

ABSTRAK

Pengembangan bisnis ditunjang oleh strategi pemasaran yang dilakukan diantaranya pengembangan teknologi, pembukaan kantor cabang baru dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia. SDM merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam mendukung keberhasilan kinerja perusahaan, karena tenaga kerja adalah asset penggerak dan pelaksana utama roda kegiatan suatu perusahaan. Kunci untuk memotivasi orang untuk berperilaku dalam sikap yang memajukan tujuan organisasi terletak pada cara insentif organisasi yang menghubungkan dengan tujuan individu. Sistem pengendalian internal penggajian harus dikendalikan dengan baik, untuk mengendalikan kas yang dikeluarkan dan untuk meminimalisasi keluhan dan ketidakpuasan pegawai. Dengan adanya pengendalian internal yang memadai dapat mengurangi terjadinya kesalahan yang tidak disengaja dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan perusahaan dan jika terjadi kesalahan akan dapat diketahui sedini mungkin. Audit Internal diperlukan untuk mengevaluasi apakah pengendalian internal perusahaan telah dirancang dan berjalan efektif. Audit internal atas siklus penggajian yang dilaksanakan secara memadai akan berperan dalam menunjang efektifitas pengendalian internal penggajian.

Maksud dari penelitian ini disamping untuk mengetahui apakah audit internal atas siklus penggajian dan kepegawaian telah dilaksanakan secara memadai juga untuk mengetahui apakah pengendalian internal penggajian telah dilaksanakan secara memadai. Setelah mengetahui bagaimana pelaksanaan audit internal dan pengendalian internal dalam perusahaan lalu diteliti bagaimana pengaruh audit internal atas siklus penggajian dan kepegawaian terhadap efektifitas pengendalian internal penggajian.

Aktivitas yang menjadi objek penelitian ini dititikberatkan pada peranan audit internal atas siklus penggajian dan kepegawaian dalam menunjang efektivitas pengendalian internal penggajian yang dilakukan oleh PT Pos Indonesia (*Persero*). Metode penelitian yang penulis lakukan adalah pendekatan studi kasus dengan deskriptif analitis, yang bertujuan untuk memberi gambaran secara sistematis dan akurat mengenai fakta, sifat dan hubungan antar fenomena yang diteliti, dengan berusaha mengumpulkan, menyajikan, serta menganalisa data sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek penelitian yang dipilih. Dengan teknik pengumpulan data berupa penelitian lapangan (*field research*) dan penelitian pustaka (*library research*), penulis akan melakukan pengujian hipotesis yaitu “audit internal yang memadai akan berperan dalam menunjang efektivitas pengendalian internal penggajian”.

Dari hasil dari korelasi spearman yang dilakukan atas 5 responden didapat nilai korelasi positif sebesar 0,9 dengan tingkat signifikansi 0,05. Koefisien determinasi diperoleh sebesar 81%, sedangkan uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $3,576 > 1,000$ yang berarti audit internal atas siklus penggajian dan kepegawaian sangat berperan dalam menunjang efektivitas pengendalian internal penggajian.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Kegunaan Penelitian.....	6
1.5. Kerangka Pemikiran.....	7
1.6. Metode Penelitian.....	10
1.7. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Tentang Peranan	12
2.2. Auditing.....	12
2.2.1. Pengertian Auditing.....	12
2.2.2. Tujuan Auditing.....	13
2.2.3. Jenis-Jenis Audit.....	14

2.2.4. Jenis-Jenis Auditor.....	15
2.3. Audit Internal.....	16
2.3.1. Pengertian Audit Internal.....	16
2.3.2. Tujuan Audit Internal.....	17
2.3.3. Fungsi dan Tanggung Jawab Audit Internal.....	19
2.3.4. Kegiatan Auditor Internal.....	19
2.3.5. Peranan Audit Internal.....	20
2.3.6. Kualifikasi Auditor Internal.....	21
2.3.7. Program Audit Internal.....	22
2.3.8. Pelaksanaan Audit Internal.....	23
2.3.9. Laporan Audit Internal.....	26
2.3.10. Tindak Lanjut Hasil Laporan Audit Internal.....	26
2.4. Efektivitas Pengendalian Internal.....	27
2.4.1. Pengertian Efektivitas	27
2.4.2. Pengertian Pengendalian Internal.....	27
2.4.3. Tujuan Pengendalian Internal.....	28
2.4.4. Komponen-Komponen Pengendalian Internal.....	29
2.4.5. Jenis-Jenis Pengendalian Internal.....	30
2.4.6. Keterbatasan Pengendalian Internal.....	31
2.5. Pengendalian Internal atas Siklus Penggajian dan Kepegawaian.....	32
2.5.1. Pengertian Gaji dan Penggajian.....	32
2.5.2. Arti Penting Penggajian.....	33
2.5.3. Siklus Penggajian dan Kepegawaian.....	34

