

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Sebuah perusahaan yang menjalankan kegiatan operasionalnya tentu memiliki suatu aturan yang digunakan sebagai alat control dan pengawasan terhadap kegiatan operasional perusahaannya, hal ini mengaju pada sistem pengendalian internal perusahaan. Salah satu aspek sistem pengendalian internal yang ada dalam perusahaan adalah mengenai pengendalian pada proses penggajian karyawan.<sup>1</sup> Pengendalian internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi dan dirancang untuk membantu organisasi mencapai suatu tujuan atau objektif tertentu.

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebagai sarana untuk mencapai tujuan perusahaan serta merupakan salah satu faktor penentu yang mempunyai andil besar dalam kinerja kedepan suatu perusahaan. Sumber daya manusia tersebut di artikan sebagai karyawan pengelola dan pelaksana suatu perusahaan yang dipercaya oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas kegiatan. Pengendalian intern dapat dilaksanakan dengan baik apabila terdapat struktur organisasi yang jelas antara pemisahan tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian, pencatatan yang sistematis untuk setiap transaksi keuangan, pengawasan yang rutin dari atasan kepada bawahan. Kebijakan dan prosedur pengamanan, menangkap serta mengkomunikasikan informasi yang diperlukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Serta kegiatan evaluasi untuk menilai seluruh kegiatan

---

<sup>1</sup> Tri Haryadi dan Eko Triyanto, "Analisis sistem pengendalian internal pada sistem penggajian karyawan (studi kasus pada CV Surya Jaya Abadi)", *Jurnal paradigma ekonomi*, 16 No. 2 (April-Juni 2021): 2,

yang telah dilaksanakan. Setiap perusahaan sebaiknya mempunyai sistem akuntansi penggajian yang baik untuk menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan tanggung jawab dari masing-masing bagian.<sup>2</sup>

Perusahaan mempunyai kesempatan yang baik untuk bertahan dan maju jika mempunyai karyawan yang tepat, sehingga membutuhkan usaha untuk mencari, memilih, dan melatih calon karyawan. Sebaliknya, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu karyawan berhak untuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan kualitasnya. Gaji merupakan masalah manajemen kepegawaian yang paling kompleks dan merupakan salah satu aspek yang paling berarti, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Gaji merupakan kontra prestasi yang diberikan pemberi kerja pada karyawan berkenaan dengan penggunaan tenaga manusia pada kegiatan perusahaan.<sup>3</sup> Gaji merupakan sebuah kompensasi yang sangat penting bagi karyawan itu sendiri, karena karyawan akan merasa puas apabila gaji yang diterima sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan. Sebaliknya, jika gaji yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan, maka akan berdampak pada pendapatan perusahaan dan penurunan kinerja karyawan.

Wajar apabila perusahaan memberikan perhatian yang cukup kebijakan penggajian, karena pada umumnya departemen kepegawaian atau personalia merancang dan mengadministrasikan gaji karyawan. Sehingga perusahaan seharusnya mempunyai suatu sistem penggajian yang baik dalam pengembangan

---

<sup>2</sup> Amira Yayang Intishar dan Muanas, "Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Menunjang Efektifitas Pengendalian Internal Penggajian", *jurnal ilmiah akuntansi kesatuan*, 6 No. 2 (Oktober 2018): 2,

<sup>3</sup> Komang Juni Indrawan, Kadek Sinarwati, dan Edi Sujana, "Analisis Sistem Pengendalian Intern Pada Penggajian Karyawan PT PLN (Persero) Area Bali Utara", *jurnal SI AK Univeritas pendidikan Ganesha*, 8, No. 2 (2017): 2,

sistem penggajian salah satunya dengan cara ditempuh dalam pengelolaan sumberdaya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Penggajian seharusnya dikelola secara profesional untuk menghindari terjadinya manipulasi gaji oleh pihak-pihak tertentu.<sup>4</sup>

Menurut Yusuf mengutip dari jurnal Komang Juni Indrawan dkk<sup>5</sup> gaji meliputi semua gaji yang dibayarkan perusahaan kepada para karyawannya dan tarif gaji yang dinyatakan perbulan. Gaji dapat dikategorikan sebagai hak yang memberikan wewenang kepada seseorang atau beberapa orang tertentu untuk menuntut orang lain memberikan, melakukan, dan atau tidak melakukan sesuatu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaji adalah hak yang diberikan perusahaan pada karyawan atas dasar prestasi yang dihasilkan pada perusahaan.

