Surakarta Accounting Review (SAREV)
Vol. 6 No. 1 Juni 2024
Penerbit : **Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta**
**ISSN Online: 2723-0511**

# EVALUASI PENGENDALIAN INTERN PENGGAJIAN DI PT. BINA TARUNA SECURITY

**Dewi Wulandari[1)], Savitri[2)]**
[1), 2)]Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
*Email* : wulandewi527@gmail.com[1)], savitri.unsa@gmail.com[2)]

***Abstract***

*In relation to the internal control structure, namely the control environment, control activities and monitoring related to payroll and wages, and payments, therefore audits are needed to monitor and assess payroll, wages and payments. This study aims to determine the evaluation of payroll internal control at PT. Bina Taruna Security. This research uses a type of descriptive qualitative research, where the informant in this study is the financial department of PT. Bina Taruna Security. Sumber are mainly respondents or actors involved in research through interviews and field observations. Activities in qualitative data analysis are carried out interactively and continue continuously until complete until the data is saturated, namely data reduction, data presentation, and conclusions. Based on the results of research evaluation of internal control over payroll of PT . Bina Taruna Security is broadly in accordance with the applicable payroll system. Elements of honor formation at PT. Bina Taruna Security consists of basic salary and benefits.*

***Keywords: evaluation, internal control, payroll.***

## PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya Perekonomian di dunia saat ini tentunya menutut semua perusahaan yang telah berdiri cukup lama agar tetap mempertahankan eksitensinya dan berupaya secara maksimal untuk terus meningkatkan laba perusahaan. Begitu pun dengan perusahaan yang baru berdiri dituntut untu dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan mampu menghasilkan laba secara maksimal. Menurut Nurachmad (2009) "perusahaan adalah setiap bentuk setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik Negara yang memperkajakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan lain."

Salah satu aktivitas perusahaan sangat membutuhkan sistem pengendalian intern terkait dengan kegiatan yang ada dalam perusahaan dalam perusahaan adalah system akuntansi penggajian dan pengupahan. Aktivitas ini menyangkut kesejahteraan sumber daya manusia yang memerlukan perhatian yang serius, karena akan mempengaruhi prestasi dan semangat kerja karyawan. Pembayaran dilaksanakan berdasarkan perjanjian tertulis oleh perusahaan kepada tenaga kerja yang di pekerjakan atau jasa-jasa yang sudah atau diberikan. (Fitriansyah, 2012)

Gaji sebagai kompensasi tenaga kerja merupakan unsur besar dalam pembiayaan organisasi dan diperlukan kecermatan dan ketetapan didalam penepatan, penggolongan, pencatatan serta pembayaran. Gaji dan upah merupakan pembayaran atas balas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan yang memiliki jenjang jabatan dalam perusahaan, baik itu seorang manager maupun karyawan pelaksana (Mulyadi, 2014). Gaji dan upah merupakan salah satu biaya yang wajib dibayarkan oleh perusahaan setiap bulannya. Jumlah biaya gaji dan upah yang dikeluarkan cukup besar, oleh karena itu, pos biaya ini

sangat rentan dimanipulasi. Permasalahan yang sering terjadi dalam proses pemberian gaji dan upah adalah penyalahgunaan biaya gaji dan upah oleh pihak intern perusahaan yang disebabkan oleh adanya persekongkolan dan penyelewengan antar pihak intern perusahaan. (Agrianto, 2014).

