

PENINGKATAN EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL GAJI KARYAWAN MELALUI AUDIT INTERNAL

Dwinta Mulyanti¹, Egi Septiana², Ria Yuli Angliawati³,
Ifani Hariyanti⁴, Dwi Sandini⁵

Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, dwinta999@ars.ac.id

ABSTRAK

Pengendalian internal yang efektif akan membantu perusahaan dalam menilai kinerja karyawannya. Guna menunjang hal tersebut audit internal secara berkala penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar peranan audit internal terhadap efektivitas pengendalian internal gaji karyawan PT. Akur Pratama Cabang Yogya Bojongsong. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif. Data yang digunakan data primer, dengan pendistribusian kuesioner kepada 10 orang responden yang memiliki kaitan langsung dengan variabel-variabel dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif antara audit internal terhadap efektivitas pengendalian internal gaji karyawan PT. Akur Pratama Cabang Yogya Bojongsong.

Kata kunci: Audit Internal, Efektifitas Pengendalian Internal Gaji.

ABSTRACT

Effective internal control will assist the company in assessing the performance of its employees. In order to support this, periodic internal audits are important. This study aims to determine the role of internal audit on the effectiveness of internal control over the salaries of employees of PT. Akur Pratama Yogya Bojongsong Branch. The method used in this research is descriptive and associative methods. The data used are primary data, by distributing questionnaires to 10 respondents who have a direct relationship with the variables in the study. The results showed that there was a negative relationship between internal audit and the effectiveness of internal control over the salaries of employees of PT. Akur Pratama Yogya Bojongsong Branch.

Keywords: Internal Audit, Effectiveness of Salary Internal Control

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis ritel dari tahun ke tahun menunjukkan perkembangan yang pesat (Arief, 2016). Perkembangan bisnis ritel tersebut diindikasikan karena adanya pergeseran tingkat pendapatan serta pola hidup masyarakat yang mengakibatkan daya beli masyarakat semakin meningkat (Maharani, Kertahadi, & Dwiatmanto, 2015). Hal tersebut mengapa bisnis ritel menjamur dari tahun ke tahun (Arief, 2016). Bisnis ritel pada dasarnya adalah pengembangan dari pasar tradisional yang memberikan suasana yang berbeda (Kusniawati & Ratnawati, 2016). Perbedaan tersebut terletak pada tingkat kenyamanan, kebersihan, serta keamanan yang diberikan kepada pembeli (Damayanti, Dwiatmanto, & Azizah, 2015). Tuntutan kebutuhan akan tempat belanja yang aman, lokasi mudah dicapai, ragam barang yang tinggi, nyaman sekaligus dapat dijadikan tempat rekreasi, sehingga tidak hanya sebagai tempat menjual barang dagangan saja (Wartoyo & Meutia, 2016).

Disamping itu, perubahan gaya hidup masyarakat yang lebih membutuhkan kemudahan untuk berbelanja menjadi penyebab berkembangnya bisnis retail (Suryadi, 2016). Berkembangnya ritel sendiri berbanding lurus dengan persaingan antar ritel (Rachmat, Putra, & Ii Halilah, 2017). Masing-masing ritel memerlukan strategi untuk mampu bertahan dalam ketatnya persaingan dalam bisnis ritel (Kusniawati & Ratnawati, 2016). Untuk itu salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah sistem pengendalian internal perusahaan (Rachmat et al., 2017). Pengendalian internal yang diatur secara sistematis dan baik akan memberikan kemudahan bagi manajemen untuk merancang dan merumuskan target capaian perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang (Kartika, Arfan, & Nurulita, 2016). Pengendalian yang tersistem dan sistematis akan membentuk pengendalian internal suatu entitas perusahaan (Rachmat et al., 2017).

Sistem pengendalian internal yang baik secara langsung akan membentuk realibilitas pelaporan keuangan, efisiensi, dan efektivitas operasi dan ketaatan pada hukum dan peraturan menjadi tiga tujuan umum dalam merancang sistem pengendalian internal secara efektif (Patabang, Rafiqoh, &

Tandirerung, 2018). Sistem pengendalian internal yang tersistem akan menciptakan efektivitas yang merupakan dasar dari keberhasilan suatu perusahaan (Hammadi, Mahsina, & Rasyidi, n.d.), dan hal tersebut dijadikan sebagai syarat minimal untuk kelangsungan hidup perusahaan dalam melaksanakan misinya (Kartika et al., 2016).