Koperasi Syariah Al-Kaustar merupakan lembaga keuangan syariah yang memberikan layanan simpanan maupun produk pembiayaan. Perkembangan Koperasi Syariah Al-Kaustar Karangdurin yang cukup pesat dengan memiliki Tujuh kantor cabang diantaranya yaitu: Cabang Tlambah, Cabang Karangpenang, Cabang Palerenan, Cabang Robatal, Cabang Tobai Barat, Cabang Alkamart Tobai Barat, Cabang Alkamart Palengaan. Dari ketujuh cabang tersebut sangat memerlukan suatu pengawasan yang baik dan seharusnya memiliki sistem pengendalian intern yang baik dalam sistem penggajian yang dimiliki agar tujuan dari Koperasi Syariah dapat tercapai. Pembayaran gaji karyawan pada Koperasi Syariah Al-Kaustar Karangdurin dilakukan pada setiap awal bulan yang mana

---

<sup>4</sup> Astika Lala Winanda, "Analisis sistem pengendalian intern penggajian karyawan pada bank BTN di Surabaya, (Skripsi, Universitas negeri Surabaya, 2012), 2,

<sup>5</sup> Komang Juni Indrawan, Kadek Sinarwati, dan Edi Sujana, " analisis sistem pengendalian intern pada penggajian karyawan PT PLN (persero) area Bali Utara", *jurnal SI AK Univeritas pendidikan Ganeshha*, 8 No. 2 (2017): 2.

besaran gaji karyawan di Koperasi Syariah Al-Kaustar memiliki beberapa tingkatan yang berbeda sesuai dengan tingkat dan jabatan yang ada. Koperasi Syariah Al-Kaustar Karangdurin untuk pembayaran gaji karyawan dilakukan melalui transfer ke nomer rekening karyawan masing-masing, dalam hal ini penerimaan gaji oleh karyawan Koperasi Syariah Al-Kaustar Karangdurin masih bergabung dengan uang pribadi atau bahkan uang lain yang dimiliki oleh karyawan.

Daftar hadir karyawan yang ada di Koperasi Syariah Al-Kaustar Karangdurin juga masih menggunakan sistem manual yang dilakukan oleh bagian SDM yang mana akan disetorkan pada bagian keuangan untuk bukti sebagai pembayaran gaji. Adapun untuk reward yang seharusnya didapatkan oleh karyawan yang disiplin dan tidak disiplin kurang mendapat perhatian dari bagian daftar hadir karyawan. Sistem penggajian memiliki beberapa dokumen yang digunakan untuk menentukan gaji seorang pegawai. Untuk itu, suatu perusahaan memerlukan sistem pengendalian intern penggajian yang baik dan layak agar terhindar dari penipuan dan penyelewengan yang merugikan suatu perusahaan. Sistem penggajian yang baik juga mempengaruhi perusahaan dan kinerjanya.

Koperasi Syariah Al-Kaustar Karangdurin setiap tahun selalu mengadakan rapat anggota tahunan yang diselenggarakan untuk bukti bahwa Koperasi Syariah Al-Kaustar Karangdurin telah melakukan operasional perusahaan sesuai ketentuan yang ada. Rapat Anggota Tahunan yang dilaksanakan di lingkungan pondok pesantren Karangdurin setiap tahunnya berjalan dengan baik. Namun pada tahun buku 2020 sampai 2022 beberapa anggota memberikan komplain berkaitan gaji karyawan yang selalu tinggi dari hasil SHU yang dibagikan kepada anggota koperasi syariah Al-Kaustar Karangdurin. Dalam rapat anggota yang dilaksanakan

