

**ANALISA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENJUALAN DAN PENERIMAAN KAS DALAM  
HUBUNGANNYA DENGAN SISTEM PENGENDALIAN INTEREN PADA  
PT NUSANTARA SAKTI**

**Linda Fitri Yanti**

**Universitas Borobudur Jakarta**

**Jalan raya Kalimalang No1 Jakarta Timur**

**E-mail: [Fitriyantilinda618@gmail.com](mailto:Fitriyantilinda618@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Analisa Sistem Informasi Akuntansi Penjualan dan Penerimaan Kas dalam Hubungannya dengan Sistem Pengendalian Interen Pada PT Nusantara Sakti Semarang (The Analysis of Accounting Information System of Sales and Income Money in Relation to INTEREN Controlling System at PT.Nusantara Sakti Semarang).

Analisa sistem informasi akuntansi penjualan dan penerimaan kas sebagai fokus pembahasan ini merupakan unsur terpenting yang terdapat dalam menjalankan usaha pokoknya.

Agar kegiatan perusahaan dalam sistem informasi akuntansi penjualan dan penerimaan kas perlu dipisahkan agar dapat dihindari terjadinya penyimpangan. Dengan diadakan pemisahan tugas dan fungsi maka pengendalian interen dapat terlaksana dengan efektif. Dengan diadakan pemisahan tugas dan fungsi maka pengendalian interen dapat terlaksana dengan efektif.

Masalah yang terdapat dalam obyek penelitian adalah adanya perangkapan tugas bagian pembukuan oleh kasir, bagian penagihan oleh salesman dan petugas pesanan penjualan oleh pemberi persetujuan kredit.

Berdasarkan penelitian penulis maka hipotesa yang dikemukakan adalah sistem akuntansi penjualan dan penerimaan kas PT Nusantara Sakti Semarang belum dapat mendukung terwujudnya sistem pengendalian interen yang memadai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui permasalahan dalam sistem informasi akuntansi penjualan dan penerimaan kas yang belum memenuhi persyaratan internal check yang merupakan ciri pengendalian interen yang memadai.

Sistem informasi akuntansi penjualan dan penerimaan kas PT Nusantara Sakti Semarang sudah memenuhi kriteria sistem informasi akuntansi penjualan dan penerimaan kas secara teoritis karena didalamnya terdapat elemen – elemen pokok, yaitu formulir- formulir bagian yang terlihat prosedur – prosedur dan buku – buku catatan.

Untuk memenuhi prinsip aman diserahkan dalam melaksanakan sistem informasi akuntansi penjualan dan penerimaan kas dirancang dengan memperhatikan terpenuhinya unsur – unsur pengendali interen yang memadai.

kata kunci: *akuntansi, sistem informasi, penjualan*

## **ABSTRACT**

*Analysis of Accounting Information Systems Sales and Cash Receipts in Relations with the Internal Control System at PT Nusantara Sakti Semarang (Analysis of Accounting Information Systems for Sales and Money Revenues in Relation to the INTEREN Control System at PT. Nusantara Sakti Semarang).*

*Analyzing the accounting information system for sales and cash receipts as the focus of this discussion is not important in carrying out its main business.*

*So that the company's activities in the accounting information system for sales and cash receipts need to be approved so that irregularities can be resolved. With the assignment of functions and functions, internal arrangements can be carried out with the effective implementation of duties and functions so that internal arrangements can be carried out effectively*

*The problem in this study is the task of catching bookkeeping by the cashier, the collection section by the salesman and sales order officer by the credit approver.*

*Based on the research of the author, the hypothesis raised is that the accounting system for sales and cash receipts of PT Nusantara Sakti Semarang has not been able to support the realization of an adequate internal control system.*

*The purpose of this study is to study hostility in the accounting information system of sales and cash receipts that have not met the internal audit requirements which are characteristic of adequate internal control*

