



Munich Personal RePEc Archive

**PAYROLL SYSTEM ANALYSIS ON
THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES GIVEMAS GARMINDO
IN MEDAN**

Munte, Mei Hotma Mariati

Economics Faculty, University of HKBP Nommensen

5 February 2015

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/77542/>
MPRA Paper No. 77542, posted 16 Mar 2017 09:41 UTC

PAYROLL SYSTEM ANALYSIS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES GIVEMAS GARMINDO IN MEDAN

MEI HOTMA MARIATI MUNTE, AMd.,SE.,M.Si
meihotmamariati_munte@mail.uhn.ac.id

ABSTRACT

This research is motivated by some accidents that have happened in companies such as criminal acts, by internal personal. Of course this accident will make company loss. Criminal acts and demonstrations by some employees can make company loss and disturb company's activities. Otherwise, theoretically says that company's salaries system such as documents, journals, procedures, departments, payments, controlling environments, risk estimates, activities of internal, communication and information and salaries are not good. That's why, the tenth of the variables will be tried using statistics.

The formula of the problem in this research, are there documents, journals, procedures, departments, payments, controlling environments, risk controlling, activities of internal, communication and information and salaries influence on employee activities.

Population and sample in this research using 80 respondents in some departments like production, administration and financial. Random sampling technique is used in this research by questionnaires.

Research results pursuant to research tests indicate that between some salaries system components such as documents, procedures, and monitoring are not influenced partially but salaries system components such as journals, departments, payments, controlling environment, risk estimates, controlling activities, and communication and information partially influenced on employee activities.

Keywords: Employee, labour, salaries, payments

1. PENDAHULUAN

PT. Givemas Garmino merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang tekstil dengan produk utamanya adalah jeans, baik celana maupun jaket, dan memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak. Untuk memenangkan persaingan antara perusahaan yang sejenis, PT. Givemas Garmino harus selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai efisiensi operasi dan peningkatan kinerja karyawan maupun operasi.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, maka diperlukan suatu faktor pendorong. Salah satu faktor pendorong tersebut adalah sistem penggajian. Sistem penggajian yang diharapkan oleh perusahaan adalah sistem penggajian yang dapat mengurangi biaya produksi dan mencapai tujuan organisasi, sedangkan karyawan membutuhkan sistem penggajian yang adil dan taat azas.

Masalah gaji bagi karyawan merupakan hal yang sensitif dan berpengaruh langsung pada produktivitas kerja individu. Bagi perusahaan, sistem gaji yang telah ada bukan semata-mata hanya untuk memenuhi Peraturan Pemerintah dalam kaitannya dengan Upah Minimum Regional (UMR), tetapi yang lebih penting lagi yaitu untuk

menciptakan "keseimbangan/ fairnesses" antara apa yang diberikan karyawan pada perusahaan diimbangi oleh apa yang diberikan perusahaan untuk Karyawannya. Hal ini tampaknya sederhana, tetapi dalam prakteknya sangatlah sulit, terlebih lagi bila Perusahaan belum memiliki sistem gaji yang mengacu pada "obyektivitas" beban kerja (*work load*) bagi para karyawannya.

Apabila perusahaan telah memiliki sistem gaji melalui pendekatan metode tertentu yang bersifat kuantitatif, akan sangat membantu bagi penyelenggaraan pemeliharaan SDM. Namun pada kenyataannya banyak metode kuantitatif yang ditawarkan dan setelah diterapkan tetap menimbulkan masalah bagi perusahaan. Hal ini biasanya timbul karena metode tersebut kurang sesuai dengan karakteristik lingkungan perusahaan yang ada di Indonesia dimana faktor-faktor yang berkaitan dengan masa kerja dan pengakuan terhadap pengalaman kurang dipertimbangkan. Selain itu aspek perlindungan dan kesejahteraan seperti pemberian asuransi, program pensiun yang umumnya diberikan perusahaan dan dikelola oleh Instansi lain, memiliki kaidah-kaidah yang telah diatur oleh Perundangan Ketenagakerjaan tetapi tidak selaras dengan sistem gaji yang dianut oleh perusahaan.

Untuk itu adalah sangat bermanfaat bila perusahaan menerapkan sistem gaji yang komprehensif, baik dari sisi aturan Pemerintah maupun untuk menciptakan kepastian dan kewajaran/ fairnesses bagi Karyawannya serta setara untuk jenis dan skala perusahaan yang serupa. Sistem gaji dengan pendekatan “kuantitatif” pada umumnya akan lebih mudah diterima dan dipahami bagi setiap pekerjaan memiliki nilai/skor sebagai hasil pembobotan. Skor tersebut akan mencerminkan beban kerja bagi individu yang memangku pekerjaan tersebut.

Perusahaan PT. GIVEMAS GARMINDO ini merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang sudah berkembang di Medan. Perusahaan ini sudah berdiri selama puluhan tahun, dan selama itu pula perusahaan ini telah merekrut banyak tenaga kerja, baik buruh maupun karyawan. Perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan ini secara otomatis telah membantu pemerintah mengurangi tingkat pengangguran di lingkungan sekitar perusahaan (perekrutan diprioritaskan dari penduduk sekitar perusahaan). Namun sangat disayangkan dalam lima tahun terakhir ini, perusahaan mengalami banyak kerugian karena tahun 2009, 2010, 2011, 2012 dan 2013 diketahui beberapa karyawan melakukan tindakan pencurian dan penggelapan harta milik perusahaan yaitu berupa barang dan uang. Tindakan kriminal yang dilakukan oleh beberapa karyawan perusahaan ini berhubungan erat dengan sistem penggajian dan pengupahan dan selanjutnya berhubungan dengan dokumen, catatan, prosedur, departemen, sistem pembayaran, lingkungan pengendalian internal, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan monitoring.

Penerapan sistem penggajian yang telah diterapkan di PT. Givemas Garmino Medan perlu dikaji kembali oleh perusahaan untuk dapat mengetahui sejauh mana sistem penggajian tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dampak sistem penggajian terhadap kinerja karyawan, dengan berfokus pada karyawan digunakan sebagai pendekatan pengukuran kinerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan survey dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Pendekatan survey adalah kegiatan mengumpulkan data sebanyak-banyaknya mengenai fakta-fakta yang merupakan pendukung terhadap penelitian dengan maksud untuk mengetahui status, gejala menentukan keamanan status dengan cara membandingkan dengan standar yang sudah dipilih dan atau ditentukan (Arikunto, 2005).

