

**PENGARUH PENERAPAN  
SISTEM INFORMASI  
AKUNTANSI PENGGAJIAN DAN  
PENGUPAHAN TERHADAP  
EFEKTIVITAS KINERJA  
PERUSAHAAN PADA  
PT BPR TUNAS ARTHA JAYA  
ABADI NGANJUK**

**Dwi Puji Rahayu**

**Abstract**

**Payroll accounting information system and wage a series of recurring business activities and related data processing operations associated with an effective way to manage employee. The sample in this study is the entire population, ie all employees at PT BPR Artha Tunas Jaya Abadi Nganjuk totaling 47 people.**

**The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis. The results showed that there is a partial effect between hiring new employees, employee development, provision of job duties, the compensation of the effectiveness of the company's performance in PT. BPR Artha Tunas Jaya Abadi Nganjuk evidenced by the value of  $t$  is greater than  $t$  table at a significance level of less than 5%.**

**While employee performance evaluation and dismissal of employees partial effect on the effectiveness of the company's performance in PT. BPR Artha Tunas Jaya Abadi Nganjuk**

**evidenced by the  $t$  value is smaller than  $t$  table though with a significance level of less than 5%. There is influence between the accounting information system of payroll and wages on the effectiveness of the company's performance in PT. BPR Artha Tunas Jaya Abadi Nganjuk evidenced by  $F$  count larger than  $F$  table with a significance level of less than 5%.**

**Keywords: Accounting Information Systems, Payroll, Wages, Effectiveness of Corporate Performance**

**PENDAHULUAN  
Latar Belakang**

Peningkatan kegiatan operasional baik dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian perusahaan merupakan salah satu upaya untuk menghadapi persaingan saat ini. Pengembangan suatu organisasi atau perusahaan, sumbangan tenaga kerja atau sumber daya manusia tidak kalah pentingnya dengan sumber daya lainnya seperti modal, investasi dan teknologi. Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu input penting yang biasa disebut pegawai atau karyawan. Karyawan atau pegawai merupakan orang-orang yang terlibat langsung ataupun tidak langsung dalam kegiatan operasional.

Perusahaan membutuhkan manajemen yang dapat bekerja dengan baik dan efisien. Sehingga sumber daya manusia sebagai pelakunya dituntut untuk menjadi sumber daya

yang berkualitas dan berdedikasi tinggi dan menguasai teknologi yang ada. Biasanya sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu perusahaan akan dituntut kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan. Karyawan yang dipekerjakan harus sesuai dengan bidang yang ditekuninya dan didasarkan pada jenjang pendidikan yang telah ditempuh. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat membedakan tingkat golongan karyawan atau jenjang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan.

Sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan yang dirancang dengan baik juga penting bagi perusahaan karena keterampilan dan pengetahuan karyawan merupakan aset yang bernilai tinggi yang harus dikelola, dikembangkan dan dipelihara secara hati-hati. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki sistem penggajian dan pengupahan yang efektif untuk membantu menugaskan karyawan yang tepat untuk menangani fungsi yang ditugaskan perusahaan, dan untuk memotivasi karyawan dengan adanya sistem penggajian dan pengupahan yang bersifat objektif dan transparan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh antara mempekerjakan karyawan baru terhadap efektivitas kinerja perusahaan pada PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk?

2. Adakah pengaruh antara pengembangan karyawan terhadap efektivitas kinerja perusahaan pada PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk?
3. Adakah pengaruh antara pemberian tugas pekerjaan terhadap efektivitas kinerja perusahaan pada PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk?
4. Adakah pengaruh antara pemberian kompensasi (penggajian dan pengupahan) terhadap efektivitas kinerja perusahaan pada PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk?
5. Adakah pengaruh antara evaluasi kinerja karyawan terhadap efektivitas kinerja perusahaan pada PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk?
6. Adakah pengaruh antara pemberhentian karyawan terhadap efektivitas kinerja perusahaan pada PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk?
7. Adakah pengaruh antara sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan terhadap efektivitas kinerja perusahaan pada PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk?
8. Manakah, diantara variabel sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap terhadap efektivitas kinerja perusahaan pada PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk?

