

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN BERBASIS
KOMPUTER DAN PENGENDALIAN INTERN PENGGAJIAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN GEOLOGI
KEMETERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL BANDUNG**

Oleh:

Dudi Hendaryan dan Budi Sari Roso

Universitas Langlangbuana Bandung

ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sistem informasi akuntansi penggajian berbasis komputer dan pengendalian intern penggajian mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, serta berapa besar pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian berbasis komputer dan pengendalian intern penggajian terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu sistem informasi akuntansi penggajian berbasis komputer sebagai variabel independen (X_1), pengendalian intern penggajian sebagai variabel independen (X_2) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah deskriptif (descriptive) yang merupakan survei terhadap 30 orang karyawan yang bekerja pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi Bandung. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara teknik survei menggunakan instrument kuesioner serta dilengkapi dengan teknik wawancara. Data yang diperoleh dari hasil analisis jawaban kuesioner, kemudian dilakukan pengujian hipotesis dan dianalisis menggunakan korelasi pearson dan koefisien determinasi. Dengan analisis regresi menunjukkan besarnya variabel X_1 (Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Berbasis Komputer) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,540 variabel X_2 (pengendalian Intern penggajian) dengan variabel Y (Kinerja karyawan) sebesar 0,297 dan 6,186 terdapat hubungan positif yang sangat erat atau dapat diandalkan, sedangkan tanda positif menunjukkan bahwa adanya hubungan searah. Untuk korelasi determinasi menunjukkan bahwa besarnya sumbangan atau pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian berbasis komputer dan pengendalian intern penggajian terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji-t, menunjukkan ditolaknya hipotesis nol. Metode analisis data dengan bantuan software SPSS versi 21.0 For Windows. Berdasarkan hasil pengujian statistik tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan yaitu sebesar 40,3 % antara sistem informasi akuntansi penggajian berbasis komputer dan pengendalian intern penggajian terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *sistem informasi akuntansi penggajian berbasis komputer, pengendalian intern penggajian, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Kebutuhan akan informasi yang cepat, tepat, dan akurat menyebabkan suatu perusahaan perlu didukung dengan sistem informasi yang baik yang bertujuan agar perusahaan dapat melaksanakan kewajibannya dalam perhitungan dan pembayaran gaji karyawan dan menghindari terjadinya kesalahan bahkan kerugian bagi perusahaan. Dalam sistem penggajian, banyak perusahaan telah menggunakan fasilitas banking dalam pembayaran gaji kepada karyawannya. Perusahaan tidak lagi melakukan pembayaran gaji secara manual dengan membeikan satu persatu kepada

karyawan. Hal ini membantu dalam keefektifan waktu dalam proses penggajian dan juga membantu dalam pengendalian intern. (Barry E.Custing di kutip Jogiyanto H.N, 2011)

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, dapat ditarik perumusan masalah sebagai berikut :

1. Berapa besar pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Berbasis Komputer terhadap Kinerja karyawan pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi.
2. Berapa besar pengaruh Pengendalian Intern Penggajian terhadap kinerja Karyawan pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi.
3. Berapa besar pengaruh Sistem Informasi Penggajian Akuntansi Berbasis Komputer dan Pengendalian Intern Penggajian terhadap kinerja karyawan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi?

Maksud dari penelitian ini adalah penulis ingin memahami pelaksanaan sistem informasi penggajian berbasis computer serta ingin memperoleh gambaran yang ada dilapangan, penelitian ini bertujuan :

1. Mengetahui pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Berbasis Komputer Terhadap Karyawan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi.
2. Mengetahui pengaruh pengendalian Intern penggajian terhadap Kinerja karyawan yang ada di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi.
3. Mengetahui besarnya pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Berbasis Komputer Penggajian dan Pengendalian Intern Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi.

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan diantaranya sebagai:

1. Bagi penulis
Penulis akan mendapatkan pengalaman, penambahan pengetahuan dan wawasan serta pemahaman baru mengenai Ilmu Sistem Informasi Akuntansi Berbasis Komputer.
2. Bagi Perusahaan
Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Bandung dalam upaya khususnya yang berkaitan mengelola penggajian sehingga dapat mendukung kegiatan oprasional atau dimasa yang akan datang.
3. Bagi pembaca atau pihak lainnya
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya di bidang akuntansi dan di harapkan juga dapat menjadi referensi bagi pembaca yang sedang menyusun skripsi

KAJIAN PUSTAKA

A. Sistem dan Informasi

Dalam perkembangannya saat ini, Sistem informasi merupakan bagian yang terpenting dan memiliki peranan yang sangat signifikan bagi keberlangsungan aktivitas suatu organisasi maupun individu. Semua informasi yang di hasilkan oleh sistem informasi dalam organisasi saat ini juga harus mendukung peningkatan produktivitas, efesiensi, dan pengendalian yang merupakan hal penting dalam menghadapi persaingan.

1 Pengertian Sistem dan Informasi

Pengertian menurut La Midjan (2010:2) sistem adalah :
Sistem merupakan kumpulan atau group dari bagian atau komponen
Apapun baik fisik maupun yang saling berhubungan satu sama lain
Bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu

2 Karakteristik Sistem Informasi

Informasi memiliki sifat-sifat tertentu yang menjadikannya lebih bernilai dan berguna. Informasi ini menunjukkan cirri atau sifat yang mempengaruhi kualitas pengambilan keputusan.

Menurut Ikatan Akuntansi Indonesia (2012:5) suatu informasi akan berguna bagi pemakainya apabila memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Dapat dipahami
- b. Relevan
- c. Keandalan
- d. Dapat dibandingkan.

3 Tujuan Sistem Informasi

Hall, James A.(2012:18) Menyatakan pendapatnya mengenai tujuan sistem informasi sebagai berikut.

1. Untuk mendukung fungsi kepengurusan (*stepward ship*) manajemen.

Fungsi kepengurusan adalah tanggung jawab manajemen untuk mengatur sumber daya perusahaan secara benar. Sistem informasi menyediakan informasi tentang kegunaan sumber daya kepada manajemen sebagai pemakai informasi dalam bentuk laporan-laporan.

2. Untuk mendukung pengambilan keputusan manajemen

Sistem informasi memberikan informasi yang diperlukan kepada para manajer untuk melakukan pengambilan keputusan.

3. Untuk mendukung kegiatan operasi perusahaan hari demi hari.

Sistem informasi menyediakan informasi kepada bagian operasional untuk membantu mereka melaksanakan tugas setiap hari dengan efektif dan efisien.

