



PENGARUH PERHITUNGAN GAJI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. SARI MULYA INDAH FURNITURE PALEMBANG

Septi Susanti^a, Sri Winarni^b, Yike Diana Putri^c

Politeknik Darussalam^{abc}

Septisusant@gmail.com^a, sri.winarni23@gmail.com^b, Yike.dianaputri@gmail.com^c

Abstract. A salary pay on supply of services performed by employees working for a month. Payroll section concerning the continuity of the company. To cope with payroll fraud and that the payroll process goes well, it would require an accounting system penggajian good and fair. The problem of how the application of payroll accounting system on the performance of employees of PT. Sari Mulya Indah Furniture Palembang and how its effect on performance. The aims of the research was to determine the accounting system penggajian at PT. Sari Mulya Indah Furniture Palembang. The research setting was PT. Sari Mulya Indah Furniture Palembang. Methods of data collection using primary and secondary data while the data analysis method used quantitative method. From the research, the researcher concluded that PT. Sari Mulya Indah Furniture Palembang always paid attention on the effect on the performance of employe's salaries.

Keyword: Payroll, Accounting, System .

Septi Susanti

Septisusant@gmail.com

Pendahuluan

Sejalan dengan meningkatnya perkembangan ekonomi dalam segala bidang, maka sudah sewajarnya jika perusahaan dan instansi baik milik pemerintah maupun swasta mengalami peningkatan disetiap sektor. Dengan adanya peningkatan tersebut perusahaan membutuhkan tambahan tenaga kerja atau tambahan jam kerja, yang ditugaskan perusahaan untuk melaksanakan kegiatan operasional pada perusahaan tersebut.

Peran serta karyawan dalam melaksanakan tugasnya sangat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Tentunya dengan sistem penggajian yang baik perusahaan akan mampu memotivasi semangat kerja dari karyawan yang kurang produktif menjadi produktif dan mempertahankan karyawannya yang sudah produktif bahkan produktivitas karyawan yang sudah produktif, sehingga tujuan perusahaan untuk mencari laba tercapai dengan produktifitas kerja karyawan yang tinggi.

Sistem adalah suatu sarana resmi (formal) untuk mengumpulkan data untuk membantu dan mengkoordinasikan proses pengambilan keputusan (Amin Widjaja Tunggal). Sistem penggajian pada perusahaan biasanya melibatkan beberapa departemen yang ada didalamnya, yaitu departemen bagian SDM, bagian kasir dan bagian akuntansi. Bagian SDM bertanggung jawab pada masalah kepegawaian seperti penerimaan atau perekrutan pegawai, pengangkatan pegawai, hukuman bagi pegawai yang melanggar kebijakan perusahaan dan bertanggung jawab masalah penggajian.

Kasir perusahaan biasanya bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pembayaran gaji serta berbagai tunjangan kesejahteraan karyawan. Bagian akuntansi bertanggung jawab atas pencatatan biaya tenaga kerja dan penyediaan informasi guna pengawasan biaya tenaga kerja. Di dalam akuntansi gaji diperlakukan sebagai beban karena merupakan pengeluaran rutin yang selalu dilakukan oleh suatu perusahaan (Hery,2009).

Akuntansi merupakan sebuah sistem informasi yang menyediakan laporan untuk para pemangku kepentingan mengenai aktivitas dan kondisi ekonomi perusahaan (Amir Abadi Jusuf). Akuntansi dapat didefinisikan sebagai proses pencatatan, penggolongan, peringkasan dan penyajian informasi sebagai dasar pengambilan keputusan atau kebijakan. Pihak-pihak yang berkepentingan terdiri dari eksternal dan internal. Eksternal terdiri dari pemegang saham (investor), pemberi pinjaman dan (kreditur), pemerintah dan analis, akademis dan pusat data bisnis. Sedangkan internal terdiri dari manager dan karyawan.

Sistem akuntansi adalah organisasi formulir, catatan dan laporan yang dikoodinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan (Mulyadi,2008).

Pengawasan dan pengendalian terhadap sistem penggajian yang bersumber dari pelayanan pegawai terhadap konsumen tetap mendapat perhatian dari manajemen. Mengingat pentingnya sumber penggajian bagi penyediaan keuangan, maka diperlukan pengelolaan terhadap sumber penggajian tersebut. Oleh karena itu, diperlukan suatu sistem akuntansi penggajian yang dirancang khusus untuk memenuhi kegiatan dari perusahaan sesuai kebutuhan. Sistem akuntansi penggajian diperusahaan haruslah dilaksanakan secara efektif dan efisien agar

tidak terjadi penyelewengan.