Jenis penelitian yaitu deskriptif kuantitatif yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan pada PT. Givemas Garmino Medan. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel independen

2.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Givemas Garmino Medan yaitu sebanyak 391 orang dan sebanyak 80 orang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

2.2 Instrumen Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan Variabel terikat (Y). Variabel bebas terdiri dari Dokumen (X₁), Catatan (X₂), Prosedur (X₃), Departemen (X₄), Pembayaran (X₅), Lingkungan Pengendalian (X₆), Penaksiran Resiko (X₇), Aktivitas Pengendalian (X₈), Informasi dan Komunikasi (X₉), dan Monitoring (X₁₀), sedangkan yang menjadi variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y₁).

a. Dokumen (X₁)

Dokumen pendukung perubahan gaji dan upah, umumnya dikeluarkan oleh fungsi kepegawaian berupa surat-surat yang bersangkutan dengan karyawan (Mulyadi, 2001)

b. Catatan (X₂)

Catatan akuntansi (James Hall, 2001) yang digunakan dalam gaji dan upah adalah jurnal umum, kartu harga pokok produk, kartu biaya, dan kartu jam hadir

c. Prosedur (X₃)

Prosedur (Mulyadi, 2001) adalah suatu urutan kegiatan klerikal yang biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu departemen atau lebih, yang dibuat untuk menjamin penanganan secara seragam transaksi perusahaan yang terjadi berulang-ulang.

d. Departemen (X₄)

Departemen yang berperan dalam sistem penggajian adalah kepegawaian, pencatat waktu, pembuat daftar gaji, akuntansi dan keuangan

e. Pembayaran (X₅)

Pembayaran gaji dan upah dengan memakai sistem yang tepat dan waktu pembayaran yang teratur akan sangat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Mei H. M. Munte, 2010)

f. Lingkungan Pengendalian (X₆)

Lingkungan pengendalian (Wing Wahyu Winarno, 2006) merupakan sarana dan prasarana yang ada di dalam organisasi atau perusahaan untuk menjalankan sistem pengendalian intern yang baik

g. Penaksiran Resiko (X₇)

Penaksiran resiko (Wing Wahyu Winarno, 2006) merupakan penghambat yang melekat pada karakteristik bisnis suatu perusahaan

- h. **Aktivitas Pengendalian (X_8)**
Wing Wahyu Winarno (2006), merupakan proses atau kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan bersama-sama dengan jalannya kegiatan perusahaan.
- i. **Informasi dan Komunikasi (X_9)**
Informasi dan Komunikasi (Mei H. M. Munte, 2011) adalah sesuatu yang nyata atau setengah nyata yang dapat mengurangi derajat ketidakpastian tentang suatu keadaan atau kejadian. Sebagai contoh, informasi yang menyatakan bahwa nilai rupiah akan naik dan akan mengurangi ketidakpastian mengenai jadi tidaknya sebuah investasi dilakukan.
- j. **Monitoring (X_{10})**
Wing Wahyu Winarno (2006), monitoring adalah kegiatan untuk mengikuti jalannya sistem informasi akuntansi, sehingga apabila ada sesuatu berjalan tidak seperti yang diharapkan dapat diambil tindakan segera.
- k. **Kinerja Karyawan (Y_1)**
Mangkunegara (2010), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3 Metode Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah regresi linear berganda dengan menggunakan persamaan:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 + b_7x_7 + b_8x_8 + b_9x_9 + b_{10}x_{10}$$

Dimana: Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Dokumen

X_2 = Catatan

X_3 = Prosedur

X_4 = Departemen

X_5 = Pembayaran

X_6 = Lingkungan Pengendalian

X_7 = Penaksiran Resiko

X_8 = Aktivitas Pengendalian

X_9 = Informasi dan Komunikasi

X_{10} = Monitoring

ϵ = error term

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel Dokumen

b_2 = Koefisien regresi variabel Catatan

b_3 = Koefisien regresi variabel Prosedur

b_4 = Koefisien regresi variabel Departemen

b_5 = Koefisien regresi variabel Pembayaran

b_6 = Koefisien regresi variabel Lingkungan Pengendalian

b_7 = Koefisien regresi variabel Penaksiran Resiko

b_8 = Koefisien regresi variabel Aktivitas Pengendalian

b_9 = Koefisien regresi variabel Informasi dan Komunikasi

b_{10} = Koefisien regresi variabel Monitoring

2.4 Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t) dipakai untuk melihat pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara parsial terhadap Y dilakukan Uji-t, adapun hipotesis statistic yang diajukan adalah :

$$H_0: b_1, b_2 = 0$$

$$H_1: b_1, b_2 > 0$$

Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

t -hitung $>$ t -tabel H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya semua variabel X berpengaruh nyata terhadap Variabel Y .

t -hitung \leq t -tabel H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya semua variabel X tidak berpengaruh nyata terhadap Variabel Y .

3. HASIL PENELITIAN DAN DATA

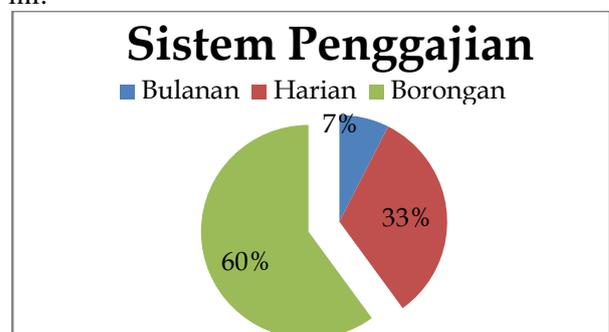
1. Sistem Pembayaran Gaji

Penelitian ini didukung oleh 80 responden yang merupakan karyawan atau bagian di dalam PT. Givemas Garmino, yaitu karyawan bulanan sebanyak 6 orang (7,5%), karyawan harian sebanyak 26 orang (32,5%) dan karyawan borongan sebanyak 48 orang (60%). Data responden dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 1. Rincian Penyebaran Kuisisioner

Sistem Penggajian	Jumlah Populasi (org)
Bulanan	6
Harian	26
Borongan	48
Jumlah	80 orang