Sistem pengendalian intern yang baik sangat diperlukan, karena dengan adanya pengendalian intern yang baik mengakibatkan kekayaan perusahaan, ketelitian dan keandalan data akuntansi dapat terjamin, sedangkan pengendalian intern yang tidak baik bisa mengakibatkan terjadinya berbagai kecurangan. Setiap perusahaan memiliki sistem-sistem dasar yang merupakan rangkaian dari beberapa prosedur yang saling berhubungan sehingga membentuk struktur terpadu dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam sistem tersebut terdapat prosedurprosedur yang mengatur berlangsungnya aktivitas dalam perusahaan secara teratur yang melibatkan beberapa orang dalam satu unit kerja atau lebih yang juga ditunjang dengan fungsi-fungsi terkait yang menjalankan aktivitas pokok perusahaan. (Suwito, 2009)

Struktur penggajian dan pengupahan dan pembayaran pada PT. Bina Taruna Security dengan cara membayarkan perbulan gaji karyawannya secara tunai hal ini banyak terdapat berbagai kendala dan masalah dalam struktur pengendalian pembayaran gaji. Gaji yang diterima oleh buruh yang diperbantukan tersebut tentunya disesuaikan dengan kesepakatan tender dalam setiap perusahaan dalam operasional pekerja buruh, dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, PT. Bina Taruna memerlukan suatu struktur pengendalian intern atas prosedur penggajian yang baik agar dapat menciptakan suatu sistem kerja yang efektif dan efisien. Selain itu dapat meminimalisir terjadinya kesalahan atau kecurangan yang menyebabkan kerugian.

Dalam pengupahan banyak hal yang harus diperhatikan dalam pengupahan dan pembayaran dikarenakan hal tersebut dilakukan oleh satu orang yaitu mandor yang merangkap seluruh kegiatan mulai dari pengawasan dan pembayaran gaji. Selain itu, dokumen yang digunakan belum memadai. Hal ini menandakan bahwa aktivitas pengendalian belum diterapkan dengan baik dan belum diterapkannya unsur praktik yang sehat dengan baik dan memadai karena tidak adanya pengawasan terhadap pencatatan absensi karyawan, pembayaran gaji, dan pembukuan yang dilakukan satu orang yang merangkap berbagi tugas dan fungsi pekerjaan dan seluruhnya masih dilakukan secara manual.

Sehubungan dengan struktur pengendalian intern yaitu lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian serta pemantauannya yang berhubungan dengan penggajian dan pengupahan, dan pembayaran maka dari itu audit diperlukan untuk melakukan pemantauan dan penilaian atas penggajia, pengupahan dan Pembayaran tersebut. Pada dasarnya tujuan keseluruhan dari audit siklus penggajian, pengupahan dan pembayaran adalah untuk mengevaluasi apakah saldo akun yang terpengaruh oleh siklus tersebut telah dinyatakan secara wajar sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum dan salah satu pemahaman penting atas siklus penggajian dan pengupahan adalah penilaian resiko pengendalian. Hal ini penting agar tidak terjadi pembayaran gaji dan upah fiktif atau realisasi atas gaji dan upah yang tidak mencerminkan kewajaran.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Sistem Akuntansi

Winarno (2006) menjelaskan definisi Sistem akuntansi adalah sekumpulan perangkat sistem yang berfungsi untuk mencatat data transaksi, mengolah data, dan menyajikan informasi akuntansi kepada pihak intern (manajemen perusahaan) dan pihak eksternal (pembeli, pemasok, pemerintah, kreditur, dan sebagainya). Sistem akuntansi yang dirancang dengan baik dan efektif, sangat penting bagi keberlangsungan jangka

panjang suatu organisasi. Karena sistem akuntansi sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan sistem akuntansi yang tepat waktu dan akurat menjadikan aktivitas organisasi dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Nirwana (2016) menyatakan ada beberapa fungsi dari Sistem akuntansi, yaity mengubah data menjadi informasi yang akan digunakan bagi pihak manajeman dalam menentukan keputusan dalam aktivitas perencanaan, pengawasan, dan pelaksanaan, menyediakan pengendalian yang memadai untuk menjaga aset-aset perusahaan, termasuk juga di dalamnya data organisasi, gunanya untuk memastikan apakah data tersebut tersedia saat dibutuhkan, akurat, dan dapat diandalkan, mengumpulkan dan menyimpan data tentang aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan, sumber daya apa saja yang dipengaruhi oleh aktivitas tersebut, dan para pelaku yang terlibat dalam aktivitas tersebut, agar para pegawai, pihak manajemen, dan pihak-pihak lain yang memiliki kepentingan dapat meninjau kembali hal-hal yang telah terjadi.