*Sales accounting information system and cash receipts of PT. Nusantara Sakti Semarang has met the criteria. Accounting sales information systems and cash receipts associated with therein there are basic elements, namely formations that look procedures - procedures and notebooks*

**Keyword: Accounting, Information System, sales**

## 1. PENDAHULUAN

1.1 suatu perusahaan menjalankan aktivitasnya terdapat kemungkinan timbulnya kekeliruan/penyimpangan yang disebabkan antara lain tidak dipahaminya instruksi yang diberikan, kesalahan dalam pertimbangan yang dilakukan, kecerobohan, gangguan yang membelokkan perhatian seseorang atau kelelahan. Selanjutnya prosedur pengendalian yang efektivitasnya tergantung pada pemisahan tugas, jelas akan tidak berarti dengan adanya persekongkolan

Salah satu ciri – ciri sistem akuntansi yang baik adalah adanya pembagian fungsi (tugas) antara bagian – bagian yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan tertentu. Pembagian fungsi ini perlu disertai dengan suatu delegasi wewenang dari pemimpin kepada bawahan. Hal ini dengan sendirinya juga diharapkan akan dapat dicegah terjadinya penyalahgunaan dalam pelaksanaan tugas oleh bawahan.

Untuk menghindari adanya penyimpangan dan penyalahgunaan lainnya selain adanya sistem yang baik perlu juga adanya pemisahan fungsi. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal

Salah satu kegiatan utama pada perusahaan dagang adalah melakukan penjualan. Dalam kondisi persaingan yang ketat seperti saat ini, maka perusahaan perlu menempuh cara – cara tertentu untuk memenangkan persaingan atau merebut pangsa pasar. Diantara pangsa pasar yang lazim dilakukan dalam perdagangan adalah melakukan penjualan secara kredit.

Dalam melakukan penjualan kredit akan terdapat selisih waktu antara diserahkannya barang dagangan kepada pembeli dengan diterimanya pembayaran atas penjualan tersebut. Dengan demikian timbul resiko pada penjualan bahwa kemungkinan adanya sebagian piutang tidak terealisasi menjadi kas

Sistem pengendalian interen diperlukan untuk mengamankan harta kekayaan perusahaan dari berbagai tindakan yang merugikan, agar catatan dan laporan keuangan dapat dipercaya kebenarannya, untuk memajukan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Agar tujuan pengendalian interen tersebut tercapai maka sistem akuntansi yang digunakan harus disusun dengan memperhatikan syarat pemisahan fungsi – fungsi pokok dalam kegiatan yang dilaksanakan dengan menggunakan sistem akuntansi tersebut Berdasarkan uraian diatas penulis mengambil judul dalam jurnal ini yaitu *“Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penjualan dan Penerimaan Kas dalam Hubungannya dengan Sistem Pengendalian Interen pada PT Nusantara Sakti Semarang”*

## 2. METODE PENELITIAN

Dalam perusahaan sistem akuntansi memegang peranan penting. Melalui sistem akuntansi yang baik maka kemungkinan adanya penyimpangan oleh pelaksana dapat dihindari secara maksimal. Maka sistem akuntansi perlu disusun dengan memisahkan fungsi dan tugas masing – masing bagian yang terlibat. Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan pada PT Nusantara Sakti Semarang, penulis menemukan hal – hal sebagai berikut :

1. Tidak adanya pemisahan fungsi antara bagian kasir dengan bagian pembukuan akibatnya sering terjadi penyimpangan
2. Adanya perangkapan fungsi bagian penjualan dengan bagian penagihan akibatnya salesman dapat menggelapkan uang hasil penagihan dengan memalsukan kwitansi

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sistem akuntansi penjualan dan penerimaan kas yang digunakan oleh PT Nusantara Sakti Semarang
2. Untuk menilai apakah sistem akuntansi penjualan yang digunakan dalam kegiatan rutin telah dapat mendukung terwujudnya sistem pengendalian interen yang memadai pada PT Nusantara Sakti Semarang

### 1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

#### 1. Kegunaan Praktis

Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam memperbaiki sistem akuntansi penjualan dan penerimaan kas yang digunakan

## 2. Kegunaan Teoritis

Sebagai bahan perbandingan bagi para pemerhati masalah akuntansi dalam penelitian selanjutnya dan sebagai penambah wawasan penulis tentang kesesuaian antara teori – teori yang diperoleh dengan kenyataan dalam praktek.