Sumber: PT. Givemas Garmino Medan
Data mengenai sistem pembayaran gaji responden dapat dilihat pada Bagan 3.1 berikut ini:



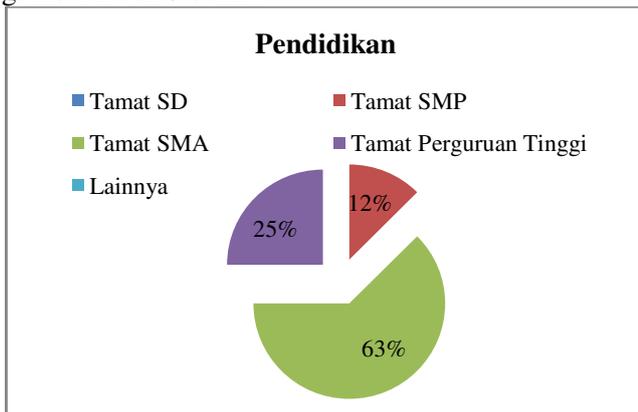
Gambar 1 Data Sistem Penggajian

Sumber: Data olahan

2. Tingkat Pendidikan Terakhir dan Unit Kerja

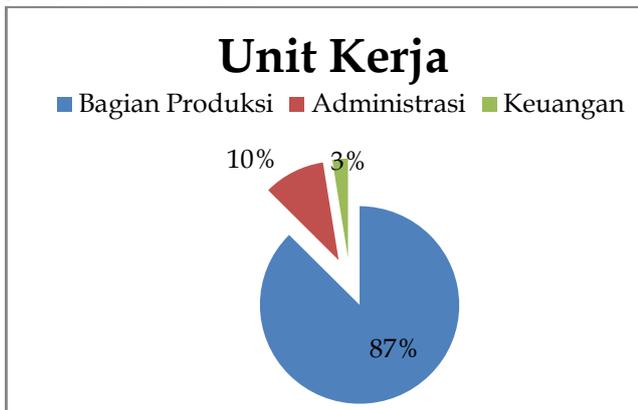
Tingkat pendidikan responden apabila dikategorikan berdasarkan pendidikan formal terakhir, terlihat bahwa jumlah responden terbanyak yaitu berpendidikan SLTA yang berjumlah 50 orang (62,5%), dilanjutkan dengan karyawan berpendidikan sarjana atau S1 berjumlah 16 orang (7,5%), berpendidikan diploma atau S0 berjumlah 4 orang (5%) dan sisanya 10 orang (12,5%) berpendidikan SLTP. Pada bagian produksi, memang tingkat pendidikan tidak terlalu berpengaruh pada saat karyawan melamar untuk masuk ke perusahaan. Karyawan yang direkrut oleh perusahaan akan diberikan pelatihan terlebih dahulu, jadi pengalaman tidak menjadi syarat mutlak untuk diterima menjadi karyawan.

Data responden menurut unit kerja, bagian produksi 70 orang, bagian administrasi 8 orang dan bagian keuangan 2 orang. Selengkapnya data responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dan unit kerja masing-masing dapat dilihat pada gambar 2 dan 3 berikut.



Gambar 2 Data Tingkat Pendidikan Responden

Sumber: Data olahan



Gambar 3 Data Unit Kerja Responden

Sumber: Data olahan

Bagan profil responden sistem penggajian, tingkat pendidikan terakhir dan unit kerja di atas diolah menggunakan Microsoft Office Excel.

3. Hasil Statistik

3.1. Statistik Deskriptif

Tabel 2 Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	80	9.00	20.00	17.0000	2.15829
X2	80	7.00	20.00	15.7625	3.07807
X3	80	8.00	20.00	15.5625	2.57959
X4	80	8.00	19.00	14.6875	2.95791
X5	80	6.00	15.00	13.2000	1.80996
X6	80	8.00	20.00	17.2125	2.21442
X7	80	6.00	15.00	12.7000	1.82389
X8	80	4.00	10.00	7.4125	1.66645
X9	80	6.00	15.00	12.8125	1.66949
X10	80	2.00	5.00	4.4000	.72216
Y	80	11.00	20.00	17.2750	1.63021
Valid N (listwise)	80				

Sumber: Hasil Olahan (2015)

Untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian (Dokumen, Catatan, Prosedur, Departemen, Pembayaran, Lingkungan Pengendalian, Penaksiran Resiko, Aktivitas Pengendalian, Monitoring dan Kinerja), peneliti menggunakan tabel deskriptif yang tersaji pada Tabel 2. Berdasarkan tabel tersebut, hasil pengukuran variabel 80 responden diperoleh jawaban terendah 9 dan jawaban tertinggi 20, sehingga diperoleh skor jawaban rata-rata (*mean*) 17,00 dengan standar deviasi 2,15829. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil dari mean maka dari itu nilai representasinya baik.

Hasil pengukuran variabel Catatan, dari 80 responden diperoleh jawaban terendah 7 dan jawaban tertinggi 20, sehingga diperoleh skor jawaban rata-rata (*mean*) 15,7625 dengan standar deviasi 3.07807. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil dari mean, maka dari itu nilai representasi baik. Hasil pengukuran variabel dependen yaitu Prosedur dari Tabel 2, dari 80 responden diperoleh jawaban terendah 8 dan jawaban tertinggi 20, sehingga diperoleh skor jawaban rata-rata (*mean*) 15.5625 dengan standar deviasi 2.57959. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil dari mean, berate nilai representasi baik.

Hasil pengukuran variabel dependen yaitu Departemen dari Tabel 2, dari 80 responden diperoleh jawaban terendah 8 dan jawaban

tertinggi 19, sehingga diperoleh skor jawaban rata-rata (*mean*) 14.6875 dengan standar deviasi 2.95791. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil dari mean, berate nilai representasi baik.

Hasil pengukuran variabel dependen yaitu Pembayaran dari Tabel 2, dari 80 responden diperoleh jawaban terendah 6 dan jawaban tertinggi 15, sehingga diperoleh skor jawaban rata-rata (*mean*) 13.2000 dengan standar deviasi 1.80996. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil dari mean, berate nilai representasi baik.

Hasil pengukuran variabel dependen yaitu Lingkungan Pengendalian dari Tabel 2, dari 80 responden diperoleh jawaban terendah 8 dan jawaban tertinggi 20, sehingga diperoleh skor jawaban rata-rata (*mean*) 17.2125 dengan standar deviasi 2.21442. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil dari mean, berate nilai representasi baik.

