

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam melaksanakan kegiatan operasi perusahaan diperlukan adanya manajemen perusahaan yang baik dengan ditunjang oleh personil yang bermutu agar dapat bekerja secara efisien. Hal yang penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah faktor manusia. Setiap badan usaha atau perusahaan selalu membutuhkan faktor tenaga manusia dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan merupakan orang pribadi yang dipekerjakan dalam perusahaan yang melakukan pekerjaan berdasarkan suatu perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis. Peran serta karyawan dalam melaksanakan tugasnya sangat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Untuk pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan adanya balas jasa atau bayaran yang sesuai bagi karyawan yang dapat menjadi salah satu usaha untuk memacu kinerja karyawan.

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah sistem yang dapat mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan memproses data untuk menghasilkan informasi bagi para pembuat keputusan (Romney & Steinbart 2018:10). Sistem informasi akuntansi digunakan dalam suatu perusahaan untuk mempermudah individu dalam menyelesaikan tugasnya secara lebih cepat dan tidak lagi dilakukan secara manual. Penjelasan ini menerangkan bahwa dengan menerapkan sistem informasi akuntansi dipercaya mampu memperbaiki kinerja individual dalam suatu perusahaan. Perilaku yang timbul dalam pemakaian sistem informasi

akuntansi tersebut diharapkan dapat memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sebagai landasan bagi kinerja dari sebuah perusahaan. Maka dari itu, sangatlah penting untuk memahami beberapa perilaku karyawan dalam perusahaan sebelum menilai kinerja individu dari seorang karyawan. Kinerja individu dari karyawan ini seringkali dikaitkan dengan karakteristik dari jenis pekerjaan, jenis industri serta kemampuan teknologi dan sistem yang dipakai dalam sebuah perusahaan.

Kemajuan dalam teknologi telah membuka kemungkinan untuk menggunakan informasi akuntansi dari sudut pandang strategis, dikarenakan perusahaan membutuhkan informasi untuk dapat berhadapan dengan tingkat yang lebih tinggi dari ketidakpastian pasar yang semakin kompetitif. Hal tersebut tidak hanya berpengaruh terhadap pengelolaan suatu perusahaan atau instansi tertentu, tetapi juga berpengaruh dalam penerapan sistem informasi akuntansi pada suatu perusahaan. Keberhasilan suatu sistem sangat erat kaitannya dengan kinerja yang dimiliki oleh suatu sistem tersebut.

PT.Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala bergerak di bidang usaha perkebunan dan pengolahan Kelapa Sawit yang menghasilkan minyak Kelapa Sawit dan Inti Sawit (Kernel). Kernel Sawit yang diproduksi di PT.Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala akan dijual kepada pembeli atau kepada PT yang membutuhkan Kernel untuk diolah ke bahan selanjutnya, pada PT.Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala Kernel sawit biasanya dijual kepada PT.PAA (Pelita Agung Industri) yang ada di Duri dan Dumai.

Adapun data perolehan Kernel yang diproduksi pada PT. Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala periode tahun 2017-2020, tertera pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT. Tunggal Mitra Plantation PKS
Manggala - Perolehan Kernel Tahun 2017-2020

Tahun	HasilKernel(Ton)		Persentase	Under/Over
	Target	Realisasi	Pencapaian %	Pencapaian %
2017	7.502.793	7.918.633	105,54	5,54
2018	8.440.960	8.665.471	102,66	2,66
2019	9.310.562	8.540.414	91,73	-8,27
2020	9.382.365	8.403.454	89,57	-10,43
Total	34.636.680	33.527.972	96,80	-3,2

Sumber: PT.Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala.

Dari data pada Tabel 1.1 dapat diketahui jumlah produksi Kernel yang diperoleh pada PT.Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala bermasalah untuk periode tahun 2017-2020. Pada tahun 2017 target produksi Kernel sebesar 7.502.793 (ton) dan realisasinya sebesar 7.918.633 (ton) serta persentasenya sebesar 105,54% sehingga produksi Kernel pada tahun 2017 mengalami over pencapaian sebesar 5,54%. Pada tahun 2018 target produksi Kernel sebesar 8.440.960 (ton) dan realisasinya sebesar 8.665.471 (ton) serta persentasee pencapaian sebesar 102,66% sehingga produksi Kernel pada tahun 2018 juga mengalami over pencapaian sebesar 2,66%. Pada tahun 2019 target produksi Kernel sebesar 9.310.562 (ton) dan realisasinya sebesar 8.540.414 (ton) serta persentasee pencapaian sebesar 91,73% sehingga produksi Kernel pada tahun 2019 mengalami under pencapaian sebesar -8,27%. Pada tahun 2020 target

produksi Kernel sebesar 9.382.365 (ton) dan realisasinya sebesar 8.403.454 (ton) serta persentase pencapaian sebesar 89,57% sehingga produksi Kernel pada tahun 2020 mengalami under pencapaian sebesar -10,43%.

Sistem penggajian karyawan PT. Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala dilakukan setiap bulannya diawal bulan melalui transfer ke rekening masing-masing karyawan. Penggajian karyawan di nilai dari kedisiplinan karyawan (absensi karyawan), jam kerja (7 jam kerja), *over time* (OT), dan golongan. Golongan ini dimulai dari golongan terendah yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Syarat Kerja Umum (SKU) Harian, SKU Bulanan G1, dan golongan yang tertinggi SKU Bulanan A8. Sistem akuntansi penggajian pada PT. Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala menggunakan bantuan program *System Application and Product in Data Processing* (SAP).