### 1.5 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini meliputi

1. Data Primer, diperoleh dengan penelitian lapangan pada obyek penelitian dengan wawancara, pengamatan langsung dan dokumentasi
2. Data Sekunder, diperoleh dari daftar – daftar dan arsip perusahaan, literatur dan bacaan lainnya yang berkaitan dengan penulisan jurnal ini.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yakni; (1) aktualisasi diri, (2) disiplin kerja, dan (3) prestasi kerja pegawai. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 3. Uraian singkat hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut akan dikemukakan berikut ini:

### 1. Prestasi Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rentangan skor variabel prestasi kerja pegawai berada antara 89 sampai dengan 118 dari skor teoretik 30 hingga 150, skor rata-rata sebesar 106,60, simpangan baku atau standar deviasi sebesar 8,99, median sebesar 104, modus sebesar 103. Sedangkan distribusi frekuensi dapat dilihat pada Tabel 5.

No.	Kelas Interval	Frek. Absolut	Frek. Relatif
1.	89 – 93	2	6,67
2.	94 – 98	4	13,33
3.	99 – 103	9	30
4.	104 – 108	1	3,33
5.	109 – 113	5	16,67
6.	114 – 118	9	30
Jumlah		30	100

Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi di atas, jika dibandingkan dengan harga rata-rata menunjukkan bahwa skor prestasi kerja pegawai yang berada di bawah harga rata-rata sebanyak 15 responden (50,00 %), sedang yang berada pada kelompok kelas harga rata-rata adalah sebanyak 1 responden (3,33 %) dan yang berada di atas harga rata-rata 14 responden (46,67 %).

### 3.1 Pengujian Persyaratan Analisis

#### 1. Uji Normalitas

Untuk pengujian galat taksiran regresi Y atas  $X_2$  menghasilkan harga  $L_{hitung}$  maksimum sebesar 0,144 sedangkan  $L_{tabel}$  pada taraf nyata alpha 0,05 diperoleh nilai sebesar 0,161. Ternyata  $L_{hitung} < L_{tabel}$  atau  $0,144 < 0,161$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas  $X_2$  juga berdistribusi normal. Oleh karena itu galat taksiran Y atas  $X_1$  dan Y atas  $X_2$  berdistribusi normal. Dengan demikian pengujian hipotesis yang menggunakan analisis korelasi dan regresi dapat dilakukan

#### 2. Uji Homogenitas

Pengujian varians regresi Y atas  $X_1$  menghasilkan harga  $\chi^2_{hitung}$  sebesar 17,323 sedangkan  $\chi^2_{tabel}$  pada taraf nyata alpha 0,05 diperoleh nilai sebesar 18,307. Ternyata  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  atau  $17,323 < 18,307$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians Y atas  $X_1$  homogen.

Untuk pengujian varians regresi Y atas  $X_2$  menghasilkan harga  $\chi^2_{hitung}$  sebesar 17,765 sedangkan  $\chi^2_{tabel}$  pada taraf nyata alpha 0,05 diperoleh nilai sebesar 18,307. Ternyata  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  atau  $17,765 < 18,307$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians Y atas  $X_2$  homogen.

Secara keseluruhan varians regresi Y atas  $X_1$  dan Y atas  $X_2$  dapat dinyatakan homogen. Dengan demikian pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi dapat dilakukan. Hasil pengujian homogenitas varians regresi secara keseluruhan dapat diperlihatkan pada lampiran 4.7 sampai 4.8.