## **Tujuan Penelitian**

Sehubungan dengan identifikasi masalah diatas, penelitian yang dilakukan oleh penulis mempunyai tujuan antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara mempekerjakan karyawan baru terhadap efektivitas kinerja perusahaan pada PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan karyawan terhadap efektivitas kinerja perusahaan pada PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara pemberian tugas pekerjaan terhadap efektivitas kinerja perusahaan pada PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara pemberian kompensasi (penggajian dan pengupahan) terhadap efektivitas kinerja perusahaan pada PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara evaluasi kinerja karyawan terhadap efektivitas kinerja perusahaan pada PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk.
6. Untuk mengetahui pengaruh antara pemberhentian karyawan terhadap efektivitas kinerja perusahaan pada PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk.
7. Untuk mengetahui pengaruh antara sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan terhadap efektivitas kinerja perusahaan pada PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk.

8. Untuk mengetahui diantara variabel sistem inforasi akuntansi penggajian dan pengupahan mempunyai pengaruh dominan terhadap terhadap efektivitas kinerja perusahaan pada PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk.

## **Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan saran atau masukan bagi PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk dalam mempertimbangkan dan menentukan kebijaksanaan pada masa yang akan datang sehubungan dengan sistem penggajian dan pengupahan.
2. Berguna bagi penulis untuk menambah ilmu pengetahuan serta pemahaman mengenai sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan.
3. Sebagai bahan referensi oleh pihak lain dalam penulisan skripsi dengan topik yang sama

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Sistem Informasi Akuntansi**

Menurut Mulyadi (2010:3), sistem informasi akuntansi adalah organisasi formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasikan sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh pihak manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan.

Sedangkan menurut James Hall (2011:7), sistem informasi akuntansi adalah suatu subsistem yang memproses transaksi keuangan dan non-keuangan yang berpengaruh secara langsung terhadap pemrosesan transaksi keuangan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan subsistem dari sistem informasi yang dikoordinasikan sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh pihak manajemen guna memudahkan pengolahan perusahaan.

### **Tujuan Utama Sistem Informasi Akuntansi**

Menurut Dasaratha V Rama & Frederick L Jones (2011:6), sistem informasi memiliki lima manfaat dan kegunaan, yaitu :

- 1) Membuat laporan eksternal
- 2) Mendukung kegiatan rutin
- 3) Mendukung keputusan
- 4) Perencanaan dan pengendalian
- 5) Menerapkan pengendalian internal

### **Komponen Sistem Informasi Akuntansi**

Menurut Marshal Romney dan Steinbart (2011:6), ada 6 komponen dari sistem informasi akuntansi, yaitu:

- 1) Orang
- 2) Prosedur
- 3) Data
- 4) Perangkat Lunak
- 5) Infrastruktur teknologi informasi
- 6) Pengendalian internal dan langkah pengamanan

### **Subsistem dalam Sistem Informasi Akuntansi**

Menurut Marshal Romney dan Steinbart (2011:260), menyatakan bahwa subsistem dalam Sistem Informasi Akuntansi terdiri dari :

1. Siklus Pendapatan/ Penerimaan Kas (*Revenue Cycle*)
2. Siklus Pengeluaran Kas (*Expenditure Cycle*)
3. Siklus Produksi (*Production Cycle*)
4. Siklus Penggajian/Pengupahan dan Manajemen Sumber daya Manusia (*Human Resources Management and Payroll Cycle*)
5. Siklus Buku Besar dan Pelaporan

### **Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan (Payroll System)**

Menurut Mardi (2011:107) Sistem Penggajian dan pengupahan merupakan salah satu aplikasi pada sistem informasi akuntansi yang terus mengalami proses dalam bentuk bertahap, disebut proses secara bertahap karena daftar gaji dibayarkan atau dibuat secara periodik (tiap mingguan, dua mingguan, atau bulanan) demikian pula pembayaran gaji sebagian besar pegawai dibayar pada waktu bersamaan. Penggajian dan pengupahan tersebut tentunya memerlukan suatu sistem yang disusun dengan baik yang digunakan untuk memberikan informasi yang bermanfaat bagi yang memerlukan. Dengan adanya sistem maka penyelenggaraan operasional perusahaan terjalin dengan rapi dan terkoordinasi sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

- a. Merekrut dan Mempekerjakan Karyawan Baru
- b. Melatih dan Mengembangkan Karyawan
- c. Memberikan Tugas Pekerjaan (*Job Description*)
- d. Memberikan Kompensasi (Penggajian dan Pengupahan)
- e. Mengevaluasi Kinerja
- f. Memberhentikan Pegawai Secara Sukarela atau Dipecat

