

ABSTRACT

In company, there is a lot of happened deviation of asset done by irresponsible officer of which only be individualistic and make company experiences hit hence required existence of internal control of hopeable to reduce company hit. The control is internal audit. One of example of deviation of the asset is company is salary problem. Insincerity that most commonly is fictitious officer, the bad time work, or pays officer salary who is exceeding from the normal pay. In reality, an internal auditor requires human resources who selected objectively, independent and has qualification with skillful, capable, has integrity and sincerity. Role of internal audit in supporting internal control effectiveness of salary internal control will become a real important, because of the salary problem with direct and indirect simply determines development a company, because of that to execute this problem is needed a good cooperation between management and officer. Research done in PT.Pindad (Persero) at part of *Satuan Pengawasan Intern (SPI)*. The goal of this research is know the role of internal audit in supporting internal control effectiveness of remuneration at PT.Pindad (Persero).

Method required in this research is descriptive method in approach survey. This research use 30 respondents, where respondent is given questionnaire to know their perception about roles of Internal audit in supporting internal control effectiveness of remuneration. From result of data processing, testing of hypothesis done by writer which $r = 0.800$ hence relationship is according to Champion criterion is including a real tightly relationship and level of variable influence X (Internal audit) to variable Y (Internal Control Effectiveness of Remuneration) be equal to $K_d = 64\%$ and the rest equal to 36% influenced by other factor. Based on calculation writer take conclusion that internal audit has positive influence to internal control effectiveness of remuneration.

INTISARI

Didalam perusahaan banyak sekali terjadi penyelewengan asset yang dilakukan oleh pegawai yang tidak bertanggung jawab yang hanya mementingkan diri sendiri sehingga perusahaan mengalami kerugian maka itu perlu adanya pengendalian internal didalam perusahaan yang dapat diharapkan mengurangi kerugian perusahaan. Alat pengendalian itu adalah audit internal. Salah satu contoh penyelewengan asset yang ada diperusahaan adalah masalah penggajian. Kecurangan yang paling umum ditemui adalah pegawai yang fiktif, jam kerja yang tidak benar, atau membayar gaji karyawan yang melebihi dari yang seharusnya dibayar. Dalam pelaksanaannya, bagian auditor internal memerlukan sumberdaya manusia yang dipilih secara obyektif, independent dan mempunyai kualifikasi yang sesuai dengan bidangnya, terampil, cakap, memiliki integritas dan kejujuran. Peranan audit internal dalam menunjang efektivitas pengendalian internal penggajian akan menjadi suatu hal yang sangat penting, dikarenakan masalah penggajian tersebut baik langsung maupun tidak langsung ternyata menentukan laju perkembangan suatu perusahaan, maka untuk melaksanakan hal tersebut diperlukan kerjasama yang baik antara pihak manajemen dan pihak karyawan perusahaan. Penelitian dilakukan pada PT.Pindad (Persero) pada bagian Satuan Pengawasan Intern (SPI). Tujuan dilakukan penelitian untuk mengetahui peranan audit intern dalam menunjang efektivitas pengendalian internal gaji pada PT.Pindad (Persero).

Metode yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dalam pendekatan survey. Penelitian ini menggunakan 30 responden, dimana responden diberikan kuesioner untuk mengetahui persepsi mereka mengenai peranan Audit Internal dalam menunjang efektivitas pengendalian internal penggajian. Dari hasil pengolahan data, pengujian hipotesis yang dilakukan penulis dapat diketahui $r = 0.800$ maka hubungan ini menurut aturan kriteria Champion termasuk hubungan yang sangat erat dan besarnya pengaruh variabel X (Audit Internal) terhadap variabel Y (Efektivitas Pengendalian Internal Penggajian) adalah sebesar $K_d = 64\%$ dan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan perhitungan diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa audit internal mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal penggajian.

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
INTISARI.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2	Perumusan Masalah.....	4
1.3	Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
	1.3.1 Maksud Penelitian.....	5
	1.3.2 Tujuan penelitian.....	5
1.4	Kegunaan Penelitian.....	5
1.5	Kerangka Pemikiran.....	6
1.6	Metode Penelitian.....	8
1.7	Lokasi dan waktu penelitian.....	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Konsep Tentang Peranan.....	10
-----	-----------------------------	----

2.2	Audit Internal.....	10
2.2.1	Pengertian Audit.....	10
2.2.2	Pengertian Audit Internal.....	13
2.2.3	Tujuan Audit Internal.....	14
2.2.4	Fungsi Audit Internal.....	14
2.2.5	Tanggung jawab Audit Internal.....	16
2.2.6	Kualifikasi Auditor Internal.....	17
2.2.6.1	Independensi.....	17
2.2.6.2	Kompetensi.....	19
2.2.6.3	Program Audit Internal.....	20
2.2.6.4	Laporan Audit Internal.....	21
2.2.6.5	Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan.....	24
2.3	Efektivitas.....	25
2.4	Pengendalian Internal.....	26
2.4.1	Pengertian Pengendalian Internal.....	26
2.4.2	Tujuan Pengendalian Internal.....	27
2.4.3	Unsur-unsur Pengendalian Internal.....	29
2.5	Gaji.....	34
2.5.1	Pengertian gaji.....	34
2.5.2	Sistem Akuntansi Penggajian.....	35
2.5.2.1	Prosedur Penerimaan dan penempatan Karyawan.....	35