Namun demikian sebaik apapun suatu sistem pengendalian internal tentunya tidak terlepas dari tantangan serta ancaman yang bersumber dari para sumber daya manusia yang menjalankannya (Rachmat et al., 2017). Guna mengontrol hal tersebut diperlukan adanya audit internal (Kusniawati & Ratnawati, 2016). Audit internal penting dilakukan untuk dapat menilai kinerja sumber daya manusia dalam melakukan pengendalian internal sehingga akan beradmpak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan (Patabang et al., 2018). Salah satu faktor yang memilii kaitan erat dengan audit internal berkaitan dengan gaji karyawan (Suryadi, 2016). Gaji merupakan salah satu masalah penting yang dihadapi perusahaan, karena semakin besar suatu perusahaan tentunya biaya gaji yang dikeluarkan berbanding lurus dengan hal tersebut (Aisyah, Astuty, & Hafsah, 2019). Resiko kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecurangan sangat besar yang disebabkan karena pembayaran gaji yang besar, rumit dan kompleks (Suryadi, 2016). Efektivitas pengelolaan gaji akan menjadi suatu hal yang penting terhadap pengaruh audit internal dikarenakan bahwa masalah penggajian tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung sangat menentukan laju perkembangan suatu perusahaan, dan sebaliknya kesalahan dalam memperlakukannya akan mengakibatkan kehancuran bagi suatu perusahaan (Aisyah et al., 2019).

Perubahan dan perkembangan perekonomian mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap pengendalian dalam organisasi di PT. Akur Pratama Cabang Yogya Bojongsoang. Keadaan ini dapat menimbulkan berbagai hambatan terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga pimpinan perusahaan harus dapat menyediakan informasi atas segala aktifitas perusahaan guna kepentingan berbagai pihak (Aisyah et al., 2019).

Informasi atas data yang diberikan harus mengandung keakuratan, ketelitian, ketepatan waktu dan dapat dipercaya kebenarannya serta bisa diandalkan guna membantu operasi harian perusahaan dan pengambilan keputusan untuk kegiatan yang lebih lanjut (Suryadi, 2016). PT. Akur Pratama Cabang Yogya Bojongsong merupakan perusahaan yang dijadikan sebagai objek studi penelitian dalam penulisan skripsi ini. Penelitian ini memberikan batasan permasalahan pada pemeriksaan internal dalam kaitannya dengan efektivitas pengendalian internal gaji, karena diperlukan suatu kecermatan dan ketepatan didalam penetapan, penggolongan, pencatatan serta pembayarannya. Perusahaan memperkerjakan orang disebut pegawai atau karyawan, untuk melakukan operasi kegiatannya (Prasetya, Dzulkirom, & Zahroh, 2017).

Salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah melalui pemberian gaji yang memadai (Kartika et al., 2016). Gaji sendiri diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai pertukaran hasil kerjanya (Prasetya et al., 2017). Adapun komponen gaji di PT. Akur Pratama Cabang Yogya Bojongsong yaitu gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan stata, tunjangan area, tunjangan masa kerja, tunjangan penyesuaian, lembur biasa, lembur nasional, uang makan lembur, pengembalian PPh, tunjangan BPJS ketenagakerjaan, tunjangan BPJS kesehatan, koreksi, potongan absen, kesalahan, angsuran pinjaman, potongan koperasi, potongan BPJS ketenagakerjaan, BPJS kesehatan dan PPh. Diantara komponen tersebut adanya kesalahan pengisian data lembur biasa atau lembur nasional dan uang makan mengakibatkan salahnya perhitungan gaji karyawan.

Tabel 1
Selisih Jumlah Gaji Pegawai

| Tahun | Jumlah Koreksi Gaji | Frekuensi Gaji |
|-------|---------------------|----------------|
| 2015 | Rp 2.455.598 | 5 Kali |
| 2016 | Rp 6.801.397 | 11 Kali |
| 2017 | Rp 3.722.384 | 12 Kali |
| 2018 | Rp 1.692.117 | 9 Kali |
| 2019 | Rp 1.076.123 | 7 Kali |

Sumber data : Daftar penghasilan pegawai

Koreksi terkadang langsung dilakukan bulan berikutnya namun hal tersebut dilakukan jika

ada pegawai yang menyampaikan keluhannya terhadap penerimaan gaji yang kurang dari seharusnya atau adanya pemeriksaan dari Bagian audit internal pada periode-periode tertentu, sehingga jika tidak ada keluhan dan pemeriksaan memungkinkan hal tersebut terlewatkan untuk dikoreksi dan mengakibatkan kerugian bagi pegawai karena tidak menerima haknya yang seharusnya.