Hasil pengukuran variabel dependen yaitu Penaksiran Resiko dari Tabel 2, dari 80 responden diperoleh jawaban terendah 6 dan jawaban tertinggi 15, sehingga diperoleh skor jawaban rata-rata (*mean*) 12.7000 dengan standar deviasi 1.82389. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil dari mean, berate nilai representasi baik.

Hasil pengukuran variabel dependen yaitu Aktivitas Pengendalian dari Tabel 2, dari 80 responden diperoleh jawaban terendah 4 dan jawaban tertinggi 10, sehingga diperoleh skor jawaban rata-rata (*mean*) 7.4125 dengan standar deviasi 1.66645. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil dari mean, berate nilai representasi baik. Dan hasil pengukuran variabel dependen yaitu Informasi dan Komunikasi dari Tabel 2, dari 80 responden diperoleh jawaban terendah 6 dan jawaban tertinggi 15, sehingga diperoleh skor jawaban rata-rata (*mean*) 12.8125 dengan standar deviasi 1.66949. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil dari mean, berate nilai representasi baik.

Hasil pengukuran variabel dependen yaitu Monitoring dari Tabel 2, dari 80 responden diperoleh jawaban terendah 2 dan jawaban tertinggi 5, sehingga diperoleh skor jawaban rata-rata (*mean*) 4.4000 dengan standar deviasi .72216. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil dari mean, berate nilai representasi baik.

3.2 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Data

3.2.1. Uji Validitas

Validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat

betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Hasil pengujian tersebut akan diringkas pada Tabel 3. Dari hasil rekapitulasi data atas setiap item pertanyaan variabel dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari *rotated component matrix* > 0,3

Tabel 3 Rotated Component Matrix

Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Dokumen (X1)	0.744	Valid
Catatan (X2)	0.859	Valid
Prosedur (X3)	0.466	Valid
Departemen (X4)	0.932	Valid
Pembayaran (X5)	0.632	Valid
Lingkungan Pengendalian (X6)	0.829	Valid
Penaksiran Resiko (X7)	0.719	Valid
Aktivitas Pengendalian (X8)	0.926	Valid
Informasi & Komunikasi (X9)	0.620	Valid
Monitoring (X10)	0.484	Valid

Sumber : Data Primer (2014)

Dari hasil rekapitulasi data atas setiap item pertanyaan variabel dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari *rotated component matrix* > 0,3

Berdasarkan hasil analisis validitas instrument di mana semua variabel dinyatakan valid dengan nilai koefisien korelasi > 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa kesepuluh variabel dapat digunakan sebagai kuesioner dalam pengumpulan data.

3.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel penelitian dijelaskan pada tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Sistem Penggajian:		
	- Dokumen	0,811	Reliabel
	- Catatan	0,795	Reliabel
	- Prosedur	0,794	Reliabel
	- Departemen	0,801	Reliabel
	- Pembayaran	0,782	Reliabel
	- Lingkungan Pengendalian	0,780	Reliabel
	- Penaksiran Resiko	0,786	Reliabel
	- Aktivitas Pengendalian	0,790	Reliabel
	- Informasi dan Komunikasi	0,776	Reliabel
	- Monitoring	0,805	Reliabel

2	Kinerja Buruh dan Karyawan	0,794	Reliabel
---	----------------------------	-------	----------

Sumber: Data Primer (2014)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4, masing-masing pertanyaan dari setiap variabel mulai dari variabel Dokumen, Catatan, Prosedur, Departemen, Pembayaran, Lingkungan Pengendalian, Penaksiran Resiko, Aktivitas Pengendalian, Monitoring (X1 – X10) dan variabel Kinerja Buruh dan Karyawan (Y) menghasilkan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan kuesioner tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

3.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan *linear* antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas yaitu nilai VIF yang tidak lebih dari 5.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas Variabel

Model	Collinearity Statistic
	VIF
Dokumen	1.000
Catatan	1.000
Prosedur	1.000
Departemen	1.000
Pembayaran	1.000
Lingkungan Pengendalian	1.000
Penaksiran Resiko	1.000
Aktivitas Pengendalian	1.000
Informasi dan Komunikasi	1.000
Monitoring	1.000

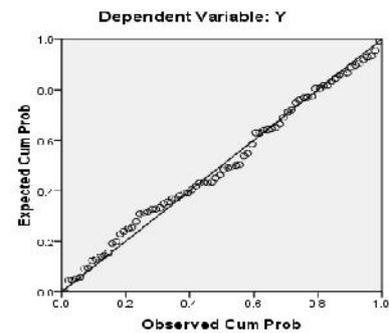
Sumber: Data Olahan (2015)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas sebagaimana telah ditampilkan di atas diperoleh bahwa semua model independen memiliki nilai 1,000 dan kurang dari 5. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya masalah multikolinieritas.

3.2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan metode *p-plot*. Uji normalitas tersebut dapat dilihat berdasarkan gambar di bawah ini.

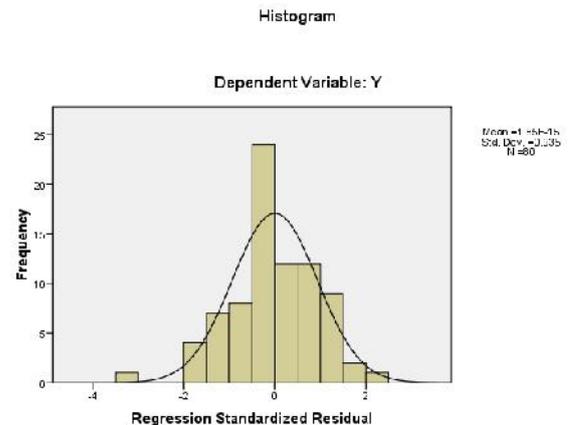
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4 P-Plot

3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan histogram. Uji ini dilakukan untuk menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas. dengan standar deviasi 0,935 dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yang membuktikan bahwa data tersebut tersebar normal dan nilai mean 1,85. Pada gambar histogram di bawah ini tidak menunjukkan pola tertentu. Dengan demikian hasil regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.



