

PENGARUH DOKUMEN, PENCATATAN AKUNTANSI, DAN JARINGAN PROSEDUR TERHADAP PENGENDALIAN INTERNAL PADA PT. NUSA UNGGUL SARANA ADICIPTA

Oleh :
Fitri Nuryanti
fitri.nadira.anakkusayang@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the function of Payroll Accounting Information Systems in Supporting Internal Control of PT. Nusa Unggul Means Adicipta. This type of research is descriptive research that uses primary data such as questionnaires with the company and secondary such as organizational structure. The method of data collection is done by using a questionnaire method and literature study. Data analysis method used is quantitative descriptive method. This research was conducted at a company engaged in the field of matrial building, PT. Nusa Unggul Sarana Adicipta, located on Jl. Margomulyo Indah II block A no 15 Surabaya with the completion of this thesis. Employee salary payment system is directly or indirectly based on and limited by productivity and expertise of human resources or fairly seen if given in accordance with the level of employee positions, From the results of research conducted, the authors can draw conclusions namely Payroll Accounting Information Systems in general can support Internal control in every company, but also there are disadvantages that cannot be ignored. It is hoped that this research can provide useful suggestions and input for companies in efforts to support the company's internal control.

Keywords: *Payroll Accounting Information Systems, Internal Control*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fungsi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dalam Menunjang Pengendalian Internal PT. Nusa Unggul Sarana Adicipta. Jenis penelitian ini adalah penilitian deskriptif yang menggunakan data primer seperti kuesioner dengan pihak perusahaan dan sekunder seperti struktur organisasi . Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner dan Studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak di bidang matrial building yaitu PT. Nusa Unggul Sarana Adicipta yang berlokasi di Jl. Margomulyo Indah II blok A no 15 Surabaya dengan selesainya skripsi ini. Sistem pembayaran gaji pegawai secara langsung atau tidak didasarkan pada dan dibatasi oleh produktivitas dan keahlian sumber daya manusianya atau secara adil dilihat bila diberikan sesuai dengan tingkat jabatan pegawai, Dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis dapat menarik kesimpulan yaitu Sistem Informasi Akuntansi Penggajian pada umumnya dapat menunjang Pengendalian Intern dalam setiap perusahaan,namun juga madih terdapt kekurangn yang tidak dapat diabaikan . Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan saran-saran dan masukan yang berguna bagi perusahaan dalam upaya untuk menunjang pengendalian intern perusahaan tersebut.

Kata Kunci : *Sistem Informasi Akuntansi Penggajian,Pengendalian Intern*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era modern ini, dunia usaha sangatlah berkembang dengan pesat dimasyarakat. Di dalam perusahaan perlunya memiliki sistem yang efektif dan efisien untuk mendapatkan profit yang maksimal sangatlah dibutuhkan terutama bagi perusahaan baru. Salah satu faktor yang penting bagi keberhasilan kegiatan perusahaan agar dapat bertahan dan semakin berkembang, maka diperlukan tenaga kerja yang berkualitas dengan tingkat kontra prestasi yang berbeda sesuai dengan prestasi yang disumbangkan pada perusahaan.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor utama dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Karyawan merupakan penggerak utama salah satu kebijakan perusahaan

yang memberikan sumbangan pemikiran tenaga dan keahlian. Karyawan akan bekerja dengan menerima imbalan yang berhubungan dengan gaji sesuai perjanjian kontrak prestasi dengan perusahaan. Perusahaanpun bisa memberikan bonus atau tunjangan-tunjangan untuk memicu motivasi karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat akan dapat menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan (Asima Bettaria Munthe, Mulatua Silalahi, Roni Jhonson Simamora, 2017). Faktor yang penting bagi kelancaran operasional perusahaan adalah adanya kontribusi atas prestasi yang telah diberikan pegawai kepada perusahaan. Imbalan tersebut berupa gaji/upah, perkembangan karir dan rasa aman akan hari kedepannya. Dalam suatu perusahaan apabila struktur pengendalian intern atas sistem informasi akuntansi tidak memadai akan menimbulkan gejala yang merugikan misalnya kecurangan pemberian gaji yang sangat mempengaruhi besarnya pengeluaran perusahaan, adanya pembayaran gaji fiktif dan pengalokasian biaya yang tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Untuk mengatasi masalah – masalah tersebut diatas, manajemen perusahaan memerlukan alat bantu dalam bentuk sistem akuntansi yang memadai.

Sistem informasi tersebut sangat berguna bagi pihak manajemen yang terbatas kemampuannya dalam mengendalikan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan. Dan untuk mengatasi kekeliruan akibat tidak cermat dan tidak tepatnya penetapan, penggolongan, pencatatan, serta pembayaran atas gaji perlu diatur tingkatan kerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Demikian juga mengenai ketentuan- ketentuan untuk kesejahteraan sosial para karyawannya harus ditetapkan kebijakan – kebijakan maupun sistem dan prosedur yang didukung dengan formulir – formulir, catatan – catatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan adanya suatu sistem informasi akuntansi yang memadai dalam suatu perusahaan, diharapkan diperoleh suatu data atau informasi yang pasti mengenai penggajian sehingga perusahaan dapat mengalokasikan biaya seefisien mungkin dan sesuai dengan kebijakan gaji yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dalam suatu perusahaan harus ada pengendalian internal yang efektif yaitu pengendalian yang mampu menjamin operasi yang efisien dan efektif, keandalan laporan keuangan dan ketaatan perusahaan pada peraturan dan kebijakan manajemen yang telah ditetapkan.