Gaji merupakan pos akuntansi yang penting, karena sebagian besar transaksi perusahaan berhubungan dengan perkiraan penggajian yang berperan dalam mencapai kelancaran kegiatan perusahaan (Patabang et al., 2018). Gaji menjadi salah satu pengeluaran yang cukup besar dan rawan akan terjadinya kebocoran dan penyimpangan-penyimpangan (Maharani et al., 2015). Masalah penting yang dihadapi oleh manajemen adalah pelaksanaan prosedur gaji karena dalam suatu perusahaan retail modern seperti perusahaan PT. Akur Pratama Cabang Yogya Bojongsong, mempunyai karyawan sangat banyak dan komponen biaya gaji serta kompleks dan rumitnya perhitungan biaya gaji, karena antara lain karena adanya bermacam-macam tarif yang berlaku potongan dan tunjangan, masa kerja serta peraturan-peraturan, kebijakan-kebijakan perusahaan lainnya dalam mengatur masalah penetapan prosedur akuntansi gaji dan juga penggajian merupakan suatu bidang dimana sering terjadi suatu pemborosan sumber-sumber ekonomi perusahaan disebabkan oleh tidak adanya efisiensi dan kecurangan. Dari fenomena tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa pembayaran gaji pada PT. Akur Pratama Cabang Yogya Bojongsong gaji yang tidak diterima masih ada yang tidak sesuai dari yang semestinya dan masih mengalami permasalahan dalam proses penggajian, sehingga disadari begitu sangat pentingnya peran auditor internal didalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan pemaparan tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak dari pemeriksaan internal terhadap pengendalian internal gaji karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Audit Internal

Audit internal diartikan sebagai bentuk pengawasan dan penilaian akhir dari manajemen perusahaan mengenai sistem pengendalian guna membantu perusahaan dalam meningkatkan efektifitas tata kelola dari kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan pada tahun sebelumnya atau tahun berjalan (Suginam, 2017). Itu mengapa audit internal memiliki peranan penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Patabang et al., 2018). Lebih lanjut Agustina & Zaelani (2017) mengemukakan bahwa audit internal secara spesifik membantu manajemen perusahaan untuk merancang langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan perusahaan karena audit internal condong kepada pemeriksaan yang mencakup laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan. Dengan demikian audit internal memiliki fungsi yang cukup sentral karena akan menilai efisiensi dan efektifitas perusahaan serta dapat juga memberikan gambaran serta masukan bagi pihak manajemen dalam pengambilan keputusan (Kusniawati & Ratnawati, 2016).

Audit internal yang baik tentunya harus dijalankan sesuai dengan standar, meliputi perencanaan audit, pengumpulan dan penilaian informasi, pelaporan, dan tindak lanjut dari laporan (Rachmat et al., 2017). Audit internal sendiri memiliki ruang lingkup yang terdiri dari melakukan penelaahan dan penilaian terhadap penerapan pengendalian internal, mengevaluasi penerapan dan pelaksanaan kebijakan-kebijakan perusahaan, melakukan pengecekan terkait dengan aset perusahaan, memastikan bahwa data yang dihimpun dapat diandalkan, menilai kualitas hasil kerja karyawan, sertamemberikan rekomendasi atau saran bagi manajemen guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas perusahaan (Patabang et al., 2018).

Pengendalian Internal

Pengendalian internal diartikan sebagai proses yang dilakukan oleh manajemen puncak dalam suatu perusahaan untuk memastikan tercapainya tiga hal penting dalam perusahaan yaitu laporan keuangan yang andal, tercapainya efektifitas dan efisiensi operasional perusahaan, serta

menuruti pertauran-peraturan yang berlaku (Patabang et al., 2018). Dengan begitu pengendalian internal memungkinkan manajemen untuk meminimalisir adanya kecurangan yang mungkin terjadi dan akan merugikan perusahaan (Faisal, 2016). Lebih lanjut Damayanti et al (2015) menjelaskan bahwa pengendalian internal merupakan upaya yang dilakukan untuk memastikan keamanan dari aset perusahaan.