Gambar 5 Histogram

4. Analisis Regresi

Analisis regresi yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi sederhana. Regresi ini untuk menjawab H1 sampai dengan H10. Berikut adalah hasil regresi tersebut.

Tabel 6 Hasil Regresi

R ² = 0,472 F = 8,066 Sig. 0,000			
Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig.
Konstanta		6.293	.000
Dokumen	-.324	-2.955	.004
Catatan	-.076	-.495	.622
Prosedur	.298	2.911	.005
Departemen	.124	.584	.561
Pembayaran	-.017	-.143	.886
Lingkungan Pengendalian	.082	.525	.601

Penaksiran Resiko	.233	2.178	.033
Aktivitas Pengendalian	.069	.336	.738
Informasi dan Komunikasi	.122	.658	.512
Monitoring	.330	3.667	.000

Sumber: Data Olahan

Dari hasil perhitungan di atas, analisis regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 0,004X_1 + 0,622X_2 + 0,005X_3 + 0,561X_4 + 0,886X_5 + 0,601X_6 + 0,033X_7 + 0,738X_8 + 0,512X_9 + 0,000X_{10}$$

Berikut adalah analisis yang dapat dijelaskan dari hasil regresi tersebut:

4.1. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,472 artinya 47,2% variasi Y dapat dijelaskan oleh variabel independen $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, X_8, X_9$ dan X_{10} . Sedangkan sisanya (100% - 47,2% = 52,8%) dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

4.2. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil analisis uji t pada Tabel 4.6 diperoleh nilai t_{hitung} dari setiap variabel bebas dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% (0,05).

1. Hipotesis 1

H0: dokumen dalam sistem penggajian tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan.

H1: dokumen dalam sistem penggajian berpengaruh positif dengan kinerja karyawan.

Hal ini dapat diketahui dari dokumen (X_1) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang berarti bahwa dokumen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja buruh dan karyawan. Dengan demikian H_0 ditolak.

H0: catatan dalam sistem penggajian tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan.

H1: catatan dalam sistem penggajian berpengaruh positif dengan kinerja karyawan.

Variabel catatan (X_2) memiliki signifikansi sebesar 0,622. Hal ini menunjukkan bahwa catatan berpengaruh terhadap kinerja buruh dan karyawan. Dengan demikian H_0 diterima.

H0: prosedur dalam sistem penggajian tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan.

H1: prosedur dalam sistem penggajian berpengaruh positif dengan kinerja karyawan.

Variabel prosedur (X_3) memiliki signifikansi sebesar 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa prosedur tidak berpengaruh terhadap kinerja

buruh dan karyawan. Dengan demikian H_0 ditolak.

H0: departemen dalam sistem penggajian tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan.

H1: departemen dalam sistem penggajian berpengaruh positif dengan kinerja karyawan.

Variabel departemen (X_4) memiliki signifikansi sebesar 0,561. Hal ini menunjukkan bahwa departemen berpengaruh terhadap kinerja buruh dan karyawan. Dengan demikian H_0 diterima.

H0: pembayaran dalam sistem penggajian tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan.

H1: pembayaran dalam sistem penggajian berpengaruh positif dengan kinerja karyawan.

Variabel pembayaran (X_5) memiliki signifikansi sebesar 0,886. Hal ini menunjukkan bahwa pembayaran berpengaruh terhadap kinerja buruh dan karyawan. Dengan demikian H_0 diterima.

H0: lingkungan pengendalian dalam sistem penggajian tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan.

H1: lingkungan pengendalian dalam sistem penggajian berpengaruh positif dengan kinerja karyawan.

Variabel lingkungan pengendalian (X_6) berpengaruh terhadap kinerja buruh dan karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan signifikansi sebesar 0,601 lebih besar dari 0,005. Dengan demikian H_0 diterima.

H0: penaksiran resiko dalam sistem penggajian tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan.

H1: penaksiran resiko dalam sistem penggajian berpengaruh positif dengan kinerja karyawan.

Variabel penaksiran resiko (X_7) berpengaruh terhadap kinerja buruh dan karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan signifikansi sebesar 0,033 lebih besar dari 0,005. Dengan demikian H_0 diterima.

H0: aktivitas pengendalian dalam sistem penggajian tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan.

H1: aktivitas pengendalian dalam sistem penggajian berpengaruh positif dengan kinerja karyawan.

Variabel aktivitas pengendalian (X_8) berpengaruh terhadap kinerja buruh dan karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan signifikansi sebesar 0,738 lebih besar dari 0,005. Dengan demikian H_0 diterima.

H0: informasi dan komunikasi dalam sistem penggajian tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan.

H1: informasi dan komunikasi dalam sistem penggajian berpengaruh positif dengan kinerja karyawan.

Variabel informasi dan komunikasi (X_9) berpengaruh terhadap kinerja buruh dan

karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan signifikansi sebesar 0,512 lebih besar dari 0,005. Dengan demikian H_0 diterima.

H_0 : monitoring dalam sistem penggajian tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan.

H_1 : monitoring dalam sistem penggajian berpengaruh positif dengan kinerja karyawan.

Variabel monitoring (X_{10}) tidak berpengaruh terhadap kinerja buruh dan karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005. Dengan demikian H_0 ditolak.

4.3. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh dari variabel bebas, yang terdiri atas Dokumen, Catatan, Prosedur, Departemen, Pembayaran, Lingkungan Pengendalian, Penaksiran Resiko, Aktivitas Pengendalian, dan Monitoring pada variabel terikat yaitu Kinerja Buruh dan Karyawan. Berdasarkan uji ANOVA atau uji F, dihasilkan nilai F hitung sebesar 8,066 dengan level signifikan 0,000. Karena probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa komponen sistem penggajian secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Givemas Garmindo.

4. ANALISIS

Dari hasil penelitian di atas, hipotesis mengenai pengaruh komponen sistem penggajian yaitu Dokumen, Prosedur, dan Monitoring tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perusahaan belum memiliki dokumen yang baik untuk digunakan dalam sistem penggajian. Dokumen-dokumen yang seharusnya disediakan oleh perusahaan untuk mendukung berjalannya sistem penggajian dengan baik adalah:

Dokumen pendukung perubahan gaji dan upah umumnya dikeluarkan oleh kepegawaian berupa surat-surat keputusan yang bersangkutan dengan karyawan. Dokumen ini akan dapat membantu karyawan untuk mengetahui hak dan kewajibannya sebagai karyawan di dalam perusahaan, termasuk berapa jumlah yang menjadi haknya untuk diterima sebagai bayaran.