Khususnya pada PT. Sari Mulya Indah Furniture Palembang, keuntungan yang diperoleh perusahaan apabila menerapkan teknologi informasi secara keseluruhan dalam hal pengolahan data gaji karyawan akan menciptakan efisiensi kerja, dan semua kesalahan dalam pemberian informasi dan laporan akan dapat diminimalisirkan.

Didalam dunia usaha pembayaran kepada karyawan biasanya terbagi menjadi dua golongan yaitu gaji dan upah. Istilah gaji biasanya digunakan untuk pembayaran atas pemakaian jasa karyawan bagian manajerial dan administrasi. Besarnya gaji yang diterima oleh karyawan dihitung berdasarkan tarif bulanan, bukan per jam ataupun harian. Sedangkan untuk upah biasanya dibayarkan berdasarkan hitungan jam, harian, mingguan atau kesatuan pekerjaan atau borongan (Hery,2009).

Sistem akuntansi penggajian merupakan rangkaian prosedur perhitungan dan pembayaran gaji secara menyeluruh bagi karyawan secara efisien dan efektif. Khususnya pada PT. Sari Mulya Indah Furniture Palembang yang beralamat di Jl. Ratu Sianum No.04 RT.32 RW.07 Kelurahan 3ilir Kecamatan Ilir Timur 2 Palembang, yang bergerak dibidang manufaktur yaitu jual beli barang berupa lemari, kursi, Meja Hias, Meja Makan, Spring Bed dan lain sebagainya. Perusahaan ini mempunyai karyawan dan karyawan perempuan sebanyak ±100 orang, sistem penggajian merupakan mekanisme pelaksanaan pencatatan dan transaksi pengeluaran keuangan kas, mulai dari gaji pokok dan uang makan. Dengan adanya sistem penggajian ini diharapkan dapat mengontrol semua pengeluaran gaji. Apabila jumlah pengeluaran lebih besar dari anggaran perusahaan akan terjadi defisit.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa sistem informasi akuntansi terhadap penggajian dan pengupahan merupakan bagian yang sangat penting dari kegiatan perusahaan agar dapat memenuhi tujuan perusahaan yang baik, efektif dan efisien. Sistem penggajian di PT. Sari Mulya Indah Furniture Palembang ini sangatlah sederhana dan sistem penggajiannya pun sering telat. Dengan seringannya keterlambatan penggajian di perusahaan maka itu dapat menyebabkan kurang semangatnya karyawan dalam bekerja, perusahaan haruslah memperbaiki sistem penggajian agar tidak adanya lagi dampak negatif yang terjadi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk membahas tentang sistem penggajian pada PT. Sari Mulya Indah Furniture Palembang sehingga penulis memilih judul “Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sari Mulya Indah Furniture Palembang”.

1. Tinjauan Pustaka

Pengertian Sistem

Ada beberapa pendapat dari para ahli dibidang akuntansi yang menjelaskan tentang pengertian sistem, yaitu :

Menurut Islahuzzaman dalam bukunya yang berjudul istilah-istilah akuntansi dan auditing (2012:425) menyatakan bahwa sistem adalah suatu sarana resmi (formal) untuk mengumpulkan data, membantu dan mengkoordinasikan proses pengambilan keputusan.

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2000:1) dalam bukunya yang berjudul sistem informasi akuntansi menyatakan bahwa sistem adalah suatu kerangka kerja terpadu

yang mempunyai satu sasaran atau lebih.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sistem adalah sekelompok dua atau lebih komponen yang berkaitan untuk mencapai tujuan bersama.

Pengertian Akuntansi

Ada beberapa pendapat dari para ahli dibidang akuntansi yang menjelaskan tentang pengertian akuntansi antara lain :

Menurut Amir Abdi Jusuf (2013:9) dalam bukunya yang berjudul pengantar akuntansi menyatakan bahwa akuntansi merupakan sebuah sistem informasi yang menyediakan laporan untuk para pemangku kepentingan mengenai aktivitas dan kondisi ekonomi perusahaan.

