

## PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMPETENSI TERHADAP EFEKTIVITAS PENGGAJIAN

**Asep Effendi**  
**Universitas Sangga Buana, Bandung**  
**Email: asepeffendi@gmail.com**

### *Abstract*

*The effectiveness of payroll in organizations plays an essential role in ensuring business continuity. This study aims to determine the effect of internal controls and the competencies of the efficacy of salary. The research method used is the survey method for employees of payroll systems in the company. Thirty samples were taken by purposive sampling technique at two retail companies in the city of Bandung. The data analysis technique uses the path analysis approach. The results of the study indicate that there is a significant effect of internal control and competence on payroll effectiveness. Based on these findings, the company needs to improve internal control and employee competence so that payroll effectiveness can run optimally.*

**Keywords:** *internal control, competence, payroll effectiveness..*

### **Abstrak**

Efektivitas penggajian dalam organisasi memegang peranan penting dalam menjamin keberlangsungan bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dan kompetensi terhadap efektivitas penggajian. Metode penelitian yang digunakan metode survey terhadap karyawan pelaksana sistem penggajian perusahaan. Sample sebanyak 30 orang yang diambil dengan teknik purposive sampling pada dua perusahaan ritel di Kota Bandung. Teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengendalian internal dan kompetensi terhadap efektivitas penggajian. Berdasarkan pada temuan tersebut maka perusahaan perlu untuk meningkatkan pengendalian internal dan kompetensi pegawainya sehingga efektivitas penggajian dapat berjalan dengan optimal.

**Kata kunci:** pengendalian internal, kompetensi, efektivitas penggajian.

## **PENDAHULUAN**

Akuntansi dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai kinerja yang ditentukan sesuai dengan rencana strategi (renstra) dan kebijakan mutu melalui pengelolaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi yang menggunakan perangkat-perangkat akuntansi yang baik akan bisa bersaing dalam industrinya, baik yang bersifat industri tangible maupun intangible. Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai faktor penentu kebijakan organisasi akan mendapatkan kompensasi yang baik apabila dapat menunjukkan kinerja unggulnya.

Gaji sebagai kompensasi tenaga kerja merupakan unsur terbesar dalam pembiayaan organisasi dan diperlukan kecermatan dan ketepatan didalam penetapan, penggolongan, pencatatan serta pembayarannya. Untuk mengatasi kekeliruan akibat tidak cermat dan tidak tepatnya pembayaran gaji maka perlu dikelola dengan baik yang disesuaikan dengan golongan dan tingkatan kerja karyawan di dalam organisasi. Ketentuan-ketentuan yang dibuat perlu memperhatikan aturan-aturan, prosedur yang jelas dengan didukung dokumentasi yang baik sesuai dengan aspek efektifitas dan efisiensi. Dengan pengelolaan gaji yang baik diharapkan dapat memberikan suatu informasi gaji secara keseluruhan yang dapat dipergunakan oleh organisasi dalam mengambil kebijakan bisnisnya.

Ketepatan dan keepatan dalam pengelolaan gaji perlu dilakukan dengan pendekatan kehati-hatian (*prudential principle*) tanpa mengabaikan aspek efektifitas. Oleh sebab itu aspek pengendalian internal menjadi penting dan dilakukan dengan fleksibilitas tinggi. Pengendalian internal merupakan faktor kunci pengelolaan kelembagaan yang efektif dan membutuhkan dukungan suatu prosedur yang baik, prosedur-prosedur tersebut dapat memberikan informasi yang akurat, tepat waktu dan handal. Informasi tersebut dapat dihasilkan jika terdapat suatu sistem yang komprehensif yang mendukung sistem tersebut salah satunya yaitu kompetensi dari pelaksana sistem tersebut. Kompetensi pelaksana sistem tersebut memegang peranan penting dalam menunjang berhasil atau tidaknya informasi yang berkualitas yang dihasilkan. Keterpaduan teknologi informasi yang ada saat ini sangat mendukung dalam menghasilkan tujuan tersebut dengan didukung oleh kompetensi pelaksana sehingga dapat menunjang pengendalian internal yang dilakukan yang pada akhirnya dapat berdampak pada efektivitas sistem penggajian yang ada pada organisasi.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, memacu organisasi laba dan nir-laba untuk aktif menggunakan infrastruktur informasi. Teknologi informasi yang berkembang semakin pesat berdampak pada kebutuhan capaian kerja dan operasionalisasi yang relevan, diperlukan sarana informasi dan teknologi terpadu.