### **Efektivitas Kinerja Perusahaan Syarat-syarat Pengukuran Kinerja yang Berkualitas**

Menurut Veithzal Rivai dan E. J. Sagala (2009:19) mengungkapkan beberapa syarat sebuah pengukuran kinerja perusahaan dikatakan berkualitas, yaitu:

- 1) Input (potensi)
 

“Input merupakan sumber daya yang digunakan untuk pelaksanaan suatu kebijakan, program, dan aktivitas” (Mardiasmo, 2009:5). Input yang dimaksud sebagai syarat pengukuran kinerja yang berkualitas tersebut diperoleh dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

  - a) Who?
  - b) What?
  - c) Why?
  - d) When?
  - e) Where?
  - f) How?
- 2) Process (pelaksanaan)
 

Dalam fase pelaksanaan ini perlu dilakukan konsultasi dengan sebanyak mungkin individu dan kelompok untuk menjamin seluruh aspek dari

pengukuran telah terhubung sehingga dapat berjalan dengan baik. Proses ini dapat dilakukan dengan melakukan briefing (penjelasan singkat) ataupun dengan pelatihan.

- 3) Output (hasil)
 

“Output merupakan hasil yang dicapai dari suatu program, aktivitas, dan kebijakan” (Mardiasmo, 2009: 5). Agar pengukuran kinerja perusahaan yang dilakukan berkualitas, maka syarat selanjutnya yang harus dipenuhi adalah mengenai output dari pengukuran kinerja itu sendiri, antara lain yaitu kejelasan hasil penilaian dan keberhasilan pengukuran kinerja sebagai peningkat kualitas kinerja.

### **Ukuran Efektivitas Kinerja**

Ukuran dari pada efektivitas, yaitu :

- 1) Kualitas artinya kualitas yang dihasilkan oleh organisasi
- 2) Produktivitas artinya kuantitas dari jasa yang dihasilkan
- 3) Penghasilan yaitu jumlah sumber daya yang masih tersisa setelah semua biaya dan kewajiban dipenuhi
- 4) Pertumbuhan adalah suatu perbandingan mengenai eksistensi sekarang dan masa lalunya
- 5) Stabilitas yaitu pemeliharaan struktur, fungsi, dan sumberdaya sepanjang waktu
- 6) Kecelakaan yaitu frekuensi hal perbaikan yang berakibat pada kerugian waktu

- 7) Semangat kerja yaitu adanya perasaan terikat dalam hal pencapaian tujuan, yang melibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan dan perasaan memiliki.
- 8) Motivasi artinya adanya kekuatan yang muncul dari setiap individu untuk mencapai tujuan.
- 9) Keluwesan adaptasi artinya adanya suatu rangsangan baru untuk mengubah prosedur standar operasinya, yang bertujuan untuk mencegah keterbekuan terhadap rangsangan lingkungan.

### **Manfaat Pengukuran Kinerja**

Manfaat yang dapat diperoleh dengan dilakukannya pengukuran kinerja menurut Mardiasmo (2009: 122), antara lain yaitu:

- 1) Memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen.
- 2) Memberikan arahan untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.
- 3) Untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkannya dengan target kinerja serta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja.
- 4) Sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan hukuman (reward and punishment) secara objektif atas pencapaian prestasi yang diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati.

- 5) Sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi.
- 6) Membantu mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- 7) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.

### **Kerangka Konseptual**

Sistem Penggajian dan Pengupahan merupakan suatu proses untuk mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, dan memotivasi staff berkaliber (ahli) yang diperlukan, serta untuk mengendalikan biaya pembayaran gaji dan upah. Dalam hal ini, variabel yang berhubungan dengan Sistem Informasi Akuntansi penggajian dan pengupahan sesuai dengan fungsi kepegawaian adalah dimulai dari mempekerjakan karyawan baru, mengembangkan karyawan, memberikan tugas pekerjaan, memberikan kompensasi (penggajian dan pengupahan), mengevaluasi kinerja karyawan, dan memberhentikan pegawai, terhadap efektivitas kinerja perusahaan.

