

**ANALISIS EFEKTIFITAS SISTEM INFORMASI  
AKUNTANSI  
PENGGAJIAN KARYAWAN PADA RSUD KOTA  
SEMARANG**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi  
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh

**Nitiya Widyasari**

**C2C007093**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2012**

## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Nitiya Widyasari  
Nomor Induk : C2C007093  
Mahasiswa :  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi

Judul Skripsi : **ANALISIS EFEKTIFITAS SISTEM  
INFORMASI AKUNTANSI  
PENGGAJIAN KARYAWAN PADA  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH  
KOTA SEMARANG**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 25 Maret 2013**

Tim Penguji

1. Hj.Andri Prastiwi,SE,Akt,MSi ( .....)
2. Dr.Etna Nur Afri Yuyetta,M.Si,Akt ( .....)
3. Aditya Septiani,SE,M.Si,Akt ( .....)

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Nitiya Widyasari

Nomor Induk Mahasiswa : C2C007093

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi

Judul Skripsi : ANALISIS EFEKTIFITAS SISTEM  
INFORMASI AKUNTANSI  
PENGGAJIAN KARYAWAN PADA RSUD  
KOTA SEMARANG

Dosen Pembimbing : Hj.ANDRI PRASTIWI,SE,Akt,MSi

Semarang, 25 Februari 2013.

Dosen Pembimbing

Hj.Andri Prastiwi,SE,Akt,MSi

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat serta hidayahNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini membahas tentang Analisis Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan Pada RSUD Kota Semarang. Analisis Penggajian ini tidak terlepas dari upaya pemenuhan karyawan pada RSUD Kota Semarang mengingat keterbatasan tenaga yang sudah ada. Sistem Analisis Penggajian ini dibatasi pada Rumah sakit Umum daerah Kota Semarang.

Dilain pihak mengingat Pegawai di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang terbatas pengangkatan Pegawainya, maka perlu penambahan karyawan dengan system kontrak.

Adapun judul Skripsi yang penulis susun adalah“ ANALISIS EFEKTIFITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN KARYAWAN PADA RSUD KOTA SEMARANG ”

Tujuan dari penyusunan Skripsi ini adalah untuk mengetahui sistem penggajian yang diterapkan di RSUD Kota Semarang, bagaimana evaluasi dalam sistem penggajian di RSUD Kota Semarang dan faktor-faktor yang mempengaruhi penggajian (tunjangan kesejahteraan pegawai) di RSUD Kota Semarang serta untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi, pada Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang.

Terselesaikannya Skripsi ini juga tidak lepas dari kebaikan berbagai pihak, terutama Bapak Anis Chariri, SE., M.Com., Ph.D., Akt.selaku Pembantu Dekan I, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang.

Kepada beliau penulis menghaturkan terima kasih yang sedalam-dalamnya seraya berdoa semoga menjadi amal jariyah beliau.

Terima kasih yang tulus juga penulis haturkan kepada pihak-pihak berikut :

1. Ibu Hj.Andri Prastiwi,SE,Akt,MSi. selaku pembimbing I, yang telah memberikan dorongan dan masukan materi sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Para dosen di Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang.
3. Orang tua dan adik penulis yang telah memberikan pengorbanan yang tak ternilai harganya.
4. Para staff di kesekretariatan Universitas Diponegoro Semarang.
5. Teman-teman angkatan Tahun 2007, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang
6. Semua pihak yang tidak mungkin disebut satu per satu yang telah membantu menyelesaikan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah Subhana Wata'alla penulis memohon semoga Skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan para pembaca Skripsi ini serta penulis mohon do'a

ntuk segera pulih dari sakit pasca serangan Toxoplasma, yang selama ini penulis asakan.

Saran dan kritik dari semua pihak senantiasa penulis harapkan demi perbaikan tulisan ini.

Semarang, Februari 2013.

Penulis

Nitiya Widyasari

NIM.C27.007.093

## **DAFTAR ISI**

Halaman Judul .....	i
Pengesahan.....	ii
Kata Pengantar .....	ii
Daftar Isi .....	iv
Abstrak .....	x
Bab I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian.....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4 .Manfaat Penelitian .....	5
Bab II LANDASAN TEORI.....	6
2.1.1 .Sistem Akuntansi Penggajian.....	6
2.1.2. Gaji .....	6
2.2 .Unsur – unsur yang terkait dengan Sistem Akuntansi Penggajian.....	9
2.3. Pengertian tingkat Pendidikan.....	17
2.4. Penelitian Terdahulu .....	18
Bab III Metodologi Penelitian .....	20
3.1. Definisi Oprasional Variabel Penelitian.....	20
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	21
3.3. Jenis dan Sumber data.....	22
3.4. Metode Pengumpulan data.....	22

3.5. Tehnik Analisa Data...	23
	iv
Bab IV .PEMBAHASAN .....	29
4.1. Gambaran Umum RSUD Kota Semarang.....	29
4.2. Pelaksanaan Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Karyawan Pada RSUD Kota Semarang.....	36
4.3. Evaluasi Terhadap Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Karyawan pada RSUD Kota Semarang	47
4.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Penggajian karyawan ...	70
Bab V KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
5.1. Kesimpulan .....	79
5.2. S a r a n .....	81
DAFTAR PUSTAKA .....	83
L A M P I R A N	

## **ABSTRAK**



Jasa pelayanan kesehatan pada saat ini telah menjadi sebuah industri yang banyak diminati para investor dan pelaku usaha. Rumah Sakit sebagai suatu industri yang bergerak di bidang jasa, merupakan industri yang melakukan transaksi dari suatu hal yang tidak berwujud. Kualitas dari layanan yang diberikan memiliki pengaruh langsung terhadap proses penyampaian jasa dan kepuasan konsumen. Gaji yang diberikan kepada karyawan berbeda-beda sesuai dengan tingkat pendidikan, jabatan dan lama bekerja. Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang adalah suatu perusahaan daerah yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan masyarakat.