Berdasarkan fenomena tersebut penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dan membahasnya dalam tulisan skripsi yang berjudul; **Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan fenomena yang dihadapi perusahaan, maka masalah yang akan dibahas adalah : Apakah Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut S. Margono: **“Tujuan penelitian yaitu untuk menemukan jawaban terhadap persoalan yang signifikan, melalui penerapan prosedur-prosedur ilmiah.”**¹

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Penerapan Prosedur Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat kepada berbagai pihak. Manfaat tersebut diantaranya adalah:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk akademis dalam rangka mengkaji dan mengembangkannya. Terutama yang berhubungan dengan prosedur pembayaran gaji pada kinerja karyawan di PT. Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian. Selain itu, manfaat penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan teori informasi akuntansi penggajian. Bagi peneliti dan orang-orang yang berminat mengkaji

¹ S. Margono, **Metodologi Penelitian Pendidikan**, Cetakan Kedelapan: Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hal. 18.

Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Penggajian, diharapkan penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya.

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen dan produksi pada PT. Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala mengenai penerapan prosedur penggajian, sistem informasi akuntansi penggajian dan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Memberikan tambahan pengetahuan bagi peneliti mengenai penerapan sistem informasi penggajian, kinerja karyawan dan produksi kernel.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut, serta sebagai bahan informasi, referensi, dan perbandingan bagi pihak-pihak yang membutuhkan untuk penulisan dan penelitian penerapan pembayaran gaji terhadap kinerja karyawan.

BAB II LANDASAN

TEORI

2.1 Theory Technology Acceptance Model (TAM)

TAM yang diperkenalkan oleh Davis (1989) dibangun untuk menjelaskan bagaimana pengguna dapat menerima suatu teknologi dalam sistem informasi. TAM juga merinci faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi penerimaan suatu teknologi dalam sistem informasi tersebut. Penggunaan *Theory Technology Acceptance Model* (TAM) menjadi salah satu landasan teori dalam penelitian ini karena untuk menganalisis pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi penggajian yang terbagi ke dalam satu variabel independen, yaitu prosedur penggajian terhadap kinerja karyawan yang sesuai dengan *Theory Technology Acceptance Model* (TAM) tersebut, khususnya pada dimensi persepsi kegunaan (*Perceived Usefulness*).

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara: **“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.”**² Menurut Irham Fahmi **“Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik**

² Mangkunegara, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**: Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013, hal. 67.

organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.³

Berdasarkan pengertian di atas, kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya dan kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar perusahaan. Kinerja juga dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok dalam suatu perusahaan. Untuk mengetahui kinerja individu karyawan yang baik, terlebih dahulu dilakukan penilaian kinerja terhadap individu karyawan dan variabel yang mempengaruhi kinerja tersebut.

a. Penilaian Kinerja

Penilaian kerja merupakan faktor utama dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atau sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu karyawan sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja dapat menunjukkan bagaimana kinerja individu karyawan secara nyata. Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Penilaian kinerja individu harus dilakukan sehingga perusahaan dapat mengetahui prestasi yang dicapai oleh individu tersebut, yaitu apakah prestasi yang dicapai baik, sedang atau kurang. Penilaian prestasi ini sangatlah penting bagi individu dan berguna bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan selanjutnya.

³ Irham Fahmi, **Kepemimpinan dan Manajemen Kinerja**, Cetakan Pertama: PT RajaGrafindo Persada, Depok, 2018, hal. 226.

Larry D Stout dan Indra Bastian mengemukakan bahwa:

“Pengukuran/penilaian kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun suatu proses”⁴

Menurut Robbins (2016:260) terdapat lima indikator kinerja yang menjadi alat ukur untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

⁴ Indra Bastian, **Akuntansi Sektor Publik**, Penerbit Erlangga, Yogyakarta, 2006, Hal. 275

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan tersebut.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya, tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian dapat diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektivitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja

2.3 Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

Pada dasarnya sistem merupakan suatu kerangka dari prosedur-prosedur yang saling berkaitan, yang disusun sesuai dengan skema yang menyeluruh untuk melaksanakan suatu kegiatan atau fungsi utama dari perusahaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu yang bertujuan untuk menyediakan informasi dan membantu perusahaan dalam mengambil keputusan.

Mei H. M. Munte mengemukakan :

Sistem merupakan sekumpulan unsur atau komponen dan prosedur yang harus berhubungan erat (*interrelated*) satu sama lain dan berfungsi secara bersama-sama agar tujuan yang sama (*common porpose*) dapat dicapai.⁵

Azhar Susanto mengemukakan :

Sistem sebagai kumpulan/group dari bagian/komponen apapun baik fisik ataupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu.⁶

Menurut Mulyadi pengertian umum mengenai sistem adalah sebagai berikut :

1. **Setiap sistem terdiri dari unsur-unsur.**
2. **Unsur-unsur tersebut merupakan bagian terpadu sistem yang bersangkutan.**
3. **Unsur sistem tersebut bekerja sama untuk mencapai tujuan system.**
4. **Suatu sistem merupakan bagian dari sistem lain yang lebih besar.⁷**

⁵ Mei H. M. Munte, **Sistem Informasi Akuntansi**, Edisi Keempat: Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen, Medan, 2019, hal. 1.

⁶ Azhar Susanto, **Sistem Informasi Akuntansi**, Edisi Perdana, Cetakan Pertama: Lingga Jaya, Bandung, 2017, hal. 22.

