

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze employee remuneration procedures and to know about the implementation of the internal control system of remuneration of employees in PT.KeretaApi Indonesia (KAI) Bandung. This research is a field study because the study only collected data, looking for the facts, and then analyze the data and interpret it based on theory. Library research techniques and data collection questionnaire. Salary issue may be the problem most complex personnel management and is one of the most significant aspects of both for the employees and for the company. The purpose of this study to analyze the procedure of payroll employees in PT. KeretaApi Indonesia (KAI) whether it has been properly implemented or not and analyze the implementation of the payroll system of internal control in PT. KeretaApi Indonesia (KAI). The method used by the author adalah descriptive method. The authors conclude that based on the research and discussion that the internal control structure Api Indonesia PT.Kereta role in supporting employee payroll.

Keywords: Internal control structure, payroll, remuneration procedure

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis karyawan prosedur remunerasi dan untuk mengetahui tentang pelaksanaan pengendalian internal system remunerasi karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Bandung. Penelitian ini merupakan penelitian studi lapangan karena penelitian ini hanya mengumpulkan data, mencari fakta, kemudian menganalisis data dan menafsirkannya berdasarkan teori. Teknik pengumpulan data riset kepustakaan dan kuesioner. Masalah gaji mungkin merupakan masalah manajemen kepegawaian yang paling kompleks dan merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis prosedur penggajian karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (KAI) apakah telah dilaksanakan dengan baik atau belum dan menganalisis penerapan system pengendalian intern dalam penggajian di PT. Kereta Api Indonesia (KAI). Metode yang digunakan oleh penulis adalah metode Deskriptif. Penulis menyimpulkan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan bahwa struktur pengendalian intern pada PT. Kereta Api Indonesia berperan dalam menunjang penggajian karyawan.

Kata-kata kunci : Struktur pengendalian intern, penggajian, prosedur remunerasi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
<i>ABSTRACT</i>	viii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Hasil Penelitian	6
1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	7
 BAB II KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
PENGEMBANGAN HIPOTESIS	8
2.1 Kajian Pustaka.....	8
2.1.1 Pengertian Sistem Pengendalian Intern.....	8

2.1.2	Karakteristik Sistem Pengendalian Intern	10
2.1.3	Keterbatasan Pengendalian Internal	10
2.1.4	Tujuan Sistem Pengendalian Intern.....	12
2.1.5	Unsur-unsur Sistem Pengendalian Intern.....	13
2.1.6	Prinsip-prinsip Sistem Pengendalian Intern	16
2.2	Pengertian Sistem.....	17
2.2.1	Sistem Akuntansi dan prosedur Penggajian.....	17
2.2.2	Pengertian Sistem, Prosedur, dan Sistem Akuntansi.....	18
2.2.3	Dokumen dan Catatan yang Digunakan.....	19
2.3	Pengertian Gaji	20
2.3.1	Tingkatan Upah dan Gaji Karyawan.....	21
2.3.2	Prosedur Penggajian.....	22
2.3.3	Jaringan Prosedur Sistem Akuntansi Penggajian Secara Umum ..	23
2.4	Sistem Pengendalian Intern Dalam Sistem Penggajian.....	33
2.5	Rerangka Pemikiran	34
BAB III METODE PENELITIAN.....		37
3.1	Objek Penelitian	37
3.1.1	Sejarah Singkat PT. Kereta Api (Persero)	37
3.1.2	Misi, Visi dan Tugas Pokok PT. Kereta Api (Persero).....	41
3.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas PT. Kereta Api (Persero)	
	Kantor Pusat.....	41
3.2	Metode Penelitian.....	43
3.2.1	Jenis Penelitian.....	43

3.2.2	Prosedur Pengumpulan Data	43
3.2.3	Teknik Pengumpulan Data	44
3.3	Uji Instrumen Penelitian.....	44
3.3.1	Uji Validitas	44
3.3.2	Uji Reabilitas.....	45
3.4	Analisis Deskriptif Data Penelitian	46
3.4.1	Method of Successive Interval (MSI)	47
3.5	Pengaruh Sistem Pengendalian Internterhadap Penggajian Karyawan ..	48
3.5.1	Analisis Koefisien Determinasi.....	48
3.5.2	Analisis Koefisien Determinasi.....	49
3.5.3	Pengujian Hipotesis.....	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		51
4.1	Uji Validitas Dan realibilitas.....	51
4.1.1	Uji Validitas	51
4.1.2	Uji Realibilitas.....	54
4.2	Analisis Dan Penelitian	54
4.3	Sistem Pengendalian <i>intern</i> (X)	55
4.3.1	Tanggapan Responden Tentang Sistem Pengendalian Intern	55
4.4	Penggajian Karyawan(Y)	70
4.4.1	Tanggapan Responden Tentang Penggajian Karyawan	70
4.5	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern(X) Terhadap Penggajian Karyawan (Y)	82
4.5.1	Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	82

4.5.2 Analisis Koefisien Determinasi.....	84
4.5.3 Pengujian Hipotesis (Uji-t).....	85
4.5.4 Sistem Dan Prosedur Penggajian PT. Kereta Api Indonesia (KAI).....	87
4.5.5 Analisis Prosedur Penggajian PT. Kererat Api Indonesia.....	88
4.5.6 Analisis <i>Flowchart</i>	89
4.5.7 Analisis.....	90
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	91
5.1 Simpulan.....	91
5.2 Saran.....	92
 DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	94
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS (<i>CURRICULUM VITAE</i>).....	106