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam menyusun Karya Tulis Tugas Akhir adalah untuk mengetahui sistem penggajian, bagaimana evaluasi dalam sistem penggajian dan faktor-faktor yang mempengaruhi penggajian (tunjangan kesejahteraan pegawai) di RSUD Kota Semarang.

RSUD Kota Semarang dalam kegiatannya menganut nilai-nilai yang harus dilaksanakan agar tercipta keselarasan pelayanan jasa yang diberikan kepada masyarakat, diantaranya: Kebersamaan, profesional, kejujuran, keterbukaan serta saling menghargai dan menghormati pendapat orang lain.

Dalam layanan gawat darurat di RSUD Kota Semarang terdapat 4 bagian, yaitu: Pelayanan Gawat Darurat, Pelayanan Gawat non Darurat, Pelayanan Darurat non Gawat, Pelayanan Observasi

Sistem penggajian yang diterapkan oleh RSUD Kota Semarang adalah bulanan, tidak menggunakan sistem upah harian. Gaji dibayarkan kepada pegawai yang benar-benar tercatat sebagai pegawai yang sah dalam daftar induk pegawai dengan memperhatikan fungsi-fungsi : Fungsi Kepegawaian, Fungsi Pencatat Kehadiran, Fungsi Pembuat Daftar Gaji, Fungsi Akuntansi dan Fungsi Keuangan.

Kata Kunci : Sistem Akuntansi manajemen, penggajian, layanan public, keterlibatan fungsi,

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Jasa pelayanan kesehatan pada saat ini telah menjadi sebuah industri yang banyak diminati para investor dan pelaku usaha. Hal ini disebabkan karena semakin meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya kesehatan. Sehingga memberi dampak pada persaingan yang semakin ketat pada industri ini. Faktor persaingan dan tuntutan masyarakat inilah yang membuat suatu Rumah Sakit harus meningkatkan kualitas jasa pelayanan kesehatan yang dihasilkan. Jika tidak demikian, Rumah Sakit tidak akan mampu bertahan lama dalam industri ini.

Rumah Sakit sebagai suatu industri yang bergerak di bidang jasa, merupakan industri yang melakukan transaksi dari suatu hal yang tidak berwujud. Kualitas dari layanan yang diberikan memiliki pengaruh langsung terhadap proses penyampaian jasa dan kepuasan konsumen. Sehingga kesuksesan ataupun kegagalan suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa, tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam industri jasa, sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan sebagai pelaksana dan penunjang kegiatan operasional perusahaan. Menurut Azzohlini (1993) dalam Siehoyono (2006), selain pilar dalam organisasi, karyawan merupakan aset penting untuk membedakan satu organisasi dengan organisasi lain, dimana karyawan yang berkualitas akan menjadi keunggulan yang kompetitif bagi organisasi tersebut.

Penghargaan atas kinerja karyawan diberikan melalui gaji. Gaji merupakan imbalan jasa atas usaha atau kerja yang telah dilakukan karyawan terhadap suatu perusahaan. Dalam memberikan gaji, setiap perusahaan memiliki sistem yang berbeda-beda. Gaji yang diberikan kepada karyawan berbeda-beda sesuai dengan tingkat pendidikan, jabatan dan lama bekerja. Dalam penghitungan gaji, terkadang perusahaan mengalami beberapa kesulitan dalam melakukannya. Kesulitan tersebut biasanya disebabkan oleh banyaknya jumlah karyawan dan singkatnya waktu yang digunakan dalam penghitungan gaji.

Masalah penggajian menjadi sangat penting karena pengalokasian biaya tenaga kerja yang tidak tepat akan memengaruhi perhitungan laba bersih suatu perusahaan. Penanganan gaji pegawai yang kurang cermat dan tidak efektif dapat menyebabkan keresahan pada tenaga kerja yang akhirnya akan memengaruhi kelancaran operasional perusahaan (kontra produktif). Berkaitan dengan hal tersebut, maka suatu perusahaan dituntut untuk membuat suatu kebijakan sistem penggajian dan pengupahan yang baik.

Sistem yang dipakai harus baik dan tepat, karena gaji merupakan komponen yang secara rutin diberikan dalam penyelenggaraan usaha dan sangat penting karena berkaitan dengan motivasi karyawan. Hal inilah yang menyebabkan gaji menjadi biaya yang dominan. Untuk memudahkan administrasinya, maka diperlukan suatu sistem akuntansi penggajian dan pengupahan karyawan.