Pengelolaan sumberdaya yang dijalankan melalui akuntansi tradisional dirasakan sudah tidak lagi mampu memberikan kontribusi yang maksimal di dalam meningkatkan pelayanan terhadap lembaga. Orientasi kerja yang dilakukan saat ini beralih ke pengelolaan sistem informasi akuntansi kontemporer yang berbasis komputer. Migrasi data akuntansi secara komputerisasi terbukti mampu memberikan informasi yang efektif dan efisien di bidang pengendalian internal khususnya pengelolaan keuangan.

Pengelolaan pengendalian internal yang ada pada organisasi perlu dikelola dengan baik sehingga kekeliruan dan kesalahan yang terjadi dapat diminimalisir. Hal ini tentu saja perlu peran serta pimpinan dalam organisasi dalam menjamin terlaksananya pengendalian internal tersebut. Pengelolaan sumberdaya ekonomi untuk kepentingan karyawan seperti gaji membutuhkan pengendalian internal yang efektif agar tercapai optimalisasi melalui proses efektif dan efisien.

Aset perusahaan yang bersifat intangible merupakan produk yang dihasilkan dari penerapan pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill), serta sikap (attitude) yang melekat pada sumberdaya manusianya (SDM) yang ada di perusahaan perlu dikelola dengan baik, demikian pula pada perusahaan ritel dimana perusahaan memerlukan aset tersebut untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Untuk menghasilkan kinerja tersebut dapat memanfaatkan teknologi informasi. Tanpa pendukung teknologi informasi, maka pengelolaan organisasi akan menjadi tidak efektif dan efisien, terutama yang berkaitan dengan pengelolaan sumberdaya keuangan yang diterima dari masyarakat dan digunakan untuk investasi dan biaya operasionalisasi perusahaan.

Hal yang penting diperhatikan dalam pengelolaan sumberdaya organisasi adalah faktor manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor dominan dalam melakukan kegiatan yang bertujuan untuk mempertahankan keberlanjutan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang profesional dalam mengendalikan organisasi. Sebagai imbalan, kepada sumber daya tersebut, diberikan kontra prestasi berupa gaji. Gaji merupakan suatu penghargaan terhadap usaha karyawan atau tenaga kerja yang sudah pasti jumlahnya dan dibayarkan pada setiap waktu yang telah ditentukan, misalnya bulanan.

Terdapat berbagai kendala berkaitan dengan infrastruktur yang kurang mendukung terhadap tugas pokok dan fungsi bagian penggajian dan belum teraplikasikan sepenuhnya penggunaan teknologi informasi. Sistem Operasional Prosedur (SOP) yang berkaitan dengan sistem penggajian. Selain itu, tugas pokok dan fungsi pengelola sistem teknologi informasi belum terintegrasi dengan cepat dalam merespon kebutuhan lembaga. Hal ini dimungkinkan karena Sosialisasi

SOP khususnya dalam sistem penggajian belum dilakukan secara optimal sampai ke tingkat petugas teknis, dan belum terkoordinasi/sinkronisasi antara bagian kepegawaian dengan bagian penggajian.

Berkaitan dengan pelaksanaan dan kendala, hal ini juga disebabkan oleh adanya unit/bagian kerja yang belum melaksanakan tugas pokok dan fungsi secara tidak tepat waktu. Masih adanya keterlambatan dalam pelaporan bukti pembebanan kewajiban pegawai dengan tidak tepat waktu yang seharusnya diberikan pada setiap tanggal yang ditetapkan per akhir bulan yang berdampak adanya keterlambatan Payroll. Permasalahan dan kendala di atas berdampak pada mekanisme penggajian yang masih bersifat tunai langsung diterima karyawan dan kemungkinan adanya kesalahan penyerahan atau ketidaktepatan penerimaan gaji oleh yang berhak.

Pengendalian internal diperlukan dalam pengelolaan administrasi penggajian berkaitan masih adanya pembayaran gaji secara tunai, dan waktu pembayaran di luar ketentuan waktu. sangatlah penting dengan tujuan untuk menjaga stabilitas kelembagaannya agar terhindar dan terantisipasi dari berbagai permasalahan yang mungkin terjadi, untuk itulah perlu adanya pengendalian internal dalam pengelolaan tersebut. Pelaksanaan tatakelola yang baik dalam organisasi modern masa kini membutuhkan adanya akuntabilitas dan transparansi pencarian dan penggunaan sumberdaya. Proses hal itu dapat ditunjang oleh adanya sistem informasi yang andal (reliable) dan menjadi kajian menarik bagi profesi akuntansi saat ini.

Peneliti merumuskan masalah serta tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut seberapa besar pengaruh pengendalian internal dan kompetensi terhadap efektivitas sistem penggajian. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dan kompetensi terhadap efektivitas sistem penggajian.

