

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT DYNACAST INDONESIA

Syahril Effendi

Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan
Jalan Batu Aji Baru No.99 Batu Aji Batam
E-mail : syahrileffendi60@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of the application of payroll accounting information system on the productivity of employees at PT. Dynacast Indonesia. In this study, researchers linked the payroll accounting information system that is used and owned company with employee productivity.

Hypotheses obtained in this study produces components perpengaruh payroll accounting information system positively on the productivity of the employee's performance which in processing statistical data is calculated with the use of the program SPSS version 16.

Keywords: Accounting Information Systems, Payroll, Employee Productivity.

PENDAHULUAN

Saat ini cukup banyak perusahaan yang berkembang dan maju pesat di Indonesia. Mulai dari perusahaan jasa, perusahaan yang menjual barang, maupun perusahaan manufaktur. Di Indonesia khususnya di Batam yang disebut sebagai kota industri terbilang memiliki perusahaan yang sangat memadai bagi masyarakat banyak. Perusahaan manufaktur sangat mendominasi di wilayah Batam.

Perusahaan manufaktur memiliki berbagai jenis produksi yang dihasilkan. Seperti untuk kebutuhan elektronik, kesehatan, dan lain sebagainya. Disini Penulis akan membahas perusahaan manufaktur yang menghasilkan barang produksi untuk kebutuhan elektronik yang tentunya membutuhkan banyak sumber daya manusia.

Dalam pengembangan suatu organisasi pada perusahaan manufaktur yang biasanya di Batam merupakan

perusahaan besar yang memiliki ratusan hingga ribuan karyawan, sumbangan tenaga kerja atau sumber daya manusia tidak kalah pentingnya dengan sumber daya lainnya seperti modal, investasi dan teknologi. Sebab sumber daya lainnya tidak dapat memberikan hasil guna jika tidak dikelola oleh sumber daya manusia.

Dalam dunia usaha yang semakin berkembang ini, perusahaan membutuhkan manajemen yang dapat bekerja dengan baik dan efisien. Sehingga sumber daya manusia sebagai pelakunya dituntut untuk menjadi sumber daya yang berkualitas dan berdedikasi tinggi dan menguasai teknologi yang ada. Biasanya sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu perusahaan akan dituntut kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan. Dalam suatu perusahaan, karyawan yang dipekerjakan harus sesuai dengan bidang yang ditekuninya

dan biasanya didasarkan pada jenjang pendidikan yang telah ditempuh. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat membedakan tingkat golongan karyawan atau jenjang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Romney (2005), "Sistem informasi akuntansi penggajian merupakan serangkaian aktivitas bisnis berulang dan operasional pemrosesan data terkait yang berhubungan dengan cara yang efektif dalam mengelola pegawai".

Penggajian merupakan fungsi utama dari sistem penggajian. Sistem penggajian merupakan fokus yang utama karena merupakan salah satu komponen yang paling besar dan terpenting dalam sistem informasi akuntansi. Oleh karena itu, sistem penggajian harus dirancang sesuai dengan peraturan pemerintah dan sesuai dengan kebutuhan informasi manajemen. Dengan demikian, ketidaklengkapan atau kesalahan yang terjadi pada data penggajian berpengaruh terhadap pembuatan keputusan dan perusahaan juga dapat dikenai denda dan sanksi dari pemerintah.

Sistem informasi akuntansi penggajian yang dirancang dengan baik juga penting bagi perusahaan karena keterampilan dan pengetahuan karyawan merupakan aset yang bernilai tinggi yang harus dikelola, dikembangkan dan dipelihara secara hati-hati. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki sistem penggajian yang efektif untuk membantu menugaskan karyawan yang tepat untuk menangani fungsi yang ditugaskan perusahaan, dan untuk memotivasi karyawan dengan adanya sistem penggajian yang bersifat objektif dan transparan.

Sistem informasi akuntansi penggajian diperlukan supaya perusahaan dapat meminimalkan kekeliruan perhitungan dalam memproses penghitungan gaji yang akan dibayarkan dan mengevaluasi hasil yang diterima perusahaan dengan dana yang dikeluarkan untuk gaji. Tujuan lainnya

yaitu pimpinan juga dapat memperoleh laporan yang berkaitan dengan penggajian secara lebih cepat dan akurat.