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang adalah suatu perusahaan daerah

yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan masyarakat. Kegiatan perusahaan ini adalah memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat Kota Semarang pada khususnya dan semua orang pada umumnya, yang membutuhkan pelayanan kesehatan. Salah satu sistem yang paling berpengaruh dalam menunjang kelancaran pelayanan jasa kesehatan adalah sistem penggajian, hal ini dikarenakan sistem penggajian sangat erat kaitanya dengan karyawan, selain itu dalam sistem penggajian terdapat banyak sekali dokumen-dokumen penting yang digunakan untuk menentukan besarnya gaji yang diterima setiap karyawan dan juga memuat dokumen-dokumen tentang produktivitas karyawan. Hal-hal seperti diatas itulah yang menjadikan sistem penggajian menjadi sangat penting dalam menunjang kelancaran operasional suatu perusahaan.

Dalam setiap perusahaan sistem informasi akuntansi memegang peranan penting dalam semua bidang. Sistem informasi akuntansi menyediakan informasi-informasi penting berkaitan dengan kebijakan yang diambil, arah dan tujuan serta pengendalian intern suatu perusahaan. Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan adalah sistem informasi yang menyediakan informasi bagaimana suatu siklus penggajian dan pengupahan yang ada dalam suatu perusahaan diatur dan berjalan sesuai kebijakan masing-masing perusahaan. Dimana setiap perusahaan mempunyai kebijakan dan sistem yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya.

Setiap perusahaan membutuhkan sistem penggajian yang rapi dan teratur agar lebih mudah bagi pimpinan dalam menetapkan gaji karyawan. Dengan demikian,

pengawasan yang baik dapat mencegah terjadinya penyimpangan atau penyelewengan. Sistem penggajian yang baik juga dapat menyediakan data-data yang lebih akurat untuk pengambilan keputusan. Sehingga jelas sudah bahwa sistem penggajian berperan sangat penting bagi perusahaan dan karyawan sendiri. Mengingat pentingnya sistem penggajian karyawan, maka penulis tertarik mengambil kajian tentang “ANALISIS EFEKTIFITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN KARYAWAN PADA RSUD KOTA SEMARANG”.

## **1.2. Rumusan Masalah Penelitian**

RSUD Kota Semarang merupakan salah satu perusahaan daerah yang bergerak di bidang jasa, sehingga kepuasan konsumen menjadi begitu berarti bagi keberlangsungan Rumah Sakit ini. Kepuasan konsumen merupakan perwujudan dari baiknya kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang maksimal dapat terwujud apabila setiap karyawan mendapatkan imbal jasa atau gaji sesuai dengan usahanya. Pentingnya masalah penggajian, menimbulkan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem penggajian yang diterapkan pada RSUD Kota Semarang ?
2. Unsur-unsur apa yang terkait dalam sistem penggajian di RSUD Kota Semarang ?
3. Apakah faktor kehadiran, tingkat pendidikan, jabatan dan lama bekerja dapat mempengaruhi besar kecilnya penggajian (tunjangan kesejahteraan pegawai) di RSUD Kota Semarang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam menyusun Karya Tulis Tugas Akhir adalah :

1. Mengetahui sistem penggajian yang diterapkan di RSUD Kota Semarang.
2. Mengetahui bagaimana evaluasi dalam sistem penggajian di RSUD Kota Semarang.
3. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi penggajian (tunjangan kesejahteraan pegawai) di RSUD Kota Semarang.

### **1.4 .Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Sebagai salah satu masukan positif bagi RSUD Kota Semarang demi kemajuan dan kelangsungan hidup RSUD Kota Semarang.
2. Sebagai sarana dan media tambahan pengetahuan dan wawasan serta sebagai bentuk implementasi teori yang didapat dibangku kuliah dengan kenyataan yang ada.
3. Dapat menjadi salah satu referensi dan sumbangan pemikiran bagi penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Sistem Akuntansi Penggajian**

##### **2.1.1. Sistem Akuntansi**

Informasi dari suatu perusahaan, terutama informasi keuangan dibutuhkan oleh berbagai macam pihak yang berkepentingan. Pihak-pihak di luar Perusahaan, seperti kreditur, calon investor, kantor pajak dan lain-lain memerlukan informasi ini dalam kaitannya dengan kepentingan mereka. Di samping itu, pihak intern yaitu manajemen juga memerlukan informasi keuangan untuk mengetahui, mengawasi, dan mengambil keputusan-keputusan untuk menjalankan perusahaan. Untuk memenuhi kebutuhan informasi baik bagi pihak luar maupun dalam perusahaan, maka perlu disusun suatu sistem akuntansi. Sistem ini di rencanakan untuk menghasilkan informasi keuangan yang berguna bagi pihak luar maupun dalam perusahaan. Sistem akuntansi adalah organisasi formulir, catatan, dan laporan yang di koordinasi sedemikian rupa sehingga untuk menyediakan informasi keuangan yang di butuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan (Mulyadi, 2001 : 2).

Sistem adalah sesuatu yang memiliki bagian-bagian yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu melalui tiga tahapan yaitu input, proses, dan output (Nugroho Widjajanto, 2001 : 2). Sedangkan Pengertian Sistem Menurut Cole dalam Zaki Baridwan (1991 : 3), sistem adalah suatu kerangka dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan yang di susun sesuai dengan suatu skema yang menyeluruh, untuk melaksanakan suatu kegiatan atau fungsi utama dari perusahaan.