Menurut Suparwoto mendefinisikan akuntansi sebagai suatu *system* atau tehnik untuk mengukur dan mengelola transaksi keuangan dan menyajikan hasil pengelolaan tersebut dalam bentuk informasi kepada pihak-pihak intern dan ekstern perusahaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa akuntansi adalah suatu teknik pengukuran dan pengolahan transaksi yang menyajikan hasil dalam bentuk informasi kepada pihak dalam dan luar perusahaan.

Pengertian Sistem Akuntansi Penggajian

Ada beberapa pendapat para ahli dibidang akuntansi yang menjelaskan tentang pengertian sistem akuntansi penggajian, yaitu :

Menurut Baridwan (1990:223) menyatakan bahwa sistem akuntansi penggajian adalah fungsi, organisasi formulir, catatan dan laporan tentang penggajian pada karyawan yang dibayar tiap bulan. Koordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan.

Menurut Mulyadi (2001:373) menyatakan bahwa sistem akuntansi penggajian adalah fungsi, dokumen, catatan, sistem pengendalian intern yang digunakan untuk kepentingan harga pokok produk dan penyediaan informasi guna pengawasan biaya tenaga kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sistem akuntansi penggajian adalah fungsi, organisasi formulir, catatan, prosedur yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi guna pengawasan biaya tenaga kerja.

Pengertian Kinerja

Menurut Islahuzzaman (2012:225) menyatakan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja sampai dengan periode tertentu atau perbandingan antara hasil nyata (realisasi) dengan tolok ukur yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Prawiro Suntor (1999) menyatakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang ataupun sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi seseorang dalam mencapai suatu tujuan dalam melakukan pekerjaan.

Informasi yang digunakan oleh manajemen

Menurut Mulyadi (2008:205) informasi yang dibutuhkan oleh manajemen dari kegiatan penggajian adalah :

- a. Jumlah biaya gaji yang menjadi beban perusahaan selama periode akuntansi tertentu.
- b. Jumlah biaya gaji yang menjadi beban setiap pusat pertanggungjawaban selama

periode akuntansi tertentu.

c. Jumlah gaji yang diterima setiap karyawan selama periode akuntansi tertentu.

d. Rincian unsur biaya gaji yang menjadi beban perusahaan dan setiap pusat pertanggungjawaban selama periode akuntansi tertentu.

Informasi tersebut sangat berguna bagi kebaikan dan kemajuan perusahaan itu sendiri, agar sistem penggajian semakin baik dan jauh dari kecurangan atau dampak negatif lainnya.

Dokumen yang digunakan

Menurut Mulyadi (2008:205) dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian adalah :

a. Dokumen pendukung perubahan gaji

Dokumen-dokumen ini umumnya dikeluarkan oleh fungsi kepegawaian berupa surat-surat keputusan yang bersangkutan dengan karyawan. Misalnya surat keputusan pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat, perubahan tarif upah, penurunan pangkat dan lain sebagainya.

b. Kartu jam hadir

Dokumen ini digunakan oleh fungsi pencatat waktu untuk mencatat jam hadir setiap karyawan di perusahaan.

c. Kartu jam kerja

Dokumen ini digunakan untuk mencatat waktu yang dikonsumsi oleh tenaga kerja langsung pabrik guna mengerjakan pesanan tertentu.

d. Daftar gaji

Dokumen ini berisi jumlah gaji bruto setiap karyawan, dikurangi potongan-potongan berupa Pph pasal 21, utang karyawan, iuran untuk organisasi karyawan dan lain sebagainya.

e. Rekap daftar gaji

Dokumen ini merupakan ringkasan gaji perdepartemen, yang dibuat berdasarkan daftar gaji.

Surat pernyataan gaji

Dokumen ini dibuat oleh fungsi pembuat daftar gaji bersamaan dengan pembuatan daftar gaji atau dalam kegiatan yang terpisah dari pembuatan daftar gaji.

a. Amplop gaji

Uang gaji karyawan diserahkan kepada setiap karyawan dalam amplop gaji.

b. Bukti kas keluar

Dokumen ini merupakan perintah pengeluaran uang yang dibuat oleh fungsi akuntansi kepada fungsi keuangan, berdasarkan informasi dalam daftar gaji yang diterima dari fungsi pembuat gaji.