Kartu jam hadir digunakan oleh fungsi pencatat waktu untuk mencatat jam hadir setiap karyawan di perusahaan. Dokumen terutama sangat diperlukan oleh karyawan yang menerima gaji secara bulanan dan harian. Sehingga karyawan dengan jam hadir yang berbeda-beda akan membedakan jumlah yang harus dibayarkan perusahaan.

Kartu jam kerja digunakan untuk mencatat waktu yang dikonsumsi oleh tenaga kerja langsung pabrik untuk mengerjakan pesanan

tertentu. Dokumen ini sangat dibutuhkan di bagian produksi untuk karyawan yang dibayar secara borongan, terutama jika perusahaan sedang menerima pesanan. Sebab kemampuan perusahaan untuk memenuhi orderan dari perusahaan lain akan menunjukkan komitmen perusahaan untuk menjaga hubungannya dengan perusahaan lain. Intinya dokumen ini dapat membantu perusahaan menghitung berapa jumlah yang harus dibayarkan kepada seorang karyawan yang dibayar secara borongan.

Daftar gaji dan upah berisi jumlah gaji dan upah bruto setiap karyawan, dikurangi potongan-potongan berupa PPh pasal 21, utang karyawan, iuran untuk organisasi karyawan, dan lain-lain. Dokumen ini sangat dibutuhkan untuk memberitahukan kepada karyawan mengenai potongan-potongan yang menjadi tanggung jawab karyawan, baik potongan pajak, iuran sampai potongan pinjaman.

Rekap daftar gaji dan upah merupakan ringkasan gaji dan upah per departemen yang dibuat berdasarkan daftar gaji dan upah.

Bukti kas keluar/daftar transfer merupakan perintah pengeluaran uang yang dibuat oleh fungsi akuntansi kepada fungsi keuangan berdasarkan informasi dalam daftar gaji dan upah yang diterima dari fungsi pembuat daftar gaji dan upah. **Bukti penerimaan upah** berfungsi sebagai bukti penyerahan upah kepada karyawan yang bersangkutan. Dokumen ini sangat membantu perusahaan untuk mengetahui penyerahan upah kepada yang bersangkutan, sehingga karyawan yang sudah tidak bekerja lagi di perusahaan, namanya tidak seharusnya tercantum lagi dalam bukti penerimaan upah.

Slip gaji dan upah memuat rincian komponen gaji dan upah. Slip gaji dan upah diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat mengetahui bagaimana mereka digaji. Informasi detailnya juga berguna apabila ada karyawan yang salah digaji. Untuk karyawan dengan sistem penggajian secara borongan dan harian, dokumen ini boleh ada tetapi tidak diwajibkan tetapi untuk karyawan dengan sistem penggajian bulanan, dokumen ini diwajibkan ada.

Surat pernyataan gaji dan upah dibuat oleh fungsi pembuat daftar gaji dan upah bersamaan dengan pembuatan daftar gaji dan upah atau dalam kegiatan yang terpisah dari pembuatan daftar gaji dan upah.

Surat permintaan karyawan baru dibuat oleh mandor atau bagian lain untuk meminta tambahan karyawan dan diserahkan kepada bagian personalia. Selama ini yang terjadi di perusahaan setiap orang yang ingin memasukkan kenalannya

bekerja di perusahaan, tidak harus melalui mandor.

Surat lamaran kerja bisa ditulis oleh calon karyawan atau mungkin sudah disediakan formulirnya dan calon karyawan tinggal mengisinya, data dalam surat lamaran biasanya terdiri dari umur, pendidikan, keahlian, pengalaman dan lain-lain. Perusahaan telah menerapkannya hanya masih harus menambahkan data-data lain seperti pengalaman dan keahlian yang harus dilengkapi oleh pelamar.

Surat perjanjian kerja dibuat oleh bagian personalia untuk karyawan-karyawan yang diterima, satu lembar dari surat perjanjian kerja ini diserahkan ke bagian gaji dan upah sebagai dasar untuk memasukkan nama pegawai dalam daftar gaji dan upah.

Laporan pemberhentian dibuat oleh mandor sebagai pemberitahuan bahwa karyawan sudah berhenti bekerja dan diserahkan ke bagian personalia. Kecurangan yang terjadi di perusahaan, antara lain disebabkan oleh tidak adanya laporan pemberhentian yang dibuat oleh mandor ke bagian personalia apabila ada karyawan yang sudah berhenti bekerja di perusahaan. Padahal hal ini sangat penting diketahui oleh bagian personalia untuk tidak memasukkan lagi nama yang bersangkutan dalam daftar gaji dan upah sebagai penerimanya.

Demikian pula halnya dengan prosedur penggajian, perusahaan belum menerapkan prosedur pembayaran gaji yang tepat untuk menghindari timbulnya kecurangan atau penggelapan dana perusahaan.

Prosedur personalia tidak melibatkan personalia dan bagian lain yang membutuhkan karyawan baru. Aktivitas terkait dengan prosedur personalia adalah: mencari karyawan baru, mengadakan interview, melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan adanya karyawan baru dan, melakukan berbagai tugas lain seperti menerima laporan pemberhentian karyawan dari mandor. **Prosedur pencatatan waktu** melibatkan pekerjaan mencatat waktu yang pada dasarnya dapat dipisahkan menjadi dua bagian yaitu pencatatan waktu hadir dan pencatatan waktu kerja. Prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu hadir karyawan. Waktu kerja perlu dicatat untuk karyawan dengan sistem penggajian secara borongan dan waktu hadir sangat perlu diketahui untuk karyawan yang dibayar secara bulanan.

Prosedur Pembuatan Daftar Gaji dan Upah harus dilakukan oleh bagian gaji dan upah. Prosedur ini bertujuan membuat daftar gaji dan upah yang berisi penghasilan bruto yang menjadi hak dan berbagai potongan yang menjadi beban

setiap karyawan selama jangka waktu pembayaran gaji dan upah.

Prosedur pembuatan bukti kas keluar dilakukan oleh fungsi akuntansi kepada fungsi keuangan sebagai perintah agar cek maupun uang tunai untuk membayarkan gaji dan upah kepada penerimanya.