Pengendalian internal memiliki beberapa unsur penting meliputi unsur pengendalian, unsur penghitungan resiko, kegiatan pengendalian, pengkolektifan informasi serta arus komunikasi, dan pemantauan (Patabang et al., 2018). Namun demikian tentunya pengendalian internal tidak terlepas dari kelemahan seperti kesalahan dalam penaksiran, adanya hambatan, kolusi, manajemen yang acuh, dan adanya ketidaksesuaian antara biaya dan manfaat yang diperoleh (Faisal, 2016).

Gaji

Gaji merupakan bentuk apresiasi dari perusahaan terhadap karyawan karena sudah berkontribusi bagi perusahaan untuk mencapai target yang telah dicanangkan (Umagapi & Hasan, 2018). Prayoga (2016) menjelaskan bahwa gaji secara sempit diartikan sebagai imbalan yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan yang memiliki jabatan secara struktur organisasi dalam perusahaan sebagai bayaran atas jasa yang telah diberikan. Sedangkan Norlaili & Zakhra (2018) mengemukakan bahwa gaji dijadikan bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar mereka mau memberikan hasil kerja maksimal bagi perusahaan dalam waktu yang lama.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2015:13) yaitu "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau

sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” Menurut Sugiyono (2015:11) pendekatan deskriptif yaitu “Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lainnya.”

Sedangkan metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015:11) yaitu “Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode studi kasus yaitu pendistribusian kuesioner yang diberikan kepada bagian yang berkepentingan. Adapun responden berjumlah 10 orang yang terdiri dari Kepala Pemeriksaan Internal, Staff Pemeriksaan Internal, Administrasi Pemeriksaan Internal, Kepala Bagian Operasional, Staff Personalia, Staff Keuangan, Administrasi Personal, dan Pramuniaga.

PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Mengingat jumlah responden dari penelitian berjumlah 10 orang, maka berikut disampaikan hasil deskriptif

Tabel 2

Hasil Deskriptif

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa nilai minimum dari variabel penelitian yaitu nilai dari audit internal sebesar 77 dan nilai dari

| Descriptive Statistics | | | | | | | | |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|----------------|-----------|
| | N | Range | Minimum | Maximum | Mean | | Std. Deviation | Variance |
| | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Std. Error | Statistic | Statistic |
| X | 10 | 34,00 | 77,00 | 111,00 | 103,0000 | 3,17630 | 10,04435 | 100,889 |
| Y | 10 | 27,00 | 98,00 | 125,00 | 106,9000 | 2,58392 | 8,17109 | 66,767 |
| Valid N (listwise) | 10 | | | | | | | |

pengendalian internal sebesar 98, dengan nilai maksimum dari audit internal sebesar 111 dan nilai maksimum dari pengendalian internal sebesar 125.

Uji Validitas

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Audit Internal

| No Item | rHitung | rKritis | Keterangan |
|---------|---------|---------|------------|
| 1 | 0.698 | 0.632 | Valid |
| 2 | 0.679 | 0.632 | Valid |
| 3 | 0.684 | 0.632 | Valid |
| 4 | 0.894 | 0.632 | Valid |
| 5 | 0.700 | 0.632 | Valid |
| 6 | 0.846 | 0.632 | Valid |
| 7 | 0.798 | 0.632 | Valid |
| 8 | 0.672 | 0.632 | Valid |
| 9 | 0.698 | 0.632 | Valid |
| 10 | 0.791 | 0.632 | Valid |
| 11 | 0.728 | 0.632 | Valid |
| 12 | 0.885 | 0.632 | Valid |
| 13 | 0.774 | 0.632 | Valid |
| 14 | 0.728 | 0.632 | Valid |
| 15 | 0.893 | 0.632 | Valid |
| 16 | 0.637 | 0.632 | Valid |
| 17 | 0.664 | 0.632 | Valid |
| 18 | 0.685 | 0.632 | Valid |
| 19 | 0.716 | 0.632 | Valid |
| 20 | 0.712 | 0.632 | Valid |
| 21 | 0.687 | 0.632 | Valid |
| 22 | 0.987 | 0.632 | Valid |
| 23 | 0.759 | 0.632 | Valid |

Sumber : Outpus SPSS diolah kembali

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa dari semua item pertanyaan yang mewakili enam indikator variabel partisipasi anggaran terlihat bahwa semua pertanyaan pada kuesioner lulus uji validitas.