Tujuan umum pengembangan sistem akuntansi Menurut Mulyadi (2001 : 19) adalah sebagai berikut :

1. Untuk menyediakan informasi bagi pengelolaan kegiatan usahabaru.
2. Untuk memperbaiki informasi yang di hasilkan oleh sistem yang sudah ada, baik mengetahui mutu, ketetapan penyajian, maupun struktur informasinya.
3. Untuk memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan intern, yaitu untuk memperbaiki tingkat keandalan (realibility) informasi akuntansi dan menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggungjawaban dan perlindungan perusahaan.
4. Untuk mengurangi biaya klerikal dalam penyelenggaraan catatan akuntansi.

### **2.1.2. Gaji**

Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang di beri tugas-tugas administrative dan pimpinan yang jumlah biasanya tetap secara bulanan atau tahunan. Di samping itu pegawai mungkin memperoleh manfaat yang diberikan dalam bentuk tunjangan, misalnya tunjangan jabatan, tunjangan perumahan, tunjangan pengobatan, tunjangan hari raya, uang transport, uang makan dan lain-lain. (Soemarso S. R, 1999 : 355).

Banyak lembaga atau badan usaha yang menggunakan beberapa bentuk penggajian yang berbeda antara kelompok-kelompok pekerja. Ada yang di bayarkan berdasarkan hasil pekerjaan, ada yang di bayar berdasarkan waktu / jam (lamanya) mereka bekerja, ada yang di gaji mingguan atau bulanan. Dan ada juga yang menggunakan sistem hadiah bagi mereka yang bekerja keras. Tujuan dasar dari sistem penggajian, yaitu sebagai imbalan, sebagai penghargaan dan sebagai pendorong (Sriyadi, 1999 : 248).



Menurut Mulyadi (2001 : 373) Gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang di lakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, umumnya gaji di bayarkan secara tetap perbulan. Pada dasarnya sistem penggajian di berikan pada karyawan perusahaan yang bersifat tetap. Jadi karyawan tersebut bekerja secara terus menerus dan melakukan pekerjaan sesuai dengan ruang lingkup dan wewenang yang di berikan kepada mereka. Dalam hal sistem penggajian Perusahaan terdiri dari jaringan prosedur sebagai berikut (Mulyadi, 2001 : 385)

#### 1. Prosedur Pencatatan Waktu Hadir

Prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu hadir karyawan. Pencatatan waktu hadir ini di selenggarakan oleh fungsi pencatat waktu dengan menggunakan daftar hadir pada pintu masuk kantor administrasi atau pabrik.

#### 2. Prosedur Pembuatan Daftar Gaji

Dalam prosedur ini fungsi pembuatan daftar gaji karyawan. Data yang di pakai sebagai dasar pembuatan daftar gaji adalah surat-surat keputusan mengenai pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat, pemberhentian karyawan, penurunan pangkat, daftar gaji bulan sebelumnya, dan daftar hadir.

#### 3. Prosedur Distribusi Biaya gaji

Dalam prosedur distribusi biaya gaji dan biaya tenaga kerja didistribusikan kepada departemen-departemen yang menikmati manfaat tenaga kerja.

#### 4. Prosedur Pembayaran gaji

Prosedur pembayaran gaji melibatkan fungsi akuntansi dan fungsi keuangan.

Fungsi akuntansi membuat perintah pengeluaran kas kepada fungsi keuangan untuk menulis cek guna pembayaran gaji. Fungsi keuangan kemudian menggunakan cek tersebut ke bank

dan memasukkan uang ke amplop gaji.

Informasi Yang Diperlukan Oleh Manajemen Dari Kegiatan Penggajian, antara lain :

- a. Jumlah biaya gaji yang menjadi beban Perusahaan selama periode akuntansi tertentu
- b. Jumlah biaya gaji yang menjadi beban setiap pusat pertanggung jawaban selama periode akuntansi tertentu
- c. Jumlah gaji yang diterima setiap karyawan selama periode akuntansi tertentu
- d. Rincian unsur biaya gaji yang menjadi beban Perusahaan dan setiap pusat pertanggung jawaban selama periode akuntansi tertentu

## **2.2. Unsur-Unsur yang Terkait Dengan Sistem Akuntansi Penggajian**

### **2.2.1. Fungsi Yang Terkait**

Dalam sistem penggajian melibatkan beberapa fungsi dalam perusahaan agar transaksi-transaksi penggajian tidak terpusat pada satu bagian. Fungsi-fungsi yang terlibat tersebut satu dengan yang lain saling berhubungan. Fungsi-fungsi yang terlibat dalam Sistem Penggajian antara lain (Mulyadi, 2001 : 383) :

#### **a. Fungsi Kepegawaian**

Fungsi ini bertanggung jawab untuk mencari karyawan baru, menyeleksi calon

karyawan, memutuskan penempatan karyawan baru, membuat surat keputusan tariff gaji dan upah karyawan, kenaikan pangkat dan golongan gaji, mutasi karyawan dan pemberhentian karyawan.