⁷ Mulyadi, **Sistem Akuntansi**, Edisi Keempat: Salemba Empat, Jakarta, 2016, hal. 2.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sistem adalah sekelompok unsur yang saling berhubungan erat antara satu dengan yang lainnya yang berfungsi sama-sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Informasi merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mengambil keputusan sehari-hari. Menurut Marshall B. Romney dan Paul John Steinbart : **“Informasi adalah data yang telah dikelola dan diproses untuk memberikan arti dan memperbaiki proses pengambilan keputusan.”**⁸

Sedangkan Mei H. M. Munte mengemukakan :

Salah satu sumber daya bisnis, di mana setiap hari dalam bisnis arus informasi dalam jumlah yang sangat besar mengalir ke pengambil keputusan dan pemakai lainnya untuk memenuhi berbagai kebutuhan internal dan ke pemakai eksternal seperti *customer*, *supplier* dan para *stakeholders* yang tentu saja memiliki kepentingan terhadap perusahaan.”⁹

Maka informasi itu perlu untuk memberikan kepastian dalam mengambil suatu keputusan yang tentunya sangat penting untuk membangun sistem sehingga semua jelas dan tersusun rapi. Maka tujuan dari sebuah perusahaan akan semakin bisa tercapai sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Menurut Al. Haryaono Jusup : **“Akuntansi adalah sistem informasi yang mengukur aktivitas bisnis, mengolah data menjadi laporan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada para pengambil keputusan.”**¹⁰

⁸ Marshall B. Romney dan Paul John Steinbart, *Accounting Information System, Sistem Informasi Akuntansi*, Alih Bahasa: Kikin Sakinah, dkk, Edisi Ketiga Belas, Cetakan Keempat: Salemba Empat, Jakarta, 2016, hal. 4.

⁹ Mei H. M. Munte, *Op.cit*, hal. 4.

¹⁰ Al. Haryono Jusup, *Dasar-dasar Akuntansi*, Edisi Ketujuh, Cetakan Kedua : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2012, hal. 4.

Menurut Soemarso : **“Akuntansi (*accounting*) suatu disiplin yang menyediakan informasi penting sehingga adanya pelaksanaan dan penilaian jalannya perusahaan secara efisien.”**¹¹

Disamping itu ada suatu pendapat lain mengenai definisi Akuntansi yaitu sebagaimana dikemukakan oleh Suwardjono dalam buku Adanan Silaban dan Hamonangan Siallagan :

Akuntansi adalah proses pengidentifikasian, pengukuran, pencatatan, pengklasifikasian, penguraian, penggabungan, peringkasan dan penyajian data keuangan dasar yang terjadi dari kejadian-kejadian, transaksi-transaksi atau kegiatan operasi suatu unit organisasi dengan cara tertentu untuk menghasilkan informasi yang relevan bagi pihak yang berkepentingan.¹²

Mei H. M. Munte mengemukakan :

Sistem informasi Akuntansi adalah organisasi formular, catatan, laporan, prosedur, departemen-departemen, dan pengendalian intern yang dikoordinasikan sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang diburuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan.¹³

Menurut Anastasia Diana dan Lilis Setiawati : **“Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan.** ¹⁴

Mulyadi mengemukakan :

¹¹ Soemarso, **Akuntansi Suatu Pengantar**, Buku 1: Salemba Empat, Jakarta, 2009, hal.14.

¹² Adanan Silaban dan Hamonangan Siallagan, **Teori Akuntansi**, Edisi Kedua: Universitas HKBP Nommensen, Medan, 2009, hal. 6.

¹³ Mei H. M. Munte, **Op.cit**, hal. 5.

¹⁴ Anastasia Diana dan Lilis Setiawati, **Sistem Informasi Akuntansi**: Andi, 2011, hal. 4.

Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh).¹⁵

Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson dalam skripsi Sinta membagi bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan dalam tiga kelompok, yaitu :

- 1. Gaji pokok adalah kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan dimana pembayarannya yang konstan dari waktu ke waktu dengan tidak memperhatikan jumlah jam kerja.**
- 2. Gaji variabel dikaitkan dengan pencapaiannya kinerja individu tau kelompok. Bentuk gaji variabel ini seperti bonus insentif.**
- 3. Tunjangan karyawan adalah imbalan tidak langsung seperti suransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun yang diberikan pada karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.¹⁶**

Gaji pada umumnya memiliki tingkatan sesuai dengan jabatan atau golongan yang ditepati dalam organisasi. Seorang karyawan diberitahu bagaimana harus melakukan pekerjaan, berada dibawah perintah dan harus mengikuti petunjuk-petunjuk pemberi kerja mengenai pelaksanaan pekerjaan tersebut. Atas pekerjaannya itu karyawan diberikan imbalan atau disebut dengan istilah gaji.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaji adalah pembayaran kepada karyawan atau pegawai dalam bentuk uang yang diberikan atas dasar balas jasa yang diberikan secara bulanan.

¹⁵ Mulyadi, **Op.cit**, hal. 309.

¹⁶ Sinta, **Skripsi Akuntansi Penggajian Sebagai Alat Bantu Manajemen Dalam Mendukung Pengendalian Intern Gaji dan Upah Pada Lokasi Penelitian Kambing-Potong Sei Putih**: Universitas HKBP Nommensen, Medan, 2015, hal. 12.

Menurut Mulyadi : **“Sistem informasi akuntansi penggajian adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan pada suatu perusahaan.”**¹⁷

Zaki Baridwan mengemukakan :

Sistem informasi akuntansi penggajian adalah fungsi, organisasi, formulir, catatan dan laporan tentang penggajian pada karyawan yang dibayar tiap bulan yang dikoordinasikan sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan¹⁸.