Dari uraian diatas bahwa dapat disimpulkan, dokumen-dokumen tersebut sangatlah penting digunakan untuk bukti-bukti pendukung bila ada kesalahan atau kekeliruan tentang penggajian yang dilakukan secara rutin.

Catatan akuntansi yang digunakan

Menurut Mulyadi (2008:207) catatan akuntansi yang digunakan dalam pencatatan gaji adalah :

a. Jurnal umum

Dalam pencatatan gaji ini jurnal umum digunakan untuk mencatat distribusi biaya tenaga kerja ke dalam setiap departemen dalam perusahaan.

b. Kartu harga pokok produk

Catatan ini digunakan untuk mencatat upah tenaga kerja yang dikeluarkan untuk pesanan tertentu.

c. Kartu biaya

Catatan ini digunakan untuk mencatat biaya tenaga kerja langsung dan biaya tenaga kerja nonproduksi setiap departemen dalam perusahaan.

d. Kartu penghasilan karyawan

Catatan ini digunakan untuk mencatat penghasilan dan berbagai potongannya yang diterima oleh setiap karyawan.

Fungsi yang terkait

Menurut Mulyadi (2008:204) fungsi yang terkait dalam sistem akuntansi penggajian adalah sebagai berikut :

a. Fungsi kepegawaian

Fungsi ini bertanggungjawab untuk mencari karyawan baru, menyeleksi calon karyawan, memutuskan penempatan karyawan baru, membuat surat keputusan tarif gaji karyawan, kenaikan pangkat dan golongan gaji, mutasi karyawan dan pemberhentian karyawan.

b. Fungsi pencatat waktu

Fungsi ini bertanggungjawab untuk menyelenggarakan catatan waktu hadir bagi semua karyawan perusahaan.

c. Fungsi pembuat daftar gaji

Fungsi ini bertanggungjawab untuk membuat daftar gaji yang berisi penghasilan bruto yang menjadi hak dan berbagai potongan yang menjadi beban setiap karyawan selama jangka waktu pembayaran gaji.

d. Fungsi akuntansi

Fungsi ini bertanggungjawab untuk mencatat kewajiban yang timbul dalam hubungannya dengan pembayaran gaji karyawan.

e. Fungsi keuangan

Fungsi ini bertanggungjawab untuk mengisi cek guna pembayaran gaji dan menguangkan cek tersebut ke bank.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi akuntansi penggajian melibatkan beberapa orang dengan harapan agar penggajian tidak terjadi penyelewengan.

Jaringan prosedur yang membentuk sistem

Menurut Mulyadi (2008:209) sistem penggajian terdiri dari jaringan prosedur berikut ini :

a. 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.

b. Prosedur pencatatan waktu kinerja

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

c. Prosedur pembuatan daftar gaji

Dalam prosedur ini, fungsi pembuat daftar gaji membuat daftar gaji karyawan. Data yang dipakai sebagai dasar pembuatan daftar gaji adalah surat-surat keputusan mengenai pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat,

pemberhentian karyawan, penurunan pangkat, daftar gaji bulan sebelumnya dan daftar hadir.

d. Prosedur distribusi biaya gaji

Dalam prosedur distribusi biaya gaji, biaya tenaga kerja didistribusikan kepada departemen-departemen yang menikmati manfaat tenaga kerja.

e. Prosedur pembayaran gaji

Prosedur pembayaran gaji melibatkan fungsi akuntansi dan fungsi keuangan. Fungsi akuntansi membuat perintah pengeluaran kas kepada fungsi keuangan untuk menulis cek guna pembayaran gaji. Fungsi keuangan kemudian menguangkan cek tersebut ke bank dan memasukan uang ke amplop gaji.

Unsur pengendalian intern

Menurut Mulyadi (2008:220) unsur pengendalian intern adalah sebagai berikut :

1. Organisasi

a. Fungsi pembuat gaji daftar gaji harus terpisah dari fungsi keuangan. Untuk menciptakan sistem pengendalian intern, fungsi akuntansi harus dipisahkan dari fungsi keuangan. Dengan dipisahkannya dua fungsi ini, hasil perhitungan gaji yang dilakukan oleh pembuat daftar gaji di cek ketelitian dan keandalannya kepada karyawan yang berhak.

b. Fungsi pencatat waktu hadir harus terpisah dari fungsi operasi. Waktu hadir merupakan waktu yang dipakai sebagai salah satu dasar untuk perhitungan gaji. Dengan demikian, keandalan dan ketelitian data waktu hadir karyawan sangat menentukan ketelitian dan keandalan data gaji setiap karyawan. Untuk menjamin keandalan data waktu hadir karyawan, pencatatan waktu hadir tidak boleh dilaksanakan oleh fungsi operasi.

2. Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan

a. Setiap orang yang namanya tercantum dalam daftar gaji harus memiliki surat keputusan pengangkatan sebagai karyawan perusahaan yang ditandatangani oleh Direktur Utama. Hal ini untuk menghindari terjadinya oembayaran gaji kepada orang yang tidak berhak meneirmannya.

b. Setiap perubahan gaji karyawan karena perubahan pangkat, perubahan tarif gaji, tambahan keluarga harus didasarkan surat keputusan direktur keuangan.

c. Setiap potongan atas gaji karyawan selain pajak penghasilan karyawan harus didasarkan atas surat potongan gaji 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 harus diotorisasi oleh fungsi personalia.

g. Bukti kas keluar untuk pembayaran gaji harus diotorisasi oleh fungsi akuntansi.

h. Perubahan dalam catatan penghasilan karyawan direkonsiliasi dengan daftar gaji karyawan.

i. Tarif upah yang dicantumkan dalam karrtu jam kerja diverifikasi ketelitiannya oleh fungsi akuntansi biaya.

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 kedalam mesin pencatat waktu harus diawasi oleh fungsi pencatat waktu.

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

3. Metode

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam menyusun jurnal adalah:

1. Jenis data kuantitatif
Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan (Sugiyono,2013).
2. Sumber data primer dan sekunder
Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data atau peneliti. Misalnya slip gaji, daftar hadir karyawan PT. Sari Mulya Indah Furniture Palembang sedangkan sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data atau peneliti. Misalnya data mengenai objek yang diteliti melalui buku dan media informasi lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

Data yang diperoleh penulis adalah data hasil penelitian yang ingin mengungkapkan pengaruh sistem penggajian disebut variabel X, kinerja pegawai disebut variabel Y. Populasi yang diteliti adalah pegawai PT. Sari Mulya Indah Furniture Palembang yang berjumlah 100 pegawai dengan teknik random sampling yang berjumlah 75 pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah survey, yaitu dengan memberikan kuesioner kepada 75 pegawai PT. Sari Mulya Indah Furniture Palembang sebagai sampel.

Penulis memberikan 5 pernyataan dari setiap variabel. Pernyataan dibuat berdasarkan parameter yang telah disesuaikan dengan alternatif jawaban memiliki skor dengan berpatokan pada pilihan alternatif jawaban. Terdapat 10 pernyataan yang menyatakan pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja pegawai pada PT. Sari Mulya Indah Furniture Palembang, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Ragu-Ragu (RR) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Informasi umum tentang responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan umur dapat dilihat pada tabel 1. dan tabel 2. pada halaman selanjutnya.

Tabel 1
Jenis Kelamin Responden

Responden	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	42	56%
Perempuan	33	44%
Total	75	100%

Sumber : Data yang diolah, 2015

Responden yang diteliti total berjumlah 75 orang. Responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 33 orang atau 44% dari total responden dan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 42 orang atau 56% dari jumlah total. Sedangkan berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2.
Usia Responden

Interval Umur	Frekuensi	Presentase
21 – 30	30	40%
31 – 40	30	40%
41 – 50	10	13,333%
51 – 60	5	6,6667%
Total	75	100%

Sumber : Data yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 2., usia responden yang paling mendominasi adalah interval usia 21-30 dan 31-40 berjumlah sama yaitu masing-masing berjumlah 30 orang atau 40% dari jumlah responden. Selanjutnya diikuti oleh interval usia 41-50 yang berjumlah 10 orang atau 13,333% dari jumlah responden. Sedangkan untuk interval usia 51-60 yang berjumlah 5 orang atau 6,6667% dari total jumlah responden. Hasil tanggapan responden pegawai PT. Sari Mulya Indah Furniture Palembang dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Persentase Jawaban Responden (X)