b. Fungsi Pencatat Waktu Hadir

Fungsi ini bertanggung jawab atas penyelenggaraan catatan waktu hadir karyawan Perusahaan. Sistem pengendalian intern yang baik mensyaratkan fungsi pencatatan waktu hadir karyawan tidak boleh dilaksanakan oleh fungsi operasional atau fungsi pembuat daftar gaji. Fungsi ini di bawah Departemen personalia dan umum.

c. Fungsi Pembuat Daftar Gaji dan Upah

Fungsi ini bertanggung jawab untuk membuat daftar gaji yang berisi penghasilan bruto yang menjadi hak dan berbagai potongan yang menjadi beban setiap karyawan setiap jangka waktu pembayaran gaji. Daftar gaji di serahkan kepada fungsi pembuat daftar gaji kepada fungsi akuntansi guna pembuatan bukti kas keluar yang di pakai sebagai dasar pembayaran gaji kepada karyawan.

d. Fungsi Akuntansi

Dalam sistem akuntansi penggajian, fungsi akuntansi bertanggung jawab untuk mencatat kewajiban yang timbul dalam hubungannya dengan pembayaran gaji karyawan. Fungsi akuntansi berada ditangan bagian utang, bagian kartu biaya dan bagian jurnal.

### 1) Bagian Utang

Bagian ini memegang fungsi pencatat utang yang dalam sistem akuntansi penggajian dan bertanggung jawab untuk memproses pembayaran gaji seperti yang tercantum dalam daftar gaji. Bagian ini menerbitkan bukti kas keluar yang memberi otorisasi kepada fungsi pembayar gaji untuk membayarkan gaji pada karyawan seperti yang tercantum dalam daftar gaji tersebut.

### 2) Bagian Kartu Biaya

Bagian ini memegang fungsi akuntansi biaya yang dalam sistem akuntansi penggajian bertanggung jawab untuk mencatat distribusi biaya ke dalam kartu harga pokok produk dan kartu biaya berdasarkan rekap daftar gaji dan kartu jam kerja.

### 3). Bagian Jurnal

Bagian ini memegang fungsi pencatat jurnal yang bertanggung jawab untuk mencatat biaya gaji dalam jurnal umum.

### e. Fungsi Keuangan

Fungsi ini bertanggung jawab untuk mengisi cek guna pembayaran gaji yang menguangkan cek tersebut ke bank. Uang tunai tersebut kemudian di masukkan ke dalam amplop gaji dan upah setiap karyawan, untuk selanjutnya di bagikan kepada karyawan yang berhak.

## **2.2.2 Dokumen Yang Digunakan**

Dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian adalah (Mulyadi, 2001 : 375):

a. Dokumen Pendukung Perubahan Gaji

Dokumen ini umumnya di keluarkan oleh fungsi kepegawaian berupa surat-surat keputusan yang bersangkutan dengan karyawan.

b. Kartu Jam Hadir

Merupakan dokumen yang digunakan oleh 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 di isi dengan mesin pencatat waktu.

c. Daftar Gaji Karyawan

Dokumen ini berisi jumlah gaji setiap karyawan, dikurangi potongan-potongan berupa PPh pasal 21, utang karyawan, iuran untuk organisasi karyawan dan sebagainya.

d. Rekap Daftar Gaji

Dokumen ini dibuat oleh fungsi pembuat daftar gaji bersamaan dengan pembuat daftar gaji yang berisi rincian besarnya gaji beserta potongan yang menjadi beban setiap karyawan.

e. Surat Pernyataan Gaji

Dokumen ini di gunakan sebagai catatan bagi setiap karyawan mengenai rincian gaji yang di terima oleh setiap karyawan beserta potongan-potongannya.

f. Bukti Kas Keluar

Dokumen ini merupakan perintah pengeluaran uang yang dibuat oleh fungsi akuntansi kepada fungsi keuangan, berdasarkan informasi dalam daftar gaji yang di terima oleh fungsi pembuat daftar gaji.

### **2.2.3. Catatan Akuntansi Yang Digunakan**

Catatan Akuntansi yang digunakan dalam pencatatan gaji adalah :

a. Jurnal Umum

Dalam Pencatatan gaji ini jurnal umum digunakan untuk mencatat distribusi biaya tenaga kerja ke dalam setiap departemen dalam perusahaan.

b. Kartu Harga Pokok Produk

Catatan ini digunakan untuk mencatat gaji tenaga kerja langsung yang dikeluarkan karena pesanan tertentu.

c. Kartu Biaya

Catatan ini digunakan untuk mencatat biaya tenaga kerja tidak langsung dan biaya tenaga kerja non produksi setiap departemen dalam perusahaan. Sumber informasi untuk pencatatan dala kartu biaya ini adalah bukti memorial. Kartu biaya dapat menggunakan formulir rekening dengan debit melebar.

d. Kartu Penghasilan Karyawan

Catatan ini digunakan untuk mencatat penghasilan dan berbagai potongannya yang diterima oleh setiap karyawan. Infoemasi ini dipergunakan sebagai dasar perhitungan PPH pasal 21 yang menjadi beban setiap karyawan. Disamping itu,

kartu penghasilan karyawan ini digunakan sebagai tanda terima gaji karyawan dengan ditanda tangani kartu tersebut oleh karyawan yang bersangkutan.