Rumusan masalah

Didalam penerapan sistem informasi akuntansi pada proses penggajian ini perlu diperhatikan cara atau prosedur penggunaan program yang telah ditetapkan perusahaan sehingga perusahaan dapat berkerja secara efektif dan menghasilkan output yang benar dan akurat sesuai dengan data yang ada, perusahaan akan mampu memotivasi semangat kerja karyawan yang kurang produktif dan mempertahankan karyawannya yang produktif, sehingga tujuan perusahaan untuk mencari laba tercapai dengan produktifitas kerja karyawan yang tinggi. serta proses pencapaian tujuan dapat segera terwujud.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah Apakah ada pengaruh antara sistem informasi penggajian (*payroll system*) dengan produktivitas karyawan pada PT. Dynacast Indonesia?

Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan identifikasi masalah diatas, penelitian yang dilakukan oleh penulis mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah sistem informasi penggajian karyawan (*payroll system*) yang berjalan saat ini berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Dynacast Indonesia.

Landasan Teori

Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Hall (2009), Sistem adalah sekelompok, dua atau lebih komponen yang saling berkaitan yang bersatu untuk mencapai tujuan yang sama. Menurut M.J Alexander (2001), suatu sistem adalah suatu group dari beberapa elemen, baik berbentuk fisik

maupun bukan fisik, yang menunjukkan suatu kumpulan saling berhubungan diantaranya dan berinteraksi bersama menuju satu atau lebih tujuan, sasaran atau akhir dari sistem.

Sistem merupakan suatu kesatuan yang memiliki tujuan bersama dan memiliki bagian-bagian yang saling berintegrasi satu sama lain. Sebuah sistem harus memiliki dua kegiatan: pertama, adanya masukan (input) yang merupakan sebagai sumber tenaga untuk dapat beroperasinya sebuah sistem. Kedua, adanya kegiatan operasional (proses) yang mengubah masukan menjadi keluaran (output) berupa hasil operasi (tujuan/sasaran/target pengoperasian suatu sistem).

Menurut Mardi (2011), terdapat tiga tujuan sistem informasi akuntansi yaitu sebagai berikut :

1. Guna memenuhi setiap kewajiban sesuai dengan otoritas yang diberikan kepada seseorang (*to fulfill obligations relating to stewardship*). Pengelolaan perusahaan selalu mengacu kepada tanggung jawab manajemen guna menata secara jelas segala sesuatu yang berkaitan dengan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Keberadaan sistem informasi membantu ketersediaan informasi yang dibutuhkan oleh pihak eksternal melalui laporan keuangan tradisional dan laporan keuangan yang diminta lainnya, demikian pula ketersediaan laporan internal yang dibutuhkan oleh seluruh jajaran dalam bentuk laporan pertanggungjawaban pengelolaan perusahaan.
2. Setiap informasi yang dihasilkan merupakan bahan yang berharga bagi pengambilan keputusan manajemen (*to support decision making by internal decision makers*). Sistem informasi menyediakan informasi guna mendukung

setiap keputusan yang diambil oleh pimpinan sesuai dengan pertanggungjawaban yang ditetapkan.

Sistem informasi diperlukan untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan sehari-hari (*to support the-day-to-day operations*). Sistem informasi menyediakan informasi bagi setiap satuan tugas dalam berbagai level manajemen, sehingga mereka dapat lebih produktif.

Sistem Informasi Akuntansi Penggajian (Payroll System)

Setiap perusahaan memiliki sistem penggajian yang sudah didesain sedemikian rupa apabila desain sistem penggajian tidak benar, dapat mempersulit proses pengambilan keputusan dan mengganggu ketenangan kerja karyawan. Jadi, sistem penggajian harus didesain secara benar.

Dalam kegiatan siklus penggajian ada beberapa langkah dasar yang biasa diterapkan oleh setiap perusahaan yang membayar gaji kepada karyawannya, melalui sistem penggajian, yaitu seperti diuraikan sebagai berikut ini :

1. Melakukan Up-Date File Induk Penggajian
Aktivitas penting yang dilakukan dalam siklus manajemen personalia atau penggajian yang melibatkan pembaruan file penggajian untuk menunjukkan kepada berbagai jenis perubahan penggajian adalah :
 - a) Penerimaan tenaga pelaksana
 - b) Pemberhentian karyawan
 - c) Perubahan tingkat gaji karyawan
 - d) Penyesuaian gaji karyawan
2. Perubahan Tarif dan Pajak
Memperbaharui informasi mengenai perubahan tarif dan pemotongan pajak lainnya. Bagian penggajian akan melakukan perubahan penyesuaian tarif namun aktivitas ini relatif jarang terjadi sejauh belum ada pengumuman resmi dari pemerintah yang

menyebutkan adanya perubahan tarif pajak yang berlaku.