4 Sistem Informasi Akuntansi

Didalam sebuah perusahaan yang semakin berkembang, pimpinan perusahaan perlu mendelegasikan sebagai wewenangnya kepada bawahannya. Sehubungan dengan hal itu, pimpinan tentu membutuhkan cara untuk melakukan fungsi pengawasan dalam rangka pengendalian intern perusahaan. Pengawasan dapat secara efektif dilakukan jika tersedia informasi yang akurat tentang perkembangan perusahaan. Salah satu bagian yang mempunyai peranan penting dalam hal pengawasan tersebut adalah Sistem Informasi Akuntansi.

5 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Ruang lingkup aktivitas perusahaan akan semakin berkembang, sehingga pimpinan perusahaan akan memerlukan suatu alat bantu untuk mempermudah perolehan informasi yang dibutuhkan yang dipercaya kebenarannya serta dapat mempermudah koordinasi fungsi-fungsi kegiatan yang sedang berlangsung guna mencapai tujuan perusahaan. Alat bantu yang dimaksudkan adalah sistem Informasi Akuntansi. Dengan adanya sistem akuntansi maka akan mempermudah pimpinan perusahaan untuk tetap mengawasi setiap aktivitas usaha yang dipimpinya walaupun secara tidak langsung.

Menurut George H.Bodnar dan William S.Hopwood yang diterjemahkan oleh Amir Abdi Jusuf dan Rudi M.Tambunan bahwa :

"Sistem Informasi Akuntansi adalah kumpulan sumber daya seperti manusia dan peralatan yang di atur untuk mengubah data menjadi informasi."

Adapun menurut Barry E. Cushing yang dikutip Jogiyanto H.M (2011:49) Bahwa:

“Sistem Informasi Akuntansi didefinisikan sebagai kumpulan dari manusia sumber-sumber daya modal didalam suatu organisasi yang bertanggung jawab untuk menyediakan informasi keuangan dan juga informasi yang di dapat dari pengumpulan dan pengolahan data transaksi.”

Setelah mempelajari kedua pendapat para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa sistem informasi akuntansi adalah keseluruhan sumber daya didalam organisasi yang mengumpulkan data dan mengolahnya menjadi informasi yang dibutuhkan oleh pihak berkepentingan. Informasi yang relevan akan sangat berguna dan dibutuhkan oleh pimpinan untuk mengambil keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan dalam mengelola perusahaan.

Peranan Sistem Informasi Akuntansi

Pada umumnya baik itu perusahaan besar maupun perusahaan kecil memiliki permasalahan mengenai organisasi di dalamnya. Dalam melakukan kegiatannya, setiap perusahaan sangat mungkin memperkerjakan ribuan orang dengan tugas bervariasi, dan hal ini tentu saja mengakibatkan banyak sekali pihak yang beraktivitas di perusahaan. Melihat hal tersebut, maka pihak manajemen perusahaan harus mampu merencanakan, mengkoordinir dan menguasai atau mengontrol seluruh aktifitas perusahaan secara baik.

Untuk itu dalam pelaksanaan perubahan organisasi, harus mempunyai suatu alat yang dapat mengendalikan serta mengkoordinir seluruh aktivitas perusahaan tersebut akan menghasilkan sesuatu yang berguna dan bernilai bagi perusahaan, maka alat tersebut adalah sistem informasi akuntansi.

Sistem informasi akuntansi adalah salah satu sistem informasi terpenting dalam perusahaan, karena sistem ini mencakup semua kegiatan perusahaan dan menyediakan informasi bagi pemakainya terutama pihak manajemen. Menurut La Midjan (2011:21), peranan penting dari sistem informasi akuntansi dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

“Sistem informasi akuntansi memainkan peranan penting untuk menghasilkan informasi akuntansi keuangan bagi kepentingan pihak ekstern perusahaan, yaitu para pemegang Saham, Supplier, Investor, Bank, Fiskus dan pegawai. Informasi akuntansi keuangan yaitu menghasilkan informasi akuntansi manajemen bagi kepentingan pihak intern perusahaan dan untuk pegawai menilai efisiensi dan efektivitas perusahaan yang dikelola.”

Berdasarkan pengertian tersebut jelas bahwa sistem informasi akuntansi mempunyai peranan penting bagi manajemen sebagai dasar pengambilan keputusan. Sistem informasi akuntansi akan menghasilkan informasi akuntansi keuangan yang berguna bagi pihak ekstern dan intern perusahaan. Pihak ekstern diantaranya pemegang saham, supplier, investor, bank, fiskus dan pegawainya. Adapun pihak intern dari berbagai tingkat pimpinan perusahaan untuk menilai efektivitas dan kinerja pegawai.

6 Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi

Agar dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka sebelumnya penyusunan sistem informasi akuntansi tersebut harus diketahui terlebih dahulu karakteristiknya sistem informasi akuntansi itu sendiri.

Menurut *Joseph W. Wilkinson*, yang diterjemahkan oleh Agus Maulana (2013:7) menjelaskan tentang karakteristik sistem informasi akuntansi berikut:

1. Jaringan komunikasi
2. Tahap dan fungsi konversi data

3. Masukan data dan keluaran informasi
4. Pengguna-pengguna informasi

7 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Menurut *La Midjan* dan Azhar Susanto (2010:37), menyatakan bahwa penyusunan sistem informasi akuntansi memiliki tujuan utama yaitu:

1. Untuk meningkatkan kualitas informasi
2. Untuk meningkatkan kualitas internal cek atau sistem pengendalian intern
3. Untuk dapat menekan biaya - biaya tata usaha

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kerangka Pemikiran

Pusdiklat Geologi merupakan salah satu pusat diklat setinggi Eselon II dari empat pusat diklat lainnya yang bertanggung jawab langsung kepada Badan Pendidikan dan Pelatihan Energi dan Sumber Daya mineral. Pusdiklat Geologi terdiri dari tiga Eselon III yaitu, Bidang Pengembangan Diklat, Bidang Pelatihan dan Sarana prasarana serta Bagian Tata Usaha.

Pusdiklat Geologi dalam melakukan kegiatan operasionalnya memerlukan biaya - biaya yang harus dikeluarkan secara rutin, salah satu diantaranya biaya - biaya tersebut adalah biaya gaji karyawan.

Pengertian sistem informasi akuntansi menurut George H. Bodnar dan William S. Hopwood yang diterjemahkan oleh Amir Abdi Jusuf dan Rudi M. Tambunan dalam bukunya yaitu:

"Sistem Informasi Akuntansi adalah kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang diatur untuk mengubah data menjadi informasi."

