

## ***ABSTRACT***

*The use of Job Order Costing Method, is one method of collecting cost of production where production costs are based on orders. The method provides a cost of cost of goods orders each order so that the intent rather than the use of Job Order Costing Method is not solely for the purposes of determining the profits to be expected. Thus, the role of Job Order Costing Method in calculating the cost of production is to provide sufficient data, categorize, summarize and define the techniques and procedures for financing.*

*The object of this research is PT. X which in one of convection company in South Bandung. The method of this research is descriptive analysis method to conclude, to represent, and to analyze the record by interview, direct observation to the company, learning the company's record, and the literature study. The result shows that there is a close relationship between labor costs to corporate performance and the imposition of the cost of production to obtain price and desired profit. Thus, the role of the cost of the order (job order costing) the right can be used as a tool for management in planning the sale price and profit.*

*Keywords: Cost of Production, Job Order Costing (booking fee), labor costs, the selling price.*

## ABSTRAK

Penggunaan *Job Order Costing Method*, merupakan salah satu metode pengumpulan biaya produksi dimana biaya produksinya didasarkan atas pesanan. Metode harga pokok pesanan memberikan gambaran harga pokok tiap-tiap pesanan sehingga maksud daripada penggunaan *Job Order Costing Method* adalah tidak lain hanya untuk keperluan menentukan besarnya laba yang diharapkan. Dengan demikian, peranan *Job Order Costing Method* dalam perhitungan harga pokok produksi adalah menyediakan data yang memadai, mengelompokkan, mengikhtisarkan dan menetapkan teknik-teknik serta prosedur pembiayaannya.

Penulis melakukan penelitian pada PT. X yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konveksi (pembuatan pakaian jadi) di Bandung Selatan. PT. X ini menghasilkan produk berupa celana khusus pria. Metoda penelitian yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah metode deskriptif analitis, yaitu metode yang berusaha menyimpulkan, menyajikan, serta menganalisis data dengan melakukan wawancara, observasi langsung ke perusahaan, pengkajian data perusahaan, dan studi kepustakaan. Dari penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa terdapat hubungan yang erat antara biaya tenaga kerja dengan kinerja perusahaan, serta pembebanan harga pokok produksi untuk memperoleh harga jual dan laba yang diinginkan. Dengan demikian, peranan biaya pesanan (*job order costing*) yang tepat dapat digunakan sebagai alat untuk manajemen dalam merencanakan harga jual dan laba perusahaan.

Kata Kunci : Harga Pokok Produksi, Job Order Costing (biaya pesanan), Biaya tenaga kerja, harga jual.

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
ABSTRACT .....	vi
ABSTRAK .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORITIS, KERANGKA PEMIKIRAN, PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka.....	8

2.1.1 Pengertian Audit Internal .....	8
2.1.1.1 Fungsi Audit Internal .....	10
2.1.1.2 Kompetensi Audit Internal.....	11
2.1.1.3 Unsur-Unsur Audit Internal .....	12
2.1.1.4 Ruang Lingkup Audit Internal.....	13
2.1.1.5 Wewenang dan Tanggung Jawab Audit Internal.....	14
2.1.1.6 Kualifikasi Audit Internal yang Memadai .....	15
2.1.2 Pengertian Efektivitas .....	21
2.1.3 Pengertian Pengelolaan .....	22
2.1.4 Gaji.....	23
2.1.4.1 Pengertian Gaji .....	23
2.1.4.2 Pengelolaan Gaji.....	24
2.1.4.3 Tujuan Pengelolaan Gaji.....	29
2.1.5 Pengaruh Audit Internal Terhadap Efektivitas Pengelolaan Gaji.....	30
2.2 Kerangka Pemikiran.....	31
2.3 Pengembangan Hipotesis .....	35

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian.....	36
3.1.1 Visi .....	36
3.1.2 Misi .....	36
3.1.3 Sejarah Singkat Perusahaan .....	36