pada tahun 2021 sampai 2023 anggota mempertanyakan tentang Hasil SHU yang rendah namun gaji karyawan yang tetap stabil, mengutip dari pertanyaan bapak Fathuddin yang mewakili para anggota “kenapa gaji yang dibagikan kepada karyawan Koperasi Syariah mendapat persen yang cukup tinggi sedangkan hasil SHU yang turun dari SHU pada tahun sebelumnya?”. Pertanyaan yang diajukan oleh bapak Fathuddin pada Rapat Tahunan Anggota yang dilaksanakan tanggal 23 Februari 2023 yang dilaksanakan dilingkungan pondok pesantren Karangdurin, atas pertanyaan yang diajukan mendapatkan jawaban dari pengurus atau karyawan Koperasi Syariah Al-Kaustar. Namun jawaban yang disampaikan kurang memuaskan dari apa yang dipertanyakan oleh anggota.<sup>6</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Maria Nona Dince, Amanda Yecci Noeng, Filomena Sabon dengan judul “Analisis Sistem Pengendalian Internal Atas Sistem Penggajian Pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Suru Pudi”. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Maria Nona Dince Dkk bertujuan untuk mengetahui penerapan sistem pengendalian internal atas sistem penggajian pada koperasi simpan pinjam kopdit suru pudi yang mana ditinjau dari standar sistem pengendalian internal menurut COSO. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koperasi simpan pinjam kopdit suru pudi belum sepenuhnya menerapkan sebagian besar standar sistem pengendalian internal yang baik menurut COSO hal ini karena masih ada kelemahan secara sistem menurut unsur-unsur sistem pengendalian internal yang

---

<sup>6</sup> Fathuddin, “*Penyampaian Komplain Anggota*”, RAT, Observasi Langsung pada tanggal 23 februari 2023.

baik.<sup>7</sup> Dari penelitian terdahulu ada persamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan saat ini yaitu dari jenis penelitian yang menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Namun perbedaan dalam penelitian sebelumnya yaitu tempat penelitian atau objek yang menjadi tujuan dari penelitian yang peneliti teliti saat ini.

Maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Koperasi Syariah Al-Kaustar Karangdurin tentang sistem pengendalian intern pada sistem penggajian karyawan sesuai dengan permasalahan yang peneliti temukan mengenai pencatatan daftar hadir karyawan yang masih menggunakan manual dan tentang karyawan yang lembur tidak mendapatkan kompensasi atas lembur yang dilakukan akan tetapi di anggap sebagai pengabdian terhadap pondok. Dalam hal ini, peneliti juga tertarik untuk mendalami bagaimana sistem pengendalian intern pada sistem penggajian yang terjadi dan berlangsung di Koperasi Syariah Al-Kaustar Karangdurin.

Berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Koperasi Syariah Al-Kaustar Karangdurin dengan mengangkat judul tentang “Analisis Sistem Pengendalian Intern Penggajian Pada Koperasi Syariah Al-Kaustar Karangdurin”.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan konteks penelitian yang telah peneliti paparkan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Bagaimana Prosedur Penggajian Karyawan Di Koperasi Syariah Al-Kaustar Karangdurin?

---

<sup>7</sup> Maria Nona Dince, Amanda Yecci Noeng, Filomena Sabon, “Analisis Sistem Pengendalian Internal Atas Sistem Penggajian Pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Suru Pudi”, *Jurnal Accounting*, 1, No. 2, (Desember 2022).

2. Bagaimana Penerapan Sistem Pengendalian Intern Dalam Penggajian Karyawan Di Koperasi Syariah Al-Kautsar Karangdurin?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian yang telah di paparkan, maka yang menjadi tujuan peneliti dalam penelitian ini adalah.

1. Untuk Menganalisis Prosedur Penggajian Karyawan Di Koperasi Syariah Al-Kaustar Karangdurin.
2. Untuk Menganalisis Penerapan Sistem Pengendalian Intern Dalam Penggajian Karyawan Di Koperasi Syariah Al-Kautsar Karangdurin.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun harapan dari peneliti agar Penelitian ini dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut.

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi disiplin ilmu yang sama serta diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkontribusi dengan sistem pengendalian intern penggajian karyawan yang terjadi pada sebuah lembaga koperasi syariah.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Pimpinan Koperasi

Hasil penelitian ini diharapkan Untuk dijadikan bahan evaluasi bagi pegawai dalam mengawasi sistem pengendalian internal agar tujuan koperasi syariah dapat tercapai di masa sekarang atau di masa yang akan datang.

- b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat agar mengetahui tentang penggajian karyawan yang ada pada koperasi syariah.

### c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai penambah wawasan baru mengenai sistem pengendalian intern penggajian karyawan pada koperasi syariah.

## **E. Definisi Istilah**

Untuk menghindari kesalahan mengenai maksud dari judul peneliti, maka perlu kiranya peneliti merumuskan definisi istilah yang terdapat dalam judul penelitian ini, ada beberapa istilah yang perlu peneliti definisikan, diantaranya adalah sebagai berikut:

### **1. Analisis**

Analisis merupakan penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya).<sup>8</sup> Dapat diartikan pula bahwa analisis merupakan penjabaran dari konteks permasalahan atau pembahasan lebih detail terkait peristiwa yang ada.