2.3.1 Dokumen dan Catatan Akuntansi Yang Digunakan

Dokumen digunakan sebagai bukti dalam merekam terjadinya transaksi yang terjadi dalam suatu perusahaan. Menurut Mulyadi Dokumen yang digunakan adalah: **“Dokumen pendukung perubahan gaji, kartu jam hadir, kartu jam kerja, daftar gaji, rekap daftar gaji, surat pernyataan gaji, amplop gaji dan upah, serta bukti kas keluar.”**¹⁹

Penjelasan dari dokumen tersebut yaitu :

1. Dokumen Pendukung Perubahan Gaji

Dokumen pendukung perubahan gaji merupakan dokumen yang dikeluarkan oleh fungsi kepegawaian berupa surat-surat keputusan yang terkait dengan karyawan. Misalnya, seperti: surat keputusan pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat, perubahan tarif upah, penurunan pangkat, pemberhentian sementara, pemindahan dan lain sebagainya. Lalu

¹⁷ Mulyadi, **Op.cit**, hal. 309.

¹⁸ Baridwan Zaki, Sistem Informasi Akuntansi, Edisi Kedua: BPFE, Yogyakarta, 2013, hal. 223

¹⁹ Mulyadi, **Op.cit**, hal. 310.

tembusan dokumen-dokumen ini dikirimkan ke fungsi pembuat daftar gaji untuk pembuatan daftar gaji.

2. Kartu Jam Hadir

Kartu jam hadir merupakan dokumen yang digunakan oleh fungsi pencatat waktu untuk mencatat jam hadir setiap karyawan di perusahaan. Catatan jam hadir berupa daftar biasa atau berbentuk kartu hadir yang di isi dengan mesin pencatat waktu.

3. Kartu Jam Kerja

Kartu jam kerja merupakan dokumen yang digunakan untuk mencatat waktu yang digunakan oleh tenaga kerja atau karyawan. Dokumen ini diserahkan kepada fungsi pembuat daftar gaji untuk kemudian dibandingkan dengan kartu jam hadir karyawan.

4. Daftar Gaji

Daftar gaji merupakan dokumen yang berisi jumlah gaji dan upah bruto setiap karyawan, dikurangi potongan-potongan berupa PPh pasal 21, utang karyawan, iuran untuk organisasi karyawan, dan lain sebagainya. Pada umumnya daftar gaji berisi data mengenai nama karyawan, nomor induk, jumlah hari kerja, jumlah jam kerja, tarif gaji, gaji biasa, gaji lembur, total gaji, PPh pasal 21, iuran organisasi karyawan, dana pension, Yayasan, jumlah potongan dan gaji bersih.

5. Rekap Pernyataan Gaji

Rekap daftar gaji merupakan dokumen ringkasan gaji per departemen yang dibuat berdasarkan daftar gaji.

6. Surat Pernyataan Gaji

Surat pernyataan gaji merupakan dokumen yang dibuat oleh fungsi pembuat daftar gaji bersamaan dengan pembuatan daftar gaji atau dalam kegiatan yang terpisah dari pembuatan daftar gaji. Dokumen ini dibuat sebagai catatan bagi setiap karyawan mengenai rincian gaji yang diterima setiap karyawan beserta berbagai potongan yang menjadi beban setiap karyawan.

7. Amplop Gaji

Amplop gaji diserahkan kepada setiap karyawan dalam amplop gaji. Di halaman muka amplop gaji setiap karyawan ini berisi informasi mengenai nama karyawan, nomor identifikasi karyawan dan jumlah gaji bersih yang diterima karyawan dalam bulan tertentu.

8. Bukti Kas Keluar

Bukti kas keluar merupakan dokumen berupa perintah pengeluaran kas yang dibuat oleh fungsi akuntansi kepada fungsi keuangan, berdasarkan informasi dalam daftar gaji yang diterima dari fungsi pembuat daftar gaji.

Berikut Catatan akuntansi yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian menurut Mulyadi (2016:317) sebagai berikut:

1. Jurnal Umum

Dalam pencatatan gaji dan upah, jurnal umum digunakan untuk mencatat distribusi biaya tenaga kerja ke dalam setiap departemen di dalam perusahaan.

2. Kartu Harga Pokok Produk

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

3. Kartu Biaya

Kartu biaya merupakan catatan yang digunakan untuk mencatat biaya tenaga kerja tidak langsung dan biaya tenaga kerja non-produksi setiap departemen dalam perusahaan. Sumber informasi untuk pencatatan dalam kartu biaya ini adalah bukti memorial.

4. Kartu Penghasilan Karyawan

Kartu penghasilan karyawan merupakan catatan yang digunakan untuk mencatat penghasilan dan berbagai potongannya yang diterima oleh setiap karyawan. Informasi dalam kartu penghasilan ini dipakai sebagai dasar penghitungan PPh Pasal 21 yang menjadi beban setiap karyawan. Kartu penghasilan karyawan ini digunakan sebagai tanda terima gaji karyawan dengan menandatangani kartu tersebut oleh karyawan yang bersangkutan. Dengan tanda tangan pada kartu penghasilan karyawan ini, setiap karyawan hanya mengetahui gajinya sendiri, sehingga rahasia penghasilan karyawan tertentu tidak diketahui oleh karyawan yang lain.

2.3.2 Fungsi Yang Terkait dan Jaringan Prosedur

Fungsi-fungsi yang terkait dalam sistem akuntansi penggajian menurut Mulyadi (2016:317-319) sebagai berikut:

1. Fungsi Kepegawaian

Fungsi ini bertanggung jawab 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.

2. Fungsi Pencatat Waktu

Fungsi ini bertanggung jawab untuk menyelenggarakan catatan waktu hadir bagi semua karyawan perusahaan. Sistem pengendalian internal yang baik mensyaratkan fungsi pencatatan waktu hadir karyawan tidak boleh dilaksanakan oleh fungsi operasi atau oleh fungsi pembuat daftar gaji.