NO	PERNYATAAN Sistem Penggajian (X)	ALTERNATIF JAWABAN					Total Res (75)
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Sistem penggajian pada PT. Sari Mulya Indah Furniture Palembang sangat tepat waktu	30%	60%	0%	0%	0%	100%
2	Skema sistem penggajian pada PT. Sari Mulya Indah Furniture Palembang sangat baik	30%	60%	0%	0%	0%	100%
3	Gaji yang anda peroleh sangat mencukupi kebutuhan sehari-hari	0%	46,66%	0%	53,33%	0%	100%
4	Gaji yang anda terima membuat anda meningkatkan produktivitas dalam bekerja	54,05%	46,66%	0%	0%	0%	100%
5	Bonus yang diberikan perusahaan pada waktu tertentu dapat meningkatkan motivasi anda dalam menyelesaikan pekerjaan	66,66%	33,33%	0%	0%	0%	100%

Sumber : Data yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa 30% responden sangat setuju (SS) dengan keamanan sistem penggajiannya dan 60% responden menyatakan setuju (S). 30% responden menyatakan sangat setuju (SS) tentang skema penggajian di perusahaan dan 60% responden setuju (S). 46,66% responden setuju (S) dengan gaji yang diperoleh untuk kebutuhan sehari-hari dan 53,33% tidak setuju (TS) dengan gaji yang diperoleh untuk kebutuhan sehari-hari.

54,05% responden menyatakan sangat setuju (SS) gaji dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja dan 46,66% responden setuju (S). 66,66% responden sangat setuju (SS) dengan bonus yang diberikan perusahaan pada waktu tertentu untuk meningkatkan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan 33,33% responden menyatakan setuju (S).

Tabel 4.
Persentase Jawaban Responden (Y)

NO	PERNYATAAN Kinerja Pegawai (Y)	ALTERNATIF JAWABAN					Total Res (75)
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Tambahan upah lembur yang ditetapkan perusahaan meningkatkan motivasi anda dalam bekerja	20%	80%	0%	0%	0%	100%
2	Tunjangan yang diberikan perusahaan membuat anda termotivasi dalam bekerja	33,33%	66,66%	0%	0%	0%	100%
3	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kinerja pegawai	0%	33,33%	0%	40%	26,66%	100%
4	Sistem penggajian yang teratur dapat menimbulkan semangat kerja pegawai	37,33%	62,66%	0%	0%	0%	100%
5	Pembayaran gaji dilakukan terhadap orang yang benar dan dengan jumlah yang tepat	33,33%	46,66%	0%	13,33%	6,66%	100%

Sumber : Data yang diperoleh, 2015

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa 20% responden menyatakan sangat setuju (SS) dengan tambahan upah lembur yang ditetapkan perusahaan dan 80% responden menyatakan setuju (S). 33,33% responden menyatakan sangat setuju (SS) dengan tunjangan yang diberikan perusahaan untuk memotivasi dalam bekerja dan 66,66% responden menyatakan setuju (S). 33,33% responden menyatakan setuju (S) memberikan gaji sesuai dengan kinerja pegawai, 40% responden menyatakan tidak setuju (TS) dan 26,66% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS).

37,33% responden menyatakan sangat setuju (SS) bahwa sistem penggajian yang teratur dapat menimbulkan semangat kerja pegawai dan 62,66% responden setuju (S). 33,33% responden menyatakan bahwa pembayaran gaji dilakukan terhadap orang yang benar dan dengan jumlah yang tepat, 46,66% responden setuju (S), 13,33% responden tidak setuju (TS) dan 6,66% responden sangat tidak setuju (STS). Untuk mencari persamaan regresi antara variabel X dan variabel Y, maka digunakan rumus perhitungan $\hat{Y} = a + bX$, dalam buku Riduwan dan Sunarto, 2007:9, sebagai berikut:

Keterangan:

\hat{Y} = (baca Y topi) subjek variabel terikat yang diproyeksikan

X = variabel bebas

a = nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{75 \times 30107 - 1570 \times 1438}{75 \times 33066 - 1570^2}$$

$$= \frac{2258025 - 2257660}{2479950 - 2464900}$$

$$= \frac{365}{15050}$$

$$= 0,024.$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

$$= \frac{1438 - 0,024 \times 1570}{75}$$

$$= \frac{1400,32}{75}$$

$$= 18,6709$$

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$= 18,6709 + 0,024X$$

Untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan perhitungan *korelasi pearson product moment* (Riduwan dan Sunarto, 2007:80). Selanjutnya nilai perhitungan yang telah diolah, dimasukkan kedalam rumus perhitungan *korelasi pearson product moment* sebagai berikut:

