PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora
Vol.4, No.4, Juni 2025

Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Pada Pengendalian Internal Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Di PT NSL

Enung Siti Sodah[1], Elloni Shenurti[2], Asep Saefurahman[3], Hendrawati[4], Rini Ratnaningsih[5]
[1,2,3,4,5]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta, Indonesia
Email: enung_siti_saodah@stei.ac.id[1], elloni_shenurti@stei.ac.id[2], asep_saefurahman@stei.ac.id, hendrawati@stei.ac.id[4], rini_ratnaningsih @stei.ac.id[5]

Article History:
Received: 12 Mei 2025
Revised: 10 Juni 2025
Accepted: 13 Juni 2025

Keywords: *Sistem informasi akuntansi, pengendalian internal penggajian, kinerja karyawan*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan sistem informasi akuntansi pada pengendalian internal penggajian terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui penyebaran kuesioner sebagai suatu pengambilan sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, diukur menggunakan bantuan software SPSS versi 29. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan rumus Margin Of Error (MOE). Data yang digunakan pada penelitian ini berupa data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan google form dan microsoft excel. Metode pengolahan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, koefisien determinasi dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT NSL (2) pengendalian internal penggajian berpengaruh positif terhadap kinerja karwayan di PT NSL.*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi pada era globalisasi saat ini semakin meningkat sehingga menuntut perusahaan untuk lebih efisien, efektif, dan ekonomis dalam menentukan besar besar kecilnya biaya operasional perusahaan.Kebutuhan akan informasi juga menjadi sangat penting bagi perusahaan dalam pengelolaan bisnisnya, agar dapat bertahan dalam persaingan yang ketat. Informasi yang berkualitas yaitu yang akurat, relevan, dan tepat waktu dapat membantu pengambilan keputusan bisnis yang tepat, yang dapat disesuaikan dengan sistem informasi akuntansi yang diterapkan pada masing-masing perusahaan. Agar dapat memperoleh informasi yang efektif dan bermanfaat, tentu saja perusahaan memerlukan sistem informasi akuntansi yang baik guna menunjang operasional internal perusahaan. Oleh karena itu, untuk membantu menunjang kegiatan, perusahaan membutuhkan sumber saya manusia yang tidak lain adalah karyawan. Karyawan merupakan penjual jasa baik pikiran maupun tenaga untuk mendapat kompensasi sesuai dengan besaran yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2016). Di Indonesia Penggajian diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.Perusahaan mempunyai kewajiban untuk membayar upah sesuai kontrak yang telah disepakati, dan juga karyawan mempunyai kewajiban untuk bekerja sesuai keinginan perusahaan dan perjanjian sebelumnya.