Berdasarkan pengertian diatas, sistem informasi akuntansi adalah susunan berbagai formulir pencatatan, peralatan, termasuk komputer dan perlengkapannya serta alat komunikasi, dan laporan yang terkoordinasi secara erat yang didesain untuk mentransformasikan data keuangan menjadi informasi yang dibutuhkan manajemen.

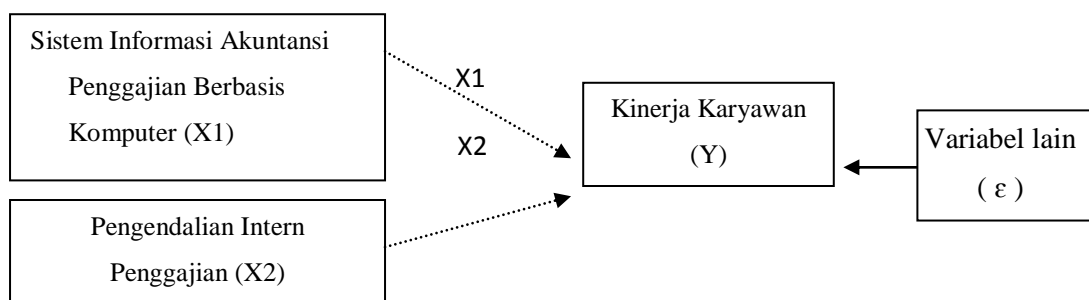
Pengertian gaji menurut Mulyadi, 2012:373 yaitu :

"Gaji adalah 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). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan."

Dari pengertian diatas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa gaji merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai.

Penggajian merupakan bagian yang penting dalam kegiatan operasional suatu perusahaan, karena hal ini menyangkut kepentingan secara langsung terhadap perusahaan yang akan mempengaruhi motivasi dan gairah karyawan dalam pekerjaannya setiap organisasi dalam hal ini Pusdiklat Geologi, memerlukan sistem informasi akuntansi yang tepat dan akurat sehingga akan meningkatkan produktifitas perusahaan. Oleh sebab itu perlu dibuat jaringan prosedur yang dapat mengatur setiap kegiatan operasional perusahaan yang berhubungan dengan penggajian.

Paradigma dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

B. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas,penulis mengambil hipotesis:

"Adanya hubungan antara sistem informasi akuntansi penggajian berbasis komputer dan pengendalian intern penggajian dengan kinerja karyawan pada Pusdikalt Geologi.

Komponen Sistem Informasi Akuntansi

- Manusia adalah pelaku yang menjalankan sistem
- Transaksi merupakan objek dari sistem informasi akuntansi sebagai masukan, lalu diproses sehingga menghasilkan informasi
- Prosedur adalah langkah-langkah yang harus ditempuh dalam melakukan transaksi atau kegiatan perusahaan.
- Dokumen yaitu berupa formulir yang digunakan sebagai sarana pencatatan pada saat transaksi
- Peralatan adalah suatu alat atau sarana yang digunakan dalam melakukan pencatatan pada sistem informasi yang bersangkutan.

METODE PENELITIAN

A Desain Penelitian

Untuk mempermudah penelitian maka setiap peneliti harus menentukan desain penelitian.

Menurut Sugiyono (2009:11)" Metode peneritian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif "

Travers Traves dalam Husein Umar menjalankan bahwa penelitian dengan menggunakan metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui n,ai variaber mandiri, baik satu variaber atau rebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variable lain."(2007:21)

Menurut Sugiyono (2009:29) Metode deskiftif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2009:5) dalam bukunya " Metode survey yaitu metedeologi penelitian yang digunakan pada populasi besar

maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi dan hubungan-hubungan antar variable sosiologis maupun psikologis.

Penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empiric untuk mengetahui pendapatan dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

B Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu Sistem Informasi Akuntansi penggajian Berbasis Komputer sebagai variabel bebas/independen (variabel X_1), Pengendalian Intern penggajian sebagai variabel bebas/independen (variabel X_2) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel tidak bebas/terkait/dependen (variabel Y).

Tabel 3.1
Operasioanalisis variabel Sistem Informasi Akuntansi
Penggajian Berbasis Komputer X_1

Variabel	Sub Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala	No Kuesioner
Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Berbasis Komputer	Prosedur akuntansi penggajian	Prosedur yang dapat mengatur setiap kegiatan operasional perusahaan yang berhubungan dengan Penggajian.	a. Prosedur pencatatan waktu hadir. b. Prosedur pembuatan daftar gaji. c. Prosedur pembuatan gaji.	Ordinal	1,10
	Dokumen yang digunakan dalam penggajian	Dokumen sangat penting digunakan oleh setiap perusahaan untuk mengetahui informasi mengenai pembayaran dan penerimaan.	a. <i>Finger print</i> b. Kartu jam kerja c. Daftar gaji d. Surat pernyataan gaji	Ordinal	2, 3, 4
	Penyusunan prosedur penggajian	Menentukan secara tepat dan tepat gaji yang harus dibayarkan.	a. Pencatatan waktu yang efisien & teliti b. Penyusunan secara tepat & teliti c. Pembayaran gaji kepada	Ordinal	5, 6

			karyawan		
	Aplikasi utama membuat sistem informasi berbasis komputer	Mempermudah pencatatan, penyusunan dan penyampaian laporan secara teknologi	a. Pengolahan data akuntansi. b. Sistem informasi manajemen c. Kartu virtual d. Sistem berbasis pengetahuan	Ordinal	7, 8, 9

Tabel 3.2
Operasioanalisis Variabel Pengendalian Intern Penggajian X₂

Variabel	SubVariabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala	No Kuesioner
Sistem pengendalian intern penggajian	Unsur-unsur pengendalian Intren penggajian 1. Struktur Organisasi	Terciptanya sistem pengendalian intern yang menggambarkan adanya pemisah fungsi.	a. Adanya pemisah fungsi b. Adanya pembagian wewenang dan tanggung jawab c. Adanya uraian tugas yang jelas	Ordinal	1, 2, 4, 5
	2. Sistem Otoritas prosedur dan pencatatan	Terlaksanannya sistem otoritas yang jelas dan lengkap serta pencatatan yang tepat. Menjaga kekayaan organisasi mengecek ketelitian dan keandalan data	a. Adanya pengawasan penggunaan dokumen satu formulir b. Adanya pertanggung jawaban terhadap tugas yang	Ordinal	3, 6, 8

			telah dilaksanakan		
	3. Pengawasan Intern (Mulyadi 2007:2003)	Menjaga kekayaan organisasi mengocok ketelitian dan keandalan data	a. Adanya pengawasan fungsi sebagai pengawasan intern b. Adanya peranan dari bagian pengawasan intern c. Adanya laporan hasil temuan dari pengawasan intern	Ordinal	7, 9