### **Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2012:221) berpendapat bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan

H<sub>1</sub>: Diduga bahwa mempekerjakan karyawan

- baru mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kinerja perusahaan.
- H<sub>2</sub>: Diduga bahwa mengembangkan karyawan, memberikan tugas pekerjaan mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kinerja perusahaan
- H<sub>3</sub>: Diduga bahwa memberikan tugas pekerjaan mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kinerja perusahaan
- H<sub>4</sub>: Diduga bahwa memberikan kompensasi (penggajian dan pengupahan) mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kinerja perusahaan
- H<sub>5</sub>: Diduga bahwa mengevaluasi kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kinerja perusahaan
- H<sub>6</sub>: Diduga bahwa menghentikan pegawai mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kinerja perusahaan
- H<sub>7</sub>: Diduga bahwa sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kinerja perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Obyek Penelitian**

Objek penelitian menurut Sugiyono (2011:32) merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini objek yang digunakan oleh penulis adalah PT BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk yang berlokasi di Jl Anjuk Ladang Keamatan Loceret Kabupaten, Kabupaten Nganjuk. PT BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk merupakan salah satu bank perkreditan rakyat yang memberikan pelayanan jasa berupa kredit, simpanan atau tabungan dan deposito.

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2012:37) penelitian kausal yaitu hubungan sebab akibat. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat, sehingga dapat diketahui mana yang menjadi variabel yang mempengaruhi dan mana variabel yang dipengaruhi. Maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem informasi penggajian dan pengupahan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan survei dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel dengan angka dan melakukan

analisis data dengan prosedur statistik dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

### **Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2012:61) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sukardi (2010:53) menyatakan populasi adalah semua anggota manusia, binatang, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat dan secara terencana menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Semua karyawan di PT BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk yang berjumlah 47 orang.

### **Sampel**

Sampel menurut Sugiyono (2012:120) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sesuai dengan pendapat Sugiyono, jika jumlah populasi relatif kecil yaitu 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, maka teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh dengan istilah lain adalah metode sensus. Menurut Sugiyono (2012:96)

sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi, yaitu semua karyawan di PT BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk yang berjumlah 47 orang.

### **Variabel Penelitian**

Variabel independen (X), adalah variabel yang menjadi sebab perubahan timbulnya variabel terlihat (Sugiyono, 2012: 61). Komponen-komponen sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan yang terdiri dari : Mempekerjakan Karyawan Baru ( $X_1$ ), Mengembangkan Karyawan ( $X_2$ ), Memberikan Tugas Pekerjaan ( $X_3$ ), Memberikan Kompensasi (penggajian dan pengupahan) ( $X_4$ ), Mengevaluasi Kinerja Karyawan ( $X_5$ ), dan Memberhentikan Karyawan ( $X_6$ ). Sedangkan variabel dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel ( $X$ ) (Sugiyono, 2011: 61). Variabel dependen pada penelitian ini adalah Efektivitas Kinerja Perusahaan.

### **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel-variabel suatu faktor berkaitan dengan faktor lainnya. Sedangkan definisi variabel memberikan dan menentukan arah penelitian bagaimana cara mengukur suatu variabel.



## Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yakni :

### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2012:137) menjelaskan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data Primer dalam penelitian ini berupa penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk terkait sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan dengan indikator berupa pernyataan tentang mempekerjakan karyawan baru, mengembangkan karyawan, memberikan tugas pekerjaan, memberikan kompensasi, mengevaluasi kinerja karyawan, memberhentikan karyawan.

### 2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2012:402) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini berupa profil PT BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk meliputi sejarah berdiri perusahaan, visi misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan data karyawan yang diperoleh melalui studi dokumen PT BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk sebagai pendukung penelitian ini.

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan kepustakaan.

1. Wawancara.
2. Kuesioner.
3. Dokumentasi.
4. Kepustakaan.

## Teknik Analisis Data

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011:45) “uji validitas digunakan mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Sedangkan menurut Sugiyono (2010:3). Uji validitas adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Secara statistik, angka kolerasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik Tabel kolerasi nilai  $r$ . Jika diperoleh koefisien kolerasi ( $r$ )  $\geq 0,3$  dan signifikansi ( $p \leq 0,05$ ) maka butir-butir dalam instrumen adalah valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji validitas adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2010:3). Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-

benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Secara statistik, angka kolerasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik Tabel kolerasi *product moment pearson* atau nilai *r*. Jika diperoleh koefisien kolerasi *product moment pearson* ( $r \geq 0,3$ ) dan signifikasi ( $p \leq 0,05$ ) maka butir-butir dalam instrumen adalah valid.