## **KERANGKA PEMIKIRAN**

Efektivitas penggajian merupakan suatu salah satu tujuan organisasi agar kegiatan bisnisnya dapat berjalan dengan baik. Dengan adanya kelancaran dalam kegiatan bisnis maka dapat diperoleh kinerja yang optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Shiri (2012) menunjukkan bahwa salah satu efektivitas dalam sistem SDM adanya efektivitas penggajian. Hal tersebut menunjukkan bahwa efektivitas penggajian dapat menunjang kelancaran kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Penelitian yang lakukan oleh Morris (2011) membuktikan dengan adanya pengendalian internal yang baik dapat berpengaruh terhadap efektivitas

penggajian. Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaa pengendalian internal yang efektif, dilengkapi dengan aturan, prosedur serta kebijakan yang menudung dapat memberikan informasi gaji pada karyawan yang pada akhirnya dapat memperlancar kegiatan manajemen.

Ada hubungan yang saling menunjang antara pengendalian intern dengan kompetensi pelaksana, yang dapat dikatakan kedua alat tersebut berjalan bersama dalam suatu perusahaan, sistem informasi akuntansi yang berlaku berisi berbagai metode dan prosedur, harus mendukung terciptanya kegiatan struktur pengendalian intern. Lebih lanjut Chang, ttner & Paz (2014) menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi yang terintegrasi didukung oleh kompetensi pelaksananya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan adanya kompetensi pelasana yang memadai dapat menunjang kelancaran penggajian yang dilakukan oleh organsiasi.

Hal ini menunjukkan dengan adanya pengendalian internal dan kompetensi berpengaruh terhadap efektifitas penggajian dalam kegiatan manajemen perusahaan. Informasi dan komunikasi merupakan unsur penting dari efektivitas penggajian (Waring, 2004) Informasi mengenai lingkungan pengendalian, penilaian resiko, prosedur pengendalian, dan pemantauan diperlukan oleh manajemen untuk mengarahkan operasi dan memastikan terpenuhinya tuntutan-tuntutan pelaporan serta peraturan yang berlaku. (Dulebohn & Johnson, 2013)

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode ilmiah, yaitu prosedur atau cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan tertentu penelitian. Kemudian ada istilah lain yang erat kaitannya dua istilah ini yakni teknik yaitu cara spesifik dalam memecahkan masalah tertentu yang ditemukan dalam melaksanakan prosedur. Desain penelitian memberikan gambaran mengenai langkah-langkah bagaimana penelitian dilakukan, desain penelitian memuat rencana, struktur dan strategi penelitian.

Metode yang digunakan adalah metode verifikatif untuk mengetahui tentang sistem pengendalian internal, kompetensi dan efektifitas penggajian. Metode verifikatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan data yang diperoleh pada saat penelitian. Data diperoleh dari kusioner yang disebarkan pada karyawan di 2 perusahaan swasta yang bergerak dibidang ritel. Total sample yang digunakan sebanyak 30 orang dengan teknik purposive sampling, dimana sample yang diambil merupakan pelaksana dari sistem pengagajian.

Untuk mengungkap masalah dan tujuan penelitian perlu dikemukakan terlebih dahulu variabel yang terkandung dalam penelitian ini. Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yaitu : Variabel Bebas (*Independent Variabel*), Variabel bebas adalah variabel keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah pengendalian internal dan kompetensi; Variabel Dependen adalah variabel terpengaruh yaitu Efektifitas Penggajian.

Penelitian ini mengobservasi tiga variabel yaitu variabel independen pengendalian intern dan kompetensi serta variabel dependen efektifitas penggajian. Keterkaitan ketiga variabel ini digambarkan dalam analisis jalur. Prosedur analisis jalur dengan terlebih dahulu menghitung hubungan antar variabel independen kemudian menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelaahan terhadap 30 responden ditunjukkan komposisi responden terdiri dari orang pria 66% dan perempuan 34% orang, tingkat pendidikannya responden terbanyak berpendidikan sarjana (S1) 52%, SLTA 40%, dan S2 8%.

Analisis verifikatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal (X1) dan kompetensi (X2) terhadap efektifitas penggajian (Y). Pengujian dilakukan melalui dua tahap yaitu tahap pertama menguji hubungan pengendalian internal dengan kompetensi, kemudian tahap kedua menguji pengaruh pengendalian internal dan kompetensi terhadap Efektifitas Penggajian.