Dapat disimpulkan bahwa analisis adalah penjabaran atau pemaparan suatu permasalahan yang ditemukan untuk menjadi sebuah pembahasan yang lebih detail terkait sebuah peristiwa yang ditemukan oleh sebuah peneliti.

### **2. Sistem**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Sistem merupakan perangkat unsur yang berkaitan untuk membangun sebuah totalitas.<sup>9</sup> Sedangkan

---

<sup>8</sup> Analisis (Def. 1) (N.D), "Kamus Besar Bahasa Indonesia (Kbbi) Online." Diakses melalui <https://kbbi.web.id/analisi.html> 18 Maret 2023.

<sup>9</sup> Anugerah Ayu Sendari, <https://www.liputan6.com/hot/read/4482562/pengertian-sistem-menurut-para-ahli-karakteristik-dan-macamnya> diakses pada tanggal 29 maret 2023.



Menurut mulyadi mengutip dalam jurnal Brenda Langi Dkk<sup>10</sup> bahwa sistem adalah sekumpulan unsur yang saling berhubungan satu dengan yang lain dan memiliki fungsi yang sama dalam mencapai tujuan.

### **3. Pengendalian intern**

Menurut saraswati dikutip dari jurnal Yenni Vera Fibriyanti<sup>11</sup> pengendalian intern pada dasarnya adalah kesatuan dari struktur organisasi serta alat-alat yang mendukung untuk melakukan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan penggunaan harta milik perusahaan serta untuk meminimalkan terjadinya kesalahan, kecurangan, dan penyelewengan yang terjadi pada perusahaan agar kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar untuk mendukung tercapainya tujuan utama perusahaan.

### **4. Gaji Karyawan**

Gaji adalah sebuah imbalan yang diberikan oleh perusahaan setiap bulannya dalam bentuk kompensasi pada karyawan. Sedangkan karyawan ialah sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan dalam pertumbuhan dan perkembangan perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan.

Dapat disimpulkan bahwa gaji karyawan merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan dicapai oleh perusahaan.

---

<sup>10</sup> Brenda Langi, David P. E. Saerang, dan Natalia Y. T. Gerungai, "Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Upaya Pengendalian Internal Pada PT. Gemilang Emas Indonesia", *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, 14, No. 1 (2019): 149.

<sup>11</sup> Yenni Vera Fibriyanti, "Analisi sistem informasi akuntansi penggajian dalam rangka efektivitas pengendalian internal perusahaan", *jurnal penelitian ekonomi dan akuntansi*, 2, No. 1 (February 2017): 374.

## 5. Koperasi syariah

Koperasi syariah merupakan aktivitas usaha yang bergerak pada bidang simpanan, pembiayaan, dan investasi berdasarkan penerapan sistem bagi hasil (Syariah). Menurut Ahmad Ifham menyatakan bahwa Usaha koperasi syariah meliputi kegiatan usaha yang halal, baik dan bermanfaat serta menguntungkan dengan sistem bagi hasil, dan tidak riba.<sup>12</sup>

## F. Kajian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu terkait dengan analisis sistem pengendalian intern penggajian karyawan, maka tujuan penelitian terdahulu adalah untuk memberikan kerangka kajian empiris dan mengadakan pendekatan terhadap masalah yang dihadapi serta digunakan sebagai pedoman dalam pemecahan masalah, diantaranya:

*Pertama*, penelitian yang dilakukan oleh Maria Non a Diance dkk pada tahun 2022 berfokus pada sistem pengendalian internal pada sistem penggajian pada koperasi simpan pinjam kopdit suru pudi. Jenis penelitian yang juga menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Adapun perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu tentang sistem pengendalian intern penggajian karyawan yang dilakukan di koperasi syariah Al-Kaustar Karangdurin.

*Kedua*, penelitian yang dilakukan oleh Rudy Syafariyansyah Dachlan, Rivaldi Ramadhan Reksa pada tahun 2021 berfokus pada sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan sedangkan penelitian ini berfokus pada sistem pengendalian intern penggajian karyawan. Adapun objek penelitiannya berbeda yang mana penelitian yang dilakukan oleh Rudy Syafariyansyah Dachlan,

---

<sup>12</sup> Sofian, "Koperasi syariah sebagai solusi keuangan masyarakat: antara religious, trend, dan kemudahan layanan", *Jurnal polban*, 9, No. 01 (2018), 753.