Dengan tanda tangan ini, setiap karyawan hanya mengetahui gajinya sendiri. Sehingga rahasia penghasilan karyawan tertentu tidak diketahui oleh karyawan lainnya.

#### **2.2.4. Unsur Pengendalian Intern**

##### ***A. Pengertian Pengendalian Intern***

Pengendalian Intern meliputi struktur organisasi dan semua cara-cara serta alat-alat yang dikoordinasikan yang di gunakan didalam Perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik Perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, memajukan efisiensi di dalam operasi, dan membantu di patuhinya kebijakan manajemen yang telah diterapkan lebih dahulu, (Zaki Baridwan, 1990 : 13 ). Untuk tujuan di atas, terdapat elemen-elemen yang merupakan ciri-ciri pokok pengendalian intern. Pengendalian Intern yang memuaskan meliputi :

- a. Suatu struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tetap.
- b. Suatu sistem wewenang dan prosedur pembukuan yang baik, yang berguna untuk melakukan pengawasan akuntansi yangn cukup terhadap harta milik, utang-utang, pendapatanpendapatan dan biaya-biaya.
- c. Praktek-praktek yang sehat harus di jalankan di dalam melakukan tugas-tugas dan fungsi-fungsi setiap bulan organisasi.

- d. Suatu tingkat kecakapan pegawai yang sesuai dengan tanggung jawab. Pengendalian Intern di butuhkan setiap Perusahaan agar dalam menjalankan usahanya tidak menyimpang dari yang telah di tetapkan lebih dahulu.

### ***B. Unsur Pengendalian Intern***

Unsur Pengendalian Intern dalam sistem akuntansi penggajian adalah sebagai berikut (Mulyadi, 2001 : 386) :

#### 1. Organisasi

- a) Fungsi pembuatan daftar gaji harus terpisah dari fungsi keuangan.
- b) Fungsi pencatatan waktu hadir harus terpisah dari fungsi operasi.

#### 2. Sistem Otorisasi

- a) Setiap orang yang namanya tercantum dalam daftar gaji harus memiliki surat keputusan pengangkatan sebagai karyawan Perusahaan yang di tanda tangani oleh Direktur Utama.
- b) Setiap Perubahan gaji karyawan karena perubahan pangkat, perubahan tarif gaji, tambahan keluarga harus di dasarkan pada surat keputusan Direktur Keuangan.
- c) Setiap potongan atas gaji karyawan selain dari pajak penghasilan karyawan harus di dasarkan atas surat potongan gaji yang di otorisasi oleh fungsi kepegawaian.
- d) Kartu jam hadir harus di otorisasi oleh fungsi pencatat waktu.
- e) Perintah lembur harus di otorisasi oleh kepala Departemen yang bersangkutan.
- f) Daftar gaji harus di otorisasi oleh fungsi personalia.



- g) Bukti kas keluar untuk pembayaran gaji harus di otorisasi oleh fungsi akuntansi.

### 3. Prosedur Pencatatan

- a) Perubahan dalam pencatatan penghasilan karyawan direkonsiliasi dengan daftar gaji karyawan. Kartu Penghasilan Karyawan di selenggarakan oleh fungsi pembuat daftar gaji dan upah untuk mengumpulkan semua penghasilan yang diperoleh masing-masing karyawan selama jangka waktu setahun. Informasi yang di cantumkan dalam kartu penghasilan karyawan ini di pakai sebagai dasar perhitungan pajak penghasilan yang menjadi kewajiban setiap karyawan.
- b) Tarif upah yang di cantumkan dalam kartu jam kerja diverifikasi ketelitiannya oleh fungsi akuntansi biaya. Fungsi akuntansi ini banyak bertanggung jawab atas distribusi upah langsung ke dalam kartu harga pokok produk pesanan yang menggunakan tenaga kerja langsung yang bersangkutan. Distribusi upah langsung tersebut di lakukan berdasarkan data yang di kumpulkan dalam kartu jam kerja.

### 4. Praktek Yang Sehat

- a) Kartu jam hadir harus di bandingkan dengan kartu jam kerja sebelum kartu yang terakhir ini di pakai sebagai dasar distribusi biaya tenaga kerja langsung.
- b) Pemasukan kartu jam hadir kedalam mesin pencatat waktu harus di awasi oleh fungsi pencatat waktu.

- c) Pembuatan daftar gaji harus diverifikasi kebenaran dan ketelitian perhitungannya oleh fungsi akuntansi sebelum dilakukan pembayaran.
- d) Perhitungan pajak penghasilan karyawan direkonsiliasi dengan catatan penghasilan karyawan.
- e) Catatan penghasilan karyawan di simpan oleh fungsi pembuat daftar gaji.

### **2.3 Pengertian Tingkat Pendidikan**

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Indikator-indikator Tingkat Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b. Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
- c. Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan

karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian tingkat pendidikan akan mempengaruhi besar tunjangan yang didapatkan.