Prosedur Penggajian dan Pengupahan melibatkan fungsi akuntansi dan fungsi keuangan. Fungsi akuntansi membuat perintah pengeluaran kas kepada fungsi keuangan untuk menulis cek guna pembayaran gaji dan upah. Fungsi keuangan kemudian menguangkan cek tersebut ke bank dan memasukkan uang ke dalam amplop gaji dan upah dilakukan oleh juru bayar (pay master).

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

Mengenai monitoring juga masih harus ditingkatkan oleh perusahaan mengingat luasnya lokasi pabrik yang dimiliki. Berdasarkan pantauan peneliti pemakaian CCTV untuk melakukan tugas monitor ini sudah ada, namun luasnya lokasi pabrik dan banyaknya jumlah karyawan serta banyaknya CCTV yang tidak berfungsi dengan baik, membuat karyawan lebih leluasa untuk melakukan kejahatan seperti pencurian. Tidak berpengaruhnya ketiga komponen sistem penggajian ini pada kinerja karyawan dapat disebabkan beberapa hal antara lain perusahaan enggan menambah jumlah karyawan yang akan ditempatkan pada bagian-bagian yang berhubungan dengan ketiga komponen ini. Perusahaan masih lebih banyak menggunakan sistem manual dalam hal mengawasi (memonitoring) karyawan di mana hal tersebut sangat tidak mungkin dilakukan secara manual. Dan yang ketiga perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Sedangkan komponen sistem penggajian yaitu Catatan, Departemen, Pembayaran, Lingkungan Pengendalian, Penaksiran Resiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi berpengaruh pada kinerja karyawan.

Catatan seperti kartu harga pokok produk, kartu jam hadir dan kartu jam kerja sangat mutlak diterapkan perusahaan untuk mengetahui perhitungan jumlah rupiah yang harus dibayarkan kepada karyawan dan mengetahui harga yang harus ditetapkan sebagai harga pokok produk.

Departemen yang terkait dalam sistem penggajian adalah **Departemen kepegawaian/personalia** bertanggung jawab untuk mencari karyawan baru,

menyeleksi calon karyawan, memutuskan penempatan karyawan baru, membuat surat keputusan tarif gaji dan upah karyawan, kenaikan pangkat dan golongan gaji, mutasi karyawan dan pemberhentian karyawan. **Departemen pencatat waktu** bertanggung jawab untuk menyelenggarakan catatan waktu hadir bagi semua karyawan perusahaan. **Departemen pembuat daftar gaji dan upah** bertanggung jawab untuk membuat daftar gaji dan upah yang berisi penghasilan bruto yang menjadi hak dan berbagai potongan yang menjadi beban setiap karyawan selama jangka waktu pembayaran gaji dan upah. **Departemen akuntansi** (bagian utang, bagian jurnal) bertanggung jawab untuk mencatat kewajiban yang timbul dalam hubungannya dengan pembayaran gaji dan upah karyawan (misalnya utang gaji dan upah karyawan, utang pajak, utang dana pensiun). **Departemen keuangan** (bagian kasa) bertanggung jawab untuk mengisi cek guna pembayaran gaji dan upah dan menguangkan cek tersebut ke bank.

Pembayaran gaji dan upah dengan memakai sistem yang tepat dan waktu pembayaran yang teratur akan sangat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pembayaran gaji dan upah dapat dilakukan secara manual dan dengan teknologi. Dengan berkembangnya teknologi informasi saat ini, maka sistem akuntansi yang secara manual dan membutuhkan waktu proses yang lama dapat diganti peranannya dengan menggunakan komputer. Untuk organisasi ukuran moderat dan besar, pemrosesan gaji sering kali disatukan dalam sistem manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Pengendalian intern merupakan kunci terlaksananya sistem akuntansi gaji dan upah. Unsur pokok sistem pengendalian intern adalah struktur organisasi yang memisahkan tanggungjawab fungsional secara tegas, sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan dan biaya, praktek yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi, karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya. Struktur organisasi harus dilengkapi dengan *job description* sehingga tiap karyawan yang bekerja di dalam perusahaan mengetahui tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dan tidak mengintervensi tugas dan tanggung jawab karyawan lain.

Resiko yang dimaksud dalam sistem penggajian dan pengupahan adalah tidak tercapainya tujuan sistem penggajian dan pengupahan. Perusahaan membangun sistem penggajian dan pengupahan dengan harapan agar perusahaan dapat

menghitung gaji dan upah dengan benar dan cepat. Penghitungan gaji dan upah yang benar menentukan kebenaran penghitungan potongan-potongan dari karyawan yang harus dibayarkan ke pihak ketiga. Selain itu, penghitungan yang benar juga berarti bahwa perusahaan tidak membayar lebih dari yang seharusnya atau kurang dari yang seharusnya. Tujuan lainnya yang ingin dibangun oleh perusahaan dalam sistem penggajian dan pengupahan adalah perusahaan dapat membayar gaji dan upah tepat waktu.

Resiko yang mungkin timbul dalam sistem penggajian dan pengupahan adalah data jam kerja yang tidak benar, data unit produk yang dihasilkan yang tidak benar, kesalahan petugas penggajian dalam menghitung gaji dan upah. Kartu jam hadir, kartu jam kerja dan kartu harga pokok produk akan mampu mengatasi timbulnya resiko ini.

Aktivitas pengendalian bertujuan untuk mengarahkan karyawan agar karyawan dapat bertindak sesuai dengan arahan manajer. Aktivitas pengendalian ini menyangkut dua jenis aktivitas yaitu: **Aktivitas yang terkait dengan pelaporan keuangan**, meliputi Perancangan dokumen yang baik dan penggunaan dokumen bernomor urut tercetak; Pemisahan tugas; Otorisasi atas transaksi; Pengamanan yang memadai; Cek independen atas kinerja rekan sekerja; Penilaian (*valuation*) atas jumlah yang mesti dicatat yang tepat. **Aktivitas yang terkait dengan pemrosesan informasi**, meliputi pengendalian umum dan pengendalian aplikasi.