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1	Prosedur Pencatatan Waktu Hadir 27
Gambar 2	Prosedur Pembuatan Daftar Gaji 28
Gambar 3	Prosedur Pembuatan Bukti Kas Keluar 29
Gambar 4	Prosedur Pembayaran Gaji..... 30
Gambar 5	Sistem Dan Prosedur Penggajian PT.Kereta Api Indonesia (KAI)..... 31
Gambar 6	Sistem Dan Prosedur Penggajian PT.Kereta Api Indonesia (KAI)..... 32
Gambar 7	Kurva Uji-t Dua Pihak 86
Gambar 8	Sistem Dan Prosedur Penggajian PT.Kereta Api Indonesia (KAI)..... 87
Gambar 9	<i>Flowchart</i> Penggajian 89

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I	Ringkasan Sejarah Perkeretaapian Indonesia 40
Tabel II	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Pengendalian Intern..... 52
Tabel III	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Penggajian Karyawan . 53
Tabel IV	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian 54
Tabel V	Tanggapan Responden Tentang Variabel Sistem Pengendalian Intern (X) 56
Tabel VI	Persepsi Responden Tentang Pernyataan "Perusahaan mempertimbangkan keahlian dari calon karyawan yang akan bekerja" 58
Tabel VII	Persepsi Responden Tentang Pernyataan "Perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan" 59
Tabel VIII	Persepsi Responden Tentang Pernyataan "Struktur organisasi yang memisahkan tanggungjawab fungsional secara tegas" 60
Tabel IX	Persepsi Responden Tentang Pernyataan "Sistem pengendalian intern sangat diperlukan untuk melakukan pengecekan terhadap sistem akuntansi penggajian" 61
Tabel X	Persepsi Responden Tentang Pernyataan "Memiliki sistem pengendalian intern yang baik dalam sistem penggajian yang dimiliki agar tujuan perusahaan dapat tercapai" 62
Tabel XI	Persepsi Responden Tentang Pernyataan "Keharusan

	perusahaan untuk menerapkan system pengendalian intern untuk mencegah terjadinya penyelewengan dan tindak kecurangan-kecurangan yang merugikan, serta penerapan sistem pengendalian intern secara baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan" 63
Tabel XII	Persepsi Responden Tentang Pernyataan "Perusahaan dikelola manajemen sedemikian, sehingga para karyawannya memulai dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik" 64
Tabel XIII	Persepsi Responden Tentang Pernyataan "Sistem pengendalian internal memberikan jaminan akan ditaatinya prosedur dan peraturan tersebut oleh perusahaan" 65
Tabel XIV	Persepsi Responden Tentang Pernyataan "Sistem Pengendalian Intern digunakan untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan, kebijakan manajemen yang telah ditetapkan" 66
Tabel XV	Persepsi Responden Tentang Pernyataan "Alasan perusahaan untuk menerapkan sistem pengendalian intern adalah untuk membantu pimpinan agar perusahaan dapat mencapai tujuan dengan efisien" 67
Tabel XVI	Persepsi Responden Tentang Pernyataan "Tujuan pengendalian intern adalah untuk memberikan keyakinan memadai dalam pencapaian tiga golongan tujuan: keandalan informasi keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, efektifitas dan efisiensi operasi" 68
Tabel XVII	Persepsi Responden Tentang Pernyataan "Perusahaan

	menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan"	69
Tabel XVIII	Persepsi Responden Tentang Pernyataan "Perusahaan mempertimbangkan keahlian dari calon karyawan yang akan bekerja"	70
Tabel XIX	Tanggapan Responden Tentang Variabel Penggajian Karyawan (Y)	71
Tabel XX	Persepsi Responden Tentang Pernyataan "Pembayaran gaji karyawan dilakukan secara tepat waktu"	73
Tabel XXI	Persepsi Responden Tentang Pernyataan "Sistem wewenang dalam suatu organisasi merupakan alat bagi manajemen untuk mengadakan pengawasan terhadap kegiatan yang terjadi dan untuk menghindari tindak kecurangan yang mungkin biasa terjadi"	74
Tabel XXII	Persepsi Responden Tentang Pernyataan "Presensi sebagai dasar bagi manajemen untuk menentukan besarnya gaji karyawan diotorisasi oleh fungsi pencatat waktu"	75
Tabel XXIII	Persepsi Responden Tentang Pernyataan "Peraturan gaji yang dimuat dalam peraturan kepegawaian sebagai dasar perhitungan atas perubahan gaji karyawan"	76
Tabel XIV	Persepsi Responden Tentang Pernyataan "Prosedur pencatatan dilakukan oleh bagian-bagian yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab tiap bagian"	77
Tabel XXV	Persepsi Responden Tentang Pernyataan "Praktik yang sehat	

	dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tiap unit organisasi bertujuan agar pelaksanaan tugasnya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan".....	78
Tabel XXVI	Persepsi Responden Tentang Pernyataan "Besarnya tunjangan yang diberikan kepada karyawan ini diperhitungkan berdasar masa kerja karyawan serta level jabatan karyawan yang bersangkutan"	79
Tabel XXVII	Persepsi Responden Tentang Pernyataan "Karyawan berhak untuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan kualitasnya"	80
Tabel XVIII	Persepsi Responden Tentang Pernyataan "Karyawan akan merasa puas apabila besarnya gaji yang diterimanya sesuai dengan keahlian dan jabatannya"	81
Tabel XXIX	Persepsi Responden Tentang Pernyataan "Gaji mempunyai arti penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya gaji mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat"	82

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A	Kuesioner Penelitian..... 94
Lampiran B	<i>Critical Values</i> 97
Lampiran C	Data..... 101
Lampiran D	<i>Output SPSS</i> 104