Masalah Penggajian merupakan masalah yang umum terjadi dalam sebuah badan usaha.Fenoma yang terjadi yaitu pada Tahun 2021 terjadi kasus terkait ketidaksesuaian gajiaparatur sipil negara (ASN), hal initerjadi karena belum diperbaharui data ASN atau PNS. Sebanyak 97.000 data ASN atau PNS belum diperbaharui. Hal ini mengakibatkan penyaluran gaji yang diberikan oleh pemerintah tidak diterima oleh orang yang bersangkutan dan ketidaksesuaian data ini berpotensi membuat gaji PNS tetep dibayarkan karena tidak terverifikasi status kerjanya(CNBP Indonesia, 2021). Selain itu masalah penggajian yang sering terjadi juga yaitu penurunan dan pemotongan gaji yang tidak sesuai peraturan seperti kasus mantan bendahara pengeluaran pembantu di dinas Damkar depok, ia ditangkap karena telah memotong upah atau penghasilan tenaga kerja honorer pada periode 2016-2020 (Kompas.com, 2021).Permasalahan yang umum terjadi yaitu kesalahan perhitungan gaji karena adanya ketidaksesuaian gaji dengan upah minimum provinsi (UMP), upah minimum rata-rata (UMR) ataupun upah minimum kota (UMK), gaji dibawah UMR/UMK dan ketidaksesuaian gaji dengan kontrak kerja yang telah dijanjikan, ketidaksesuaian beban dengan tanggung jawab, dan masalah yang paling sering terjadi yaitu perusahaan sering terjadi adalah keterlambatan pembayaran gaji oleh perusahaan dan adanya penyalahgunaan wewenang oleh beberpa pihak sehingga muncul kecurangan dan penyelewengan yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Menurut Romney & Steinbart (2019) Peningkatan Sistem Informasi Akuntansi dengen struktur pengendalian intern yang tepat bisa membantu sistem dari bencana, kegagalan, kesalahan serta kecurangan. Artinya, jika ingin mendapatkan hasil yang efektif, sistem harus didukung oleh pengendalian internal dan struktur yang sesuai. Untuk mencapai penerapan sistem pengelolaan gaji yang baik, suatu perusahaan memerlukan sistem pengendalian internal yang memberikan informasi mengenai pengendalian internal dan prosedur perusahaan. Menurut Niswonger (2008) pengendalian intern merupakan Peraturan serta prosedur yang melindungi aktiva dari adanya kekeliruan pengguna, meyakinkan bahwa informasi yang diberikan tepat dan meyakinkan bahwa peraturan dan ketetapan telah diikuti. Untuk menghindari kekeliruan dalam sistem penggajian maka diperlukan pengendalian intern penggajian yang tepat. PT.NSL adalah perusahaan manufaktur baja dari NSL Group yang berlokasi di Bekasi,Indonesia. Selain manufaktur, PT NSL dapat menangani pemrosesan sekunder seperti quenching, pengeboran dan lain-lain. Bahan bakunya memiliki gulungan yang berbeda-beda sehingga memungkinkan perusahaan memproduksi pipa dengan ukuran berbeda. Produk yang diproduksi tunduk pada pengendalian kualitas dan terintegrasi dari perencanaan bahan baku hingga produk jadi, sehingga proses produksi menjadi lebih efisien. Produknya berupa pipa baja karbon yang merupakan pipa yang sangat aman dan tahan lama, banyak digunakan pada suku cadang mobil dan sepeda motor. Produk lainnya yaitu pipa stainless steel merupakan pipa stainless steel yang memiliki ketahanan karat yang tinggi dan dapat mempertahankan sifat mekanik pada suhu ekstrim. Peneliti ingin melihat apakah terjadi kesalahan,kecurangan, dan penyelewengan maupun ketidaksesuaian data sistem penggajian.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Septri dkk (2017),Astari (2020) menyatakan sistem informasi akuntansi penggajian berpengaruh positif terhadap pengendalian internal gaji karyawan dan berbanding terbalik dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Oroh dkk (2021), Indrasti & Sulistyawati (2021) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian masih belum efektif sepenuhnya dalam mendukung pengendalian internal gaji karyawan karena tidak adanya pencatatan waktu hadir atau absensi pada sistem tersebut.

KERANGKA TEORI

Theory of Reasoned Action (TRA), teori ini merupakan teori tindakan yang alasan-alasannya berkaitan dengan sikap dan perilaku individu dalam melakukan suatu tindakan. Dalam teori ini

menjelaskan bahwa behavior dilakukan karena seseorang memiliki keinginan untuk menjalankannya karena minat prilaku akan menentukan prilakunya. (Fishbein dan Ajzen, 1975). Teori ini menciptakan model yang berkaitan dengan sistem informasi yaitu *Technology Acceptance Model* (TAM). Teori ini dikembangkan oleh Davis (1889). Tujuan model ini adalah untuk menjelaskan faktor utama perilaku pengguna dalam menyetujui penggunaan sistem. Model ini harus menunjukkan bahwa penggunaan sistem informasi dipengaruhi oleh variabel kegunaan dan keramahan pengguna. Artinya teori ini dapat digunakan untuk mengevaluasi sikap karyawan terhadap penerimaan penggunaan sistem informasi.

KINERJA KARYAWAN

Kinerja karyawan merupakan kesiapan seseorang dalam melakukan suatu aktivitas serta memaksimalkannya mengikuti tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diinginkan Rivai (2015). Menurut Tika (2012) Kinerja karyawan merupakan perilaku yang secara langsung berhubungan dengan produksi atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilaksnakan selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh adanya berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Mendefinisikan bahwa kinerja seorang karyawan bukan sekedar informasi bagi perusahaan untuk menaikkan atau menetapkan gaji. Namun yang menjadi persoalan adalah bagaimana perusahaan itu sendiri dapat memotivasi dan menyemangati karyawan serta mengembangkan rencana untuk memperbaiki penurunan kinerja yang dapat dihindari.

SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

Menurut Romney & Steinbart (2018:10) Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah sistem yang dapat mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses data untuk menghasilkan informasi bagi para pembuat keputusan. Menurut Turner, Weickgenannt, & Copeland (2017:4) sistem informasi akuntansi meliputi proses, prosedur, dan sistem yang menangkap data akuntansi dari proses bisnis, mencatat data akuntansi ke dalam catatan yang sesuai, memproses data akuntansi secara terperinci dengan mengklasifikasikan, merangkum, dan mengkonsolidasikan serta melaporkan data akuntansi yang diringkas ke pengguna internal maupun eksternal. Berdasarkan pengertian sistem informasi akuntansi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah suatu organisasi atau komponen suatu perusahaan yang mempunyai fungsi mengumpulkan mengolah, menganalisis,dan mengkomunikasikan suatu informasi keuangan untuk mengevaluasi pengembangan dan pengelolaan suatu perusahaan. Mulyadi (2016:373) mengemukakan bahwa sistem akuntansi penggajian sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena memiliki hubungan langsung dengan karyawan yang memberikan kemungkinan untuk memutuskan secara cermat dan teliti berapa pendapatan yang seharusnya diterima oleh tiap karyawan.

Sesuai dengan teori *Theory Of Reasoned Action* (TRA) yang menjelaskan bahwa teori ini berkaitan dengan sikap dan prilaku individu dan teori yang sudah dikembangkan Davis et al (1889) yaitu *Technology Acceptance Model* (TAM). dimana teori ini bertujuan menjelaskan faktor-faktor utama dari prilaku pengguna terhadap penerimaan penggunaan sistem, baik dari kemanfaatan maupun dari kemudahan yang dapat disumpulkan bahwa teori ini menjelaskan bahwa penggunaan suatu sistem akan menghasilkan suatu perilaku dalam melaksanakan kegiatan dan dapat disimpulkan bahwa adanya sistem informasi akuntansi penggajian disuatu perusahaan baik dari segi manfaat dan kemudahan akan menghasilkan sikap atau perilaku terhadap individu

yang tidak lain adalah karyawan.

Teori ini diperkuat dengan penelitian Septri dkk (2017),Astari (2020) yang menunjukkan bahwa sistem informasi penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi nilai prosedur penggajian maka kinerja pegawai semakin meningkat, dan kinerja pegawai pun semakin meningkat dan bernilai positif. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:.

H^1: Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENGENDALIAN INTERNAL PENGGAJIAN

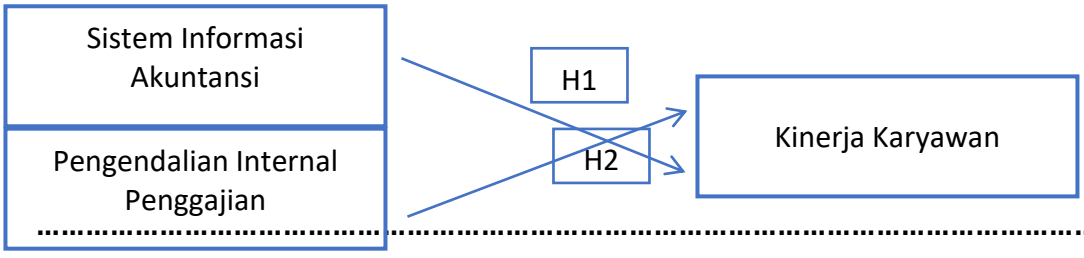
Pengendalian intern adalah bagian dari tiap-tiap sistem yang dipergunakan sebagai prosedur dan panduan operasional perusahaan tertentu. Lathifah (2021:1) Sistem pengendalian internal atau pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) dan sistem teknologi informasi yang membantu suatu organisasi mencapai tujuan tertentu. Aspek terpenting dari sistem informasi akuntansi adalah sistem tersebut berjalan dalam struktur pengendalian internal perusahaan. Struktur pengendalian internal menyarankan langkah-langkah yang harus diterapkan dalam perusahaan untuk mengaturdan mengarahkan operasi perusahaan. Pengendalian dapat diterapkan pada berbagai aktivitas, seperti pemeliharaan faktur dan pembayaran tagihan dalam periode pemberian diskon.Sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan kendalaan data akuntansi, medorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi, 2016). Sistem pengendalian internal mencakup struktur organisasi, metode, dan inisiatif yang dikoordinasikan untuk melindungi aset organisasi, mengendalikan ketelitian dan keakuratan informasi akuntansi, meningkatkan efisiensi, dan mendorong kepatuhan terhadap prinsip-prinsip manajemen.

Sistem pengendalian internal pengelolaan penggajian semua pada seluruh fungsi yang terkait sehingga unsur-unsur pengendalian internal dapat terpenuhi (Hidayat, 2013). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Dudi dan Budi, 2017), (Carin, 2021) dan (Vita dan Trisnadi 2017) menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal gaji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut.