#### **2.4 Penelitian Terdahulu (*Literature Review*)**

Penggalian dari wacana penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya untuk memperjelas penelitian yang telah dilakukan serta membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Beberapa penelitian yang telah dilakukan terkait dengan sistem penggajian, akan dibahas dibawah ini.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Agita Dwi R (2011), tentang evaluasi dan perancangan sistem akutansi penggajian pada PT. Ganesha Abaditama, yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem akutansi penggajian yang telah berjalan selama ini pada PT. Ganesha Abaditama, serta apakah sistem akutansi penggajian tersebut telah baik dan memenuhi unsur pengendalian internal. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa sistem akutansi penggajian yang selama ini berjalan pada PT. Ganesha Abaditama melibatkan hanya dua fungsi yakni fungsi personalia dan fungsi keuangan. Fungsi personalia berfungsi sebagai penyedia kartu jam hadir dan penyusunan rekap absensi yang kemudian diserahkan ke bagian keuangan. Sedangkan fungsi keuangan menyusun daftar gaji sampai pendistribusian gaji pada semua karyawan. Sehingga kesimpulan yang didapatkan bahwa PT. Ganesha Abaditama belum memenuhi unsur-unsur

pengendalian intern karena ada pembagian fungsi yang perlu dievaluasi, yaitu tidak terdapatnya fungsi akuntansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ika Haripratiwi (2006), tentang analisis sistem pengendalian intern penggajian karyawan pada BMT Al Ikhlas Yogyakarta, dengan tujuan untuk menganalisis prosedur dan penerapan sistem penggajian karyawan pada BMT Al Ikhlas Yogyakarta. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa jaringan prosedur sistem penggajian karyawan BMT Al Ikhlas Yogyakarta terdiri dari prosedur pencatatan presensi, prosedur administrasi personalia, prosedur penggajian dan prosedur pembayaran gaji. Sedangkan sistem pengendalian internnya dapat dikategorikan baik dan memadai, karena sudah ada pemisahan tugas dan tanggung jawab dalam struktur organisasinya, sistem otorisasi dan prosedur pencatatan yang baik serta praktik yang sehat dalam melaksanakan fungsi tiap unit organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Taufan Agustian (2011), tentang evaluasi sistem penggajian pada RSUD Dr. Moewardi Surakarta, dengan tujuan mengetahui penerapan serta mengevaluasi sistem penggajian pada RSUD Dr. Moewardi Surakarta, menunjukkan hasil bahwa terdapat pemisahan tugas dan tanggung jawab antara Dinas Kesehatan Provinsi Jateng dalam pembuatan daftar gaji dalam (Surat Permohonan Pembayaran) gaji dengan Biro Keuangan Jateng dalam pembuatan SPM (Surat Perintah Membayar) gaji untuk pembayaran karyawan, sehingga mengurangi penyelewengan yang akan dilakukan dalam sistem penggajian. Tugas, wewenang dan

tanggung jawab masing-masing bagian yang terkait dalam sistem penggajian sudah berjalan dengan cukup baik.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional adalah melekatkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel tersebut. Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris. Variabel penelitian terdiri atas variabel terikat (*dependent variabel*) dan variabel bebas (*independent variabel*). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

##### 1. Gaji (Tunjangan)

Gaji merupakan salah satu bentuk imbal jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Dalam penelitian ini gaji yang dimaksud bukan gaji seutuhnya tetapi adalah tunjangan kesejahteraan pegawai. Proksi tunjangan ini diambil karena mengingat gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) sudah diatur didalam Undang-Undang sehingga yang lebih dapat mencerminkan imbal jasa pegawai adalah tunjangan yang diterimanya.

##### 2. Tingkat Kehadiran

Tingkat kehadiran yang dimaksud adalah besarnya jam kerja yang telah dijalankan oleh seorang karyawan RSUD Kota Semarang.

### 3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan memiliki peran yang penting dalam penempatan karyawan dan pemberian jabatan kepadanya. Akan digunakan *dummy* variabel untuk menilai tingginya tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan.

### 4. Jabatan

Jabatan merupakan cerminan dari prestasi yang telah dicapai oleh karyawan. Jabatan merupakan wujud kepercayaan pimpinan kepada karyawannya. Dalam penelitian ini akan digunakan *dummy* variabel dalam menginterpretasikan jabatan.

### 5. Lama Bekerja

Lama bekerja menjelaskan tentang berapa lama seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan, yang dalam hal ini adalah RSUD Kota Semarang.

## **3.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

Menurut Djarwanto (1993), populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan dalam individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang karakternya hendak diselidiki, dan dianggap dapat mewakili keseluruhan dari populasi. Adapun pertimbangan yang dilakukan yaitu responden yang diteliti adalah karyawan RSUD Kota Semarang yang memiliki status Pegawai Negeri Sipil (PNS). Lokasi penelitian adalah tempat penelitian ini dilaksanakan. Lokasi kajian ini dilakukan di RSUD Kota Semarang, yang beralamat di Jl. Fatmawati No. 1 Semarang.

Obyek penelitian merupakan apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Suharsimi Arikunto, 1998 : 99). Adapun obyek dalam penelitian ini adalah mengenai Sistem Akuntansi Penggajian di RSUD Kota Semarang dan pemberian tunjangan pada karyawan RSUD Kota Semarang.

### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang diperoleh, dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

#### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari obyeknya. Pada penelitian ini data primer diperoleh dari hasil survey wawancara dengan petugas bagian keuangan.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian, dan sifatnya melengkapi atau mendukung data primer.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode Pengumpulan Data yang digunakan dalam kajian ini antara lain :

#### **a. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah suatu usaha yang di lakukan dalam kajian untuk mengumpulkan data dengan cara menggunakan dokumen yang tersedia sebagai sumber informasi untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Metode Dokumentasi ini di gunakan untuk mengumpulkan data tentang penggajian karyawan yang diterapkan pada RSUD Kota Semarang.



## b. Interview Atau Wawancara

Interview atau Wawancara adalah pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan tentang segala sesuatu kepada informan untuk memperoleh informasi yang di harapkan. Tehnik wawancara ini di gunakan untuk melengkapi data tentang unsur-unsur yang terkait dalam sistem penggajian karyawan pada RSUD Kota Semarang.

### **3.5. Tehnik Analisis Data**

#### **3.5.1 Analisis Deskriptif Kualitatif**

Dalam penulisan skripsi ini, data-data dan informasi yang di peroleh akan di analisis dengan analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Deskriptif kualitatif dengan menggambarkan keadaan atau suatu fenomena. Kajian deskriptif merupakan kajian non hipotesis sehingga dalam langkah kajian tidak perlu merumuskan hipotesis. Sedangkan data Kualitatif, yaitu data yang di gambarkan dengan kata-kata atau kalimat di pisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan. Dalam tehnik analisis ini akan membandingkan antara teori dan fakta yang terjadi yaitu prosedur secara deskriptif dari sistem akuntansi penggajian.

#### **3.5.2 Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif merupakan suatu analisis data yang diperlukan terhadap data yang diperoleh dari hasil responden, kemudian dilakukan analisa berdasarkan metode statistik dan data tersebut diklasifikasikan ke dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel untuk mempermudah dalam menganalisa. Adapun alat analisis

kuantitatif yang digunakan adalah regresi linier untuk mengetahui hubungan tingkat kehadiran, tingkat pendidikan, jabatan dan lama bekerja terhadap besarnya gaji (tunjangan). Langkah regresi linier adalah sebagai berikut :

### 3.5.2.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mendapatkan model regresi yang baik, terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasidan normalitas. Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi kaslik sebagai berikut (Ghozali, 2001: 57-74).

#### a. Uji Multikoleniaritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Gejala multikolinearitas adalah gejala korelasi antar variabel independen. Deteksi ada tidanya multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variable Inflation Factor*) dan *tolerance*. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai  $VIF < 10$ , dan *tolerance*  $> 0,1$  (10%) (Ghozali, 2001).

#### b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatanyang

lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang terdapat homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2001). Cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Deteksi terhadap heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y dan sumbu X yang telah diprediksi, sumbu X adalah residual ( $Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$ ) yang telah di-standardized. Dasar analisisnya adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2001).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu / residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik dianggap tidak

valid(Ghozali, 2001). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara untuk mengetahui normalitas residual adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2001).

### 3.5.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis ini dapat dilihat bagaimana variabel bebas, yaitu tingkat kehadiran (X1), tingkat pendidikan (X2), jabatan (X3) dan lama bekerja (X4) mempengaruhi (secara positif atau negatif) variabel terikat, yaitu tunjangan pelanggan (Y). bentuk matematisnya adalah sebagai berikut (Supranto, 2001) :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

dimana :

Y = besarnya tunjangan karyawan

b = intercept

X1 = koefisien regresi variabel tingkat kehadiran

X2 = koefisien regresi variabel tingkat pendidikan

X3 = koefisien regresi variabel jabatan

X4 = Koefisien regresi variabel lama bekerja

### 3.5.2.3 Pengujian *Goodness of Fit Model*

a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2001). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila  $R^2 = 0$  berarti diantara variabel bebas (independent variable) dengan variabel terikat (dependent variabel) tidak ada hubungannya, sedangkan bila  $R^2 = 1$  berarti antara variabel bebas (independent variable) dengan variabel terikat (dependent variable) mempunyai hubungan kuat.

b. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (tingkat kehadiran, tingkat pendidikan, jabatan, dan lama bekerja) terhadap variabel terikatnya (tunjangan kesejahteraan karyawan). Apabila nilai F hitung lebih besar daripada F tabel (maka  $H_1$  diterima), yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai F hitung lebih kecil dari pada F tabel (maka  $H_0$  diterima), yang menyatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh pada variabel dependen.

c. Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (tingkat kehadiran, tingkat pendidikan, jabatan, dan lama bekerja) terhadap variabel terikat (tunjangan karyawan) secara terpisah atau parsial. Uji t dapat dilihat melalui nilai signifikansi yang  $< 0,05$  dengan tingkat kepercayaan 5% , atau dari nilai t hitung dan t tabel, dimana :

Ho = tidak ada hubungan antara variabel dependen dan independen

H1 = ada hubungan antara variabel dependen dan independen

Apabila t hitung  $>$  t tabel maka Ho ditolak dan H1 diterima, begitu juga sebaliknya. Apabila nilai sig. $<0,05$  menolak Ho dan menerima H1, begitu juga sebaliknya.