Berdasarkan pada hasil perhitungan diperoleh analisis jalur sebagai berikut: Hubungan antara pengendalian internal dengan kompetensi sebesar 0,41% seperti yang ditunjukkan di tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Korelasi**

**Correlations**

		Pengendalian	Kompetensi
Pengendalian	Pearson Correlation	1	.411 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)		.024
	N	30	30
Kompetensi	Pearson Correlation	.411 <sup>*</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.024	
	N	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pengaruh parsial pengendalian internal dan kompetensi seperti ditunjukkan pada tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2. Pengaruh Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.556	7.065		.645	.524
	Pengendalian	.347	.111	.389	3.120	.004
	Kompetensi	.519	.114	.566	4.543	.000

a. Dependent Variable: Kualitas

Hasil pengujian simultan ditunjukkan dengan nilai Uji F dimana nilai signifikansi < dari 5% seperti yang terlihat pada tabel 3 berikut ini :

**Tabel 3 Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	414.110	2	207.055	25.272	.000 <sup>a</sup>
	Residual	221.215	27	8.193		
	Total	635.325	29			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengendalian

b. Dependent Variable: Kualitas

Hasil pengaruh keseluruhan diperoleh dari R square sebesar 65,2% seperti terlihat pada tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4. Pengaruh Keseluruhan**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.652	.626	2.86237

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengendalian

Berdasarkan pada hasil perhitungan analisis jalur dapat diketahui bahwa pengaruh langsung pengendalian internal terhadap efektivitas penggajian sebesar 15,1% dan pengaruh tidak langsung melalui kompetensi sebesar 9% sehingga total pengaruh sebesar 24,4%. Pengaruh langsung kompetensi terhadap efektivitas penggajian sebesar 32% dan pengaruh tidak langsung melalui pengendalian internal sebesar 9% sehingga total pengaruhnya sebesar 41,1%. Total keseluruhan

pengaruh pengendalian internal dan kompetensi terhadap efektivitas penggajian sebesar 65,3% sedangkan sebesar 34,7% merupakan pengaruh lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti komitmen pegawai, anggaran, dan lain sebagainya.

Hasil penelitian yang terkait hubungan pengaruh pengendalian internal terhadap efektivitas penggajian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chang, Ittner & Paz (2014) bahwa sistem informasi yang dilaksanakan dalam penggajian memisahkan tugas dan tanggungjawab masing-masing tetap harus dikoordinasikan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan, institusi ataupun lembaga. Memeriksa pencatatan sebagai bentuk ketelitian dan kebenaran data akuntansi, dapat meningkatkan efisiensi operasi perusahaan, dan membantu dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah diterapkan lebih dahulu.

Pengaruh kompetensi terhadap efektivitas penggajian selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Thite & Sandhu (2014). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan adanya pengendalian internal yang efektif yang didukung oleh kompetensi yang memadai dapat menghasilkan efektivitas penggajian.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pada penjelasan diatas maka dapat dikatakan bahwa Pengendalian internal dan kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas penggajian. Pengaruhnya bersifat moderat/sedang karena mekanisme pengendalian secara organisatoris sudah berjalan melalui hirarki yang ada serta pimpinan melakukan pengawasan secara langsung meskipun masih bersifat kolegalial. Hubungan (korelasi) antara pengendalian internal dengan kompetensi dinyatakan sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa pengendalian internal dan kompetensi saling menunjang satu sama lainnya, artinya dengan adanya kompetensi yang memadai maka pengendalian internal dapat berjalan dengan efektif demikian pula sebaliknya.

Namun demikian penelitian ini masih memiliki keterbatasan yang hanya menggunakan sample kecil dengan menggunakan sektor ritai saja, untuk itu disarankan pada penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih jauh pengendalian internal, kompetensi dan efektivitas penggajian dengan menggunakan sample yang lebih banyak serta sektor usaha lainnya.

## **REFERENSI**

Chang, H., Ittner, C. D., & Paz, M. T. (2014). The multiple roles of the finance organization: Determinants, effectiveness, and the moderating influence of



- information system integration. *Journal of Management Accounting Research*, 26(2), 1-32.
- Dulebohn, J. H., & Johnson, R. D. (2013). Human resource metrics and decision support: A classification framework. *Human Resource Management Review*, 23(1), 71-83.
- Morris, J. J. (2011). The impact of enterprise resource planning (ERP) systems on the effectiveness of internal controls over financial reporting. *Journal of Information Systems*, 25(1), 129-157.
- Shiri, S. (2012). Effectiveness of Human Resource Information System on HR Functions of the Organization—A Cross Sectional Study. *US-China Education Review*, 9, 830-839.
- Thite, M., & Sandhu, K. (2014). Where is My Pay? Critical Success Factors of a Payroll System—A System Life Cycle Approach. *Australasian Journal of Information Systems*, 18(2), 149-164.
- Waring, T. (2004). Communicating the complexity of integrating information systems: a case study of the procurement of a payroll-personnel system. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 4(4), 431-448.