H^2: Pengendalian Internal Penggajian berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah Sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern siklus penggajian sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang dapat dilihat dalam gambar berikut:

Gambar 1.1
Skema Kerangka Konseptual



PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora
Vol.4, No.4, Juni 2025

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif sendiri merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, dimana metode penelitian ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif (statistik), dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017: 24). Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menunjang strategi adalah metode survei asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dan analisis data dengan mencari pendapat responden melalui kuesioner untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti.Penelitian ini bertujuan untuk memaparkan pengaruh secara objektif dari sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal siklus penggajian terhadap kinerja manajerial pada PT NSL.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang sudah dikumpulkan dari survei ditabulasi dan diproses menggunakan program SPSS (*Software Products and Services Solutions*) versi 29.

1. Uji Kualitas Data

1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan pengukuran validitas dengan membandingkan antara r_{hitung} yang diperoleh dari tiap butir jawaban dari tiap responden dengan r_{tabel} untuk degree of freedom = n-2. Dimana n adalah jumlah sampel dalam penelitian yaitu (n) = 44, maka df dapat diperoleh dari 44-2 = 42 pada signifikan yaitu sebesar 5% adalah 0,2907.

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Akauntansi(X_1)

Butir Pernyataan	$\mathbf{r}_{hitung}$	$\mathbf{r}_{tabel}$	Keterangan
PK1	**0.780**	**0.297**	Valid
PK2	**0.775**	**0.297**	Valid
PKP1	**0.333**	**0.297**	Valid
PKP2	**0.502**	**0.297**	Valid
SM1	**0.780**	**0.297**	Valid
SM2	**0.775**	**0.297**	Valid
PM1	**0.487**	**0.297**	Valid
PM2	**0.434**	**0.297**	Valid
PN	**0.477**	**0.297**	

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 29 (2024)

Tabel 1.2. Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal Penggajian (X_2)

Butir Pernyataan	$\mathbf{r}_{hitung}$	$\mathbf{r}_{tabel}$	Keterangan
LP1	0.427	**0.297**	Valid
LP2	0.564	**0.297**	Valid
PR1	0.744	**0.297**	Valid
PR2	0.719	**0.297**	Valid
AP1	0.427	**0.297**	Valid
AP2	0.564	**0.297**	Valid
AP3	0.744	**0.297**	Valid

IK1	0.719	**0.297**	Valid
IK2	0.453	**0.297**	Valid
IK3	0.369	**0.297**	Valid
P1	0.446	**0.297**	Valid
P2	0.495	**0.297**	Valid
P3	0.373	**0.297**	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 29 (2024)

Tabel 1.3. Hasil Uji Validitas Variabel Implementasi Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	$\mathbf{r}_{hitung}$	$\mathbf{r}_{tabel}$	Keterangan
KK1	**0.485**	**0.297**	Valid
KK2	**0.563**	**0.297**	Valid
K1	**0.721**	**0.297**	Valid
K2	**0.744**	**0.297**	Valid
KW	**0.485**	**0.297**	Valid
E1	**0.563**	**0.297**	Valid
E2	**0.721**	**0.297**	Valid
KM1	**0.744**	**0.297**	Valid
KM2	**0.346**	**0.297**	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 29 (2024)

1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat dari *Cronbach's* koefisien *alpha* dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika *Cronbach's alpha* > 0,60 maka dapat diterima atau dipercaya, sebaliknya jika *Cronbach's alpha* < 0,60 maka tidak dapat diterima atau dipercaya. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's alpha*	Kesimpulan
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	0.751	Reliabel
Pengendalian Intern Siklus Penggajian (X2)	0.793	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.774	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 29 (2024)

Hasil uji reliabilitas diatas nilai *Cronbach's alpha* pada masing-masing variabel Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Intern Siklus Penggalian dan Kinerja Karyawan > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel reliabel, karena memenuhi minimal koefisien *Cronbach's* > 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

2.1 Uji Normalitas

Metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal *P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *One sample Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 1.5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,65898631
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,048
	Negative	-,076
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 29 (2024)

Berdasarkan diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Asymp. Sig*. (2- *tailed*) sebesar 0,200 > α = 0.05, berarti sesuai dengan pengambilan keputusan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* data memiliki distribusi normal dan telah memenuhi syarat normalitas dalam model regresi.