Informasi yang dihasilkan oleh sistem penggajian dan pengupahan dalam kaitannya dengan kinerja buruh adalah besarnya potongan dari gaji dan upah karyawan untuk disetor ke pihak ketiga. Informasi ini penting untuk menentukan jumlah yang harus disetor ke pihak ketiga, saldo piutang setiap karyawan ke perusahaan. Informasi ini berguna untuk memantau pelunasan piutang dari karyawan. Besarnya upah langsung untuk setiap jenis produk. Informasi ini berguna untuk menghitung besarnya harga pokok produksi setiap jenis produk. Total gaji dan upah. Informasi ini berguna untuk menghitung laba rugi perusahaan setiap bulan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hal yang diperoleh melalui penelitian ini adalah:

1. Komponen sistem penggajian yang terdiri atas dokumen, prosedur dan monitoring, secara parsial tidak berpengaruh pada kinerja karyawan
2. Hasil tersebut dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain banyaknya dokumen yang seharusnya disiapkan oleh perusahaan untuk dilengkapi karyawan, tidak disediakan.

Banyaknya CCTV yang tidak berfungsi dengan baik sehingga hanya mengandalkan pengawasan oleh manusia. Kurangnya pengetahuan SDM di dalam perusahaan mengenai prosedur yang harus diikuti dalam sistem penggajian.

3. Komponen sistem penggajian yang terdiri atas catatan, departemen, pembayaran, lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, dan informasi dan komunikasi secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, peneliti memberikan beberapa saran manajerial sebagai berikut:

1. Sebelum menerima karyawan baru, sebaiknya perusahaan melakukan seleksi sesuai dengan prosedur yang benar
2. Menerima karyawan yang jujur dan bermoral untuk menghindari kejahatan seperti pencurian terhadap produk perusahaan dan memanipulasi data penerima gaji.
3. Memisahkan petugas yang mencatat kehadiran karyawan dengan petugas yang harus menghitung gaji yang harus dibayarkan kepada setiap karyawan
4. Sebaiknya perusahaan menggunakan dokumen yang diperlukan dalam sistem penggajian, prosedur yang benar dan meningkatkan pengawasan terhadap karyawan.
5. Sebaiknya perusahaan mewajibkan setiap karyawan untuk menandatangani surat perjanjian kerja supaya setiap karyawan dapat lebih mematuhi aturan yang diterapkan perusahaan dan membangun *sense of belonging*.
6. Sebaiknya perusahaan menggunakan *Clock Card* untuk karyawan yang berfungsi sebagai absen harian sebelum memulai dan mengakhiri pekerjaannya. Karyawan wajib mengisi absen dengan memasukkan *clock card* di mesin pencatat waktu hadir karyawan. Hal ini juga harus dilakukan pada saat jam pulang untuk mengetahui berapajam karyawan tersebut bekerja. *Clock Card* berfungsi untuk mencatat waktu hadir dan pulang karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bodnar, George H. dan William S. Hoopwood (Amir Abadi Yusuf dan Rudi M. Tambunan, Penerjemah). 1996. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat
- Chusing, Barry E. (Ruchyat Kosasih, Penerjemah). 1995. *Sistem Informasi Akuntansi dan Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga
- Engel, J.F., Kollat, D.T., Blackwell, R.D. (1969). Personality Measures and Market Segmentation: Evidence Favors Interaction View. *Business Horizons*, 12(3). 61-70
- Edi Purnomo. 2002. *Sistem Analis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ghozali, I. 2005. *Structural Equation Modeling. Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Program LISREL 8.54*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Griffin, J. (1996). The Internet's Expanding Role In Building Customer Loyalty. *Direct Marketing*; 59 (7), 50-53.
- Grunbaum, N. N. (2007). Identification of ambiguity in the case study research typology: what is a unit of analysis? *Qualitative Market Research: An International Journal*, 10(1), 78-97.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). New Jersey: Pearson Education International.
- Hasan, Iqbal, *Analisa Data Penelitian Dengan Statistika: Cetakan Kedua*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006.
- Howell, D. (2004). Today's Consumers More Open To Try New Brands. *DSN Retailing Today*.
- Hoyer, W. D. & Ridgway, N. M. (1984). Variety Seeking As an Explanation for Exploratory Purchase Behavior: A Theoretical Model. *Advances in Consumer Research*. Vol. 11, 114-119.
- James A Hall. 2001. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat
- Jonker, J. Pennink, B.J.W. & Wahyuni, S. (2011). *Metodologi Penelitian: Panduan untuk Master dan Ph.D. di Bidang Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jogiyanto H. M. 2001. *Analisis dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Andi

- Kerlinger, F.N., & Lee, H.B. (2000). *Foundations of Behavioral Research* (2nd). USA: Harcourt College Publisher.
- Kotler, P. & Keller, K. L. (2009). *Marketing Management 13th Ed.* Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Kussriyanto, B. 1991. Meningkatkan Produktivitas Karyawan. PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Mangkunegara, P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mathis, Robert L. Dan Jhon H. Jackson, Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih Bahasa: Jimmy Salibi dan Bayu Prawira, Salemba Empat, Jakarta, 2004.
- Mulyadi. 2001. Sistem Akuntansi. Edisi Ketiga. Jakarta: Salemba Empat
- Notoatmodjo. 2005. SPSS Untuk Penelitian. Pustaka Baru Press
- Sawir, Agnes, *Analisa Kinerja Keuangan dan Perencanaan keuangan Perusahaan*: PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. 2009.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Seth, N., Deshmukh, S.G. & Vrat, P. (2005). Service Quality Models: A Review. *The International Journal of Quality & Reliability Management*, 22, 8/9, 913-949.
- Simamora, H. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Jakarta.
- Suharso, Puguh, Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis: PT. Indeks, Jakarta, 2009.
- Sumarso. Sistem Akuntansi. Erlangga, Jakarta, 1999.
- Syaumi, Istiana. 2008. Kajian Dampak Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Mitrasatrya Perkasautama, Jakarta Utara)
- Wilkinson, Joseph W. (Agus Maulana Penerjemah). 1993. *Sistem Akuntansi dan Informasi*. Jakarta Barat: Binarupa Aksara
- Winarno Wing Wahyu. Sistem Informasi Akuntansi. UPP STIM YKPN, Yogyakarta, 2006.
- Wijanto, S.H. (2008). *Structural Equation Modeling dengan LISREL 8.8: Konsep dan Tutorial*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2009). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Zaki Baridwan. 2000. Sistem Informasi Akuntansi. Edisi Keenam. Yogyakarta: BPF
-