3. Keabsahan Waktu dan Data Kehadiran

Informasi datang dalam berbagai bentuk, tergantung bagaimana bentuk pembayaran dilakukan kepada pegawai tertentu. Bentuk pembayaran dimaksud, yaitu :

a) Skema pembayaran

Bagi karyawan yang mendapat pembayaran per jam, maka perusahaan memakai kartu waktu untuk mencatat waktu kedatangan dan waktu keluar untuk setiap giliran kerja. Pada dasarnya pencatatan atas kehadiran karyawan dilakukan secara real time untuk mengetahui kehadiran mereka.

b) Peluang untuk menggunakan teknologi informasi

Mengimplementasikan teknologi informasi untuk lebih efisien proses pencatatan gaji karyawan diantaranya untuk mengumpulkan data kehadiran karyawan selama jam kerja sebaiknya dilakukan pendekatan teknologi informasi sebagai pengganti dokumen kertas. Yang mana bisa mengurangi waktu dan potensi kesalahan yang berhubungan dengan pencatatan, verifikasi, dan pemasukan data waktu serta kehadiran pegawai yang dilakukan secara manual.

4. Menyiapkan Daftar Penggajian

Pada masing-masing bagian memberikan data tentang jam kerja karyawan selama satu periode. Data ini akan dicocokkan dan kemudian diotorisasi oleh pejabat berwenang pada unit kegiatan tersebut untuk diserahkan ke departemen penggajian guna mempersiapkan daftar gaji karyawan yang bersangkutan.

Prosedurnya sebagai berikut :

a) File transaksi penggajian disusun berdasarkan nomor urut pegawai. File data yang telah diurutkan kemudian digunakan

untuk membuat cek gaji karyawan. Bagi setiap pegawai, catatan file induk penggajian dan catatan transaksi terkait akan dibaca dan gaji kotor akan dihitung.

b) Semua potongan penerimaan dijumlah dan totalnya dikurangkan dari gaji kotor untuk mendapatkan gaji bersih. Pada saat gaji bersih didapat, field jumlah hingga tahun ini untuk gaji kotor, potongan dan gaji bersih didalam catatan pegawai untuk file induk penggajian akan diperbarui.

c) Daftar penggajian dan cek gaji karyawan dicetak. Daftar penggajian adalah laporan yang mendaftar gaji kotor setiap pegawai. Potongan gaji dan gaji bersih dalam format multikolom. Cek gaji pegawai juga umumnya melampirkan slip gaji yang mencantumkan jumlah gaji kotor potongan, dan gaji bersih untuk periode saat ini, dan total hingga tahun ini, untuk setiap kategori.

Ketika setiap transaksi di proses, sistem tersebut juga mengalokasikan biaya tenaga kerja ke akun buku besar terkait dengan memeriksa kode dalam catatan kartu waktu kerja. Sistem tersebut memelihara jumlah total simultan atas alokasi ini hingga semua catatan penggajian pegawai telah di proses. Jumlah total ini, bersama jumlah total untuk jumlah dislip gaji merupakan dasar untuk entri jurnal ringkasan, yang dimasukkan ke dalam buku besar setelah semua cek gaji dicetak.

5. Pembayaran Daftar Gaji

Sistem pembayaran gaji untuk karyawan efektif dilakukan dengan cara memindahkan bukukan ke rekening karyawan bersangkutan. Cara ini sangat efektif untuk mengurangi pemotongan gaji yang tidak legal dilakukan. Karyawan secara rutin tiap periode

penggajian akan merasa aman bahwa dananya direkening sudah ada.