Suatu usaha tidak dapat berjalan dengan maksimal apabila tidak adanya sumber daya manusia atau karyawan yang berperan dalam menjalankan suatu kegiatan perusahaan. Untuk menggerakkan tenaga kerja dan faktor – faktor yang ada didalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen yang baik merupakan tulang punggung bagi keberhasilan perusahaan. Salah satu sistem informasi yang diadopsi untuk menjalankan praktek – praktek perusahaan adalah sistem informasi akuntansi (Ahmad Faisol, 2017). Sistem informasi merupakan sarana pengolahan data yang saling berhubungan dan terstruktur guna mencapai suatu tujuan, sedangkan akuntansi merupakan suatu proses mencatat, mengklasifikasi, meringkas, mengolah dan menyajikan data, transaksi serta kejadian yang berhubungan dengan keuangan sehingga dapat digunakan oleh orang yang menggunakannya dengan mudah dimengerti untuk pengambilan keputusan serta tujuan lainnya. Dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah proses pengumpulan, pengelompokan, pengolahan dan penyajian data transaksi yang nantinya akan menjadi laporan keuangan yang digunakan pihak manajemen (internal) (Kezia Rafika Lumanaw, Jantje Tinangon, 2016)

Adanya sistem akuntansi penggajian dimaksudkan untuk memperlancar proses pemberian gaji dan upah agar dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Ketika perusahaan tidak memiliki sistem penggajian yang baik, maka penyelewengan atau penyimpangan akan sangat mungkin terjadi. Hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan penggajian tersebut adakah pemisahan tugas antar fungsi yang terkait, sehingga dapat memudahkan pekerjaan para karyawan yang bertugas dalam perhitungan gaji, Pengawasan yang baik sangat diperlukan dalam pelaksanaan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan guna meningkatkan pengendalian intern perusahaan. (Mulatua Silalahi, 2019). Pengendalian dilakukan untuk menghindari setiap kecurangan yang terjadi didalam perusahaan. Pengendalian membuat perusahaan lebih memperhatikan penentuan tarif gaji, sehingga dapat menghindari kemungkinan terjadinya penyelewengan, Khususnya perusahaan yang

mempunyai tenaga kerja dalam jumlah yang besar, maka pembayaran gaji didalamnya harus diawasi secara akurat. Sistem pengendalian internal akan menghasilkan informasi yang dibutuhkan bagi perusahaan dan masyarakat, yaitu untuk mengamankan sumber-sumber dana dari pemborosan, kecurangan dan ketidak efisienan, meningkatkan ketelitian dan dapat dipercayai data akuntansinya. (Mulatua Silalahi, 2019)

Berkaitan dengan sistem informasi akuntansi, PT. Nusa Unggul Sarana Adicipta tidak menggunakan slip gaji akan tetapi surat keterangan gaji yang hanya diberikan disaat tertentu saja sehingga saat penggajian akan langsung ditransfer tanpa memberikan bukti terkait sehingga karyawan kurang mengetahui potongan apa saja apabila gaji tidak diterima utuh. Sedangkan pengendalian internal atas sistem informasi akuntansi penggajian yang diterapkan oleh PT. Nusa Unggul Sarana Adicipta meliputi unsur – unsur pengendalian internal seperti struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas, walaupun dalam penerapannya masih terdapat bagian yang merangkap tugasnya. Berdasarkan pertimbangan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk merancang struktur pengendalian intern atas sistem informasi akuntansi pada penggajian karyawan perusahaan untuk mencegah, mendeteksi dan mengoreksi adanya berbagai kesalahan yang sengaja maupun tidak disengaja. Maka dari itu dalam penelitian ini penulis mengambil judul *“Pengaruh Dokumen, Pencatatan Akuntansi Dan Jaringan Prosedur Terhadap Pengendalian Intern Pada PT. Nusa Unggul Sarana Adicipta”*.

TINJAUAN TEORETIS

Struktur Pengendalian Intern

Perusahaan umumnya didirikan dengan tujuan utama adalah memperoleh laba atau keuntungan yang maksimal disamping hal-hal lainnya. Tingkat kesejahteraan perusahaan dapat diukur dengan harga Saham yang beredar. Pada kegiatan perdagangan Saham, dengan adanya perusahaan yang semakin berkembang mengakibatkan masalah – masalah yang semakin kompleks dan menimbulkan kesulitan – kesulitan bagi manajemen dalam mengendalikan operasional perusahaan. Untuk mengatasi kesulitan tersebut, maka manajemen harus melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahannya dengan tanggung jawab tetap berada kepadanya. Keadaan ini menyebabkan manajemen membutuhkan sarana pengendalian yang meliputi berbagai aktivitas atau transaksi yang terjadi dalam perusahaan agar dapat mencapai tujuannya. Untuk lebih jelasnya struktur pengendalian intern memiliki beberapa pengertian.

Menurut Romney dan Steinbar (2015 : 226) Pengendalian internal adalah sebuah proses yang menyebar keseluruh aktivitas pengoperasian perusahaan dan merupakan bagian integral dari aktivitas manajemen dimana pengendalian internal memberikan jaminan yang memadai untuk tujuan pengendalian yang telah dicapai. Mulyadi (2016 : 129) didefinisikan Pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran – ukurannya yang digabungkan untuk melindungi aset organisasi, memeriksa ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Struktur Pengendalian Intern Atas Sistem Akuntansi Penggajian

Menurut Sujarweni (2015:127) gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan didasarkan pada sejumlah pekerjaan yang telah diselesaikan misalnya jumlah unit produksi. Disamping gaji, pegawai mungkin memperoleh manfaat-manfaat yang diberikan dalam bentuk tunjangan, misalnya tunjangan jabatan, tunjangan perumahan, tunjangan pengobatan, hari raya, uang transport, uang makan, dan lain-lain. Mulyadi (2014:373) menyebutkan bahwa gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer yang dibayarkan secara tetap per bulan. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaji adalah kompensasi yang umumnya dalam bentuk uang, diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas tenaga dan pikiran dalam mengemban tugas- tugas yang diberikan oleh pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dokumen Yang Diperlukan Dalam Sistem Akuntansi Penggajian

Dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan menurut Mulyadi (2014:374-379) adalah sebagai berikut:

- a. **Dokumen Pendukung Perubahan Gaji dan Upah.**
Dokumen ini dibuat oleh fungsi kepegawaian berupa surat keputusan yang berhubungan dengan karyawan, misalnya seperti surat keputusan pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat, perubahan tarif upah, penurunan pangkat, pemberhentian sementara dari pekerjaan (skorsing), pemindahan, dan lain sebagainya. Tembusan dokumen ini dikirimkan ke fungsi pembuat daftar gaji dan upah untuk kepentingan pembuatan daftar gaji dan upah.
- b. **Kartu Jam Hadir.**
Dokumen ini digunakan oleh fungsi pencatat waktu untuk mencatat jam hadir setiap karyawan di perusahaan. Catatan jam hadir karyawan ini dapat berupa daftar hadir biasa dapat pula berbentuk kartu hadir yang diisi dengan mesin pencatat waktu.
- c. **Kartu Jam Kerja.**
Dokumen ini digunakan untuk mencatat waktu tenaga kerja langsung pabrik guna mengerjakan pesanan tertentu. Dokumen ini diisi oleh mandor pabrik kemudian diserahkan ke fungsi pembuat daftar gaji dan upah untuk dibandingkan dengan kartu jam hadir, sebelum digunakan untuk distribusi biaya upah langsung kepada setiap jenis produk atau pesanan. Seperti telah disebutkan di atas, catatan waktu kerja ini hanya diperlukan dalam perusahaan yang produksinya berdasarkan pesanan.
- d. **Daftar Gaji**
Dokumen ini berisi jumlah gaji dan upah bruto setiap karyawan, dikurangi potongan-potongan berupa PPh Pasal 21, utang karyawan, dan lain-lain.
- e. **Rekap Daftar Gaji Dan Rekap Upah**
Dokumen ini merupakan ringkasan gaji per departemen yang dibuat berdasarkan daftar gaji dan upah. Dalam perusahaan yang produksinya berdasarkan pesanan, rekap daftar upah dibuat untuk membebaskan upah langsung dalam hubungannya dengan produk kepada pesanan yang berangkutan. Distribusi biaya tenaga kerja ini dilakukan oleh Bagian Kartu Persediaan dan Kartu Biaya dengan dasar rekap daftar gaji dan upah.
- f. **Surat Pernyataan Gaji dan Upah**
Dokumen ini dibuat oleh fungsi pembuat daftar gaji dan upah bersamaan dengan pembuatan daftar gaji dan upah atau dalam kegiatan yang terpisah dari pembuatan daftar gaji dan upah. Dokumen ini dibuat sebagai catatan bagi setiap karyawan mengenai rincian gaji dan upah yang diterima setiap karyawan.
- g. **Amplop Gaji Dan Upah**
Uang gaji dan upah karyawan diserahkan kepada setiap karyawan dalam amplop gaji. Pada halaman muka amplop gaji dan upah setiap karyawan ini berisi informasi mengenai nama karyawan, nomor identifikasi karyawan dan jumlah gaji bersih yang diterima karyawan dalam bulan tertentu.
- h. **Bukti Kas Keluar**
Dokumen ini merupakan perintah pengeluaran uang yang dibuat oleh fungsi akuntansi kemudian diberikan kepada fungsi keuangan, berdasarkan informasi dalam daftar gaji dan upah yang diterima dari fungsi pembuat daftar gaji dan upah.

Pencatatan Akuntansi

Catatan yang digunakan dalam pencatatan gaji dan upah menurut (Mulyadi, 2014:382) adalah:

- a. **Jurnal Umum**

Jurnal ini digunakan untuk mencatat distribusi biaya tenaga kerja dalam tiap departemen dalam perusahaan.

b. Kartu Harga Pokok Produk

Kartu harga pokok digunakan untuk mencatat upah tenaga kerja langsung yang dikeluarkan untuk pesanan tertentu.

c. Kartu Biaya

Kartu biaya digunakan untuk mencatat biaya tenaga kerja tiap departemen dalam perusahaan yang bersumber dari jurnal umum dan daftar gaji dan upah. Sumber informasi untuk pencatatan dalam kartu, biaya ini adalah jurnal umum atau rekap daftar gaji dan upah.

d. Kartu Penghasilan Karyawan

Kartu penghasilan karyawan merupakan catatan mengenai penghasilan dan berbagai potongan yang diterima karyawan, digunakan sebagai tanda terima gaji dan upah karyawan dengan ditanda tangannya kartu tersebut oleh karyawan yang bersangkutan. Dengan tanda tangan pada kartu penghasilan karyawan ini, setiap karyawan hanya mengetahui gaji dan upahnya sendiri, sehingga rahasia penghasilan karyawan tertentu tidak diketahui oleh karyawan lain.

Jaringan Prosedur

Jaringan prosedur yang membentuk sistem akuntansi penggajian dan pengupahan menurut Mulyadi (2014:385) antara lain:

a. Prosedur pencatatan waktu hadir

Prosedur ini bertujuan mencatat waktu hadir karyawan dan dilaksanakan oleh fungsi pencatat waktu dengan menggunakan daftar hadir. Pencatatan dapat menggunakan daftar hadir biasa yang ditandatangani setiap datang dan pulang, atau kartu hadir yang diisi dengan menggunakan mesin pencatat waktu. Prosedur ini berguna untuk menentukan gaji karyawan. Daftar hadir digunakan untuk menentukan karyawan digaji penuh atau harus dipotong karena tidak hadir. Selain itu, daftar hadir digunakan untuk menentukan karyawan bekerja dalam jam biasa atau jam lembur, sehingga dapat ditentukan karyawan akan menerima gaji saja atau dengan tunjangan lembur.

b. Prosedur pencatatan waktu kerja

Dalam perusahaan manufaktur yang produksinya berdasarkan pesanan, pencatatan waktu kerja diperlukan bagi karyawan yang bekerja di fungsi produksi untuk keperluan distribusi biaya upah karyawan kepada produk atau pesanan yang menikmati jasa karyawan tersebut.