### Analisis Inferensial

#### a) Analisis Regresi Linier Berganda Sugiyono

(2010:277) analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan apabila jumlah variabel independennya minimal dua.

Persamaan yang digunakan dari model dasar linier berganda adalah sebagai berikut, (Sugiyono, 2012:276) :

$$y = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \beta_4x_4 + \beta_5x_5 + \beta_6x_6 + \varepsilon$$

Keterangan :

- y = produktivitas karyawan
- a = Konstanta
- $\beta_1$ - $\beta_6$  = Koefisien regresi variabel independen
- $x_1$  = mempekerjakan karyawan baru
- $x_2$  = mengembangkan karyawan

$x_3$  = memberikan tugas pekerjaan

$x_4$  = memberikan kompensasi (penggajian dan pengupahan)

$x_5$  = mengevaluasi kinerja karyawan

$x_6$  = memberhentikan karyawan

$\varepsilon$  = *Standar error*

#### b) Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda (*multiple regression*), maka diperlukan uji asumsi klasik yang terdiri dari :

##### 1) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi akan muncul bila data yang dipakai adalah data runtut waktu (time series). “Autokorelasi akan muncul bila data sesudahnya merupakan fungsi dari data sebelumnya atau data sesudahnya memiliki korelasi yang tinggi dengan data sebelumnya pada data runtut waktu dan besaran data sangat tergantung pada tempat data tersebut terjadi.”(Ghozali, 2007:175). Untuk mendeteksi adanya autokorelasi bisa digunakan tes *Durbin Watson (DW)*. Deteksi autokorelasi dengan cara ini dimulai dengan menghitung nilai *d*, setelah nilai *d* diketemukan maka tahapan berikutnya adalah menentukan nilai *du* dan *dl*

dengan menggunakan table *Durbin Watson*.

- 2) Uji Multikolinearitas  
Menurut Ghozali (2011: 91) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen.
- 3) Uji Heteroskedastisitas  
Menurut Ghozali (2011:105), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas.
- 4) Uji Normalitas  
Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data regresi memiliki distribusi normal, sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik, sebab model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik, jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data (Sujianto, 2009:77).

### **Pengujian Hipotesis**

- a) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variable independen yaitu sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan secara individual meliputi : mempekerjakan karyawan baru ( $x_1$ ), mengembangkan karyawan ( $x_2$ ), memberikan tugas pekerjaan ( $x_3$ ), memberikan kompensasi ( $x_4$ ), mengevaluasi kinerja karyawan ( $x_5$ ), memberhentikan karyawan ( $x_6$ ) dalam menerangkan variabel dependen yaitu efektifitas kinerja perusahaan ( $y$ ) dan menganggap variabel bebas yang lain konstan.

- b) Uji Signifikansi Parameter Serentak (Uji F)

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) Uji statistik F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah variabel-variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan ( $x$ ) yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen yaitu efektifitas kinerja perusahaan ( $y$ ).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian Sejarah PT BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk**

Berdirinya PT BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk atau yang lebih dikenal dengan nama PT.BPR

“TAJA” Nganjuk dilatar belakangi oleh adanya campur tangan pengaturan pemerintah secara langsung maupun tidak langsung di bidang moneter dan perbankan. Peranan yang cukup besar di bidang moneter dan perbankan terutama dilakukan melalui paket deregulasi. Hal ini dapat dirasakan dan mulai dilaksanakan pertengahan tahun 1983 (1 Juni 1983) yang pada pokoknya menghapuskan pakai dan system kredit selektif disertsai dengan subsidi bunga, serta membiarkan masing – masing bank bersaing untuk menentukan suku bunga kredit dan menghimpun dana.

Kebijakan deregulasi di bidang monetr dan perbankan kemudian dilanjutkan dengan paket 27 Oktober 1988 yang dikenal dengan Pakto. Pakto merupakan serangkaian penting dibidang moneter, lembaga keuangan dan perbankan. Paket ini mencakup kemudahan pembukuan kantor bank, pendirian bank sasta baru dan Koperasi Bank Perkreditan Rakyat (KBPR) serta kemudahan – kemudahan lainnya yang berkaitan dengan moneter dan perbankan.

Selanjutnya untuk melengkapi Pakto dikeluarkan paket 20 Desember 1968 yang dikenal dengan Pakdes. Kebijakan ini khusus diregulasi di bidang pengembangan lembaga keuangan bukan bank (LKBB) yaitu pasar modal asuransi dan lembaga pembiayaan.