Korelasi (r)

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r = Korelasi

n = Jumlah sampel

$$\text{Jadi, } r = \frac{75 \times 30107 - 1570 \times 1438}{\sqrt{75 \times 33066 - (1570)^2} \times \sqrt{75 \times 27806 - (1438)^2}}$$

$$r = \frac{2258025 - 2257660}{\sqrt{2479950 - 2464900} \times \sqrt{2085450 - 2067844}}$$

$$= \frac{365}{\sqrt{15050} \times \sqrt{17606}}$$

$$= \frac{265}{\sqrt{264970300}}$$

$$= \frac{265}{16277,9083}$$

$$= 0,01627$$

$$= 0,016$$

Untuk melihat hasil perhitungan besar korelasi (pengaruh variabel X terhadap variabel Y), dapat dilihat berdasarkan tabel 4, yaitu pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi berikut ini:

Tabel 5.

Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

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

Sumber: data Riduwan dan Sunarto (2007:81)

Berdasarkan tabel 5, maka intepretasi koefisien korelasi yang ditemukan adalah sebesar 0,016 termasuk pada kategori sangat rendah dengan interval 0,00 – 0,199. Jadi terdapat pengaruh yang sangat rendah antara sistem penggajian terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya pengaruh variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus *koefisien diterminan* sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = Nilai koefisien diterminan

r = Nilai koefisien korelasi

$$\text{jadi, KP} = 0,016^2 \times 100\%$$

$$= 0,000256 \times 100\%$$

$$= 0,0256\%$$

$$\text{Pengaruh lain} = 100\% - 0,0256\%$$

$$= 99,974\%$$

Artinya sistem penggajian memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,0256% dan sisanya 99,974% ditentukan atau dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk menguji signifikasi atau makna hubungan variabel X terhadap Y dengan menggunakan rumus *korelasi pearson product moment t hitung* sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

$$\text{Jadi, } t_{\text{hitung}} = \frac{0,016\sqrt{75-2}}{\sqrt{1-0,016^2}}$$

$$\begin{aligned} &= \frac{0,136}{0,999744} \\ &= 0,13603 \end{aligned}$$

Pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat diketahui dengan menguji hipotesis. Penulis membuat hipotesis yang mungkin terjadi dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji 2 pihak, yaitu dengan menghitung nilai kritis (t) dengan (t) tabel untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Berikut adalah hipotesis yang mungkin terjadi:

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya signifikan dan

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$, terima H_0 artinya tidak signifikan

Selanjutnya harga t_{hitung} dikonsultasikan dengan tabel t (lihat lampiran), untuk kesalahan $\alpha = 0,05$, uji dua pihak, dan derajat kebebasan (dk) 30 ($n-2$) maka diperoleh $t_{tabel} = 2,042$. Ternyata t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , atau $0,13603 \leq 2,042$, maka H_0 diterima, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara sistem penggajian dengan kinerja pegawai.

5. Daftar Pustaka

- Mulyadi. 2001. Sistem Akuntansi, Yogyakarta : STIE YKPN.
Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen, Yogyakarta : Alfabeta.
Mulyadi. 2008. Sistem Akuntansi, Jakarta : Salemba Empat.
Hery. 2009. Pengantar Akuntansi II, Jakarta.
Amir, Abdi Jusuf. 2013. Pengantar Akuntansi, Jakarta : Salemba Empat.
Dr. Islahuzzaman. 2012. Istilah-Istilah Akuntansi & Auditing, Bandung : Bumi Aksara.
Hartono. 2008. SPSS 16.0 Analisis Data Statistik dan Penelitian, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
A. Hall, James. 2001. Sistem Informasi Akuntansi. Jakarta : Salemba Empat.
Edward Tanujaya., Martani Dwi., Sylvia Veronica Siregar., Ratna Wardhani., Aria Farahmita., M. 2017. Akuntansi keuangan menengah. Edisi 2 Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
Efendi, Rizal. 2013. Accounting Principles. Edisi Revisi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
Ikatan Akuntansi Indonesia. 2017. Standar Akuntansi Keuangan Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP). Jakarta: Salemba Empat.