**Pengertian Penggajian**

Berdasarkan (Mulyadi, 2016:309), sistem akuntansi penggajian serta pengupahan sangat diharapkan pada suatu perusahaan sebab bekerjasama langsung menggunakan karyawan. pada perusahaan manufaktur, pembayaran pada karyawan umumnya dibagi menjadi 2 golongan yaitu: honor serta upah. Upah pada umumnya artinya pembayaran atas pemberian jasa yg dilakukan sang pegawai yang menduduki jabatan manajerial, sedangkan upah pada biasanya adalah pembayaran atas pemberian jasa yg dilakukan sang seorang pegawai (pekerja) yang berprestasi. Pada umumnya, upah dibayarkan secara berkala setiap bulan, sedangkan upah dibayarkan menurut hari kerja, jumlah jam kerja, atau jumlah unit ouput yang diproduksi oleh pekerja (Kurniawan and Kurnia, 2022).

**Pengertian Sistem Penggajian**

Secara umum system penggajian didasarkan pada tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2007) system penggajian mengacu pada hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sriwidodo dan Haryanto, 2010). Menurut Torang (2012) sitem penggajian bergantung pada kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur kiteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Posuma, 2013). Menurut Moeheriono (2014) system penggajian menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

**Pengertian Pengendalian Internal**

Pengendalian Intern adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Arens, 2006). Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui peran penting dari pengendalian intern dalam tercapainya tujuan perusahaan. Dalam hal ini baik atau buruknya pengendalian intern suatu perusahaan, akan mempengaruhi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

**Penelitian Terdahulu**

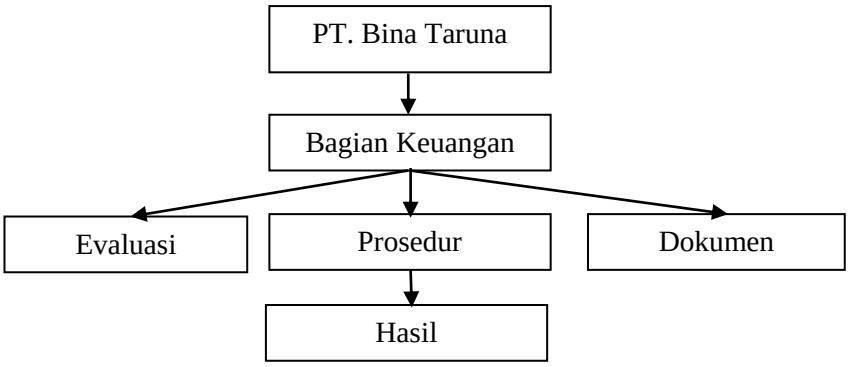
Penelitian terdahulu yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