6. Kalkulasi Kompensasi dan Pajak

Perusahaan melakukan pemotongan pajak penghasilan karyawan sesuai peraturan perundangan-undangan yang berlaku, hasil pemotongan tersebut akan disetor ke kantor pajak atas nama karyawan yang bersangkutan. Berbagai pemotongan yang dilakukan oleh perusahaan secara legal untuk memudahkan karyawan dan kewajiban terhadap negara. Pemotongan lain dapat juga berupa pemotongan pensiunan untuk hari tua dan sebagainya.

7. Pajak Penghasilan dan potongan lain-lain

Membayar kewajiban pajak penghasilan dan sukarela lainnya setiap pegawai adalah merupakan aktivitas terakhir dari proses penggajian. Organisasi harus secara periodik membuat daftar pengeluaran atau menggunakan transfer dana secara elektronik untuk membayar berbagai kewajiban pajak yang terjadi.

Dalam Akuntansi, Istilah Gaji (*Payroll*) mengacu pada jumlah yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah disediakan selama periode tertentu. Masalah gaji dalam sebuah perusahaan biasanya merupakan hal yang cukup signifikan karena beberapa alasan. Pertama, karyawan sensitif terhadap kesalahan dan ketidakteraturan dalam hal pembayaran gaji. Mempertahankan moral karyawan yang baik membutuhkan pembayaran gaji yang tepat waktu, dengan dasar yang akurat. Kedua, pembayaran gaji bergantung pada berbagai peraturan pemerintah pusat dan lokal. Terakhir, gaji dan pajak penghasilan terkait memiliki pengaruh signifikan terhadap laba bersih bagi kebanyakan perusahaan.

Tingkat gaji karyawan ditentukan berdasarkan perjanjian antara pemberi kerja dan karyawan. Perusahaan di Indonesia harus mengikuti ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13/2003. Perusahaan yang disebutkan dalam peraturan ini diharuskan membayar minimum 2 kali dari tingkat normal untuk setiap jam kerja di atas 40 jam per minggu, kecuali untuk jam lembur pertama dimana tingkat minimumnya adalah 1.5 kali dari tingkat pembayaran normal.

Dengan adanya sistem akuntansi penggajian yang memadai, menjadikan akuntan perusahaan dapat menyediakan informasi keuangan bagi setiap tingkatan manajemen, para pemilik atau pemegang saham, kreditur dan para pemakai laporan keuangan (*stakeholder*) lain yang dijadikan dasar pengambilan keputusan ekonomi. Sistem tersebut dapat digunakan oleh manajemen untuk merencanakan dan mengendalikan operasi perusahaan. Salah satu sistem yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan adalah sistem akuntansi penggajian.

Untuk mengatasi adanya kesalahan dan penyimpangan dalam perhitungan dan pembayaran gaji maka perlu dibuat suatu sistem penggajian. Sistem akuntansi gaji juga dirancang oleh perusahaan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai gaji karyawan sehingga mudah dipahami dan mudah digunakan.

Produktivitas Karyawan

Menurut Prof. DR. H Edy Sutrisno, M.Si Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi

dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai yang diinginkan (Ravianto, 1991). Selanjutnya, Webster (dalam Yatman dan Abidin, 1991) memberi batasan tentang produktivitas, yaitu :

- a) Keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi
- b) Tingkat keefektifan dari manager industri didalam penggunaan aktivitas untuk produksi
- c) Keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan.

Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang

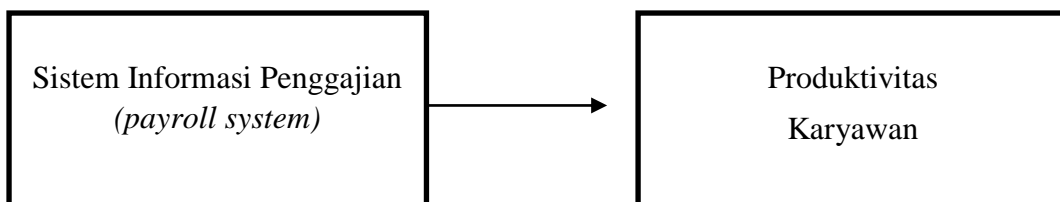
menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik.