2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duli (2019:122) Uji heteroskedastisitas dengan *Glejser* SPSS. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut dengan Homokedastisitas. Dan jika varians berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 1.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,429	,706		2,025	,049
	SIA	-,003	,098	-,018	-,026	,980
	PISP	,000	,075	,001	,002	,998

a. Dependent Variable: AbsRES

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 29 (2024)

Berdasarkan hasil diatas pengujian menunjukkan nilai signifikansi variabel Sistem Informasi Akuntansi sebesar 0,980 > α = 0,05. Nilai signifikansi variabel pengendalian intern siklus penggajian sebesar 0,998 > α = 0,05. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan pengambilan keputusan dari uji glejser tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

2.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Janie (2015) bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar

variabel independen.

Tabel 1.7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,429	,706		2,025	,049
	SIA	-,003	,098	-,018	-,026	,980
	PISP	,000	,075	,001	,002	,998

a. Dependent Variable: AbsRES

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 29 (2024)

Berdasarkan hasil diatas pengujian menunjukkan nilai signifikansi variabel Sistem Informasi Akuntansi sebesar 0,980 > α = 0,05. Nilai signifikansi variabel pengendalian intern siklus penggajian sebesar 0,998 > α = 0,05. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan pengambilan keputusan dari uji glejser tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

3. Uji Hipotesis

3.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (independen) yaitu Sistem Informasi Akuntansi (X_1), dan Pengendalian Intern Siklus Penggajian (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila nilai signifikan > 5% (0,05) maka hipotesis diterima. Selain itu dapat juga dilihat dari perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel}, apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis tersebut dapat diterima.

Tabel 1.8. Hasil Hipotesis Secara Parsial(t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2,393	1,261		-1,897	,065
	SIA	,064	,175	,060	,365	,717
	SPI	,745	,135	,914	5,531	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 29 (2024)

Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa, pengujian hipotesis terhadap penelitian tersebut diatas dan berdasarkan hasil perhitungan *SPSS 29.0* diperoleh variabel *P-value* X_1 sebesar 0,717 lebih besar dari taraf nyata atau 0,717 > 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, maka secara parsial terdapat tidak berpengaruh antara sistem informasi akuntansi terhadap Kinerja Karyawan di Nippon Steel Pipe. Pengujian hipotesis terhadap penelitian tersebut diatas dan berdasarkan hasil perhitungan *SPSS 29.0* diperoleh variabel *P-value* X_2 sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata atau 0,000 < 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka secara parsial terdapat pengaruh antara pengendalian intern siklus penggajian terhadap Kinerja Karyawan diPT.NSL.

3.2 Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk menguji seberapa besar kemampuan

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.Hasil yang didapatkan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.9 Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973[a]	.947	.944	1,699

a. Predictors: (Constant), SPI, SIA

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 29 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka pengaruh variabel sistem informasi akuntansi, dan pengendalian intern siklus penggajian terhadap Kinerja Karyawan sebesar 94,4% dan sisanya 5,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. Hasil Penelitian

4.1 Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis penelitian menunjukan bahwa diperoleh variabel *P-value* X_1 sebesar 0,717 lebih besar dari taraf nyata atau 0,717 > 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, maka secara parsial terdapat tidak berpengaruh antara sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyaawan di Nippon Steel Pipe.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilalukan oleh Muzzakki (2016) menyatakan bahwa pengguna system penggajian berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan Wikinson (2000) sistem penggajian mendukung fungsi penyediaan informasi bagi pihak manajemen serta sarana pendukung untuk kegiatan operasional perusahaan sehari-hari. Jika penerapan sistem penggajian dapat digunakan dengan tepat dan sesuai dengan tugas yang dijalankan maka berdampak negative terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, kinerja yang lebih baik dan lebih tinggi ialah menggunakan dukungan teknologi informasi untuk menyelesaikan serangkaian tugas. Kinerja yang lebih tinggi melibatkan kombinasi efisiensi, efektivitas produktivitas dan peningkatan kualitas.

4.2 Pengendalian Internal Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis penelitian menunjukan bahwa diperoleh variabel *P-value* X_1 sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata atau 0,000 > 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka secara parsial terdapat pengaruh antara pengendalian internal siklus penggajian terhadap kinerja karyaawan di PT.NSL.

