

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan data melalui kuesioner yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai peranan sistem pengendalian internal dalam menunjang keakuratan dan ketepatan pembayaran gaji pada PT.X, maka penulis menarik beberapa kesimpulan :

1. Sistem pengendalian manajemen berperan dalam menunjang keakuratan dan ketepatan pembayaran gaji pada PT. X. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi variabel bebas sebesar 0.007 lebih kecil dari 0.05. Tingkat pengaruh yang dihasilkan adalah 20,3% sedangkan sisanya 79,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti yang tidak dimasukkan ke dalam item-item pertanyaan kuesioner. Diperoleh hasil tingkat pengaruh sebesar 20.3% yang dapat dikatakan kecil tersebut disebabkan dengan adanya kesalahan sampel yang diambil oleh peneliti tanpa mempertimbangkan aspek-aspek lainnya contohnya seperti kualitas audit, lingkup audit, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya. Dikarenakan adanya kelalaian dalam mempertimbangkan hal tersebut yang menghasilkan jawaban kuesioner memiliki variabilitas yang tinggi sehingga tingkat pengaruh yang dihasilkan jauh dari pengaruh sempurna (100%).
2. Diperoleh hasil penelitian bahwa variabel sistem pengendalian internal, secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap keakuratan dan

ketepatan pembayaran gaji. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.9 bahwa nilai signifikan (*sig.*) variabel sistem pengendalian internal sebesar 0.007. Nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 (taraf signifikansi penelitian). Maka keputusan uji adalah  $H_0$  dapat ditolak.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap keakuratan dan ketepatan pembayaran gaji. Jika pengendalian intern penggajian berjalan dengan efektif maka sistem penggajian yang diterapkan akan semakin baik dan bisa memberikan pengaruh signifikan terhadap keakuratan dan ketepatan sistem penggajian. Dalam penelitian ini ada hal yang perlu dievaluasi oleh perusahaan yaitu menghindari adanya keterlambatan penggajian dan kesalahan pencatatan transaksi gaji karyawan agar tidak ada lagi keluhan karyawan terhadap sistem penggajian perusahaan. Selain itu, perusahaan perlu mengevaluasi sistem informasi penggajian yang terkait dengan manajer personalia untuk meningkatkan kualitas informasi dan mempermudah proses pengolahan data gaji dan upah karyawan yang efektif dan efisien.

## 5.3 Saran

Penelitian ini dapat ditarik beberapa saran penting, antara lain:

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti perusahaan yang berbeda, dengan menggunakan indikator-indikator yang sama untuk membandingkan penerapan sistem pengendalian internal penggajian di perusahaan lain.

2. Variabel independen pada penelitian ini belum menunjukkan pengaruh yang dominan terhadap keakuratan dan ketepatan pembayaran gaji. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan memasukkan variabel independen lainnya, dan memasukkan sistem pengendalian internal penggajian sebagai variabel moderasi.