### 3.1. Pengujian Hipotesis

#### 1. Hubungan antara Aktualisasi Diri dengan Prestasi Kerja Pegawai

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut;

$$H_0 : \rho_{y1} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y1} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana antara pasangan data aktualisasi diri (variabel  $X_1$ ) dengan prestasi kerja pegawai (variabel  $Y$ ), diketahui bahwa nilai koefisien regresi  $b$  yang diperoleh adalah sebesar 0,77 dan nilai konstanta  $a$  sebesar 24,87. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel aktualisasi diri dengan prestasi kerja pegawai adalah  $\hat{Y} = 24,87 + 0,77X_1$ .

Untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh linear atau tidak dapat diketahui dengan menggunakan uji linearitas regresi dengan kriteria penilaian  $F_{hitung} < F_{tabel (0.01) (15 : 13)}$ . Hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran 5.1. Oleh karena itu persamaan regresi tersebut dapat dinyatakan linear

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel aktualisasi diri ( $X_1$ ) dengan variabel prestasi kerja pegawai ( $Y$ ), menghasilkan harga koefisien korelasi  $r_{y1}$  sebesar 0,739. Angka ini mengisyaratkan bahwa hubungan antara aktualisasi diri dengan variabel prestasi kerja pegawai adalah positif.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa makin tinggi aktualisasi diri seorang pegawai makin tinggi pula prestasi kerja pegawai tersebut. Temuan dalam penelitian ini sekaligus menolak  $H_0$  yang menyatakan “tidak terdapat hubungan positif antara aktualisasi diri dengan prestasi kerja pegawai dan menerima  $H_1$  yang menyatakan terdapat hubungan positif antara aktualisasi diri dengan prestasi kerja pegawai.

#### 2. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan

Prestasi Kerja Pegawai

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut;

$$H_0 : \rho_{y2} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y2} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana antara pasangan data disiplin kerja (variabel  $X_2$ ) dengan prestasi kerja pegawai (variabel  $Y$ ), diketahui bahwa nilai koefisien regresi  $b$  yang diperoleh adalah sebesar 0,69 dan nilai konstanta  $a$  sebesar 34,46. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai adalah  $\hat{Y} = 34,46 + 0,69X_2$ .

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan variabel prestasi kerja pegawai ( $Y$ ), menghasilkan harga koefisien korelasi  $r_{y2}$  sebesar 0,672. Angka ini mengisyaratkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan variabel prestasi kerja pegawai adalah positif.

Hasil analisis hubungan sederhana tersebut berarti bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa makin tinggi disiplin kerja seorang pegawai makin tinggi pula prestasi kerja pegawai tersebut. Temuan dalam penelitian ini sekaligus menolak  $H_0$  yang menyatakan “tidak terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai dan menerima  $H_1$  yang menyatakan terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai.

#### 3. Hubungan antara Aktualisasi Diri dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama dengan Prestasi Kerja Pegawai

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut;

$$H_0: \rho_{y.12} = 0$$

$$H_1: \rho_{y.12} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda antara pasangan data aktualisasi diri (variabel  $X_1$ ) dan disiplin kerja (variabel  $X_2$ ) secara bersama-sama dengan prestasi kerja pegawai (variabel  $Y$ ), diketahui bahwa nilai koefisien regresi ganda  $b_1 = 0,55$  dan  $b_2 = 0,32$  dengan nilai konstanta  $a$  sebesar 14,50. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel aktualisasi diri (variabel  $X_1$ ) dan disiplin kerja (variabel  $X_2$ ) dengan prestasi kerja pegawai (variabel  $Y$ ) digambarkan

oleh persamaan regresi, yaitu:  $\hat{Y} = 14,50 + 0,55X_1 + 0,32X_2$ .