2.5.4. Prosedur Siklus Penggajian dan Kepegawaian.....	35
2.5.5. Pencatatan Penggajian.....	41
2.5.6. Pentingnya Siklus Penggajian dan Kepegawaian.....	43
2.5.7. Fungsi-Fungsi dalam Siklus Penggajian dan Kepegawaian.....	43
2.5.8. Tujuan Pengendalian Internal atas Siklus Penggajian dan Kepegawaian.....	45
2.5.9. Aktivitas Pengendalian Internal atas Siklus Penggajian dan Kepegawaian.....	47
2.6. Audit Internal atas Siklus Penggajian dan Kepegawaian.....	49
2.7. Peranan Audit Internal Atas Siklus Penggajian dan Kepegawaian dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal Penggajian.....	50

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian.....	53
3.2. Metode Penelitian.....	54
3.2.1. Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.2.2. Kriteria Responden.....	56
3.2.3. Teknik Pengembangan Instrumen.....	57
3.2.4. Operasionalisasi Variabel.....	58
3.2.5. Teknik Pengolahan, Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	68
4.1.1 Visi, Misi, Motto, dan Credo Perusahaan.....	71
4.1.2. Implikasi Bentuk PT Terhadap Visi, Misi, dan Persepsi serta Kaitan di dalam Pembentukan Budaya Perusahaan dan Pengembangan Kompetensi Inti.....	72
4.1.3. Ruang Lingkup Usaha PT Pos Indonesia (<i>Persero</i>).....	74
4.1.4. Jaringan Pelayanan Pos.....	74
4.2. Hasil Penelitian.....	75
4.2.1. Jenis-Jenis Usaha PT Pos Indonesia (<i>Persero</i>).....	75
4.2.2. Struktur Organisasi PT Pos Indonesia (<i>Persero</i>).....	84
4.2.3. Uraian Tugas PT Pos Indonesia (<i>Persero</i>).....	91
4.2.4. Kebijakan Penggajian.....	98
4.2.5. Prosedur Penggajian.....	100
4.2.6. Prosedur Perhitungan Gaji.....	108
4.2.7. Pencatatan Gaji.....	109
4.3. Pelaksanaan Audit Internal atas Penggajian pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (<i>Persero</i>).....	110
4.3.1. Kualifikasi Auditor Internal.....	110
4.3.2. Program Audit Internal.....	112
4.3.3. Pelaksanaan Audit Internal.....	113
4.3.4. Laporan Hasil Audit Internal.....	119

4.3.5. Tindak Lanjut Hasil Audit Internal.....	120
4.4. Pelaksanaan Pengendalian Internal atas Penggajian Pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (<i>Persero</i>).....	121
4.4.1. Komponen-Komponen Pengendalian Internal.....	121
4.4.2. Tujuan Pengendalian Internal.....	147
4.4.2.1. Efektivitas dan Efisiensi Operasi Perusahaan.....	147
4.4.2.2. Keandalan Pelaporan Keuangan.....	147
4.4.2.3. Kepatuhan Terhadap Hukum dan Perundang-Undangan yang Berlaku.....	147
4.4.3. Tujuan Pengendalian Internal Penggajian.....	148
4.5. Pengujian Hipotesis.....	150
4.6. Peranan Audit Internal dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal Penggajian.....	154

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan.....	158
5.2. Saran.....	166

DAFTAR PUSTAKA

RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	: Kriteria Penentuan Bobot Jawaban Responden.....	58
Tabel 3.2	: Operasionalisasi Variabel.....	59
Tabel 4.1	: Hasil Pengujian Korelasi.....	150
Tabel 4.2	: Uji-t.....	153

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Gambar Struktur Organisasi PT Pos Indonesia (*Persero*)
- Lampiran 2 : Daftar Pertanyaan Kuesioner
- Lampiran 3 : Tabel Jawaban Kuesioner
- Lampiran 4 : Dokumen Penggajian
- Lampiran 5 : Flowchart Penggajian