3. Fungsi Pembuat Daftar Gaji

Fungsi ini bertanggung jawab untuk membuat daftar gaji yang berisi penghasilan bruto yang menjadi hak dan berbagai potongan yang menjadi beban setiap karyawan selama jangka waktu pembayaran gaji. Daftar gaji diserahkan oleh fungsi pembuat daftar gaji kepada fungsi akuntansi untuk pembuatan bukti kas keluar yang dipakai sebagai dasar untuk pembayaran gaji kepada karyawan.

4. Fungsi Akuntansi

Fungsi ini bertanggung jawab untuk mencatat kewajiban yang timbul dalam hubungannya dengan pembayaran gaji karyawan (misalnya utang gaji karyawan, utang pajak dan utang dana pensiun).

5. Fungsi Keuangan

Fungsi ini bertanggung jawab untuk mengisi cek guna pembayaran gaji dan menguangkan cek tersebut ke bank. Uang tunai tersebut kemudian dimasukkan ke dalam amplop gaji karyawan, untuk selanjutnya dibagikan kepada karyawan yang berhak.

Berikut Jaringan prosedur yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian menurut Mulyadi (2016:317-319) sebagai berikut:

1. Prosedur Pencatatan Waktu Hadir

Prosedur pencatatan 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 hadir dapat menggunakan daftar hadir biasa yang harus ditandatangani oleh karyawan setiap hadir dan pulang dari perusahaan atau dapat menggunakan kartu hadir (berupa *clock card*) yang di isi secara otomatis dengan menggunakan mesin pencatat waktu (*time recorder machine*). Pencatatan waktu hadir ini diselenggarakan untuk menentukan gaji karyawan. Bagi karyawan yang digaji bulanan, daftar hadir digunakan untuk menentukan apakah karyawan dapat memperoleh gaji penuh, atau harus dipotong akibat ketidakhadiran mereka. Daftar hadir ini juga digunakan untuk menentukan apakah karyawan bekerja di perusahaan sesuai dengan jam kerja yang biasa atau bekerja pada jam lembur (*overtime*), sehingga dapat digunakan untuk menentukaan apakah karyawan akan menerima gaji saja atau juga menerima tunjangan lembur.

2. 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. Jika gaji karyawan melebihi penghasilan tidak kena pajak, informasi mengenai potongan PPh Pasal 21 dihitung oleh fungsi pembuat daftar gaji atas dasar data yang tercantum dalam kartu penghasilan karyawan.

3. Prosedur Distribusi Biaya Gaji

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

4. Prosedur Pembuatan Bukti Kas Keluar

Prosedur ini melibatkan fungsi akuntansi dan fungsi keuangan. Fungsi akuntansi membuat perintah pengeluaran kas kepada fungsi keuangan untuk menerbitkan cek untuk pembayaran gaji kepada karyawan.

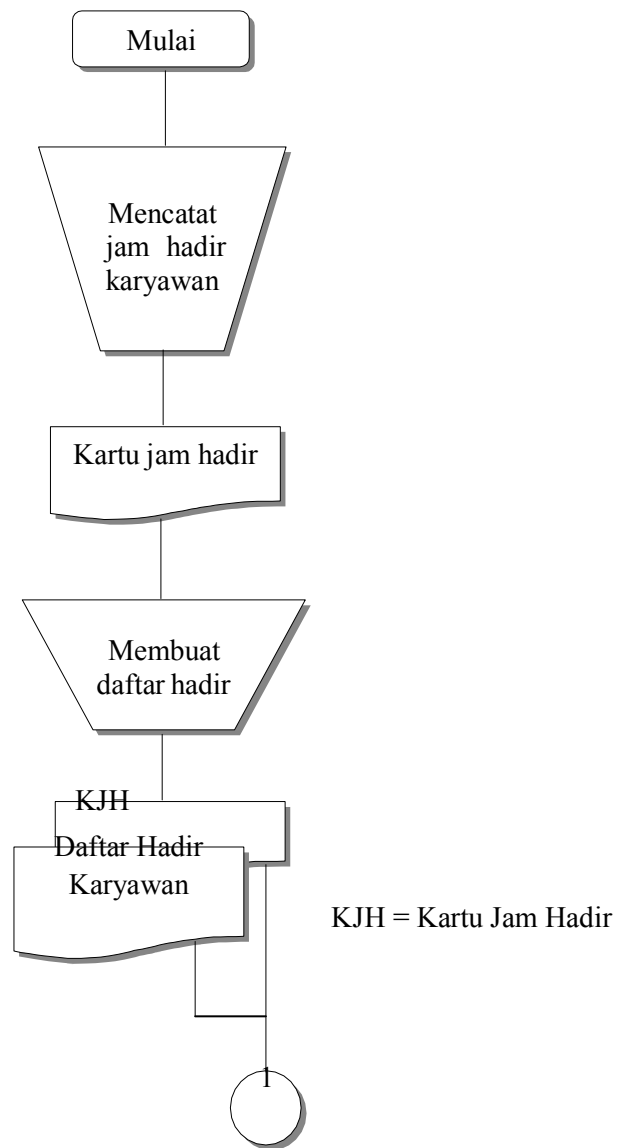
5. Prosedur Pembayaran Gaji

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 memasukkan

uang ke amplop gaji. Jika jumlah karyawan perusahaan banyak, pembagian amplop gaji biasanya dilakukan oleh juru bayar (*pay master*). Pembayaran gaji dapat dilakukan dengan membagikan cek gaji kepada karyawan.