Tabel 3.3
Operasioanalisis Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Sub Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala	No Kuesioner
Kinerja	Kinerja	Suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan (Hasibuan 2008:105)			

	1. Kemampuan teknis	Kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas.	a. Kuantitas kerja b. Kerapuhan kerja c. Kemampuan menggunakan alat d. Kualitas kerja	Ordinal	1, 2,3, 4, 7
	2. Kemampuan Konseptual	Kemampuan untuk memahami kompleks perusahaan bidang gerak dari unit dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab seorang karyawan	Bisa bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan		5, 6, 8
	3. Kemampuan hubungan interpersonal	Antara kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain	Bisa bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	9, 10

C Populasi

Menurut Sugiyono 2010:61 "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas :

objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Sedangkan menurut Suharsini Arikunto 2008:130 "Populasi adalah keseluruhan objek penelitian". Yang artinya apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian sensus.

Berdasarkan populasi jumlah karyawan yang diperoleh peneliti pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi adalah sebanyak 86 orang, maka penelitian ini termasuk pada penelitian sensus, yaitu dengan menggunakan seluruh karyawan yang ada untuk dijadikan sampel.

D Prosedur Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data penelitian, baik data primer maupun data sekunder seoptimal mungkin, maka digunakan teknik sebagai berikut:

1. Data Primer, terdiri dari:
 - a. Wawancara terstruktur dengan daftar pertanyaan lisan yang telah di persiapkan sebelumnya, baik wawancara dengan pihak manajemen maupun pihak karyawan yang cukup mengetahui objek yang diteliti.
 - b. Kuesioner (*Questionnaire*) yang bersifat tertutup (*Cloce-end questionnaire*) kepada karyawan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi.
2. Data Sekunder, terdiri dari:

Penelusuran keputusan,yaitu untuk mendapatkan data sekunder yang dikumpulkan melalui membaca literatur atau kepustakaan, laporan-laporan yang relevan, maupun hasil studi terdahulu guna mendukung analisis dan dapat memperkuat pembahasan kajian masalah dalam penelitian ini. Semua kegiatan ini dilakukan secara manual. Adapun kuesioner yang diedarkan terdiri dari,yaitu :

 1. Kuesioner Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Berbasis Komputer Kuesioner ini digunakan untuk mengetahui sistem penggajian berbasis komputer pada Pusdiklat Geologi.
 2. Kuesioner Pengendalian Intern Penggajian Kuesioner ini digunakan untuk mengetahui pengendalian intern penggajian Pada Kantor Pusdiklat Geologi.
 3. Kuesioner Kinerja Karyawan Kuesioner ini diedarkan untuk mengetahui kinerja karyawan, Karyawan menjadi objek penelitian.

Sedangkan untuk mengukur perolehan kuesioner,peneliti menggunakan berdasarkan skala likert, skala terdiri dari 5 nilai, dalam arti setiap pertanyaan disediakan 5 alternatif jawaban.

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan di ukur di jabarkan menjadi indikator tersebut di jadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Menurut Sugiyono (2012:93) menyatakan bahwa :

“Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat kata-kata dengan di beri skor, misalnya:

Sangat setuju/selalu/sangat positif di beri skor	5
Setuju/sering/positif di beri skor	4
Ragu- ragu/kadang-kadang/netral	3
Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif di berikan skor	2
Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat positif di berikan skor	1

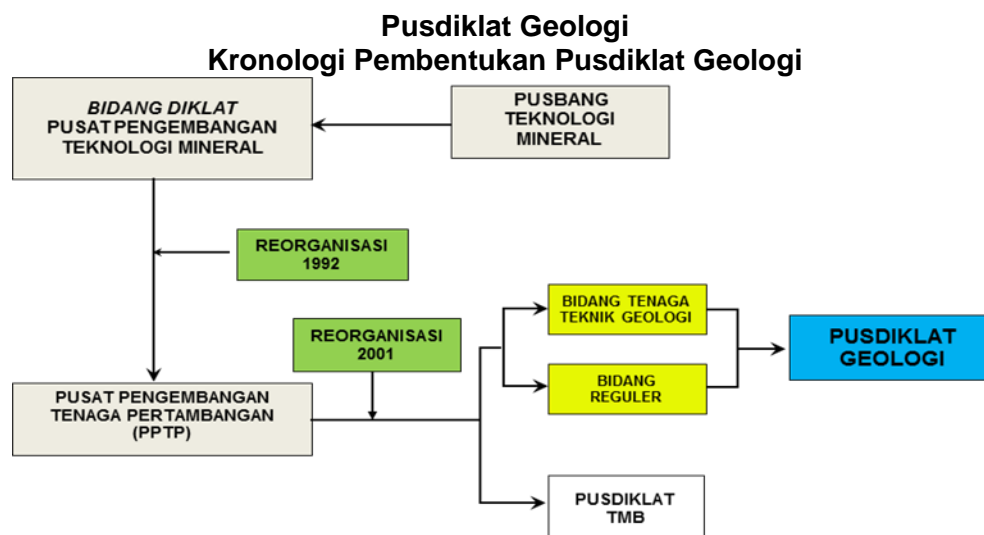
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a) Sejarah Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi Bandung

Pusdiklat Geologi Bandung merupakan salah satu lembaga pemerintah dalam mengelola pengembangan sumber daya manusia dibidang geologi. Pusdiklat Geologi Bandung berada dibawah Badan Pendidikan dan Pelatihan Energi dan Sumber Daya Mineral, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral yang berkedudukan di Jalan Cisitua Lama Nomor 37 Bandung. Pusdiklat Geologi Bandung dibentuk berdasarkan keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 165, keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 150 Tahun 2001 dan 169k Tanggal 20 Maret 2003.

Pusdiklat Geologi Bandung telah ada sejak tahun 1992 yang merupakan bagian dari Pusat Pengembangan Tenaga Pertambangan sebagai Bidang Tenaga Teknik Geologi. Namun, sejak tahun 2001 Bidang Tenaga Teknik Geologi menjadi Pusdiklat Geologi dibawah Badan Diklat ESDM, Departemen ESDM.