| No | Nama Peneliti | Judul | Jenis | Hasil |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Sa dan Subekti | Evaluasi Sistem Pengendalian Intern Terhadap Prosedur Penggajian Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Direktorat Jendral Perhubungan Udara. | Deskriptif Kualitatif | Berdasarkan hasil penelitian terhadap evaluasi sistem pengendalian intern terhadap prosedur penggajian pegawai negeri sipil pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubngan Udara dapat disimpulkan bahwa COSO dan PP No. 60 Tahun 2008 bahwa Sistem Pengendalian |
| 2 | (Munthe, Silalahi and Simamora, 2017) | Fungsi Sistem akuntansi Penggajian Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal Penggajian Pada PTPN III (PERSERO) Medan. | Deskriptif Kualitatif | Sistem akuntansi Penggajian pada umumnya dapat menunjang efektifitas pengendalian intern penggajian dalam setiap perusahaan, namun juga masih terdapat kekurangan yang tidak dapat diabaikan. |
| 3 | (Anggraini, Susbiyani and Fiel Afroh, 2018) | Evaluasi Sistem Penggajian Pada CV Lisa Jaya Mandiri Jember. | Deskriptif Kualitatif | Sistem penggajian masih belum memadai dan efektif, dimana masih kurangnya fungsi pengendalian yang ditandai dengan sering terjadinya kesalahan pada saat pemberian potongan karyawan dan kesalahan input data gaji perusahaan. |
| 4 | Rizkyatus Sholiha, 2019) | Evaluasi Sistem dan Prosedur Penggajian dan Pengupahan Untuk Meningkatkan Pengendalian Internal Terhadap Perusahaan. | Deskriptif Kualitatif | Masih terdapat kelemahan pada pengisian daftar hadir karyawan yang masih manual dan kurang pengawasan, serta masih belum lengkapnya dokumendokumen yang digunakan, pada fungsi yang terkait masih |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | terdapat perangkapan tanggung jawab pada direktur dan fungsi personalia, pada proses pembayaran upah masih menggunakan cara manual. |
| 5 | Sari and Winarko, 2020) | Evaluasi Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian Karyawan Dalam Mendukung Efektivitas Pengendalian Internal (Studi Kasus Pada PT. Sutrajaya Indahtama Tanggulangin Sidoarjo). | Deskriptif Kualitatif | Bahwa sistem akuntansi penggajian pada PT. Sutrajaya Indahtama telah baik, namun belum seluruhnya sinkron menggunakan teori karena karena sebab masih ada perangkapan tugas pada fungsi pencatat waktu, produsen daftar gaji dan akuntansi yang dipergunakan telah baik serta sinkron menggunakan teori. Pengendalian internal pada perusahaan ini juga sudah baik, tetapi masih belum adanya pemisahan fungsi pencatat saat, fungsi pembuat daftar honor serta akuntansi yang dilakukan oleh fungsi kepegawaian. |

**Kerangka Pemikiran**




**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

## METODE PENELITIAN

Berdasarkan pada uraian permasalahan dan teori yang telah disampaikan sebelumnya, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian

deskriptif yang berbasis pada makna, lebih memfokuskan pada data kualitatif dengan mendeskripsikan proses terjadinya, dan dilanjutkan dengan analisis kualitatifnya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memberi gambaran tentang evaluasi pengendalian intern penggajian di PT. Bina Taruna Security. Penelitian ini merupakan suatu penelitian deskriptif kualitatif yang berfungsi untuk menganalisis evaluasi pengendalian intern penggajian di PT. Bina Taruna Security. Data primer merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri dengan sumber utamanya adalah responden atau pelaku yang terlibat di dalam penelitian melalui wawancara dan observasi lapangan.

Dalam proses analisis data secara kualitatif, terdapat tiga komponen utama yang harus benar–benar dipahami. Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2013:91-99) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas hingga datanya sudah jenuh. Cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan validitas data penelitian adalah dengan teknik Triangulasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Proses Pengendalian Internal Penggajian di PT. Bina Taruna Security

Mekanisme yang membuat penggajian di PT. Bina Taruna Security antara lain:

a. Mekanisme membuat daftar gaji

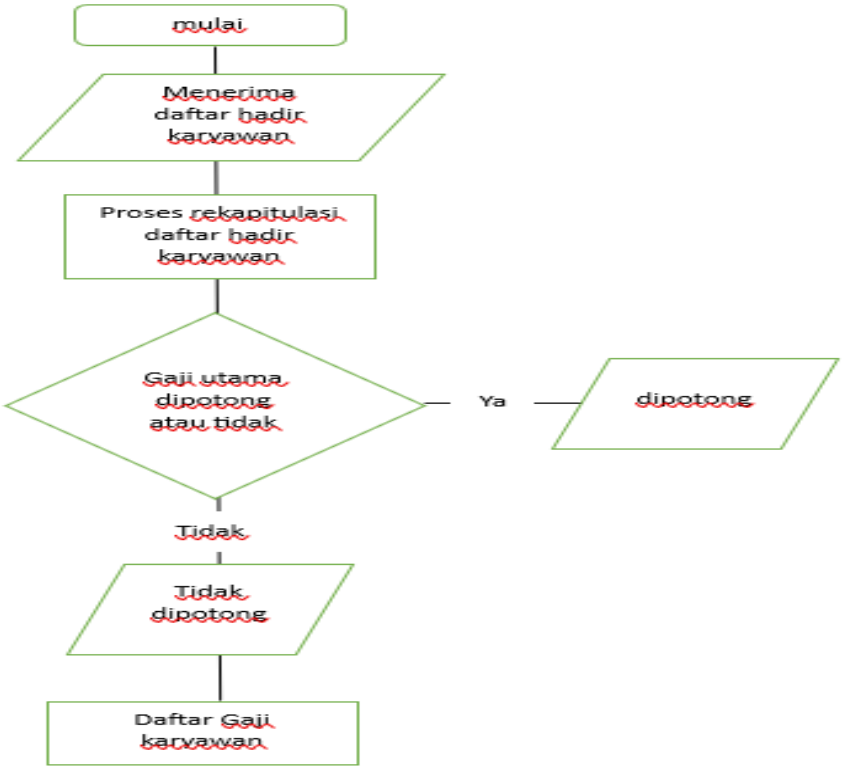
Pada mekanisme ini karyawan tiba ke kantor untuk mengabsen dengan. Setelah itu bagian personalia memproses rekap daftar hadir karyawan serta rekapitulasi cuti ke bagian Produsen daftar honor yang akan dipergunakan menjadi daftar honor. Daftar honor ini berisi berapa besarnya gaji utama sesuai menggunakan golongan/jabatan, tunjangan dan potongan-potongan yg dibebankan setiap karyawan.

b. Mekanisme pemberian gaji

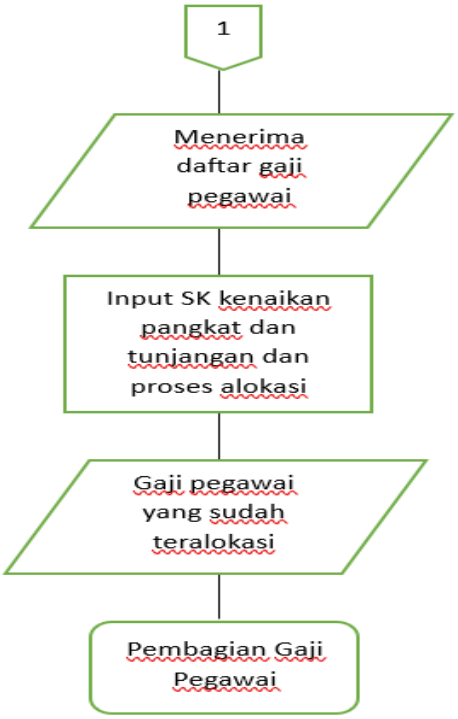
Pada mekanisme ini melibatkan beberapa cara yaitu: Menginput terlebih dahulu SK berupa SK kenaikan pangkat dan kenaikan honor bersiklus dan diproseslah gaji. Sistem penggajian di PT. Bina Taruna Security yang akan terjadi telah relatif baik dan dapat digunakan sebagai sistem penggajian Perusahaan sebab tidak melibatkan banyak fungsi yang terkait. Suatu sistem penggajian yang baik melibatkan aneka macam bagian antara bagian yang satu dengan bagian yg lain wajib terpisah. Adapun beberapa cara penggajian pada PT. Bina Taruna Security sudah sinkron, artinya tidak ada kecurangan hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi hal-hal yang diinginkan sang Perusahaa