Rivaldi Ramadhan Reksa dilakukan di Koperasi TKBM Karya Kaltim Bontang sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilakukan di Koperasi syariah Al-Kautsar Karangdurin.

*Ketiga*, penelitian yang dilakukan oleh Azizah Siska Apriliana, Dyah Pravitasari berfokus pada sistem akuntansi penggajian dan metode penelitiannya menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu berfokus pada sistem pengendalian intern penggajian karyawan yang objeknya terjadi di Koperasi Syariah Al-Kaustar Karangdurin.

*Keempat*, penelitian yang dilakukan oleh Fahmatul Fauziah memiliki persamaan pada metode penelitiannya yang menggunakan kualitatif deskriptif sedangkan fokus penelitiannya tentang evaluasi pengendalian internal penggajian pada koperasi konsumen syariah (KKS) Baroka Tanjung Anom Nganjuk sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti berfokus pada analisis sistem pengendalian intern penggajian karyawan pada Koperasi Syariah Al-Kautsar Karangdurin.

*Kelima*, penelitian yang dilakukan oleh Lidia Purnamasari tentang sistem pengendalian intern penggajian pada BMT ANDA Salatiga yang mana jenis penelitiannya menggunakan penelitian kualitatif deskriptif sedangkan objek penelitiannya dilakukan di BMT ANDA Salatiga. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu analisis sistem pengendalian intern penggajian karyawan yang dilakukan di koperasi syariah Al-Kaustar Karangdurin.

**Tabel 1.1**

**Persamaan dan Perbedaan Peneliti**

No	Kajian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan
1.	Maria Nona Dance, Amanda Yecci Noeng, Filomena Sabon. 2022  Analisi Sistem Pengendalian Internal Atas Sistem Penggajian Pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Suru Pudi.	Metode yang digunakan sama- sama menggunakan metode kualitatif deskriptif.	Penelitian ini berfokus pada sistem pengendalian internal atas sistem penggajian dengan menggunakan teori COSO, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti berfokus pada Sistem pengendalian intern penggajian karyawan dengan teori menurut Mulyadi tentang prosedur penggajian yang dilakukan di Koperasi Syariah Al-Kautsar Karangdurin.
2.	Rudy Syafariyansyah Dachlan, Rivaldi Ramadhan Reksa. 2021  Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Pada Koperasi TKBM Karya Kaltim Bontang.	Metode yang digunakan sama- sama menggunakan metode kualitatif deskriptif.	Penelitian ini menganalisis sistem penggajian dan pengupahan pada Koperasi TKBM Karya Kaltim Bontang, sedangkan peneliti menganalisis sistem penggajian Karyan pada Koperasi Syariah Al-Kautsar Karangdurin.
3.	Azizah Siska Apriliana, Dyah Pravitasari 2022  Analisis Sistem Akuntansi	Metode yang digunakan sama- sama menggunakan metode kualitatif deskriptif.	Penelitian ini meneliti sistem akuntansi penggajian pada Koperasi Petani Tebu Rakyat Sari Rosan Kab. Mojokerto, sedangkan peneliti meneliti sistem pengendalian intern

	Penggajian Pada Koperasi Petani Tebu Rakyat Sari Rosan Kab. Mojokerto.		penggajian karyawan pada Koperasi Syariah Al-Kautsar Karangdurin.
4.	Fahmatul Fauziah. 2019 Evaluasi Pengendalian Internal Penggajian Pada Koperasi Konsumen Syariah (KKS) Barokah Tanjung Anom Nganjuk.	Metode yang digunakan sama-sama menggunakan metode kualitatif deskriptif.	Penelitian ini membahas evaluasi pengendalian internal penggajian pada koperasi konsumen syariah (KKS) barokah Tanjung Anom Nganjuk, sedangkan penelitian peneliti membahas Sistem Pengendalian Intern penggajian karyawan pada Koperasi Syariah Al-Kautsar Karangdurin
5.	Lidia Purnamasari. 2019 Sistem Pengendalian Intern Penggajian Pada BMT Anda Salatiga.	Metode yang digunakan sama-sama menggunakan metode kualitatif deskriptif.	Obyek pada penelitian ini membahas sistem pengendalian intern penggajian pada BMT Anda Salatiga, sedangkan dalam obyek penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu Sistem Pengendalian Intern Penggajian pada Koperasi Syariah Al-Kautsar Karangdurin