PT BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk didirikan tertanggal 1 April 1989 dengan nama *KBPR “Tribakti” Nganjuk* yang kemudian diganti dengan nama PT BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk pada

tanggal 10 November 2009 dan diresmikan oleh Bapak DRS.H.Ibnu Salam selaku kepala daerah Tk II Kabupaten Nganjuk.

PT.BPR Tunas Artha Jaya Abadi didirikan di atas tanah seluas kurang lebih 3000 m2 dan berlokasi di Jl. Raya Anjuk Ladang (Utara kantor Samsat) Nganjuk. Di awal terbentuknya PT BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk menunjuk Bpk.Suyono selaku direktur. Pada tanggal 15 Oktober 1991 PT BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk baru mulai beroperasi memberikan jasa perkreditan kepada para masyarakat (nasabah) yang membutuhkan dana / modal dan masih mempergunakan seperangkat peralatan manual dan teknologi lain yang mendukung.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh dari uji parsial pada mempekerjakan karyawan baru, berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja perusahaan, yang diketahui dari hasil uji-t dimana nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maksud mempekerjakan adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja. Proses mempekerjakan atau rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil penelitian, penulis mencoba memberikankesimpulan yang berhubungan dengan pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk bahwa :

1. Terdapat pengaruh antara mempekerjakan karyawan baru terhadap efektivitas kinerja perusahaan pada PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk yang dibuktikan oleh nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dengan taraf signifikansi kurang dari 5%.
2. Terdapat pengaruh antara pengembangan karyawan terhadap efektivitas kinerja perusahaan pada PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk yang dibuktikan oleh nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dengan taraf signifikansi kurang dari 5%.
3. Terdapat pengaruh antara pemberian tugas pekerjaan terhadap efektivitas kinerja perusahaan pada PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk yang dibuktikan oleh nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dengan taraf signifikansi kurang dari 5%.
4. Terdapat pengaruh antara pemberian kompensasi (penggajian dan pengupahan) terhadap efektivitas kinerja perusahaan pada PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk yang dibuktikan oleh nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dengan taraf signifikansi kurang dari 5%.
5. Tidak terdapat pengaruh antara evaluasi kinerja karyawan terhadap efektivitas kinerja perusahaan pada PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk yang dibuktikan oleh nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  table meskipun dengan taraf signifikansi kurang dari 5%.
6. Tidakpengaruh antara pemberhentian karyawan terhadap efektivitas kinerja perusahaan pada PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk yang dibuktikan oleh nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabelmeskipun dengan taraf signifikansi kurang dari 5%.
7. Terdapat pengaruh antara sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan terhadap efektivitas kinerja perusahaan pada PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk yang dibuktikan oleh nilai  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel dengan taraf signifikansi kurang dari 5%.
8. Variabel mempekerjakan karyawan baruyang mempunyai pengaruh dominan terhadap efektivitas kinerja perusahaan pada PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk dibuktikan dengan perolehan nilai koefisien regresi paling besar dibandingkan dengan nilai koefisien regresi variabel bebas lainnya, yaitu sebesar 0,516.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut ini:

1. Adanya pengaruh sistem informasi penggajian dan pengupahan terhadap efektivitas kinerja perusahaan PT BPR Tunas Artha Jaya Abadi Nganjuk diharapkan lebih ditingkatkan, sehingga sistem informasi akuntansi penggajian dan pegupahan yang diterapkan pada perusahaan semakin baik dan semakin dapat disesuaikan dengan keinginan karyawan sehingga nantinya kinerja perusahaan akan meningkat.
2. Peneliti selanjutnya melakukan penelitian dalam hal yang sama, hendaknya lebih memperdalam variabel atau menambah variabel lainnya disamping variabel yang telah diteliti sebelumnya

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : BPUD.
- Hall, James. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Empat. Jakarta : Salemba Empat.
- Mardi. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Mulyadi, 2010. *Sistem Akuntansi*. Salemba Empat : Yogyakarta.
- Rama, Dasaratha V. & Jones, Frederick L. 2011. *Accounting Information Systems*. Terjemahkan Wibowo. Jakarta : Salemba empat.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Romney, Marshal, dan Steinbart. 2011. *Accounting Information System*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukardi. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.