian keuangan dan tidak ada data pendukung. Oleh sebab itu perusahaan dituntut untuk menerapkan sistem akuntansi yang baik untuk pengendalian gaji.

Pengendalian Internal adalah proses yang dipengaruhi atas amanat dari dewan komisaris, manajemen atau pegawai lainnya yang didesain untuk memberikan keyakinan dalam organisasi yang bertujuan untuk melindungi aset perusahaan, serta memastikan kepatuhan pada hukum dan peraturan yang telah berlaku [5].

Sistem komputerisasi adalah sistem informasi akuntansi dimana semua proses transaksi dilakukan atau terbantu secara komputer dan terpusat, baik untuk melakukan input, proses, dan output data. Pengolahan data akuntansi akan dapat dilakukan dengan lebih cepat bila digunakan komputer. Dengan adanya perkembangan teknologi komputer yang semakin maju, semakin banyak perusahaan yang menggunakan jasa komputer untuk memproses data akuntansinya [6].

Kata kepegawaian berasal dari kata dasar pegawai yang berarti pegawai atau pekerja. Kepegawaian dalam bahasa inggris diterjemahkan dengan personel, sering disebut personalia. Yang dimaksud dengan kata kepegawaian adalah seluruh orang yang diperkejakan dalam suatu badan tertentu, baik dipemerintah maupun swasta.

Sistem akuntansi penggajian adalah suatu jaringan prosedur yang dirancang untuk menangani transaksi perhitungan gaji dalam melakukan pembayaran atas penyerahan jasa [7]. Penelitian terdahulu mengatakan

bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada sistem akuntansi penggajian terhadap pengendalian internal penggajian [8]. Penelitian terdahulu mengatakan bahwa secara parsial sistem akuntansi penggajian dan pengupahan berpengaruh positif terhadap efektifitas pengendalian internal [9]. Dan juga penelitian terdahulu mengatakan bahwa akuntansi penggajian sistem informasi berpengaruh positif terhadap efektifitas hotel pengendalian intern di Kabupaten Lombok Tengah [10]. Penelitian terdahulu sistem informasi akuntansi penggajian berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal pembayaran gaji karyawan secara parsial [11].

Berdasarkan hasil observasi diatas, sangat jelas bahwa pentingnya sistem informasi penggajian dan pengendalian intern untuk menunjang keberhasilan operasional perusahaan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Sistem Komputerisasi Kepegawaian dan Pembayaran Gaji dalam Meningkatkan Pengendalian Internal pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat”.

2. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, karena metode kuantitatif dapat diungkapkan sebagai metode penelitian sebagaimana berdasarkan filsafat positif, digunakan meneliti buat populasi dan sampel, pengumpulan data yang dipakai instrumen penelitian serta analisis data kuantitatif/statistik, tujuannya untuk menggambarkan dan menguji hipotesis sebagaimana ditetapkan [12].

Objek dari penelitian ini adalah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang beralamatkan di Jl. Batang Antokan No.4, Rimbo Kaluang, Kota Padang, Sumatera Barat.

Dalam penelitian ini, Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara survei lapangan. Metode survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan menyebutkan daftar pertanyaan tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Pengambilan sampel dari populasi Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan desain teknik nonprobability sampling dengan menggunakan Teknik convenience sampling untuk menentukan sampel penelitian. Kuesioner penelitian disebarkan oleh peneliti dengan cara mendatangi Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang peneliti sebarkan adalah sebanyak 80 kuesioner. Tidak dijelaskan kenapa ada Pegawai yang tidak mengisi kuesioner, dari kuesioner yang dibagikan, kuesioner yang kembali sebanyak 45 kuesioner.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji Validitas ini biasa digunakan untuk mengukur sebuah tingkat kemampuan suatu instrument yang digunakan dalam penelitian, apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian tersebut apakah valid atau tidak valid, suatu kuesioner dinyatakan valid, apabila nilai rhitung > dari rtabel, sementara rhitung lebih < dari rtabel maka, kuesioner dinyatakan tidak valid [13].