c. Prosedur pembuatan daftar gaji dan upah

Dalam prosedur ini, fungsi pembuat daftar gaji dan upah membuat daftar gaji dan upah karyawan. Data yang digunakan sebagai dasar pembuatan daftar gaji adalah surat-surat keputusan mengenai pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat, penurunan pangkat, daftar gaji bulan sebelumnya, dan daftar hadir. Jika gaji karyawan melebihi penghasilan tidak kena pajak, informasi mengenai potongan PPh Pasal 21 dihitung oleh fungsi pembuat daftar gaji dan upah atas dasar data yang tercantum dalam kartu penghasilan karyawan. Potongan PPh pasal 21 ini dicantumkan dalam daftar gaji dan upah.

d. Prosedur distribusi biaya gaji

Dalam prosedur distribusi biaya gaji, biaya tenaga kerja didistribusikan kepada departemen yang menikmati manfaat tenaga kerja. Distribusi biaya tenaga kerja ini dimaksudkan untuk pengendalian biaya dan perhitungan harga pokok.

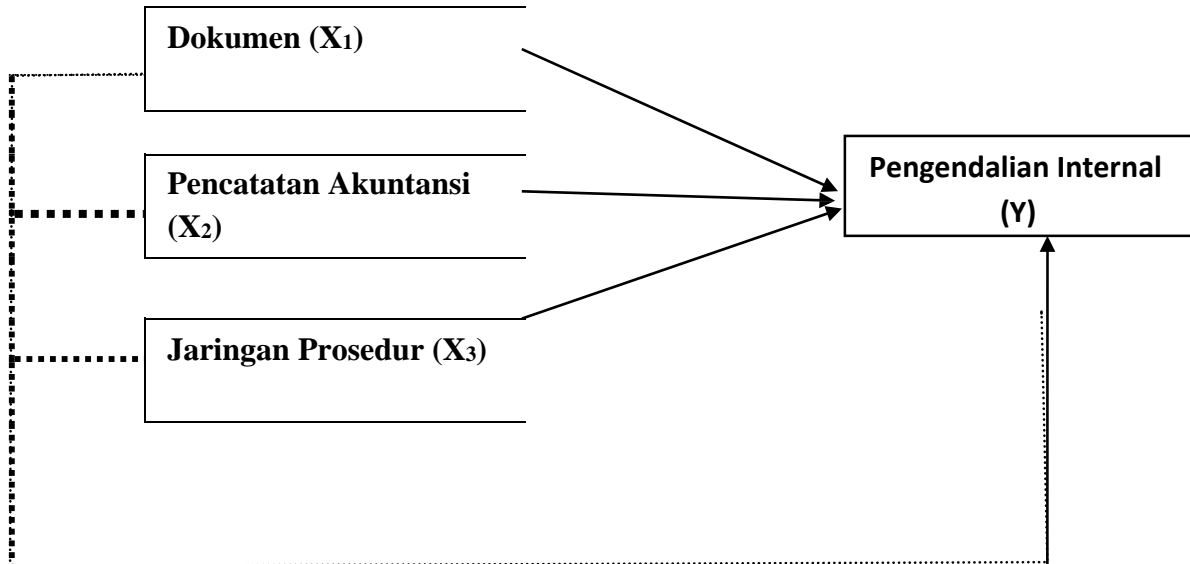
e. Prosedur pembayaran gaji dan upah

Prosedur pembayaran gaji melibatkan fungsi akuntansi dan fungsi keuangan. Fungsi akuntansi membuat perintah pengeluaran kas kepada fungsi keuangan untuk menulis cek guna pembayaran gaji dan upah. Fungsi keuangan kemudian menguangkan cek tersebut ke bank dan memasukkan uang ke amplop gaji. Jika jumlah karyawan banyak, pembagian amplop dilakukan oleh juru bayar (pay master). Pemberian gaji dan upah dapat dilakukan dengan membagikan cek kepada karyawan.

Kerangka Konseptual

Untuk membandingkan sistem dan prosedur yang diterapkan diperusahaan tersebut dengan teori yang menjadi acuan penulis. Maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Keterangan :

X1 = Dokumen

X2 = Pencatatan Akuntansi

X3 = Jaringan Prosedur

Y = Pengendalian Internal

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini memiliki 3 variabel bebas (dokumen, pencatatan akuntansi, dan jaringan prosedur) dan satu variabel terikat (pengendalian internal). Kerangka konseptual ini digunakan untuk mengarahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun secara simultan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan asosiatif yang bersifat kausal dimana hubungan yang diteliti bersifat sebab akibat yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih.

Lokasi Penelitian

Penelitian tentang Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Terhadap Pengendalian Intern dilakukan di PT. Nusa Unggul Sarana Adicipta Jl. Margomulyo Indah II blok A no. 15 Surabaya.

Definisi Operasional dan Pengukuran data Variabel

Operasionalisasi variabel menjelaskan mengenai variabel yang diteliti dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2017:38), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian ini dibagi dalam:

- Variabel Independen, variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Variabel independen dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel

bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menyebabkan timbulnya variabel dependen (terikat).

- b. Variabel Dependen, sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel dependen dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas).

Penelitian ini menganalisis 4 variabel, yang terdiri dari 1 variabel terikat dan 3 variabel bebas. Macam-macam skala pengukuran dapat berupa: skala nominal, skala ordinal, skala interval dan skala rasio. Pengukuran variabel yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian dalam skripsi ini meliputi:

Variabel Bebas

1. Dokumen (X_1)

Menurut Septian (2019) membagi dokumen yang digunakan untuk pengendalian internal dalam beberapa kategori dan penjelasan singkat, yaitu:

- a. Dokumen yang terkait dengan transaksi
- b. Back up dokumen
- c. Verifikasi dokumen

2. Pencatatan Akuntansi

Menurut Mahemba (2019) indikator yang mencirikan pencatatan akuntansi antara lain:

- a. Pencatatan berdasarkan SAK
- b. Kerahasiaan data transaksi
- c. Pencatatan akuntansi berdasarkan accrual basis

3. Jaringan Prosedur

Rizqiawan (2019) merumuskan indikator jaringan prosedur yang membentuk sistem, antara lain:

- a. Wewenang yang jelas bagi setiap bagian
- b. Training
- c. Perekrutan yang selektif
- d. Monitoring kerja

Variabel Terikat

1. Pengendalian Internal (Y)

Menurut Mahyarani (2017) terdapat enam indikator untuk mengukur pengendalian perusahaan, yaitu:

- a. Komite audit
- b. Sistem yang digunakan perusahaan
- c. Terdapat otorisasi
- d. Peran departemen HRD
- e. Keamanan software
- f. Pemisahan fungsi dan tanggung jawab dalam bekerja.