Gambar 4.1
Kronologi Pembentukan Pusdiklat Geologi

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi dibentuk berdasarkan keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 165, Keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 150 Tahun 2001 dan 169/k Tanggal 20 Maret 2003. Merupakan satuan kerja di bawah Badan Pendidikan dan Pelatihan Energi dan Sumber Daya Mineral berkedudukan di Jl. Cisu Lama No. 37 Bandung 40135.

Cikal bakal dari Pusdiklat Geologi sekarang ini telah ada sejak tahun 1992, yaitu bermula sebagai Bidang Tenaga Teknik Geologi yang merupakan bagian dari Pusat Pengembangan Tenaga Pertambangan (PPTP).

Sejak tahun 2001, Bidang Tenaga Teknik Geologi kemudian menjadi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi di bawah Badan Diklat Energi dan Sumber Daya Mineral, Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral.

Pada tahun 2010 Kementerian ESDM melakukan reorganisasi terhadap Pusdiklat Geologi. Pusdiklat Geologi mengalami pengembangan dan reformasi struktur menjadi 4 bidang yaitu Bidang Program dan Kerjasama; Bidang Pelatihan dan Evaluasi; Bidang Standar dan Fasilitas; serta Bagian Administrasi.

Berdasarkan Permen ESDM 18/2010, Pusdiklat Geologi mempunyai tugas dan fungsi. Tugas dan fungsi Pusdiklat Geologi adalah sebagai berikut:

1. Tugas

Melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Bidang Geologi

2. Fungsi

- a) Penyiapan penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program di bidang pendidikan dan pelatihan geologi
- b) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di bidang geologi
- c) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang pendidikan dan pelatihan geologi
- d) Pelaksanaan administrasi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi



Gambar 4.2
Struktur Organisasi Pusdiklat Geologi

3 Struktur Organisasi Pusdiklat Geologi Bandung

Pusdiklat Geologi Bandung dipimpin oleh seorang kepala pusat dan terdiri dari empat bagian/bidang yaitu Bagian Tata Usaha, Bidang Program dan Kerjasama, Bidang Penyelenggaraan dan Evaluasi Diklat serta Bidang Standar dan Sarana Prasarana. Setiap bagian/bidang memiliki dua sub bidang, selain itu terdapat kelompok fungsional yang terdiri dari widyaiswara, pranata komputer dan arsiparis. Adapun struktur organisasi Pusdiklat Geologi Bandung dapat dilihat dari lampiran lima pada halaman seratus tiga puluh empat.

4 Komposisi Pegawai Pusdiklat Geologi Bandung

Berdasarkan data yang diperoleh dari lokus penelitian, bahwa jumlah pegawai di Pusdiklat Geologi Bandung sebanyak delapan puluh enam orang yang terdiri dari satu orang kepala pusat, satu orang kepala bagian, tiga orang kepala bidang, dua orang kepala sub bagian dan enam orang kepala sub bidang serta tujuh puluh tiga orang staf. Jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan disajikan dalam tabel sebagai berikut

Tabel 4.1
Jumlah Pegawai Pusdiklat Geologi Bandung
Berdasarkan Jenis Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	Strata 3 (S-3)	0	0
2.	Strata 2 (S-2)	26	30,23
3.	Strata 1 (S-1)	30	34,88
4.	Diploma 3 (D-3)	1	1,16
5.	SLTA	25	29,07
6.	SLTP	2	2,33
7.	SD	2	2,33
Jumlah		86	100

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian dan Umum 2015

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan terbanyak adalah pegawai lulusan S-1 sebesar 34,88% yang berjumlah tiga puluh orang, pegawai lulusan D-3 hanya satu orang dengan presentase 1,16%. Pegawai lulusan S-2 berjumlah dua puluh enam orang memiliki presentase 30,23%. Pegawai lulusan SLTA berjumlah dua puluh lima orang dan memiliki presentase 29,07%. Sedangkan pegawai lulusan SLTP dan SD masing-masing berjumlah dua orang dengan presentase 2,33%.

Selanjutnya penulis juga mengemukakan jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jumlah Pegawai Pusdiklat Geologi Bandung
Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	Laki-Laki	68	79,07
2.	Perempuan	18	20,93
Jumlah		86	100

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian dan Umum 2015

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa jumlah pegawai di Pusdiklat Geologi Bandung mayoritas berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak enam puluh delapan orang dengan presentase 79,07%. Sedangkan pegawai perempuan hanya berjumlah delapan belas orang dengan presentase 20,93%.

5 Pembahasan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Berbasis Komputer (X_1), variabel Pengendalian Intern Penggajian (X_2) dan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian di Pusdiklat Geologi Bandung, maka penulis melakukan pengolahan dan penyajian data dengan mengikuti ketentuan dan prosedur yang telah dikemukakan.

6 Pengujian Kualitas Data

Sebelum melakukan penelitian ke lapangan, penulis melakukan uji validitas dan uji realibilitas kepada dua puluh responden dengan karakteristik yang sama dengan Pusdiklat Geologi Bandung. Hasil uji validitas dan uji realibilitas adalah sebagai berikut:

7 Uji Validitas Instrumen

Langkah awal yang dilakukan dalam pengujian kualitas data adalah melakukan pengujian validitas instrumen. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen dapat digunakan untuk sesuatu yang hendak diukur. Untuk menentukan validitas, penulis menggunakan teknik korelasi *product moment*. Jika hasil korelasi sama dengan 0,3 atau lebih maka instrumen dinyatakan valid. Hasil pengolahan dengan bantuan *microsoft excel 2007* sebagai berikut :

Tabel 4.3
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Sistem Informasi Akuntansi
Penggajian Berbasis Komputer

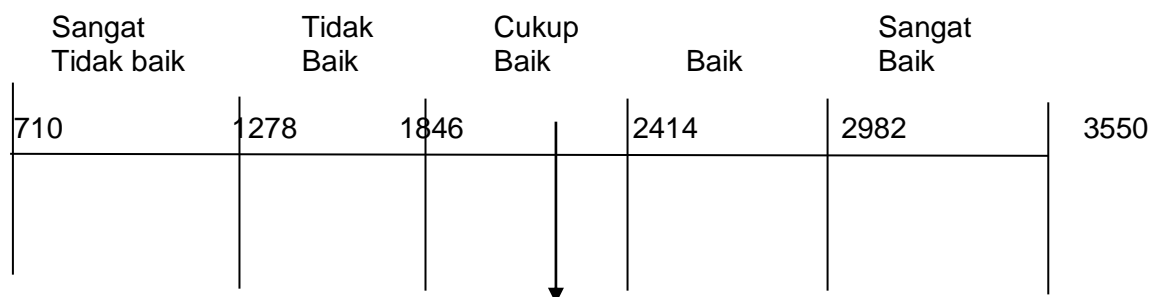
Penggajian	Rekapitulasi Skor Jawaban Responden					Total
	5	4	3	2	1	