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Pengendalian Internal

| No Item | rHitung | rKritis | Keterangan |
|---------|---------|---------|------------|
| 1 | 0.684 | 0.632 | Valid |
| 2 | 0.817 | 0.632 | Valid |
| 3 | 0.817 | 0.632 | Valid |
| 4 | 0.748 | 0.632 | Valid |
| 5 | 0.655 | 0.632 | Valid |
| 6 | 0.670 | 0.632 | Valid |
| 7 | 0.813 | 0.632 | Valid |
| 8 | 0.635 | 0.632 | Valid |
| 9 | 0.778 | 0.632 | Valid |
| 10 | 0.639 | 0.632 | Valid |
| 11 | 0.778 | 0.632 | Valid |
| 12 | 0.769 | 0.632 | Valid |
| 13 | 0.670 | 0.632 | Valid |

| | | | |
|----|-------|-------|-------|
| 14 | 0.721 | 0.632 | Valid |
| 15 | 0.813 | 0.632 | Valid |
| 16 | 0.769 | 0.632 | Valid |
| 17 | 0.748 | 0.632 | Valid |
| 18 | 0.651 | 0.632 | Valid |
| 19 | 0.778 | 0.632 | Valid |
| 20 | 0.651 | 0.632 | Valid |
| 21 | 0.778 | 0.632 | Valid |
| 22 | 0.790 | 0.632 | Valid |
| 23 | 0.655 | 0.632 | Valid |
| 24 | 0.790 | 0.632 | Valid |
| 25 | 0.813 | 0.632 | Valid |
| 26 | 0.778 | 0.632 | Valid |

Sumber : Outpus SPSS diolah kembali

Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa dari semua item pertanyaan yang mewakili lima indikator variabel partisipasi anggaran terlihat bahwa semua pertanyaan pada kuesioner lulus uji validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai <i>Cronbach's</i> <i>Alpha</i> | Nilai minimum <i>Cronbach's</i> <i>Alpha</i> | Keterangan |
|-----------------------|--|--|------------|
| Audit Internal | 0,779 | 0,60 | Reliabel |
| Pengendalian Internal | 0,918 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Outpus SPSS diolah kembali

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diketahui angka *cronbach's alpha* pada variabel audit internal dan pengendalian internal sebesar $0,779 > 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel audit internal dan pengendalian internal dikatakan reliabel.

Analisis Asosiatif
Uji Regresi Sederhana

Tabel 5
Hasil Uji Regresi

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 383,370 | 1 | 383,370 | 14,099 | ,006 ^b |
| | Residual | 217,530 | 8 | 27,191 | | |
| | Total | 600,900 | 9 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan hasil pada tabel 5 menunjukkan bahwa audit internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengendalian internal. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Akur Pratama Cabang Yogya Bojongsong memperlihatkan bahwa pengendalian internal pada perusahaan besar dipengaruhi oleh audit internal. Jadi semakin baik kualitas audit internal yang dilakukan perusahaan maka akan berbanding lurus dengan pengendalian internal pada perusahaan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina & Zaelani (2017) yang menunjukkan bahwa audit internal memiliki hubungan positif terhadap efektivitas pengendalian internal.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa audit internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengendalian internal. Hal tersebut dikarenakan kondisi dari audit internal perusahaan tergolong baik sehingga pengendalian yang dilakukan pun sudah baik. Namun demikian tentunya perusahaan harus tetap memastikan bahwa audit internal yang dilakukan harus sesuai dengan standar sehingga pengendalian internal selalu dapat dikontrol.