Teknik Penentuan Sampel dan Populasi

Menurut Priyastama (2017:12) populasi merupakan kumpulan data yang mengidentifikasi fenomena dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini jumlah Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai PT Nusa Unggul Sarana Adicipta, jumlahnya tidak dapat diketahui dan termasuk dalam kategori populasi tak terhingga. Populasi tak terhingga adalah populasi yang mempunyai sumber data. yang tidak dapat ditentukan batasannya secara kuantitatif. Oleh sebab itu besar populasi tak terhingga hanya dapat dijelaskan secara kuantitatif.

Sampel menurut Sugiyono (2017 :81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua

yang ada pada populasi. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode non probability sampling. Menurut Sugiyono (2017 : 84) Non Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dari definisi tersebut maka digunakan pendekatan Purposive Sampling. Menurut Sugiyono (2017 : 85) Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Oleh karena itu sampel yang dipilih sengaja ditentukan berdasarkan kriteria tertentu yang ditentukan oleh penulis untuk mendapatkan sampel yang representatif.

Kriteria yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut :

1. Bekerja di PT Nusa Unggul Sarana Adicipta
2. Berdomisili di Surabaya
3. Berusia > 20 tahun
4. Berstatus level staff sampai Manager.

Berdasarkan teknik pengambilan sampel dengan kriteria sampling, diketahui hanya 40 karyawan PT. Nusa Unggul Sarana Adicipta Jl. Margomulyo Indah yang memenuhi syarat. Jadi, jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah adalah 40 responden.

Teknik Analisis dan Uji Hipotesis

Uji validitas adalah uji untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017:125). Uji validitas ini digunakan untuk menguji apakah kuisisioner yang dibuat tersebut valid atau tidak. Untuk menguji validitas, peneliti menggunakan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) dengan teknik pengujian korelasi bivariate person. Teknik ini merupakan suatu analisis dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Dasar kriteria uji validitas adalah jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka instrumen dalam penelitian tersebut dinyatakan valid.

Uji reliabilitas menurut Nunnally (1967) dalam Ghozali (2006:42) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu repeated measure atau pengukuran ulang dan one shot atau pengukuran sekali saja. Untuk pengukuran hanya sekali menggunakan Statistical Product and Service Solutions (SPSS) yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpha (α). Dasar pengambilan keputusan menurut Widiyanto, (2010:43), menjelaskan bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0.6 maka kuisisioner dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,6 maka kuisisioner dinyatakan tidak reliabel.

Uji normalitas dalam penelitian kuantitatif berfungsi sebagai bukti empiris. Uji normalitas digunakan untuk apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak (Priyastama, 2017:117). Data yang digunakan harus terdistribusi dengan normal untuk menghindari pembiasan data. Penelitian ini menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov sebagai uji normalitas dengan tujuan untuk mengetahui distribusi residual data terdistribusi normal atau tidak (Priyastama, 2017:119) berupa:

1. Jika $p < 0,05$ maka distribusi data tidak normal.
2. Jika $p \geq 0,05$ maka distribusi normal.

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terbagi dalam tiga model. Sedikitnya terdapat tiga uji asumsi yang harus dilakukan terhadap suatu model regresi linier berganda, yaitu uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

Multikolinieritas terjadi pada variabel-variabel independen jika korelasi diantara variabel bebas atau mendekati satu. Menurut Priyastama (2017:122), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji hubungan sempurna antar variabel independen pada model regresi. Uji terhadap multikolinieritas merupakan pengujian untuk melihat keterkaitan hubungan antar variabel-variabel independen. Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya

korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2011:105). Mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas menggunakan Variance Inflation Factors (VIF) (Priyastama, 2017:122-123) sebagai berikut:

1. Jika nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut.
2. Jika nilai tolerance < 0,10 dan VIF > 0,10, maka dapat diartikan bahwa terjadi gangguan multikolinieritas pada penelitian tersebut.

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi ini terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain (Ghozali, 2011:139). Residual varian dari suatu pengamatan kepengamatan lain sama, maka dinamakan homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyastama, 2017:125). Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat salah satunya yaitu dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Metode ini dilakukan dengan melihat grafik, jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik membentuk satu pola tertentu yang teratur kemungkinan terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Priyastama (2017:128), pengambilan keputusan berupa:

1. Bila terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Bila tak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Ujian autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian yang diurutkan menurut waktu atau ruang data. Model regresi yang baik adalah tidak terdapat adanya autokorelasi (Priyastama, 2017:131). Pengujian autokorelasi dapat dilakukan dengan metode Durbin Watson (DWtest). Penelitian ini mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DWtest). Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi. Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat (Santoso, 2012:242) sebagai berikut:

1. Bila nilai DW-test terletak dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
2. Bila nilai DW-test terletak diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
3. Bila nilai DW-test terletak diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

Teknik analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis (Sugiyono, 2012:243). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara simultan maupun secara parsial. Menurut Teguh (2014:103), metode regresi linier berganda berguna bagi para penggunanya untuk dapat melihat hubungan variabel yang bersifat kausal. Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu perputaran kas, perputaran piutang dan perputaran kas. Adapun satu variabel terikat yaitu profitabilitas. Analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki variabel dependen dan variabel independen (Sugiyono, 2014:275). Rumus persamaan analisis regresi linier berganda yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi pertama