	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Pertanyaan 1	18	10,29	24	11,32	7	5,47	9	8,49	13	14,61	71	
Pertanyaan 2	11	6,29	22	10,38	19	14,84	12	11,32	7	7,87	71	
Pertanyaan 3	15	8,57	20	9,43	14	10,94	10	9,43	12	13,48	71	
Pertanyaan 4	18	10,29	20	9,43	14	10,94	8	7,55	11	12,36	71	
Pertanyaan 5	19	10,86	24	11,32	10	7,81	13	12,26	5	5,62	71	
Pertanyaan 6	24	13,71	15	7,08	16	12,50	9	8,49	7	7,87	71	
Pertanyaan 7	13	7,43	25	11,79	15	11,72	9	8,49	9	10,11	71	
Pertanyaan 8	25	14,29	14	6,60	13	10,16	14	13,21	5	5,62	71	
Pertanyaan 9	18	10,29	22	10,38	9	7,03	12	11,32	10	11,24	71	
Pertanyaan 10	14	8	26	12,26	11	8,59	10	9,43	10	11,24	71	
Akumulasi	875		848		384		212		89		2408	
Jumlah Skor	175		212		128		106		89			

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden atas 10 pertanyaan mengenai variabel Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Berbasis Komputer (X₁) secara keseluruhan. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa skor total untuk penggajian adalah sebesar 2408. Jumlah skor tersebut kemudian dimasukan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara berikut:

- Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 10 \times 71 = 3550$
- Nilai Indeks Minimum = $1 \times 10 \times 71 = 710$
- Jarak Interval = (nilai maksimum- nilai minimum) : 5
 = $(3550-710) : 5$
 = 568
- Presentase Skor = $[(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100\%$
 = $[(2408:3550)] \times 100\%$
 = 67,83 %



Gambar 4.3
Garis Kontinum Pengendalian Penggajian

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap pernyataan nomor 1 sampai 10 adalah 3550. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh adalah 2408 atau 67,83% dari skor ideal yaitu 3550. Dengan demikian Penggajian pada Pusdiklat Geologi Bandung berada pada kategori cukup baik.

Tabel 4.4
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pengendalian Intern

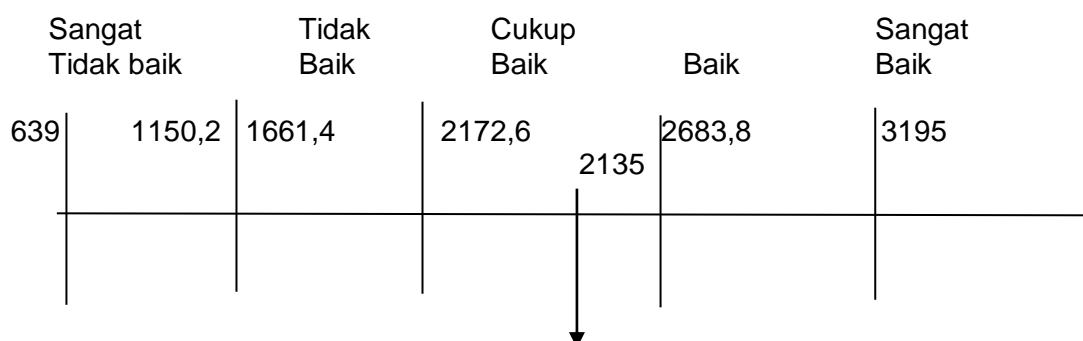
Penggajian	Rekapitulasi Skor Jawaban Responden										Total	
	5		4		3		2		1			
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Pertanyaan 1	12	10,71	24	10,17	16	13,01	7	8,43	12	12,50	71	
Pertanyaan 2	19	16,96	31	13,14	6	4,88	10	12,05	5	5,21	71	
Pertanyaan 3	14	12,50	24	10,17	13	10,57	6	7,23	14	14,58	71	
Pertanyaan 4	10	8,93	24	10,17	13	10,57	10	12,05	14	14,58	71	
Pertanyaan 5	10	8,93	26	11,02	14	11,38	11	13,25	11	11,46	71	
Pertanyaan 6	11	9,82	23	9,75	16	13,01	11	13,25	10	10,42	71	
Pertanyaan 7	16	14,29	28	11,86	9	7,32	7	8,43	11	11,46	71	
Pertanyaan 8	10	8,93	29	12,29	21	17,07	14	16,87	7	7,29	71	
Pertanyaan 9	10	8,93	27	11,44	15	12,20	7	8,43	12	12,50	71	
Akumulasi	560		944		369		166		96		2135	
Jumlah Skor	112		236		123		83		96			

Sumber : Data Kuesioner yang telah diolah

Tabel diatas menggabarkan tanggapan responden atas 9 pernyataan mengenai variable Pengendalian Intern Penggajian (X2) secara keseluruhan. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Pengendalian Intern Penggajian adalah sebesar 2135. Jumlah skor tersebut kemudian dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara berikut:

- Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 9 \times 71 = 3195$
- Nilai Indeks Minimum = $1 \times 9 \times 71 = 639$
- Jarak Interval = (nilai maksimum- nilai minimum) : 5
 = $(3195-639) : 5$

- Presentase Skor = 511,2
= [(total skor) : nilai maksimum] x 100%
= [(2135:3195)] x 100%
= 66,82 %



Gambar 4.4
Garis Kontinum Pengendalian Intern Penggajian

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap pertanyaan nomor 1 sampai nomor 9 adalah 3195. Dari perhitungan dalam tabel menunjukan nilai yang diperoleh adalah, 2135 atau 66,82% dari skor ideal yaitu 3195. Dengan demikian Pengendalian Intern Penggajian pada Pusdiklat Geologi berada pada kata gori cukup baik

Tabel. 4.5
Rekapitulasi Tangapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