2.3.3 Bagan Alir Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

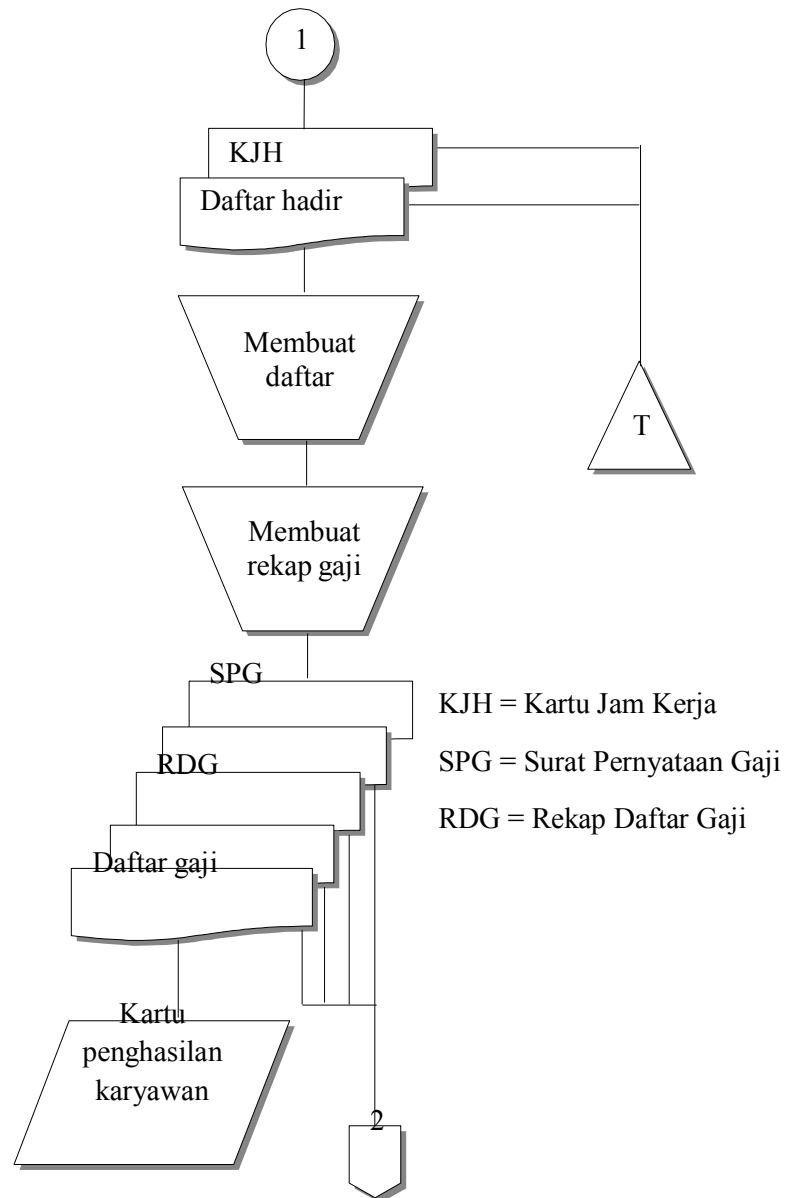
Bagan alir (*flowchart*) yaitu suatu teknik yang dilakukan atau dipergunakan untuk mendeskripsikan atau menggambar beberapa aspek dari sistem informasi yang jelas, ringkas dan logis terutama untuk sistem penggajian. Dari penjelasan tersebut, bagan alir tersebut menggunakan serangkaian simbol standart mendeskripsikan atau menggambarkan melalui gambar prosedur proses berjalannya transaksi yang digunakan perusahaan dan arus data yang melalui sistem. Sistem penggajian tersebut sangat perlu untuk menata dengan baik kegiatan yang akan dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah dibuat sebelumnya. Bagan alir tersebut disajikan pada bagan berikut:

Bagian Pencatatan Waktu

Gambar 2. 1 Bagan Alir Pencatatan Waktu Sistem Akuntansi Penggajian

Sumber: Mulyadi, Sistem Akuntansi, Edisi Keempat, Salemba Empat, Jakarta, 2016

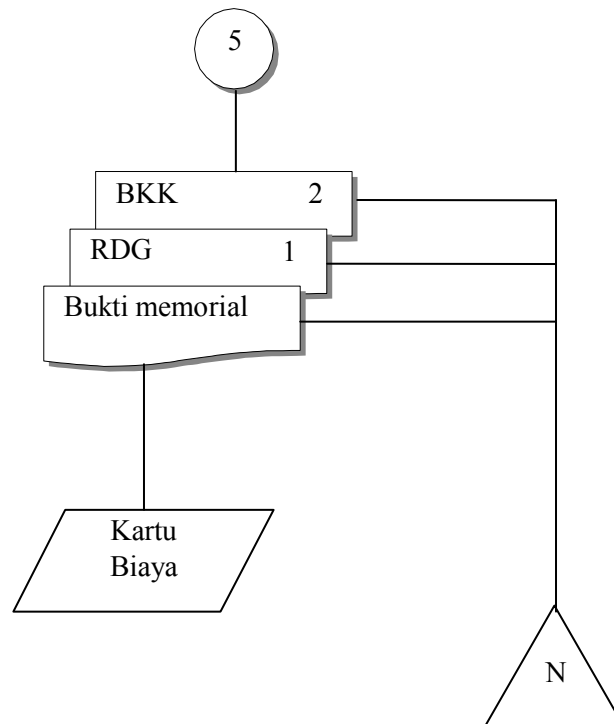
Bagian Gaji



Gambar 2. 2 Bagan Alir Bagian Gaji Sistem Akuntansi Penggajian

Sumber: Mulyadi, Sistem Akuntansi, Edisi Keempat, Salemba Empat, Jakarta, 2016

Bagian Kartu Biaya



Gambar 2. 3 Bagan Alir Bagian Kartu Biaya Sistem Akuntansi Penggajian

Sumber: Mulyadi, Sistem Akuntansi, Edisi Keempat, Salemba Empat, Jakarta, 2016

2.4 Penelitian Terdahulu

Pada tabel 2.1 dapat dilihat rekapitulasi keseluruhan jurnal penelitian terdahulu yang berguna untuk membantu peneliti dalam melakukan penelitian.