β_2 = Koefisien regresi kedua

β_3 = Koefisien regresi ketiga

X_1 = Dokumen

X_2 = Pencatatan Akuntansi

X_3 = Jaringan Prosedur

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kecocokan atau keakuratan model regresi yang digunakan. Tingkat signifikansi 5% berdasarkan nilai probabilitas, maka pengambilan keputusannya (Priyastama,2017:113) yaitu:

1. Bila probabilitas > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
2. Bila probabilitas ≤ 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian pengaruh variabel bebas secara parsial dengan derajat kebebasan dan tabel distribusi t dicari pada 5%, α sebesar 0,05. Menurut Priyastama (2017:91), pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas yaitu:

1. Bila probabilitas > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
2. Bila probabilitas ≤ 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Jika probabilitas (sig) ≤ tingkat signifikansi α (5%) atau t hitung ≥ t tabel maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profitabilitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Objek Penelitian

Objek penelitian yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah PT Nusa Unggul Sarana Adicipta, ialah PT Nusa Unggul Sarana Adicipta adalah perusahaan trading dari PT Nusantara Building Industries yang bergerak di bidang building material, produk utamanya adalah Nusa Gelombang (Asbes) dan produk non asbes berupa lembaran rata Kalsium Silikat dengan merek Nusaboard dan Nusaplank yang berlokasi Jl. Margomulyo Indah II blok A no 15 Surabaya.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Validitas

Menurut Rochaety dkk (2009) suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya tes tersebut. Uji validitas berkenaan dengan tingkat kesesuaian antara definisi konseptual dengan definisi operasional dari variabel. Disebut valid apabila sebuah instrumen mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Menurut Azwar (2007), jika nilai r hitung < 0,300, maka variabel atau indikator tersebut tidak valid, jika nilai r hitung > 0,300, maka variabel atau indikator tersebut valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai Probabilitas	Nilai Signifikansi	Keterangan
Dokumen (X1)	X1.1 X1.2 X1.3	0,000	0,050	Valid Valid Valid
		0,000	0,050	
		0,000	0,050	
Pencatatan akuntansi (X2)	X2.1 X2.2 X2.3	0,000	0,050	Valid Valid Valid
		0,000	0,050	
		0,000	0,050	
Jaringan prosedur (X3)	X3.1 X3.2 X3.3 X3.4	0,000	0,050	Valid Valid Valid Valid
		0,000	0,050	
		0,000	0,050	

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai	Nilai Signifikansi	Keterangan
----------	------------	-------	--------------------	------------

		Probabilitas		
Pengendalian internal (Y)	Y1.1 Y1.2 Y1.3	0,000	0,050	Valid Valid Valid
	Y1.4 Y1.5 Y1.6	0,000	0,050	Valid
		0,000	0,050	Valid Valid
		0,000	0,050	
		0,000	0,050	
		0,000	0,050	

Sumber: SPSS 16

Berdasarkan diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel dokumen, pencatatan akuntansi, jaringan prosedur, dan pengendalian internal adalah valid karena nilai probabilitas < 0,050.

Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur mempunyai reabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur itu baik, dalam pengertian bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan dan dapat diramalkan (predictability). Rochaeaty dkk (2009) menyatakan bahwa koefisien Alpha Cronbach merupakan koefisien reabilitas yang paling umum yang dapat digunakan karena koefisien menggambarkan variasi dari item-item baik untuk format benar/ salah ataupun bukan. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Alpha Cronbach > 0,6.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Dokumen (X1)	0,768	Reliabel
Pencatatan akuntansi (X2)	0,602	Reliabel
Jaringan prosedur (X3)	0,611	Reliabel
Pengendalian internal (Y)	0,806	Reliabel

Sumber: SPSS 16

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu variabel dokumen, pencatatan akuntansi, jaringan prosedur dan pengendalian internal adalah reliabel karena cronbach alphanya lebih besar dari 0,6.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan tersebut normal atau tidak normal. Dalam penelitian ini uji normalitas diuji menggunakan metode kolmogrov Smirnov. Dasar analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu nilai signifikansi (Priyastama, 2017:119) berupa:

1. Jika $p < 0,05$, maka distribusi data tidak normal.
2. Jika $p \geq 0,05$, maka disribusi data normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	40
Asymp. Sig. (2-tailed)	.871

Sumber: SPSS 16

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai asymp. signifikansi sebesar 0,871 lebih besar dari 5% (0,05) maka data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi atau tidaknya antar variabel independen. Mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas menggunakan nilai Variance Inflation Factors (VIF). Dasar analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu nilai VIF (Priyastama, 2017:122-123) sebagai berikut:

1. Jika nilai tolerance > 0,10 atau VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut.
2. Jika nilai tolerance < 0,10 atau VIF > 10, maka dapat diartikan bahwa terjadi gangguan multikolinieritas pada penelitian tersebut.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.369	3.795		2.732	.010		
Dokumen	-.548	.256	-.325	-2.141	.039	.677	1.477
Catatan	.781	.317	.449	2.459	.019	.468	2.135
Jaringan	.718	.315	.408	2.276	.029	.485	2.061

Sumber: SPSS 16

Berdasarkan pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel bebas (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