c. Sistem pengendalian internal

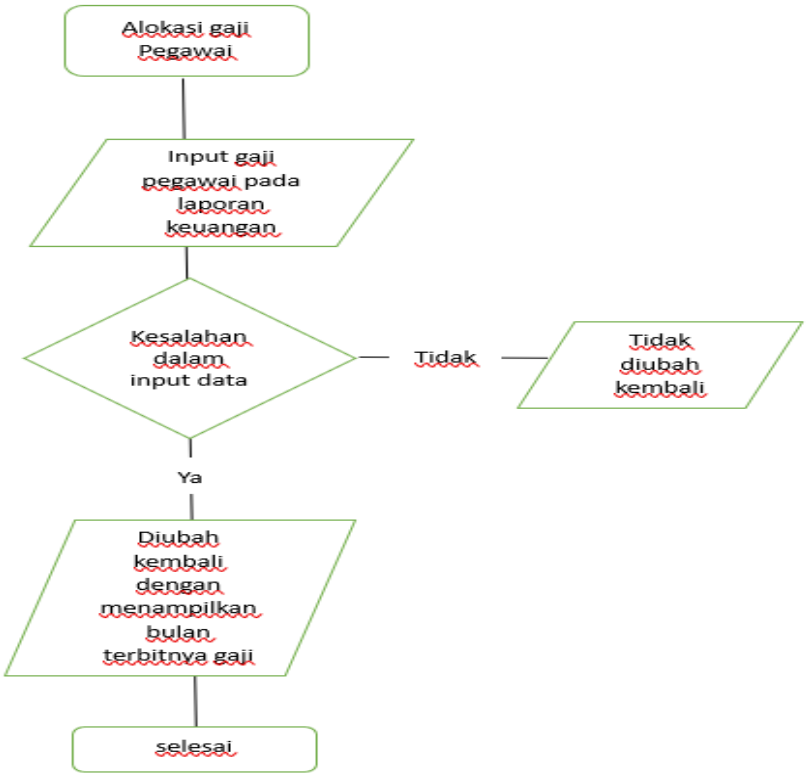
Sampai saat ini tidak ada kesalahan dalam pembayaran gaji karena apabila terjadi kesalahan dalam penginputan SK misalnya SK gaji berkala yang dari 2 tahun harus di jadikan 4 tahun dan tidak di ganti masa kerjanya 4 tahun maka tidak ada perubahan gaji pegawai yang bersangkutan bila di ketahui bahwa penginputan masa kerjanya itu belum di ubah maka bisa di ubah kembali dan pegawai yang bersangkutan tidak di rugikan, dengan cara menampilkan kekurangannya itu yang sudah lewat dari pada bulan tanggal terbitnya. Jadi pengendaliannya tidak ada pegawai yang dirugikan.




**Gambar 2 *Flowchart* Pembuatan Daftar Gaji**




**Gambar 3. *Flowchart* Pemberian Gaji**




**Gambar 4. *Flowchart* Pengendalian Internal**

PT. Bina Taruna Security melakukan pengendalian Internal terhadap sistem penggajian, diantaranya:

a. Setiap fungsi pembuatan daftar honor pegawai harus terpisah asal perekrutan karyawan serta pula pemantauan kehadiran. Dimana ketiga tugas fungsi ini bekerja sendiri serta melakukan tugasnya masing-masing.
b. Pengendalian Internal terhadap penggajian pada PT. Bina Taruna Security dengan adanya pemisahan antara fungsi penggajian dengan fungsi pembuatan daftar honor tidak disalah pakai karena adanya pemisahan fungsi tadi.
c. Setiap hari dilakukan investigasi antar fungsi pencatat saat hadir serta daftar hadir dari ketua bagian yang kemudian untuk dicari kebenarannya dan dapat dijadikan sebagai dasar pembuatan daftar gaji.
d. Di setiap akhir bulan berasal masing-masing fungsi menyusun laporan sebagai pertanggung jawaban atas fungsinya untuk dilaporkan kepada atasan.