HIPOTESIS

Hipotesis adalah jawaban sementara atas hubungan antara dua variabel atau lebih yang disusun untuk mempermudah analisis dan harus diuji kebenarannya dalam suatu penelitian. Berdasarkan tinjauan teoritis, rumusan masalah, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

Karena kompleksnya unsur dalam sumber daya manusia pada perusahaan dan mengingat karyawan sebagai salah satu aset perusahaan yang paling berharga sehingga melalui penelitian ini, penulis dapat menyimpulkan bahwa diperlukan sistem informasi akuntansi penggajian (X) untuk mencapai produktivitas karyawan (Y) sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah deskriptif kuantitatif. Adapun variabel X digunakan dalam penelitian ini adalah Sistem Informasi Akuntansi Penggajian. Variabel dependen adalah Produktivitas karyawan (Y).

Sistem pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan metode Skala Likert yang

digunakan untuk mengukur pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju tidak setuju, senang tidak senang, baik tidak baik (Nur Indriantoro : 2012).

Populasi dan Sampel

Menurut Nur Indriantoro (2012) Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dyanacast Indonesia.

Tabel 1 : Data Karyawan

Departement	JumlahKaryawan
Produksi	1077
Quality	35
Admin	16
Accounts	5
MIM	509
Prod Secondary & Project	124
Maintenance	11
Die Casting	20
CNC	24
Plating	10
Customer Service	6
Total Seluruh Karyawan	1841

Berhubung jumlah karyawan pada PT. Dynacast Indonesia berjumlah cukup banyak maka peneliti hanya akan meneliti sebagian dari elemen-elemen populasi dengan menggunakan metode Slovin. Dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{1841}{1 + 1841 (0.05)^2}$$

$$n = 399,7 = 400 \text{ Orang.}$$

Dikarenakan dengan keterbatasan waktu dan biaya, maka peneliti hanya meneliti sebagian dari elemen-elemen sampel yang berjumlah 100 orang.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS (*software Statistics Product for the Social Science*) 16.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prosedur yang membentuk sistem informasi penggajian di PT. Dynacast Indonesia adalah seperti berikut ini:

PT Dynacast Indonesia telah menerapkan sistem pencatatan waktu hadir dengan menggunakan mesin absensi/ *finger print*. Dimana Mesin absensi ini diletakkan pada suatu tempat yang dapat dijangkau oleh karyawan sehingga memudahkan dalam melakukan absen masuk dan pulang. Setiap karyawan yang datang atau akan keluar harus melakukan *finger print* pada mesin absensi. Terdapat petugas keamanan (satpam/security) yang mengawasi, hal yang demikian sangat mudah terjadi kecurangan dalam hal untuk mencatat waktu hadir karyawan.

Berdasarkan data finger print yang ada, selanjutnya bagian HRD akan melakukan rekapitulasi data tentang kehadiran karyawan yang bekerja di dalam system Absensi. PT. Dynacast Indonesia telah menggunakan software aplikasi Attendance yang dapat membantu dan mempermudah pekerjaan dan tugas kerja dari departement HRD. Batasan system Attendace ini adalah mulai dari karyawan datang dengan menggunakan mesin Absensi / Finger Print yang ada proses identifikasi IN dan OUT, sehingga diketahui aktifitas dari masing masing karyawan berupa jam kerja masuk, keluar, istirahat, overtime (lembur) dan seterusnya. Di dalam system attendance ini dapat diketahui juga data-data attendance seperti kehadiran, absent, cuti, dan lembur karyawan.

Kemudian pada akhir periode (akhir bulan) akan dihasilkan summary aktifitas karyawan selama satu periode penggajian yang selanjutnya akan di proses untuk menghasilkan data penggajian. Setelah summary kehadiran dibuat dan diperiksa. maka selanjutnya bagian HRD memposting summary kehadiran kepada bagian payroll untuk disusun daftar gaji karyawan.

Di bagian Payroll PT. Dynacast Indonesia karyawan menerima imbalan jasa dalam bentuk gaji bulanan, Perhitungan gaji karyawan menggunakan system payroll didasarkan

atas data dari mesin absensi yang diketahui dari data summary attendance. Penghitungan gaji karyawan dilakukan oleh bagian payroll.

System payroll yang digunakan merupakan satu system terintegrasi yang dapat membantu perusahaan dalam menerapkan system penggajian yang sesuai dengan standard perusahaan.