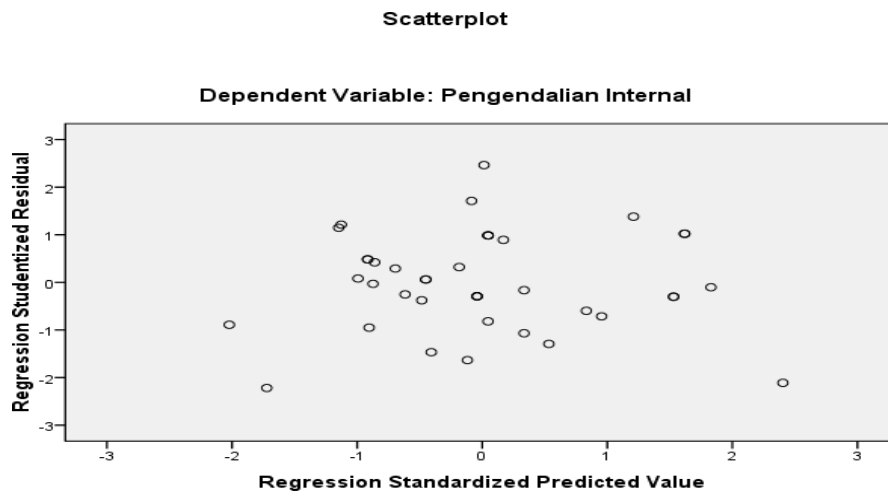
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi ini terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke-pengamatan lain. Metode yang digunakan yaitu *scatterplot* jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik membentuk satu pola tertentu yang teratur kemungkinan terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Priyastama (2017:128), pengambilan keputusan berupa:

1. Bila terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Bila tak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2. Grafik *scatterplot*



Sumber: SPSS 16

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian yang diurutkan menurut waktu atau ruang data. Penelitian ini mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin-Watson (DWtest)*. Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat (Santoso, 2012:242) sebagai berikut:

1. Bila nilai DW-test terletak dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
2. Bila nilai DW-test terletak diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
3. Bila nilai DW-test terletak diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.662 ^a	.438	.391	2.24852	1.710

Sumber: SPSS 16

Berdasarkan Tabel diatas, nilai D-W sebesar 1,710. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai 1,710 berada diantara -2 sampai dengan +2, maka tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi ini.

Teknik Analisis

Teknik analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau bisa juga untuk menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara simultan maupun secara parsial.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.369	3.795	
	Dokumen	-.548	.256	-.325
	Catatan Akuntansi	.781	.317	.449
	Jaringan Prosedur	.718	.315	.408

Sumber: SPSS 16

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa model persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 10,369 - 0,548X_1 + 0,781X_2 + 0,718X_3 + e$. Model persamaan regresi linier disamping, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 10,369 menyatakan bahwa jika dokumen, pencatatan akuntansi, dan jaringan prosedur sama dengan nol, maka pengendalian internal (Y) adalah sebesar 10,369.
2. Nilai koefisien regresi variabel dokumen (X1) adalah sebesar -0,548 artinya apabila dokumen (X1) berubah satu satuan, maka variabel pengendalian internal (Y) akan berkurang 0,548 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel pencatatan akuntansi (X2) adalah sebesar 0,781 artinya apabila pencatatan akuntansi (X2) berubah satu satuan, maka variabel pengendalian internal (Y) akan naik 0,781 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel jaringan prosedur (X3) adalah sebesar 0,718 artinya apabila jaringan prosedur (X3) berubah satu satuan, maka variabel pengendalian internal (Y) akan berubah 0,718 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.391	2.24852

Sumber: SPSS 16

Nilai koefisien determinasi berganda (R²) sebesar 0,438 atau 43,8%. Hal ini menunjukkan pengendalian internal dipengaruhi oleh dokumen, pencatatan akuntansi, dan jaringan prosedur sebesar 43,8% sedangkan sisanya sebesar 56,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji F

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kecocokan atau keakuratan model regresi yang digunakan. Tingkat signifikansi 5% berdasarkan nilai probabilitas, maka pengambilan keputusannya (Priyastama,2017:113) yaitu:

1. Bila probabilitas > 0,05, maka H₀ diterima dan Ha ditolak.
2. Bila probabilitas ≤ 0,05, maka H₀ ditolak dan Ha diterima.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	141.965	3	47.322	9.360	.000 ^a
Residual	182.010	36	5.056		
Total	323.975	39			

Sumber: SPSS 16

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung dengan tingkat probabilitas signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 9,360. Berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya yang lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel bebas yang terdiri dari dokumen, pencatatan akuntansi, dan jaringan prosedur secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu pengendalian internal (Y).

Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian pengaruh variabel bebas secara parsial dengan derajat kebebasan dan tabel distribusi t dicari pada 5%, α sebesar 0,05. Menurut Priyastama (2017:91), pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas yaitu:

1. Bila probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Bila probabilitas $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	T	Sig.
1(Constant)	2.732	.010
Dokumen	-2.141	.039
Catatan Akuntansi	2.459	.019
Jaringan Prosedur	2.276	.029

Sumber: SPSS 16

Berdasarkan table diatas dapat diketahui sebagai berikut :

1. Nilai thitung variabel dokumen (X1) sebesar 2,141 berada pada tingkat probabilitas signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,039. Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa variabel dokumen (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel pengendalian internal (Y).
2. Nilai thitung variabel pencatatan akuntansi (X2) sebesar 2,459 berada pada tingkat probabilitas signifikansi di atas 0,05 yaitu 0,019. Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa variabel pencatatan akuntansi (X2) berpengaruh terhadap variabel pengendalian internal (Y).
3. Nilai thitung variabel jaringan prosedur (X3) sebesar 2,276 berada pada tingkat probabilitas signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,029. Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa variabel jaringan prosedur (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel pengendalian internal (Y).

Pembahasan

Pengaruh Dokumen Terhadap Pengendalian Internal

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t sebesar $0,039 < 0,05$ yang berarti bahwa signikansi lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima jadi dapat disimpulkan bahwa variabel dokumen mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengendalian internal. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Silalahi (2019) yang menemukan bahwa ada hubungan antara variabel dokumen berpengaruh signifikan terhadap terhadap pengendalian internal. Variabel dokumen terhadap pengendalian internal merupakan dokumen-dokumen yang tersedia untuk mendukung bukti tanggung jawab atas transaksi yang tersedia guna untuk menjaga pengendalian internal yang terdapat dalam suatu perusahaan.