Adapun cara proses prosedur penggajian pada PT. Bina Taruna Security mengutamakan input terlebih dahulu SK berupa SK kenaikan pangkat dan kenaikan honor bersiklus. dengan itu bisa mempermudah pembuatan laporan kenaikan pangkat serta kenaikan gaji bersiklus, dan menghindari kemungkinan aneka macam kesalahan data atau pun penginputan data dalam pengolahan data kenaikan pangkat serta kenaikan gaji bersiklus. Dokumen yang digunakan dalam sistem penggajian pada PT. Bina Taruna Security antara lain: Daftar Hadir, Daftar Gaji Pegawai, SKKP, SK kenaikan pangkat, SK Kenaikan Gaji Berkala dan Surat Keterangan Kuliah. Dokumen pendukung yang digunakan pada Perusahaan hanya merupakan perubahan honor yang mencakup pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat serta lain-lain. Surat pernyataan honor

pula tak digunakan pada Perusahaan karena catatan mengenai rincian gaji dan potongan yang akan diterima setiap karyawan telah terdapat daftar gaji pegawai. Dokumen yang dipergunakan pada PT. Bina Taruna Security telah relatif lengkap dan rinci untuk mempermudah tiap-tiap bagian mempunyai fungsi tersendiri.

Catatan akuntansi yang digunakan pada PT. Bina Taruna Security yaitu:

a. SK kenaikan pangkat, SK kenaikan gaji bersiklus, surat keterangan kuliah, surat akte kelahiran setelah di input semuanya maka di proses gaji
b. Setelah di proses dikirim ke pengujian gaji setelah dikirim ke pengujian gaji disitulah gaji di uji setelah selesai pengujian gaji diterbitkan barkot dan di tanda tangani oleh PPSPM (Pejabat Penandatangan Surat Perintah Membayar), setelah itu diserahkan kepada bendahara pengeluaran untuk memproses pembuatan SPM permintaan pembayaran gaji lewat SPM, SPM itu dikirim ke KPPN.
c. Setelah dikirim ke KPPN dan yang dinamakan gaji induk misalnya untuk gaji April di kirim ke bulan Maret jadi terbitnya nanti di 1 April SP2D nya biasa di akhir bulan maret. Yang memproses KPPN adalah bendahara pengeluaran. Setelah itu pada tanggal 1 bulan April berikutnya gaji akan masuk ke rekeing masing-masing

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sa and Subekti, 2017) dengan judul penelitian "Evaluasi Sistem Pengendalian Intern Terhadap Penggajian Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretorat Direktorat Jendral Perhubungan Udara" penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif berdasarkan hasil penelitian terhadap evaluasi sistem pengendalian intern terhadap prosedur penggajian pegawai negeri sipil pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Udara dapat disimpulkan bahwa COSO dan PP No. 60 Tahun 2008 bahwa Sistem Pengendalian Intern prosedur penggajian pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Udara sudah baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari and Winarko, 2020) dengan judul penelitian "Penilaaian Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian Karyawan Dalam Mendukung Efektivitas Pengendalian Internal (Studi Kasus Pada PT. Sutrajaya Indahtama Tanggulangin Sidoarjo)" penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif bahwa sistem akuntansi penggajian di PT. Sutrajaya Indahtama sudah baik, tetapi belum seluruhnya sesuai dengan teori karena karena masih ada perangkapan tugas pada fungsi pencatat waktu, Produsen daftar honor serta akuntansi yang dipergunakan telah baik dan sesuai menggunakan teori. Pengendalian internal pada perusahaan ini juga telah baik, tetapi masih belum adanya pemisahan fungsi pencatat ketika, fungsi penghasil daftar honor dan akuntansi yang dilakukan sang fungsi kepegawaian.