3.1.4 Bidang Usaha .....	38
3.1.5 Lokasi Kantor Pusat dan Pabrik Perseroan .....	38
3.1.6 Distribusi dan Penjualan .....	38
3.1.7 Tugas, Wewenang, dan Tanggung Jawab .....	39
3.2 Metode Penelitian.....	49
3.2.1 Populasi dan Sampel .....	50
3.2.1.1 Populasi.....	50
3.2.1.2 Sampel .....	50
3.2.2 Jenis Data .....	50
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.2.4 Tipe Skala dan Metode Penskalaan.....	53
3.2.4.1 Tipe Skala.....	53
3.2.4.2 Metode Penskalaan .....	53
3.2.5 Operasionalisasi Variabel.....	54
3.2.6 Teknik Pengolahan Data .....	57
3.2.6.1 Uji Validitas .....	57
3.2.6.2 Uji Realibilitas .....	57
3.2.6.3 Pengujian Hipotesis.....	58

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian .....	60
4.1.1 Prosedur Penggajian.....	60
4.2 Pembahasan.....	78

4.2.1 Pengujian Data .....	78
4.2.1.1 Uji Validitas .....	78
4.2.1.2 Uji Realibilitas .....	81
4.2.2 Analisis Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kememadaian Pelaksanaan Audit Internal Gaji .....	81
4.2.2.1 Indikator Kememadaian Kualifikasi Internal Audit	84
4.2.3 Analisis Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Efektivitas Pengelolaan Gaji .....	87
4.2.3.1 Indikator Efektivitas Pengelolaan Gaji .....	91
4.2.4 Analisis Inferensial.....	97
4.2.5 Analisis Determinasi .....	99
4.2.6 Pengujian Hipotesis.....	99

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan .....	101
5.2 Saran.....	101

DAFTAR PUSTAKA .....	103
----------------------	-----

LAMPIRAN .....	105
----------------	-----

RIWAYAT HIDUP.....	114
--------------------	-----

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Paradigma Penelitian .....	35
Gambar 4.1 Kurva Uji-t Dua Pihak .....	100

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	56
Tabel 4.1 Job Evaluation Point Chart .....	61
Tabel 4.2 Pay Range Widths .....	73
Tabel 4.3 Hubungan antara Pay Grades dan Pay Ranges untuk Gaji Pokok atau Bulanan .....	74
Tabel 4.4 Index dan Kriteria .....	75
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Audit Internal .....	79
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Efektivitas Pengelolaan Gaji .....	80
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Realibilitas Kuesioner Penelitian.....	81
Tabel 4.8 Persentase Jawaban Responden pada Setiap Pertanyaan Tentang Audit Internal.....	82
Tabel 4.9 Kualifikasi Internal Audit .....	85
Tabel 4.10 Independensi .....	85
Tabel 4.11 Kompetensi .....	86
Tabel 4.12 Program dan Pelaksanaan Audit Internal.....	86
Tabel 4.13 Hasil Audit Internal.....	87
Tabel 4.14 Persentase Jawaban Responden pada Setiap Pertanyaan Tentang Efektivitas Pengelolaan Gaji .....	88
Tabel 4.15 Efektivitas Pengelolaan Gaji .....	92
Tabel 4.16 Lingkungan Pengendalian.....	93



Tabel 4.17 Perkiraan Resiko .....	93
Tabel 4.18 Kegiatan Pengendalian.....	94
Tabel 4.19 Informasi dan Komunikasi.....	94
Tabel 4.20 Pemantauan .....	95
Tabel 4.21 Tujuan Pengelolaan Gaji.....	95
Tabel 4.22 Lingkup Pekerjaan Audit Internal.....	95
Tabel 4.23 Timeliness Posting and Summarising .....	96
Tabel 4.24 Menunjang Pencapaian Tujuan Pengelolaan Gaji .....	96
Tabel 4.25 Korelasi Pearson .....	97
Tabel 4.26 Koefisien Korelasi dan Taksirannya .....	98
Tabel 4.27 Korelasi antara Audit Internal dengan Efektivitas Pengelolaan Gaji.....	98
Tabel 4.28 Hasil Output Determinasi.....	99

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Struktur Organisasi PT Cisangkan .....	105
Lampiran B Kuesioner .....	106
Lampiran C Lampiran Output SPSS Validitas dan Korelasi .....	113