Tabel 2. 1
Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

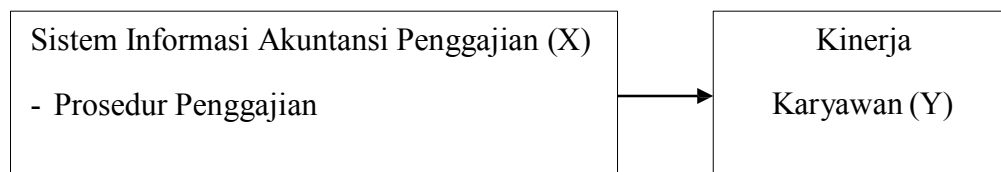
No	Peneliti	Judul	Hasil
1	Made Ambara Ditha dan Wayan Putra (2016)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena penerapan sistem informasi akuntansi pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Karangasem akan mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas yang dilakukan setiap individu di lembaga tersebut.
2	Eva Mailita (2018)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.PLN (Persero) Distribution Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)	1. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda model penelitian menunjukkan bahwa variable pemanfaatan informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda model penelitian menunjukkan bahwa variable kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Dwi Riana dan Martha Rianty (2019)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi TI Dengan Komitmen Organisasi Sebagai	1.Tidak terdapat pengaruh antara penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan divisi TI Bank BUMN kota Palembang. 2.Komitmen organisasi merupakan intervening dalam

		Variabel Intervening	hubungan antara penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan divisi TI di Bank BUMN kota Palembang.
--	--	----------------------	---

Sumber : Diolah dari penelitian terdahulu

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran menggambarkan secara spesifik pola pikir hubungan antar variabel-variabel di dalam sebuah penelitian. Berdasarkan telaah teoritis diatas, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah Sistem Informasi Akuntansi Penggajian (Prosedur Pembayaran Gaji) sebagai variabel independen (bebas) dan Kinerja Karyawan sebagaia variabel dependen (terikat).



Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dapat disimpulkan bahwa prosedur penerapan pembayaran gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) **“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.”**²⁰

Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang

²⁰ Sugiyono, *Op.Cit.*,hal.64

diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Sistem informasi akuntansi penggajian sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena berhubungan langsung dengan karyawan. Sistem informasi akuntansi penggajian digunakan untuk menangani transaksi pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan. Sistem informasi akuntansi penggajian untuk kebanyakan perusahaan merupakan sistem, prosedur dan catatan-catatan yang memberi kemungkinan untuk menetapkan secara tepat dan teliti beberapa pendapatan yang harus diterima oleh karyawan. Melalui penerapan sistem informasi akuntansi penggajian yang tepat, dapat diterapkan sistem, prosedur dan catatan yang tepat untuk menilai gaji yang harus diterima oleh tiap karyawan. Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh penerapan penggajian terhadap kinerja karyawan.

Ha : Penerapan prosedur penggajian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, lingkup objek penelitian yang ditetapkan mengenai Prosedur Pembayaran Gaji Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala. Sugiyono (2018;7) yang menyatakan bahwa penelitian kuantitatif ini dapat didefinisikan sebagai suatu metode penelitian yang dilandasi pada filsafat positivisme yang memiliki arti memandang realitas, gejala, atau fenomena yang akan diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala yang bersifat sebab akibat. Filsafat itu juga digunakan juga untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dan angka dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Karena fenomena permasalahan sudah ada. Metode ini digunakan untuk menjelaskan secara rinci tentang Prosedur Pembayaran Gaji Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013, h.80). Sampel

adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013, h.81)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT.Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala sebanyak 125 karyawan. Berdasarkan informasi dari PT.Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala, terdapat sebanyak 125 karyawan di PT.Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala yang terdiri dari: 33 karyawan proses *shift* 1 (termasuk 2 karyawan dibagian produksi Kernel) , 31 karyawan proses *shift* 2 (termasuk 2 karyawan dibagian produksi Kernel), 26 karyawan bengkel (*workshop*), 10 karyawan kantor, 9 karyawan *security*, 8 karyawan kompon, 5 karyawan labor, 3 karyawan logistik.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012 h.81). Agar informasi yang diperoleh dari sampel benar-benar mewakili populasi, sampel tersebut harus mewakili karakteristik populasi, diperlukan Metode pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel non probabilitas (*non probability sampling methods*) atau setiap anggota pemilihan populasi yang ada tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel, tekniknya menggunakan metode sampel jenuh (total sampel), informasi dari sampel yang baik akan dapat mencerminkan informasi dari populasi secara keseluruhan.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di bagian produksi atau pengolahan sebanyak 64 karyawan, yang terdiri atas proses *shift* 1 sebanyak 33 karyawan (termasuk 2 karyawan dibagian produksi Kernel) dan

proses *shift* 2 sebanyak 31 karyawan (termasuk 2 karyawan dibagian produksi Kernel). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probabilitas (*non probability sampling methods*). Penggunaan sampel penelitian ini berdasarkan beberapa pertimbangan antara lain; karyawan yang bekerja lebih dari satu tahun. Kedua, karyawan yang bekerja di bagian produksi. Ketiga, karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan penggunaan teknologi informasi.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini adalah penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kausal berguna untuk mengukur hubungan antara variabel riset, atau untuk menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penulis menggunakan desain penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini menekankan pada pengukuran variabel dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang bekerja di bagian produksi di PT. Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala.

3.3.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono:

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.²¹

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi penggajian (X).

Pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala interval. Skala interval adalah skala pengukuran dimana jarak antara satu tingkat dengan tingkat lainnya sama, oleh karena itu skala interval dapat juga disebut skala unit yang sama (*equal unit scale*). Dimana tingkat preferensi responden menggunakan skala likert 5 poin yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju.

3.3.2 Defenisi Operasional

Operasionalisasi variabel adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur sesuai dengan judul skripsi yang penulis ajukan. Defenisi dari variabel tersebut adalah sebagai berikut:

²¹ Sugiono, **Metode Penelitian Pendidikan**, Cetakan kesembilanbelas, Alfabeta cv, 2013, Hal. 61

1. Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
2. Sistem informasi akuntansi penggajian (X) adalah gabungan antara sekumpulan manusia dan sumber-sumber modal dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab atas tersedianya informasi keuangan dalam bidang pembayaran gaji, dimana informasi yang diperlukan tersebut berasal dari pengumpulan dan pengolahan data-data transaksi yang terjadi.

Untuk dapat menyusun daftar pertanyaan yang diperlukan dalam menguji hipotesis harus ditetapkan terlebih dahulu variabel-variabel yang dapat diukur, indikator variabel, sub indikator variabel, dan skala pengukuran.

Tabel 3. 1

Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala
Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Likert

Sistem Informasi Akuntansi Penggajian	Sistem informasi akuntansi penggajian adalah Sistem informasi akuntansi yang digunakan untuk menangani atau melaporkan transaksi-transaksi dan memberikan informasi terkait dengan penggajian/ pembayaran gaji karyawan.	1. Prosedur pencatatan waktu hadir 2. Prosedur pembuatan daftar gaji 3. Prosedur distribusi biaya gaji 4. Prosedur pembuatan bukti kas keluar 5. Prosedur pembayaran gaji	Likert
---------------------------------------	--	---	--------

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, kuesioner atau angket. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013, hal.142). Setiap pertanyaan dalam kuesioner yang telah selesai diisi oleh responden akan diukur melalui skala Ordinal dengan nilai antara 1 sampai dengan 5.

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan teknik pengumpulan data melalui penelitian lapangan. Data

dikumpulkan melalui metode kuesioner dimana dengan penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner) tersebut akan dijawab oleh responden pada PT. Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala.

Kuesioner disusun dalam skala Likert. Skala Likert dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur respon seseorang kedalam 5 poin skala dengan rentang nilai poin 1 yang menunjukkan yang sangat tidak setuju sampai poin 5 yang menunjukkan respon yang sangat setuju, serta poin 3 yang menunjukkan respon netral terhadap suatu pernyataan.

Tabel 3. 2
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (SS)	1

Sumber: Dioalah dari buku Sugiyono : Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D

Data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada para responden, ditentukan skornya sehingga menjadi data kuantitatif.

1. Untuk alternatif jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
2. Untuk alternatif jawaban Setuju (S) diberi nilai 4
3. Untuk alternatif jawaban Netral (N) diberi nilai 3
4. Untuk alternatif jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
5. Untuk alternatif jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan data statistik melalui bantuan program SPSS. Adapun pengujian penelitian ini adalah:

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan aktivitas pengumpulan, penataan, peringkasan dan penyajian data dengan harapan agar data lebih bermakna, mudah dibaca dan mudah dipahami oleh pengguna data. Statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan atau memberikan gambaran mengenai karakteristik dari serangkaian data tanpa mengambil kesimpulan umum (Ghozali, 2016). Penyajian data statistik deskriptif biasanya dalam bentuk diagram atau tabel. Analisis statistik deskriptif terdiri dari nilai mean, median, maksimum, minimum, dan *standard deviation*. Analisis statistik deskriptif memiliki tujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data berdasarkan pada hasil yang diperoleh dari jawaban responden pada masing-masing indikator pengukur variabel.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan *valid* dan *reliable* sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner

mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total total skor mempunyai tingkat signifikan dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya (Ghozali, 2009;49)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika memberikan nilai *Cronbach alpha* di atas 0,6 (Ghozali, 2009;45).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu dalam penggunaan regresi, terdapat dua asumsi dasar yang terpenting sebagai syarat penggunaan metode regresi. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Asumsi tersebut adalah asumsi tentang normalitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas:

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi, uji data variabel regresi yang digunakan bertujuan untuk terdistribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dalam penelitian ini dilihat dari normalitas nilai

residual dengan menggunakan uji statistik berdasarkan nilai *probability-value* > 0,05.

3.5.4 Pengujian Hipotesis

3.5.4.1 Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Variabel pertama disebut juga sebagai variabel tergantung dan variabel kedua disebut sebagai variabel bebas. Metode regresi linear sederhana dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara variabel bebas (*independen*) dengan variabel terikat (*dependen*). Metode ini juga bisa digunakan sebagai ramalan, sehingga dapat diperkirakan antara baik atau buruknya suatu variabel X terhadap naik turunnya suatu tingkat variabel Y, begitu pun sebaliknya. Rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X = Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

α = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = *Error Term*

3.5.4.2 Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji t dikenal dengan uji parsial, dimana pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independen* secara individual terhadap variabel *dependen* (Ghozali, 2013). Pengujian dilakukan dengan membandingkan signifikan t-hitung dengan ketentuan jika nilai signifikan $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

3.5.4.3 Uji Koefisien Determinasi (Uji-R²)

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel *independen* secara bersama-sama (*stimultan*) mempengaruhi variabel *dependen* yang dapat diindikasikan oleh adjusted R – Squared. Nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel - variabel *independen* dalam menjelaskan variabel *dependen* sangat terbatas, sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel-variabel *independen* memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependen* (Ghozali, 2016).