REFERENSI

- Agustina, D. E., & Zaelani, R. (2017). Pengaruh Pemeriksaan Internal (Audit Intern) Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal. *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi*, 5(10), 88–93.
- Aisyah, S., Astuty, W., & Hafisah. (2019). Pengaruh Komite Audit Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengendalian Intern PT . Inalum. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Kontemporer*, 2(1), 81–98.
- Arief, R. (2016). Peran Audit Internal Atas Kualitas Pemeriksaan Laporan Keuangan Yang Dilakukan Oleh Audit Eksternal Pada Sebuah Perusahaan. *Jurnal Ekonomi*, 7(1), 74–81.
- Damayanti, N., Dwiatmanto, & Azizah, D. F. (2015). Evaluasi Efektivitas Pengendalian Intern Atas Sistem Penggajian Dan Pengupahan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1), 1–7.
- Faisal, M. (2016). Peranan Pengendalian Internal Dan Standar Operasional Prosedur Pengelolaan Persediaan Beras Dalam Menunjang Efektivitas Pengelolaan Persediaan Beras Sebagai Barang Dagangan Pada Perum Bulog Sub Divisi Regional Iii Lombok Timur. *Jurnal Valid*, 13(2), 246–258.
- Hammadi, A. S., Mahsina, & Rasyidi, A. (n.d.). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Untuk Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Intern Pt . Cakra Indo Fluida. *Jurnal Ekonomi Akuntansi Equity*, 12–21.
- Kartika, Arfan, T., & Nurulita, S. (2016). Analisis Pengendalian Internal Tunjangan Kinerja pada Polda Riau. *Jurnal Politeknik Caltex RRau*, 9(November), 18–27.
- Kusniawati, A., & Ratnawati, T. (2016). Internal Audit Activity Based Management Untuk Menilai Efisiensi Dan Efektifitas Pada Departemen Produksi CV. Herba Bagoes Malang Kota. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 1(1), 1–20.
- Maharani, S. T., Kertahadi, & Dwiatmanto. (2015). Analisis Sistem Dan Prosedur Penggajian Dan Pengupahan Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Intern Gaji Dan Upah. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(1), 1–10.
- Norlaili, & Zakhra, A. (2018). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Gaji Dan Upah Dalam Pengendalian Internal Perusahaan, (Desember), 256–267.
- Patabang, T. H., Rafiqoh, & Tandirerung, Y. T. (2018). Peranan Audit Internal Dalam Menjamin Kepatuhan Manajemen Perusahaan Di Bagian Penggajian An Personalia. *Jurnal Akuntansi Multi Dimensi*, 1(November), 21–26.
- Prasetya, A., Dzulkirom, M., & Zahroh. (2017). Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Upaya Meningkatkan Efektifitas Pengendalian Intern. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 203–212.
- Prayoga, I. K. A. R. (2016). PENILAIAN Efektivitas Pengendalian Internal Sistem Penggajian Dan Pengupahan. *Jurnal Akuntansi Profwsi*, 7(2), 21–31.
- Rachmat, R. A. H., Putra, I. G. S., & Ii Halilah. (2017). Audit Internal dan

Efektivitas Pengendalian Intern Penjualan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(3), 1–11.

Suginam. (2017). Pengaruh Peran Audit Internal Dan Pengendalian Intern Terhadap Pencegahan Fraud. *Jurnal AKuntansi*, 1(1), 22–28.

Sugiyono. (2013). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).

Suryadi, D. (2016). Peranan Audit-Pengolahan Data Elektronik Sebagai Alat Untuk Meningkatkan Efektifitas Pengolahan Gaji Dan Upah. *Jurnal TEDC*, 10(3), 174–180.

Umagapi, D., & Hasan, S. (2018). Sistem Informasi Pengendalian Internal Prosedur Penatatan Akuntansi Penggajian Pada Pt. Halmahera Karya Timur Persada Menggunakan Visual Studio. *Indonesian Journal on Information System*, 3(September), 76–84.

Wartoyo, & Meutia, N. G. (2016). Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal Pembiayaan Murahabah Di Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Islam*, 4(2), 345–376.

BIODATA PENULIS

Dwinta Mulyanti salah satu dosen di Fakultas Ekonomi yang tertarik melakukan penelitian dari segi manajemen keuangan dan manajemen sumber daya manusia

Egi Septiana merupakan salah satu mahasiswawartoyo

Fakultas Ekonomi prodi Akuntansi yang tertarik meneliti terkait kinerja keuangan perusahaan

Ria Yuli Angliawati salah satu dosen di Fakultas Ekonomi yang tertarik melakukan penelitian dari segi keuangan dan manajemen sumber daya manusia

Ifani Hariyanti salah satu dosen di Fakultas Teknologi Informasi yang tertarik melakukan penelitian dari segi financial teknologi

Dwi Sandini salah satu dosen di Fakultas Ekonomi yang tertarik melakukan penelitian dari segi akuntansi keuangan