2.5.2.2	Prosedur Pencatatan Waktu.....	37
2.5.2.3	Prosedur Penggajian.....	38
2.5.3	Pengendalian Internal Gaji.....	38
2.5.4	Tujuan Pengendalian Internal Gaji.....	39
2.5.5	Efektivitas Pengendalian Internal Gaji.....	40
2.6	Peranan Audit Internal Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal Gaji.....	41

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1	Objek Penelitian.....	44
3.2	Metode Penelitian.....	44
3.2.1	Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.2.2	Populasi dan Sampel.....	46
3.2.2.1	Populasi.....	46
3.2.2.2	Sampel.....	47
3.2.3	Operasional Variabel.....	49
3.2.4	Skala Pengukuran.....	52
3.2.5	Rancangan Pengujian Hipotesis.....	53
3.2.5.1	Penetapan Hipotesis.....	53
3.2.5.2	Pengujian Data.....	53
3.2.5.3	Analisis koefisien Korelasi Pearson.....	56
3.2.5.4	Penetapan Tingkat Signifikan.....	58
3.2.5.5	Pengujian Hipotesis.....	59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	60
4.1.1	Gambaran Umum PT.Pindad (Persero).....	60
4.1.2	Sejarah Singkat PT.Pindad (Persero).....	61
4.1.3	Kegiatan Usaha PT.Pindad (Persero).....	64
4.1.4	Fungsi-Fungsi Perusahaan.....	66
4.1.5	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas PT.Pindad (Persero).....	67
4.1.6	Unit Audit Internal PT.Pindad (Persero).....	78
4.1.6.1	Audit Internal pada PT.Pindad (Persero).....	78
4.1.6.2	Tugas dan Kedudukan.....	79
4.1.6.3	Lingkup Standar Audit.....	80
4.1.6.3.1	Standar Profesi Auditor dan Unit Audit Internal.....	80
4.1.6.3.2	Ruang Lingkup Kerja Audit.....	83
4.1.6.4	Kode Etik.....	85
4.1.7	Pelaksanaan Audit Internal pada PT.Pindad (Persero)...	87
4.1.7.1	Independensi Audit Internal.....	87
4.1.7.2	Kompetensi Audit Internal.....	87
4.1.7.3	Ruang Lingkup Audit Internal.....	88
4.1.7.4	Pemeriksaan Intern atas Gaji.....	92

4.1.7.5	Prosedur Penggajian.....	93
4.1.7.6	Peraturan Gaji Pegawai, Kebijakan Penggajian Dan Struktur Gaji PT.Pindad.....	96
4.1.7.7	Promosi, Rotasi, Demosi, Skorsing, Tunjangan-Tunjangan, Gaji ke 13, Potongan Gaji, Gaji Pegawai yang meninggal dunia, Informasi dan Komunikasi, Pemantauan.....	98
4.1.7.8	Tujuan Pengendalian Intern Gaji Pada PT.Pindad (Persero).....	101
4.1.7.9	Peranan Pemeriksaan Intern terhadap Efektivitas Pengendalian Intern Penggajian.....	102
4.2	Pembahasan.....	104
4.2.1	Pelaksanaan Pemeriksan Intern atas Gaji di PT.Pindad (Persero).....	104
4.2.2	Pengujian Data.....	106
4.2.2.1	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	106
4.2.2.2	Analisis Koefisien Korelasi <i>Pearson</i>	113

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan.....	118
5.2	Saran.....	123

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

TABLE 1	:	Populasi dan Sample.....	48
TABLE 2	:	Definisi Operasi Variabel.....	50
TABLE 3	:	Hubungan Keeratan antar Variabel.....	57
TABLE 4	:	Jadwal Kerja.....	93
TABLE 5	:	Jurnal Beban Gaji.....	96
TABLE 6	:	Hasil pengujian validitas variabel X.....	107
TABLE 7	:	Hasil pengujian validitas variabel Y.....	108
TABLE 8	:	Reliabilitas Variabel X.....	111
TABLE 9	:	Reliabilitas Variabel Y.....	112
TABLE 10	:	Skor Jawaban Kuesioner Variabel X dan Variabel Y.....	113
TABLE 11	:	Hasil Uji Korelasi.....	115

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	:	Struktur Organisasi PT.Pindad (Persero)
Lampiran 2	:	Struktur Organisasi Strata Tiga SPI
Lampiran 3	:	SK. Kebijakan Pemeriksaan Tahun 2008
Lampiran 4	:	Kuesioner
Lampiran 5	:	Jawaban Kuesioner
Lampiran 6	:	Lampiran Validitas dan Reliabilitas