Allowance, Deduction, Asuransi, serta pajak dapat dirubah sesuai dengan peraturan perusahaan dengan fitur formulasi yang hanya dimiliki oleh perangkat lunak. System payroll ini dapat juga menangani dan mengelola data mulai dari detil karyawan, absensi, cuti sampai pada proses gaji serta perhitungan yang tepat dalam menentukan pajak maupun jamsostek (BPJS) yang dimana dalam proses perhitungannya sudah mengikuti regulasi yang berlaku di Indonesia.

Semua aturan dan kalkulasi dari overtime, potongan dan tunjangan di setting berdasarkan formula atau rumus. Jika ada perubahan kebijakan perusahaan atau pemerintahan yang perlu dilakukan adalah mengganti rumus sesuai dengan aturan baru tanpa harus merombak sistem yang biasanya membutuhkan waktu lama. Formulasi perhitungan gajian dari Gaji Pokok, Rate OT, OT Claim, Tunjangan, Potongan, PPh21 sampai Asuransi. Semua perhitungan di setting dengan rumus. Cukup mengganti Rumus/ Formula jika ada perubahan kebijakan perusahaan atau pemerintah. Metode perhitungan Pajak PPh21 Akumulatif. Perhitungan Pajak PPh21 akan diadjust dari periode ke periode dengan tujuan akhir tahun tidak lebih atau kurang bayar.

Sebelum melakukan perhitungan gaji terhadap karyawan, bagian payroll menerima summary attendance kehadiran karyawan dari HRD. Selanjutnya berdasarkan summary attendance kehadiran karyawan, maka bagian payroll melakukan perhitungan dan menyusun daftar gaji karyawan. Daftar

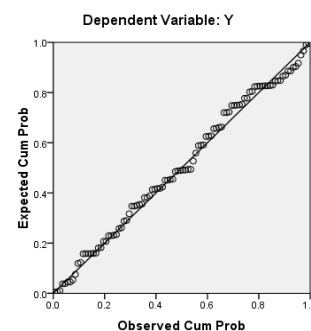
gaji karyawan yang telah disusun selanjutnya diberikan kepada manajer keuangan untuk mendapatkan persetujuan. Jika daftar gaji karyawan telah mendapatkan persetujuan dari manajer keuangan, selanjutnya daftar gaji karyawan diberikan kepada Bank Rekanan perusahaan untuk memberikan gaji karyawan melalui rekening masing – masing karyawan setiap awal bulan paling lambat tanggal 7 setiap bulan.

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Hasil Uji validitas variabel X dan Y. dapat diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel Sistem Informasi Penggajian (X) dan masing-masing variabel Produktivitas Karyawan (Y) mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti indikator-indikator pemberian kompensasi dalam penelitian ini layak digunakan sebagai pengumpul data.

Hasil Uji Normalitas

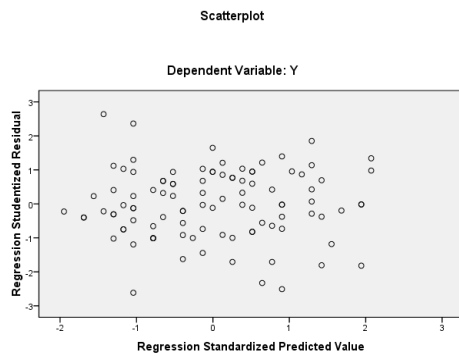
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2 : Uji Normalitas

Hasil Uji Heteroskedasitas

Gambar 3: Uji Realibilitas scatterplot



Hasil Uji Hipotesa

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian terhadap Produktivitas Karyawan (X-Y)

Tabel 2: Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.303	3.164		1.992	.049		
X	.247	.037	.559	6.675	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel 3: Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360.223	1	360.223	44.561	.000 ^a
	Residual	792.217	98	8.084		
	Total	1152.440	99			

Tabel 4: Uji R

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.559 ^a	.313	.306	2.84321	.313	44.561	1	98	.000	2.191

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent

Variable: Y

Pada Uji t tingkat signifikansi yang dipakai adalah 0,05, jika hasil uji t memiliki nilai signifikan > 0,05 maka dinyatakan tidak signifikan dan sebaliknya (Priyatno, 2010: 82). Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel 4.13 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan pada Sistem Informasi Penggajian adalah 0,000 hal ini menunjukkan nilai signifikan < 0,05 maka Sistem Informasi Akuntansi Penggajian terhadap Produktivitas Karyawan berpengaruh signifikan. Untuk pengujian variabel Sistem Informasi Akuntansi Penggajian telah di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H0 : Diduga sistem informasi akuntansi penggajian tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

H1 : Diduga sistem informasi akuntansi penggajian berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Diketahui nilai signifikan 0,000 maka dapat dirumuskan sebagai berikut (Priyatno2012:45)

- Jika signifikansi >0,05 maka Ho diterima
- Jika signifikansi<0,05 maka Ho ditolak.