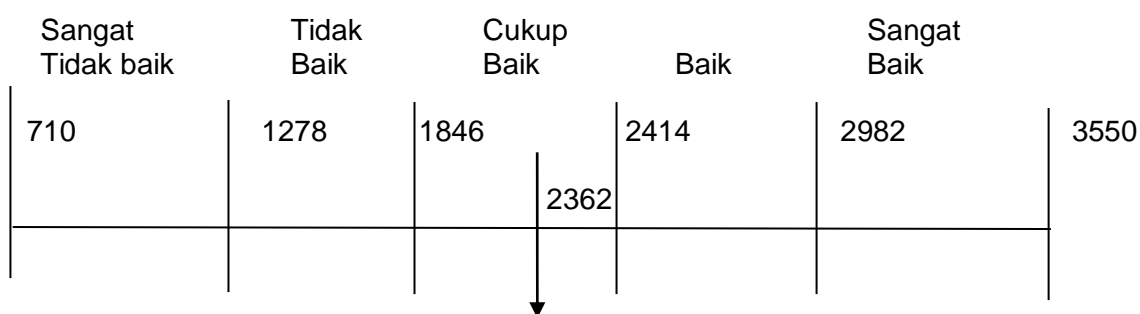
Penggajian	Rekapitulasi Skor Jawaban Responden										Total	
	5		4		3		2		1			
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Pertanyaan 1	13	9,42	28	10,69	11	10,38	4	3,92	15	14,71	71	
Pertanyaan 2	13	9,42	22	8,40	19	17,92	12	11,76	5	4,90	71	
Pertanyaan 3	12	8,70	31	11,83	7	6,60	12	11,76	9	8,82	71	
Pertanyaan 4	17	12,32	26	9,92	7	6,60	11	10,78	10	9,80	71	
Pertanyaan 5	11	7,97	28	10,69	12	11,32	11	10,78	9	8,82	71	
Pertanyaan 6	12	8,70	23	8,78	12	11,32	14	13,73	10	9,80	71	
Pertanyaan 7	16	11,59	28	10,69	9	8,49	6	5,88	12	11,76	71	
Pertanyaan 8	16	11,59	24	9,16	7	6,60	13	12,75	11	10,78	71	
Pertanyaan 9	14	10,14	25	9,54	9	8,49	13	12,75	10	9,80	71	
Pertanyaan 10	14	10,14	27	10,31	13	12,26	6	5,88	11	10,78	71	

Akumulasi	690	1048	318	204	102	2362
Jumlah Skor	138	262	106	102	102	

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden atas 10 pernyataan mengenai variable Kinerja (Y) secara keseluruhan. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kinerja adalah 2362. Jumlah skor tersebut kemudian dimasukkan kedalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara berikut:

- Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 10 \times 71 = 3550$
- Nilai Indeks Minimum = $1 \times 10 \times 71 = 710$
- Jarak Interval = $(\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) : 5$
 $= (3550 - 710) : 5$
 $= 568$
- Presentase Skor = $[(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100\%$
 $= [(2362 : 3550)] \times 100\%$
 $= 66,53 \%$



Gambar 4.5
Garis Kontinum Kinerja Karyawan

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap pernyataan nomor 1 sampai nomor 10 adalah 3550. Dari perhitungan dalam tabel menunjukan nilai yang diperoleh adalah 2362 atau 66,53% dari skor ideal yaitu 3550. Dengan demikian Kinerja Karyawan pada Pusdikalt Geologi berada pada kategori cukup baik.

8 Analisis Regresi

Tabel 4.6
Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	6,186	4,100		1,809	,044
Sistem	,540	,129	,474	4,191	,000
Pengendalian	,297	,144	,233	2,059	,043

Pada tabel koefisien diperoleh bentuk persamaan sebagai berikut:
 $Y = 6,186 + 0,540 \text{ _ sistem} + 0,297 \text{ _ pengendalian}$.

Nilai koefisien regresi pada variable X_1 adalah sebesar 0,540 ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan sistem informasi akuntansi penggajian sebesar satuan, maka akan menyebabkan kenaikan terhadap peningkatan kinerja sebesar 0,540.

Nilai koefisien regresi pada variable X_2 adalah sebesar 0,297 ini menunjukkan bahwa setiap penurunan pengendalian intern penggajian sebesar satuan, maka akan menyebabkan kenaikan terhadap peningkatan kinerja sebesar 0,297

9 Uji Hipotesis

Tabel 4.7
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,186	4,100		1,809	,044
Sistem	,540	,129	,474	4,191	,000
Pengendalian	,297	,144	,233	2,059	,043

Pada tabel koefisien diperoleh bentuk persamaan sebagai berikut:

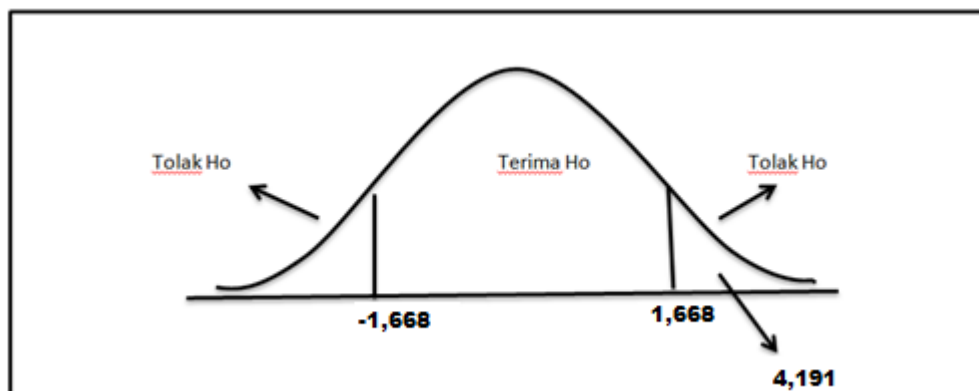
$$Y = 6,186 + 0,540 \text{ _ Sistem} + 0,297 \text{ _ Pengendalian}$$

Nilai koefisien regresi pada variable X_1 adalah sebesar 0,540 ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan sistem informasi akuntansi penggajian sebesar satuan maka akan menyebabkan kenaikan terhadap peningkatan kinerja sebesar 0,540.

Nilai koefisien regresi pada variable X_2 adalah sebesar 0,297 ini menunjukkan bahwa setiap penurunan pengendalian intern penggajian sebesar satuan, maka akan menyebabkan kenaikan terhadap peningkatan kinerja sebesar 0,297.

1. Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Berbasis Komputer

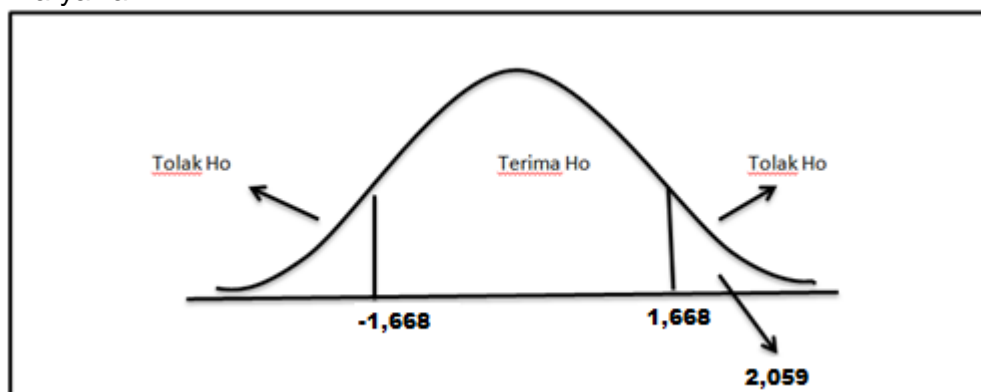
Dengan alpha 5% dan $df=71$ diperoleh T tabel sebesar 1,668 dan t hitung pada variabel sistem informasi akuntansi penggajian berbasis komputer sebesar 4,191. Maka artinya sistem informasi akuntansi gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar4.6 Pengujian Hipotesis Variabel X₁

2. Pengendalian intern Penggajian

Dengan alpha 5% dan df=71 diperoleh T tabel sebesar 1,668 dan t hitung pada variabel pengendalian intern penggajian sebesar 2,059. Maka artinya pengendalian intern penggajian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.7 Pengujian Hipotesis Variabel X₂

Tabel 4.8
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	1412,3	2	706,196	22,938	,000 ^a
Residual	93	68	30,787		
Total	2093,5	70			
	23				
	3505,9				
	15				

Hasil uji F untuk koefisien persamaan regresi diperoleh hasil F hitung sebesar 22,938 dengan tingkat signifikan 0,000 untuk nilai F tabel dicari pada F tabel dengan X1 adalah dk pembilang = 3 dan X2 adalah dk penyebut 30 maka

diperoleh F tabel sebesar 3,354. Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa F hitung > F tabel atau $22,938 > 3,354$ dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$, maka keputusan diambil dari hasil tersebut adalah menolak H_0 karena $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ yaitu sistem informasi akuntansi penggajian berbasis computer dan pengendalian intern pengendalian secara bersama-sama dapat mempengaruhi variable terikat atau kinerja karyawan.

10 Koefisien Determinasi

Tabel 4.9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,635 ^{aa}	,403	385	,385

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui besarnya kontribusi variable yang didapat dari koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = 0,635^2 \times 100$$

$$r = 40,3\%$$

maka nilai R square R^2 (koefisien determinasi) hasil regresi pada R square sebesar 403 hasil tersebut berpengaruh, menunjukkan bahwa pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian berbasis komputer dan pengendalian intern penggajian terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Berbasis Komputer dan Pengendalian Intern Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusklat Geologi Bandung, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Sistem Informasi Akuntansi Penggajian yang ada pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi yang meliputi prosedur pembuatan daftar gaji, pengoprasian komputer dan dokumen sistem penggajian sudah dalam katagori baik, tetapi masih terdapat beberapa indikator yang masih kurang yaitu penyusunan secara tepat dan teliti dari hasil perhitungan SPSS ver 20, ternyata sistem penggajian signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengendalian Intern Penggajian (Variabel X2) pada Pusat pendidikan dan Pelatihan Geologi yang meliputi sistem otorisasi dan prosedur pencatatan serta pengawasan intern sudah dalam katagori baik, tetapi masih terdapat beberapa indikator yang masih kurang yaitu adanya uraian tugas yang jelas akan masing-masing pekerjaan masih terdapat beberapa indikator yang masih kurang baik yaitu adanya pemisahan tupoksi adanya pembagian dan wewenangan tanggung jawab. Hal ini di sebabkan kurangnya sosialisasi dan pelatihan bagi karyawan Ternyata pengendalian intern signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja karyawan (variabel Y) pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi meliputi kemampuan teknis, kemampuan hubungan interpersonal dan kemampuan konseptual sudah dalam kategori sangat baik, tetapi terdapat beberapa indikator yang masih kurang yaitu kurangnya kesesuaian tingkat hubungan bawahan dengan atasan. Hal ini disebabkan karena Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi atasan jarang berhubungan langsung dengan bawahan baik itu memuji kinerja karyawan. Ternyata sistem informasi akuntansi berbasis komputer penggajian dan pengendalian intern penggajian berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi, dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Alangkah baiknya sistem informasi akuntansi penggajian berbasis komputer diterapkan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi sehingga dapat mengurangi terjadinya kesalahan dalam pembayaran gaji, menghemat waktu, dan biaya-biaya terkait dengan proses penggajian.
2. Alangkah baiknya sistem informasi akuntansi penggajian berbasis komputer ini perlu dikembangkan dan diperluas lagi untuk keperluan informasi yang lain selain tentang perhitungan gaji pegawai dapat dikembangkan berbasis server. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja lebih efektif, akurat, dan hemat waktu.
3. Alangkah baiknya adanya sosialisasi dan pelatihan bagi pegawai perlu ditingkatkan lagi agar kemampuan pegawai dalam menggunakan sistem penggajian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfonsus Sirait.2007. *Prinsip Akuntansi Edisi-20*. Jakarta: Erlangga
- Al Haryono Jusuf. 2008. *Dasar-dasar Akuntansi Edisi-6 Jilid 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Anton Dajan. 2007. *Metode Statistik Jilid II*. Jakarta : LP3ES.
- Arikunta,Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta Rineka Cipta.
- Arrens, Alvin A.James K. Loebbecke 2008. *Auditing Pendekatan Terpadu Buku Dua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bodnar, George H. William S.Hopwood. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi Buku satu* (di Indonesia oleh Amir abdi Jusuf). Jakarta: Salemba Empat.
- Gunawan Hadi. 2009. *Akuntansi di Indonesia Buku Satu*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2011. *Analisis Multivariate dengan Menggunakan SPSS*. Bandung:Alfabeta.
- Hall, James A. 2012. *Sistem Informasi Akuntansi Edisi Indonesia*. Jakarta:Salemba Empat.
- Ikatan Akuntansi Indonesia. 2012. *Standar Akuntansi keuangan*. Jakarta Salemba Empat.
- Jogiyanto. 2011. *Sistem Akuntansi Berbasis Komputer*. Yogyakarta : BPEE
- Krismiaji. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN
- La Midjan. 2010. *Sistem Informasi Akuntansi 1 Pendekatan Manual Penyusunan Metode dan Prosedur*. Bandung: Lembaga Informasi Akutansi.
- Siegel, Siedney.2009. *Statistik Non Parametrik*. Jakarta : Gramedia.

