

ABSTRAK

Pada umumnya gaji merupakan bagian yang terbesar dari seluruh biaya operasi perusahaan, selain itu gaji merupakan bagian yang menyebabkan pemborosan sejumlah besar sumber daya perusahaan karena inefisiensi atau pencurian melalui kecurangan-kecurangan. Untuk penulisan skripsi ini, penulis memilih PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk sebagai objek penelitian. Perusahaan ini dalam mengantisipasi maraknya era kompetisi dalam pelayanan jasa telekomunikasi dalam negeri mengubah sosoknya menjadi perusahaan yang efisien, produktif dan profesional. Penelitian yang penulis lakukan adalah mengenai pengenalan internal atas penggajian. Pengendalian internal tersebut sangat penting untuk dijadikan bahan penelitian, karena jumlah pegawai di lingkungan PT TELKOM, Tbk sangat banyak, di samping itu biaya gaji merupakan komponen biaya dengan nilai yang cukup tinggi, sehingga perlu dikelola dengan profesional.

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan studi kasus. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan dua cara yaitu penelitian lapangan, yaitu dengan melakukan pembagian kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* serta tinjauan pustaka dengan tujuan untuk mengumpulkan bahan-bahan teoritis yang penulis gunakan sebagai bahan acuan dalam menganalisa data aktual.

Kesimpulan atas analisis hasil penelitian adalah bahwa: 1) pelaksanaan audit internal terhadap gaji pada PT TELKOM, Tbk tidak memadai karena gaji sepenuhnya dikelola dan dikendalikan oleh HRD, bagian audit internal hanya melakukan *HR* audit tentang gaji, melakukan *internal control* di HRD apakah telah sesuai kriteria. 2) Pengendalian internal gaji pada PT TELKOM, Tbk belum dapat dikatakan efektif. Mungkin terdapat kelebihan/kurang bayar. Oleh karena itu, bagian penggajian memerlukan seorang auditor internal yang independen dan mampu menjalankan fungsi pengendalian intern secara efektif. 3) Peranan audit internal pada PT TELKOM, Tbk terhadap efektivitas pengendalian internal gaji belum berperan secara memadai. Tidak berpengaruh (belum memadai) karena kurangnya pengawasan untuk mencegah terjadinya kecurangan atau kesalahan dan faktor lain bahwa gaji di *input* oleh *Human Resourced & Development (HRD)* sehingga audit internal hanya mengendalikan kas kecil saja.

Maka sebaiknya adanya struktur organisasi yang terpisah antara bagian audit internal dan bagian *accounting*. Hal ini dimaksudkan untuk menunjukkan status independensi pada struktur organisasi perusahaan. Dan diharapkan pelaksanaan integrasi aplikasi *payroll* dengan *HRMIS* dapat dijalankan secara optimal dan efektif. Berdasarkan pertimbangan tersebut diatas maka penulis membahas mengenai “**Pengaruh Audit Internal terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Gaji**”.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 kerangka Pemikiran.....	6
1.6 Metode Penelitian.....	11
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Audit Internal	14
2.1.1 Pengertian Audit Internal	14
2.1.2 Tujuan & Ruang Lingkup Audit Internal.....	16
2.1.3 Fungsi Audit Internal.....	18
2.1.4 Kriteria-kriteria Audit Internal.....	19
2.1.5 Independensi Audit Internal.....	21
2.2 Pengertian Efektivitas	22
2.3 Pengendalian Internal.....	23
2.3.1 Pengertian Pengendalian Internal.....	24
2.3.2 Tujuan Pengendalian Internal	25

2.3.3 Komponen-komponen Pengendalian Internal.....	27
2.3.4 Keterbatasan Pengendalian Internal.....	32
2.4 Gaji.....	33
2.4.1 Pengertian Gaji.....	34
2.4.2 Prosedur Gaji.....	34
2.4.3 Pentingnya Pengendalian Gaji	35
2.5 Pengendalian Internal Gaji.....	36
2.5.1 Prosedur-prosedur Pengendalian Internal Gaji.....	36
2.5.2 Tujuan Pengendalian Internal Gaji.....	42
2.5.3 Kriteria-kriteria Pengendalian Internal Gaji.....	43
2.6 Peranan Internal Audit Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal Gaji	43

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian	45
3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	45
3.1.2 Visi & Misi.....	47
3.1.2.1 Visi.....	47
3.1.2.2 Misi.....	47
3.2 Struktur Organisasi.....	47
3.3 Unit Internal Audit.....	49
3.3.1 Maksud & Tujuan.....	49
3.3.2 Tugas & Tanggung Jawab.....	50
3.3.3 Wewenang.....	54
3.3.4 Pertanggung Jawaban.....	54
3.5 Metodologi Penelitian.....	55
3.5.1 Desain Penelitian.....	55
3.5.2 Pengukuran & Operasional Variabel.....	57
3.5.3 Penetapan Indikator Variabel.....	58

3.5.4 Populasi & Sampel.....	61
3.5.5 Metode Pengambilan Sampel.....	62
3.5.6 Jumlah Sampel.....	64
3.5.7 Teknik Pengumpulan Data.....	65
3.5.8 Uji Validitas.....	66
3.5.9 Uji Reliabilitas.....	68
3.6 Rancangan Pengujian Hipotesis.....	70
3.7 Uji Statistik.....	70
3.8 Kriteria Pengujian Hipotesis	71

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Penerapan & Pelaksanaan Audit Internal Atas Efektivitas Pengendalian Internal Gaji Pada PT TELKOM, tbk.....	72
4.2 Pembahasan Peranan Audit Internal Pada PT TELKOM, tbk	77
4.3 Pembahasan Efektivitas Pengendalian Internal Gaji Pada PT TELKOM, tbk	80
4.4 Peranan Audit Internal Dalam Menunjang efektivitas Pengendalian Internal Gaji.....	82
4.5 Analisis Hipotesis	84

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

3.1 Penetapan Indikator variabel independen (audit internal).....	59
3.2 Penetapan Indikator Variabel Dependen (penggajian).....	59
3.3 Hasil Pengujian Validitas.....	67
3.4 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

1. Struktur Organisasi PT Telkom.
2. Struktur Organisasi Eksisting.
3. Surat Pengantar
4. Daftar Pertanyaan Kuesioner Variabel Independen dan Dependen.
5. Jawaban Kuesioner Variabel Independen dan Dependen.
6. Hasil Analisis Validitas SPSS.
7. Hasil Analisis Reliabilitas SPSS.
8. Hasil Analisis Regresi SPSS.
9. Surat Penelitian Untuk Penyusunan Skripsi.
10. Pernyataan Keaslian Karya Tulis.