Karena nilai signifikansi <0,05(0,000<0,05) maka Ho ditolak. Jadi dapat diperoleh bahwa sistem

informasi akuntansi penggajian yang sesuai dengan prosedur yang berlaku dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Sehingga sistem informasi akuntansi penggajian berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan hipotesa H1.

Untuk Uji F diperlukan mengetahui F hitung dan F tabel berdasarkan output F hitung adalah 44.561 dan F tabel berdasarkan tabel statistic pada tingkat signifikansi 0.5 dengan df 1 = 1 dan df 2 (n-k-1) atau 100-1-1 = 98. Hasil yang di peroleh untuk F tabel adalah 3.94 dengan kriteria Uji F sebagai berikut.

- Jika F hitung ≤ F tabel, maka Ho diterima
- Jika F hitung > F tabel, maka Ho di tolak

Berdasarkan dari pernyataan diatas diperoleh F hitung>F tabel (44.561 > 3.94) maka Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai R² sebesar 0,306 atau 30,6%. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi penggajian sebesar 30.6% sedangkan sisanya sebesar 69,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi penggajian terhadap variabel dependen yaitu produktivitas karyawan pada PT. Dyanacast Indonesia. Dari hasil pengujian data statistik dan hipotesa didapatkan kesimpulan bahwa :

1. Terdapat pengaruh yang positif antara sistem informasi akuntansi penggajian karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT Dynacast Indonesia, hal ini ditunjukkan pada uji data statistik hasil data output Tabel 4.13 Coefficients, dengan nilai berdasarkan kriteria hasil Uji t yang diperoleh hasil nilai signifikansi $<0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dan pada tabel Anova 4.10 diperoleh hasil uji nilai F hitung $> F$ tabel ($44,561 > 3,94$) maka H_0 ditolak. sehingga dapat dikatakan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian yang diterapkan sesuai dengan prosedur yang berlaku dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.
2. Dari hasil uji data statistik pada tabel 4.14, hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,306 atau 30,6%. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi penggajian sebesar 30,6% sedangkan sisanya sebesar 69,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

SARAN

Beberapa saran yang dapat diberikan berdasarkan kesimpulan di atas adalah sebagai berikut:

1. Bahwa agar sistem informasi akuntansi penggajian agar dapat lebih ditingkatkan.
2. Peneliti selanjutnya jika hendak melakukan penelitian dalam judul yang sama hendaknya lebih memperdalam variabel atau menambah variabel lainnya disamping variabel yang telah diteliti sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Mardi, 2014. Sistem Informasi Akuntansi, Cetakan Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Romney, Marshall B. Dan Paul Jhon S. 2004. Sistem Informasi Akuntansi. Edisi Kesembilan. Jakarta : Salemba Empat
- Sutrisno, Edy, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Keenam, Kencana, Jakarta.
- M. Reeve, James. Warren, Carl S. E. Duchac, Jonathan E. Wahyuni, Esra Tri. Soepriyanto, Gatot. Jusuf, Amir Abadi. Djakman, Chaerul D. 2010. Pengantar Akuntansi, Buku Kedua, Salemba Empat, Jakarta.
- Hery, 2011. Akuntansi Aktiva, Utang dan Modal, Cetakan Pertama, Gava Media, Yogyakarta.
- Mulyadi (2001), Sistem Akuntansi, Cetakan Ketiga, Edisi Keempat, Jakarta : Salemba Empat.
- Watss and Zimmerman. 1986. "Positive Accounting Theory" positive Accounting Theory.
- Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Keempat belas Alfabeta, Bandung.

Indriantoro, Nur, 2012. Metode Menelitian Bisnis, Edisi Pertama, Cetakan Kelima, BPFE Yogyakarta.

Yudiatmaja, Fridayana, 2013. Analisis Regresi Dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Priyatno, Duwi, 2012. Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS, Penerbit ANDI, Yogyakarta.