**2. Evaluasi Pengendalian Internal Penggajian di PT. Bina Taruna Security**

Pengendalian internal atas penggajian ialah keseluruhan kebijakan serta mekanisme yang berkaitan dengaan transaksi honor guna menerima kepastian serta kebijakan yang digariskan sebelumnya sehingga bisa mencegah kecurangan ataupun penyelewengan yg ada pada sistem penggajian. PT. Bina Taruna sudah berusaha menerapkan pengendalian internal yg baik atas honor. Efektivitas serta peranan pengendalian internal atas gaji dinilai berdasarkan pada pelaksanaan pada setiap komponen pengendalian internal. Bila pelaksanaannya pada setiap komponen semakin baik, maka pengendalian internal atas gaji semakin efektif serta berperan krusial, begitupun kebalikannya. sebagai akibatnya keakurasian perhitungan gaji bisa tercapai. Setelah di proses pengajuan gaji dikirim ke pengajuan gaji lalu terbitlahlah barkot. Adanya pengendalian internal pada penggajian dapat mempermudah proses pembuatan gaji karyawan. Proses audit internal hanya terfokus pada bagian keuangan untuk nantinya sebagai bahan proses pembuatan gaji pada karyawan dan aplikasi ini sangat membantu untuk bagian keuangan agar lebih cepat dalam memproses gaji karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rompas, Pangemanan and Kalalo, 2018) dengan judul penelitian "Evaluasi Efektivitas Pengendalian Intern Sistem Informasi Akuntansi Penggajian RSUP. PROF. DR. Kandou Manado" penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang mendapati bahwa dengan adanya sistem informasi akuntansi penggajian terkomputerisasi dapat menghemat waktu yang diperlukan untuk membuat berbagai macam laporan seperti laporan pegawai, laporan lembur, laporan penggajian dan laporan rekapitulasi dana secara cepat dan jelas

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan bahwa evaluasi pengendalian internal terhadap penggajian di PT. Bina Taruna Security secara garis besar telah sinkron menggunakan sistem yang ditetapkan sang pemerintah. Unsur-unsur pembentukan honor di PT. Bina Taruna Security terdiri berasal gaji pokok dan tunjangan. Dokumen-dokumen yang digunakan dalam evaluasi pengendalian internal terhadap penggajian pada PT. Bina Taruna Security yg berfungsi menjadi bukti pendukung dalam penggajian pegawai. dan sistem absensi yg dibangun dapat digunakan buat menangkap lokasi, ketika kehadiran kerja sampai selesai kerja, hingga pengajuan izin dan cuti

### Saran

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan yang terdapat pada penelitian tersebut, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan untuk pertimbangan pada penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menambah sistem selain penggajian yang ada di PT. Bina Taruna Security, misalnya sistem pelatihan profesional, sistem *treatment* terhadap stress kerja.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah metode kuesioner terbuka (kuesioner yang membuka jawaban dari responden) agar dapat memperoleh data yang lebih nyata dan akurat

## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya

Damayanti, D., & Hernandez, M. Y. (2018). Sistem akuntansi Penerimaan Dan Pengeluaran Kas Pada KPRI Andan Jejama Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Tekno Kompak*. Vol 12 (2): 57-61.

Harahap, N. (2016). *Pengaruh Pengendalian Intern, Sistem akuntansi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada PT. Bank BRI Cabang Kuala simpang)* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).

Hutapea, P., & Nurianna Thoha, M. B. A. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Jannah, B. (2010). Kontribusi pengendalian intern, sistem akuntansi, dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi perusahaan studi kasus: PT. Pasaraya Manggarai di Jakarta.

Made, A. D., & Wayan, I. (2016). Pengaruh Penerapan Sistem akuntansi terhadap Kinerja Karyawan dengan Integritas Karyawan sebagai Variabel Pemoderasi. Vol 15: 614-640.

Mangkunegara. A.A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Moeheriono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi).* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Mulyadi. (2013). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPPE

Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4 (1): 47-57.

Winanti, B.M. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*

Winarno, W. W. (2006). *Sistem akuntansi.* Yogyakarta: UPP STIM