Tujuan dari uji validitas ini untuk melihat seberapa besar item-item yang digunakan dalam penelitian ini berkontribusi dengan baik. Dengan rumus rtabel yaitu, $DF = n - 2$. Berarti $n =$ jumlah responden. Dimana $Df = 45 - 2 = 43$, maka rtabel pada 43 sebesar 0,2940 dengan tingkat signifikan > 0,05 sehingga item dinyatakan valid. Berdasarkan data yang diperoleh, setelah data diolah dengan menggunakan program SPSS 26 di dapat hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Sistem Komputerisasi Kepegawaian

Item Pernyataan	r ^{-hitung}	r ^{-tabel 5%}	Keterangan
1	0,855	0,2940	Valid
2	0,784	0,2940	Valid
3	0,827	0,2940	Valid

Jika, dilihat dari uji validitas Sistem Komputerisasi Kepegawaian nilai rtabel untuk signifikansi 5% atau 0,05 adalah 0,2940. Tabel 6 menunjukkan bahwa semua pernyataan nilai rhitung > rtabel, sehingga 3 pernyataan tentang Sistem Komputerisasi Kepegawaian sudah memenuhi kriteria validitas yang telah ditentukan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pembayaran Gaji

Item Pernyataan	r ^{-hitung}	r ^{-tabel 5%}	Keterangan
1	0,570	0,2940	Valid
2	0,827	0,2940	Valid
3	0,888	0,2940	Valid
4	0,916	0,2940	Valid
5	0,851	0,2940	Valid
6	0,913	0,2940	Valid
7	0,870	0,2940	Valid

Jika dilihat dari uji validitas Pembayaran Gaji nilai rtabel untuk signifikansi 5% atau 0,05 adalah 0,2940. Tabel 7 menunjukkan bahwa semua pernyataan nilai rhitung > rtabel, sehingga 7 pernyataan tentang Pembayaran Gaji sudah memenuhi kriteria validitas yang telah ditentukan. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pengendalian Internal

Item Pernyataan	r ^{-hitung}	r ^{-tabel 5%}	Keterangan
1	0,721	0,2940	Valid
2	0,745	0,2940	Valid

3	0,861	0,2940	Valid
4	0,804	0,2940	Valid
5	0,642	0,2940	Valid

Jika dilihat dari uji validitas Pengendalian Internal nilai rtabel untuk signifikansi 5% atau 0,05 adalah 0,2940. Tabel 8 menunjukkan bahwa semua pernyataan nilai rhitung > rtabel, sehingga 9 pernyataan tentang Pengendalian Internal sudah memenuhi kriteria validitas yang telah ditentukan.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila diulangi pada waktu yang berbeda, uji ini hanya dilakukan terhadap item-item yang dinyatakan valid pada uji sebelumnya yaitu uji validitas, uji reliabilitas berdasarkan cronbach alpha dimana nilai alpha lebih besar atau sama dengan 0,6 maka menunjukkan variable tersebut Reliable atau jawaban responden akan cenderung sama, walaupun diberikan pada waktu yang berbeda [14].

Berdasarkan data yang telah diperoleh, setelah data diolah dengan menggunakan program SPSS 26 for windows di dapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Sistem			
Komputerisasi Kepegawaian	0,758	0,6	Reliabel
Pembayaran Gaji	0,904	0,6	Reliabel
Pengendalian Internal	0,909	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk Sistem Komputerisasi Kepegawaian (X1) sebesar 0,758 > 0,6, Pembayaran Gaji (X2) sebesar 0,904 > 0,6 dan untuk variable Pengendalian Internal (Y) sebesar 0,909 > 0,6 yang berarti semua indikator instrument penelitian ini reliable dan dapat diterima.

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabelnya adalah normal ataupun sebaliknya. Uji Normalitas dengan menggunakan one sample kolmogorov smirno test. jika nilai yang di hasilkan > 0,05 maka distribusi data bisa dikatakan normal, dan sebaliknya jika nilai yang di hasilkan < 0,05 maka distribusi data tidak normal [15]. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Test Statistic	Sig. (2- Tailed)	Alpha	Keterangan
0,127	0,68	0,05	Normal

Berdasarkan tabel 10 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas menunjukkan besarnya Test Statistic Kolmogrov-Smirnov adalah 0,127 dengan nilai signifikan pengujian kolmogorov-smirnov sebesar 0,68 > 0,05 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal, maka data tersebut dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Multikoleniaritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk melihat korelasi antar variable independen (X). Uji multikolineritas dapat di uji dengan nilai VIF untuk masing- masing variable independen, ada ketentuan untuk bebas dari multikolineritas. Apabila nilai toleransi di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikoloniaritas. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Tabel 6. Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel Penelitian	Collnearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Sistem Komputerisasi Kepegawaian	0,507	1,972	Tidak Terjadi Multikolineritas
Pembayaran Gaji	0,507	1,972	Tidak Terjadi Multikolineritas

Berdasarkan tabel 11 diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai tolerance variable Sistem Komputerisasi Kepegawaian (X1) sebesar 0,507 > 0,1, dan Pembayaran Gaji (X2) sebesar 0,507 > 0,1. Sedangkan nilai VIF untuk Sistem Komputerisasi Kepegawaian 1,972 < 10, dan Pembayaran Gaji 1,972 < 10. Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan variable residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian residual satu pengamatan yang lain tetap maka, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Penelitian	Sig.	Syarat Uji	Keterangan
Sistem Komputerisasi Kepegawaian	0,17	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Pembayaran Gaji	0,13	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 12, maka dapat diketahui bahwa nilai dari probabilitas sigfnifikan variable Sistem Komputerisasi Kepegawaian (X1) sebesar 0,17 dan Pembayaran Gaji (X2) sebesar 0,13. Hal ini menunjukkan bahwa signifikan variable X1 dan X2 > 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas pada pada model regresi ini.