Hal ini mengindikasikan bahwa PT.NSL yang memang belum memahami ataupun belum mengerti mengenai aturan dalam kinerja karyawan akan terbantu dengan adanya pengendalian internal siklus penggajian tersebut dan akan lebih mudah dalam menerapkan kinerja karyawan pada PT.NSL. Berdasarkan indikator “pengendalian internal pada siklus penggajian dilakukan melalui seminar atau pelatihan akuntansi” merupakan bentuk sosialisasi yang sangat mempengaruhi PT.NSL untuk mengetahui perkembangan kinerja karyawan saat ini. Dengan adanya seminar atau pelatihan akuntansi akan menambah wawasan bagi PT.NSLdalam menjalankan usahanya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dudi dan Budi, 2017), (Carin, 2021) dan (Vita dan Trisnadi 2017) menunjukkan bahwa sistem pengendalian

internal gaji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian dan pengendalian internal penggajian terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, rumusan masalah dan hipotesis maka telah diperoleh kesimpulan sebagai berikut, Sistem Informasi Akuntansi di PT NSL tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengendalian intern penggajian di PT NSL berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran pada penelitian ini bagi pihak perusahaan sebaiknya memberikan kinerja yang lebih baik dan lebih tinggi menggunakan dukungan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas, melibatkan kombinasi efisiensi, efektivitas produktivitas dan peningkatan kualitas. Pengendalian internal dengan mengadakan pelatihan atau seminar.

DAFTAR PUSTAKA

Astari, W. (2020). Pengaruh Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Karyawan Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Pada Pt Inti Medika Alkesindo. 3(2).

Cnbp Indonesia. (2021, May 30). Geger Pns Hantu: Gaji Disetor, OrangnyaGaib,NegaraTekor?Https://Www.Cnbcindonesia.Com/News/20210529213939-4-249279/Geger-Pns-Hantu-GajiDisetor-Orangnya-Gaib-NegaraTekor.

Davis, Fred D, Richard P. Bagozzi, and Paul R. Warshaw, 2008, User Acceptance Of Computer Technology: A Comparison of Two Theorical Models, Management Science, Vo. 39, No.8, Pp. 983-1003.

Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Deeppublish.

Fishbein, M., and Ajzen, 1. 1975. Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research, Reading, MA: Addison.Wesley.

Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam (2018), Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara Putra.

Indrasti, D. M., & Sulistyawati, A. I. (2021). Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Menunjang Efektifitas Pengendalian Internal. 19(2), 65–79.

Janie, D. (2015). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda dengan SPSS*. Semarang University Press

Kompas.Com. (2021, December 30). Potong Upah Tenaga Honorer Sejak 2016, BendaharaDamkarDepokJadiTersangka. Https://Megapolitan.Kompas.Com/Read/2021/12/30/19013181/PotongUpah-Tenaga-Honorer-Sejak-2016- Bendahara-Damkar-Depok-Jadi.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki (2010), *Perilaku Organisasi,* (5th ed) Jakarta: Salemba Empat.

Lathifah, Nurul. (2021) *konsep dan praktik sitem pengendalian internal.* Sumatera Barat : Insan Cendikia Mandiri.

Machali, I. (2015). *Statistik Itu Mudah (Menggunakan SPSS Sebagai Alat Bantu Statistik)*. Lembaga Ladang Kata.

Mardi, (2014), *Sistem Informasi Akuntansi*, Cetakan kedua, Ghalia Indonesia,Bogor.

Mulyadi (2016). *Sistem Akuntansi,* (4th ed) Jakarta: Salemba Empat.

Niswonger, Warren, Reeve, dan Fess. (2008). *Pengantar Akuntansi*.(21th ed)Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Oroh, A., Kalangi, L., & Kalalo…, M. Y. (2021). The Evaluation Of Application Of The Payroll Accounting System In Improving Internal Control At Pt. Buana Finance, Tbk Manado. In Jurnal Emba, 9(3), 584–595.

Purnomo. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS* (CV Wade Group).

Romney, Marshall B., dan Steinbart, Paul John. 2021. *Sistem Informasi Akuntansi : Accounting Information System Edisi 15*. Pearson.

Septri, A., Argie, Y., & Maulana, R. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Terhadap Efektivitas Pengendalian Intern Gaji Pada Pt. Artha Karya Usaha Bandung. In Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Stie Dharma Negara.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuanitatif, Kualitatif, R&D*. IKAPI.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuanitatif, Kualitatif, R&D*. Alphabet.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alphabet.

Tika, Moh. Pabundu. 2012. Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.

Turner, L., Weickgenannt, A., dan Copeland, M. K. 2017. Accounting Information Systems Control and Processes Third Edition. Hoboken : John Wiley and Sons Inc.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.