Pengaruh Pencatatan Akuntansi Terhadap Pengendalian Internal

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t sebesar $0,019 < 0,05$ yang berarti bahwa signikansi lebih besar dari 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa pencatatan akuntansi berpengaruh terhadap pengendalian internal. Hasil penelitian ini mendukung hasil

penelitian yang telah dilakukan Faisol (2017) yang menemukan bahwa ada hubungan antara pencatatan akuntansi berpengaruh terhadap terhadap pengendalian internal. Pencatatan akuntansi adalah arus informasi, pertukaran pikiran atau informasi, dan pemindahan dalam arti dalam suatu perusahaan. Perusahaan adalah sebagai system terbuka yang menerima energy dari lingkungannya dan menjadikan produk atau servis dari system dan mengeluarkan produk serta servis pada lingkungannya. Dapat disimpulkan bahwa pencatatan akuntansi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti dalam perusahaan yang bersifat kompleks.

Pengaruh Jaringan Prosedur Terhadap Pengendalian Internal

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t sebesar $0,029 < 0,05$ yang berarti bahwa signifikansi lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa variabel jaringan prosedur terdapat pengaruh terhadap pengendalian internal. Jaringan prosedur suatu proses untuk meneliti atau mengamati suatu pola aktivitas guna menentukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang diperlukan atas suatu pekerjaan atau jabatan. Sehingga dengan demikian, dari analisis jabatan itulah dapat diketahui kualitas personil yang bagaimana dan jumlah berapa diperlukan dalam suatu perusahaan untuk mendukung jabatan tersebut. proses aktivitas ini adalah sebuah upaya dalam menciptakan kualitas dari pekerjaan dan kualitas dari kinerja total suatu perusahaan karena perusahaan akan baik jika sumber daya manusianya mampu melaksanakan pekerjaan masing-masing dengan baik, spesifik serta tidak memiliki peran ganda yang dapat menghambat proses pengendalian internal yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Tinangon (2016) yang menemukan bahwa ada hubungan antara variabel jaringan prosedur berpengaruh terhadap pengendalian internal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisis data pada Bab IV, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji F dokumen, pencatatan akuntansi, dan jaringan prosedur secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengendalian internal pada PT.Nusa Unggul Sarana Adicipta.
2. Berdasarkan hasil uji t dokumen berpengaruh signifikan terhadap pengendalian internal pada PT.Nusa Unggul Sarana Adicipta.
3. Berdasarkan hasil uji t pencatatan akuntansi tidak berpengaruh terhadap pengendalian internal pada PT.Nusa Unggul Sarana Adicipta.
4. Berdasarkan hasil uji t jaringan prosedur berpengaruh signifikan terhadap pengendalian internal pada PT.Nusa Unggul Sarana Adicipta.

Saran

Adapun saran yang dapat ditemukan setelah melakukan analisis penelitian atas hasil Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya faktor kejujuran dan keahlian (skill) ataupun mengkombinasikan salah satu variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini. Intinya diharapkan untuk penelitian selanjutnya penulis menyarankan agar sebaiknya obyek penelitian diperluas dan jumlah sampel diperbanyak sehingga penelitian akan memperoleh hasil yang maksimal.
2. Berdasarkan penelitian yang telah saya lakukan, variabel dokumen, pencatatan akuntansi, dan jaringan prosedur secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengendalian internal pada PT.Nusa Unggul Sarana Adicipta. Serta secara parsial dokumen, pencatatan akuntansi dan jaringan prosedur yang berpengaruh signifikan terhadap pengendalian internal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusyani dan Sujana. 2016. *Pengaruh Whistleblowing System Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan Fraud Pada Pengelolaan Keuangan Penerimaan Pendapatan Asli Daerah (Studi Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng)*. Singaraja. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Ajzen, Icek. 1991. *The theory of planned behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol. 50, No. 2, pp. 179-211.
- Anshori, Muslich & Sri Iswati. (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press (AUP).
- Baguztianti, Rizky & Nurkholis. 2015. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Pada PNS BPK RI)*. Malang. Universitas Brawijaya.
- Banda, F. L. 2012. *Pengaruh Penalaran Moral, Sikap, Normatif Subyektif dan Persepsi Kontrol Perilaku terhadap Whistleblowing Intention*. Tesis. Universitas Gadjah Mada.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayati. 2016. *Pengaruh Komitmen Profesi Dan Self Efficacy Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing*. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ika, Ni Putu,dkk. 2016. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Dan Perilaku Whistleblowing Mahasiswa Akuntansi*. Bali. Universitas Udayana Bali.
- Krehastuti, Destriana Kunia. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing*. Semarang. Universitas Diponegoro Semarang.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Organisasi Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris Pada Badan Keuangan Dan Pembangunan Jawa Timur)*.
- Pangesti. 2014. *Persepsi Intensitas Moral Dalam Proses Pembuatan Keputusan Moral*. Surabaya. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Parianti dan Suartana. 2016. *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Niat Dan Perilaku Whistleblowing Mahasiswa Akuntansi*. Bali. Universitas Udayana Bali.
- Priyastama, Romie. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Yogyakarta: Start Up. Rasulita, Ghayu. 2017. *Pengaruh Sikap, Persepsi Kendali Dan Komitmen*
- Sagara, Yusar. 2013. *Profesionalisme Internal Auditor Dan Intensi Melakukan Whistleblowing*. Jakarta Selatan. STIE Ahmad Dahlan Jakarta.
- Setyawati dan Ardiyani. 2015. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Internal*. Pekalongan. Universitas Pekalongan.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung. ALFABETA.
- Sulisutomo, Akmal & Andri Prastiwi. 2012. *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pengungkapan Kecurangan (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP Dan UGM)*. Semarang. Universitas Diponegoro Semarang.
- Trisnaningsih. 2007. *Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Surabaya. Universitas Pembangunan Nasional (UPN) "Veteran" Jawa Timur.
- Yani, Fitri. 2014. *Pengaruh Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Audit Terhadap Perilaku*. Jakarta. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.