Uji Hipotesis t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan signifikan dari masing-masing variable independen terhadap variable dependen uji T dilakukan untuk memeriksa lebih lanjut manakah diantara kedua variable independen dari Independensi Pegawai, Sistem Komputerisasi Kepegawaian (X1) dan Pembayaran Gaji (X2) tersebut signifikan atau tidak. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	T-tabel	T-hitung	Nilai d	Sig.	Kesimpulan
Sistem Komputerisasi Kepegawaian	2,018	6,056	0,05	0,000	H1 Diterima
Pembayaran Gaji	2,018	2,348	0,05	0,024	H2 Diterima

Berdasarkan hasil tabel 13 dapat diinterpretasikan hasil uji hipotesis sebagai berikut ini :

a. Berdasarkan uji t dapat diketahui bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel (6,056 > 2,018) dan p value < α yaitu 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Sistem Komputerisasi Kepegawaian (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengendalian Internal (Y) sehingga H1, diterima.

b. Berdasarkan uji t dapat diketahui bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,348 > 2,018) dan p value < α yaitu 0,024 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Pembayaran Gaji (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengendalian Internal (Y) sehingga H2, diterima.

Koefisien Determinasi (Uji R2)

Nilai yang digunakan dalam koefisien determinasi adalah dengan menggunakan nilai adjusted R Square. Nilai tersebut digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerapkan variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.733	3.079

Uji R2 yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R2 sebesar 0,733 artinya persentase sumbangan pengaruh Variabel Sistem Komputerisasi Kepegawaian (X1) dan Pembayaran Gaji (X2) terhadap Pengendalian Internal (Y) sebesar 73,3%. Sedangkan sisanya sebesar 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang yang tidak diteliti.

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Error Std.	Beta			
1 (Constant)	1.940	3.573			.543	.590
Sistem Komputerisasi Kepegawaian	1.934	.319	.663		6.056	.000
Pembayaran Gaji	.369	.157	.257		2.348	.024

Berdasarkan tabel 15 diatas, maka dapat disimpulkan hasil pengujian dapat diformulasikan dengan persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Keterangan:

Y= Pengendalian Internal

a= Nilai Konstanta, yaitu nilai Y, jika X1 dan X2 = 0

X1= Sistem Komputerisasi Kepegawaian

X2 = Pembayaran Gaji e = error

$$Y = 1,940 + 1,934 X1 + 0,369 X2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut ini :

a. Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa konstanta * 1,940 ini menunjukkan bahwa tanpa variable bebas (Sistem Komputerisasi Kepegawaian dan Pembayaran Gaji) maka, terjadi peningkatan audit judgment yaitu sebesar nilai konstanta yang di hasilkan 1,940.

b. Koefisien regresi X1 1,934, artinya setiap peningkatan variable Sistem Komputerisasi Kepegawaian sebesar 1 satuan, akan meningkatkan variable Pengendalian Internal sebesar 1,934, dengan menganggap variable lain dalam model konstan.

Koefisien regresi X2 = 0,369 artinya setiap penurunan variable Pembayaran Gaji sebesar 1 satuan, akan menurunkan variable Pengendalian Internal sebesar = 0,369 dengan menganggap lain dalam model konstan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sistem Komputerisasi Kepegawaian dan Pembayaran Gaji dalam Meningkatkan Pengendalian Internal Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Responden pada penelitian ini berjumlah 45 orang. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan diolah sehingga memperoleh hasil pengujian yang dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : a.Secara parsial, sistem komputerisasi kepegawaian berpengaruh dan

signifikan terhadap pengendalian internal Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dimana nilai thitung > daripada nilai ttabel $6,056 > 2,018$ dan tingkat signifikan $0,000 < \text{daripada } 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Sistem Komputerisasi Kepegawaian Terhadap Pengendalian Internal Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dengan kesimpulan H1, diterima. Hasil penelitian ini didukung (Putri & Hendarsyah, 2020) mengatakan bahwa Sistem Pengendalian Intern berpengaruh secara signifikan terhadap penerapan Sistem Komputerisasi Haji Terpadu di kantor Kementerian Agama Kabupaten Bengkalis. b. Secara parsial, Pembayaran Gaji berpengaruh dan signifikan terhadap pengendalian internal Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dimana nilai thitung > daripada nilai ttabel $2,348 > 2,018$ dan tingkat signifikan $0,024 < \text{daripada } 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Pembayaran Gaji Terhadap Pengendalian Internal Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dengan kesimpulan H2, diterima. Hasil penelitian ini didukung (Sundari & Patenrochy, n.d.) mengatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada sistem akuntansi penggajian terhadap pengendalian internal penggajian. c. Besar pengaruh yang diberikan oleh variable Sistem Komputerisasi Kepegawaian dan Pembayaran Gaji terhadap Pengendalian Internal Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah 73,3% (sesuai dengan nilai R2 yang diperoleh dari hasil penelitian ini).