Analisis korelasi ganda pasangan data aktualisasi diri dan disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai menghasilkan koefisien korelasi  $R$  ganda sebesar 0,775. Rangkuman hasil analisis korelasi ganda antara aktualisasi diri dan disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai

### 3.3 Pembahasan Hasil Penelitian

*Pertama*, pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara aktualisasi diri dengan prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,800 jauh lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi alpha 0,01 yaitu 2,457 atau  $5,800 > t_{0,01(30)} = 2,457$ . Pola hubungan antara kedua variabel ini

dinyatakan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 24,87 + 0,77X_1$ . Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit aktualisasi diri akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan prestasi kerja pegawai sebesar 0,77 pada konstanta 24,87.

Hasil analisis korelasi sederhana antara aktualisasi diri dengan prestasi kerja pegawai diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{y1}$  sebesar 0,739. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara aktualisasi diri dengan prestasi kerja pegawai cukup dan positif, artinya makin tinggi aktualisasi diri seorang pegawai makin tinggi pula prestasi kerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin rendah aktualisasi diri seorang pegawai, makin rendah pula prestasi kerja pegawai tersebut.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan dalam penelitian ini diterima, dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ). Beberapa kesimpulan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

*Pertama*, terdapat hubungan positif antara aktualisasi diri dengan prestasi kerja pegawai PT. Pacifik Easteren Coconut Utama Pangandaran. Ini berarti bahwa makin tinggi aktualisasi diri seorang pegawai makin tinggi pula prestasi kerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin rendah aktualisasi diri seorang pegawai, makin rendah pula prestasi kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu aktualisasi diri merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi prestasi kerja pegawai.

*Kedua*, terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai PT UNINDO Jakarta. Ini berarti bahwa makin tinggi disiplin kerja seorang pegawai, akan makin tinggi prestasi kerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin rendah disiplin kerja seorang pegawai, makin rendah pula prestasi kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu disiplin kerja merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan di dalam memprediksi prestasi kerja pegawai.

*Ketiga*, terdapat hubungan positif antara aktualisasi diri dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan prestasi kerja pegawai PT UNINDO Jakarta. Dengan demikian berarti bahwa makin tinggi aktualisasi diri seorang pegawai dan makin tinggi disiplin kerjanya, makin tinggi pula prestasi kerja pegawai tersebut. Sebaliknya makin rendah aktualisasi diri seorang pegawai dan makin rendah disiplin kerjanya, makin rendah pula prestasi kerja pegawai tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa aktualisasi diri dan disiplin kerja, merupakan dua variabel yang penting untuk diperhatikan dalam menjelaskan peningkatan efektivitas kerja seorang pegawai.

## 4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan beberapa saran sehubungan dengan upaya meningkatkan aktualisasi diri dan disiplin kerja dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai. Saran-saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut

1. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, pimpinan perlu membangun iklim kerja yang kondusif sehingga pegawai akan termotivasi dalam bekerja.
2. Untuk meningkatkan kualitas pegawai, maka pegawai diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dan sering mengikuti seminar-seminar atau pertemuan ilmiah.

## DAFTAR PUSTAKA

Agus Maulana, 2000. *Sistem Informasi Akuntansi*. Cetakan kelima Edisi

Ketiga. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta

Hartanto D. 2010 *Akuntansi Untuk Usahawan*, Cetakan Ketiga, Edisi keempat. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta

Ikatan Akuntansi Indonesia . 2012. *Norma Pemeriksaan Interen*. Cetakan Kedua, Edisi Revisi. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta

Jogiyanto HM. 2010 *Sistem Informasi Akuntansi*,

Cetakan ketiga, Edisi kelima, BPFE, Yogyakarta

Mulyadi, 2015 *Pemeriksaan Interen*. Cetakan Kesatu. Edisi keempat. Bagian Penelitian Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.

Zaki Baridwan 2011. *Sistem Akuntansi Penyusunan Prosedur dan Metode*. Cetakan keempat. Akademi Akuntan