Daftar Rujukan

- [1] Ananda, F., Winda, M., & Wijaya, R. S. (2022). Analisis Pengendalian Internal Atas Transaksi Pengeluaran Kas Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pundi*, 6(2), 245. <https://doi.org/10.31575/Jp.V6i2.423>
- [2] Angraini, N., & Octavianingsih, A. R. (2017). Penerapan Sistem Pengendalian Internal Atas Sistem Prosedur Pembayaran Gaji Berbasis Komputerisasi Pada Sma Mulia Plus. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 16(2), 126. <https://doi.org/10.25124/Jmi.V16i2.318>
- [3] Panjaitan, L. H. B., & Nasution, Yenni Samri Juliaty. (2022). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Mendukung Pengendalian Intern Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Kebun Bandar Selamat. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(6), 1206-1224. <https://doi.org/10.47467/Elmal.V3i6.1201>
- [4] Putri, W. S., & Hendarsyah, D. (2020). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Penerapan Sistem Komputerisasi Haji Terpadu (Siskohat): Studi Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bengkalis. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 52. <https://doi.org/10.35314/Inovbiz.V8i1.1252>
- [5] Suharti, S., & Tini Rumsari, E. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Dalam Meningkatkan Akuntabilitas Pemerintah Desa. *Competitive*, 16(2), 95-104. <https://doi.org/10.36618/competitive.v16i2.1595>
- [6] Setyoningrum, A. A. D. (2020). Pengaruh Kepuasan Gaji, Sistem Pengendalian Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan Tindak Korupsi. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 7(2), 10-23. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v7i2.239>
- [7] Rahma, D. (2021). Analisis Sistem Dan Prosedur Pembayaran Jaminan Kecelakaan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Pengendalian Intern (Studi Kasus Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar). *Account*, 8(2). <https://doi.org/10.32722/acc.v8i2.4400>
- [8] Setya Arumitha, F., Isharijadi, I., & Styaningrum, F. (2020). Analisis Sistem Pengendalian Internal dalam Mewujudkan Transparansi dan Akuntabilitas pada Badan Kepegawaian Daerah. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(5), 1157. <https://doi.org/10.24843/eja.2020.v30.i05.p07>
- [9] Supriani, S., Hilendri L, B. A., & Jumaidi, L. T. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Gaji Karyawan. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 197-207. <https://doi.org/10.46576/bn.v6i1.3330>
- [10] Marselly, M., Rachman, R., & Jasmadeti, J. (2023). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penjualan dan Pengeluaran Kas dalam meningkatkan Pengendalian Internal. *Jurnal Informatika Kesatuan*, 3(2). <https://doi.org/10.37641/jikes.v3i2.891>
- [11] Astari, D., & Marlina, T. (2022). Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Upaya Meningkatkan Sistem Pengendalian Internal. *Jurnal Aplikasi Bisnis Kesatuan*, 2(3). <https://doi.org/10.37641/jabkes.v2i3.1526>
- [12] Yusuf Ansori, D., & Kuntadi, C. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal dan Penerapan Good Corporate Governance dalam Upaya Pencegahan Kecurangan (Fraud). *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 1(1), 349-354. <https://doi.org/10.58344/jmi.v1i1.35>
- [13] Lusiani, P. A., & Damajanti, A. (2022). Peran Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di PT Pelni (Persero) Cabang Semarang. *JUDICIOUS*, 3(2), 114-122. <https://doi.org/10.37010/jdc.v3i2.930>
- [14] Lusiani, P. A., & Damajanti, A. (2022). Peran Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di PT Pelni (Persero) Cabang Semarang. *JUDICIOUS*, 3(1), 84-92. <https://doi.org/10.37010/jdc.v3i1.930>
- [15] Intihanah, I., Aswati, W. O., & Harun, R. R. (2022). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penerimaan Kas Dalam Meningkatkan Sistem Pengendalian Internal (Studi Kasus Pada Pdam Tirta Anoa Kendari). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 7(1). <https://doi.org/10.33772/Jak-Uho.v7i1.24601>