

ANALISIS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN TERHADAP PENGENDALIAN INTERN PADA KLINIK SPEEDLAB INDONESIA

Murniwati¹⁾, Nabila Mahjati Ismail²⁾

^{1,2}Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Univ. MH Thamrin Jakarta

Correspondence author: Murniwati, murniwati.mhthamrin@gmail.com, Jakarta, Indonesia

Abstract

This study aims to analyze the current payroll and wage system at the Speedlab Indonesia Clinic related to internal control practices according to Mulyadi's theory (2016). This research is descriptive research with qualitative data analysis methods using field studies through interviews and observing the system running at the Speedlab Indonesia Clinic. The results of the study concluded that the payroll and wage accounting system that is running still does not apply good internal control, because in the payroll system there is no separation of responsibilities for related activities and a clear assignment, also several good procedures have not been implemented such as the function of recording attendance time which is not separate from the function of making salary calculations, and the salary calculation function which is not separate from the finance function.

Keywords: payroll, wage system, accounting system, internal control

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa sistem penggajian dan pengupahan yang berjalan saat ini pada Klinik Speedlab Indonesia terkait praktek pengendalian intern sesuai teori Mulyadi (2016). Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode analisis data kualitatif menggunakan studi lapangan melalui wawancara dan mengamati sistem yang berjalan di Klinik Speedlab Indonesia. Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang berjalan masih belum menerapkan pengendalian intern yang baik, karena di dalam sistem penggajian tersebut belum ada pemisahan tanggung jawab atas kegiatan yang berkaitan dan penetapan tanggung jawab secara jelas serta belum dilaksanakannya beberapa prosedur baik seperti fungsi pencatatan waktu hadir yang tidak terpisah dari fungsi pembuatan perhitungan gaji dan Fungsi perhitungan gaji yang tidak terpisah dari fungsi keuangan.

Kata Kunci : sistem penggajian, sistem pengupahan, pengendalian intern

A. PENDAHULUAN

Pengelolaan perusahaan yang baik membutuhkan suatu sistem yang baik dan yang

sesuai dengan kondisi perusahaan. Dari sistem yang baik akan menghasilkan informasi yang akurat, tepat waktu, relevan dan lengkap (Syaharman, 2020). Sistem informasi

akuntansi merupakan salah satu bagian penting dari seluruh sistem informasi yang diperlukan oleh pihak manajemen perusahaan. Sistem informasi perusahaan terdiri atas suatu kerangka kerja yang terintegrasi dalam suatu perusahaan yang mempekerjakan sumber daya manusia dan modal untuk merubah data-data ekonomi menjadi informasi keuangan. Informasi tersebut digunakan untuk aktivitas manajemen perusahaan serta untuk melaporkan kinerja perusahaan pada pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan (Pratama, 2017).

Sistem informasi akuntansi terdiri dari berbagai macam sistem yang lebih kecil lagi di dalam sebuah perusahaan, salah satunya sistem penggajian dan pengupahan. Sistem ini mempunyai peranan yang penting dalam suatu perusahaan dan sistem ini bisa dikatakan sebagai sistem yang sangat membutuhkan perhatian khusus karena menyangkut kelangsungan hidup perusahaan dan kesejahteraan karyawan (Ester et al., 2023). Sedangkan tenaga kerja karyawan itu sendiri memiliki peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, sebab sebagai penggerak di dalam aktivitas-aktivitas perusahaan (Marsinah & Hatidah, 2022). Pada kenyataan dalam pekerjaan-pekerjaan pencatatan akuntansi penggajian dan pengupahan suatu perusahaan sering terjadi *over lapping* tugas tentang penggajian dan pengupahan yang akan menimbulkan penyelewengan dan penyimpangan dalam perusahaan (Widia et al., 2024).

Sistem penggajian dan pengupahan ini apabila pelaksanaannya telah dijalankan dengan tepat maka akan menimbulkan suatu kondisi lingkungan kerja yang memungkinkan kinerja serta produktivitas secara optimal bagi perusahaan (Oktafien & Bayyinah, 2017). Oleh karena itu penerapan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dalam perusahaan bertujuan untuk mengatur segala transaksi dan kegiatan yang berhubungan dengan gaji agar memudahkan pimpinan untuk menetapkan gaji karyawan (Oroh et al., 2021). Pengawasan yang baik juga dapat menyediakan informasi

data yang akurat untuk pengambilan keputusan.

Gaji dan upah merupakan hal yang penting bagi perusahaan dan karyawan karena bagi perusahaan gaji dan upah adalah alat yang dapat mendorong karyawan untuk tetap bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik, serta merupakan biaya yang cukup besar bagi perusahaan. Sedangkan bagi karyawan gaji dan upah merupakan sumber penghasilan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya (Oktafien & Bayyinah, 2017).

Untuk memenuhi hal tersebut maka perusahaan harus menciptakan adanya sistem akuntansi pembayaran gaji dan upah tenaga kerja yang secara rutin dilakukan oleh perusahaan (Rahman et al., 2023). Pengendalian biaya untuk penggajian dan pengupahan tenaga kerja dipegang penuh oleh manajemen. Dengan segala informasi yang berkaitan dengan pembayaran gaji dan upah seperti waktu kerja yang diinginkan, giliran waktu kerja, penggolongan gaji dan upah tenaga kerja ataupun informasi lainnya, perusahaan dapat menganalisis biaya-biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan khususnya untuk tenaga kerja (Hendri, 2015).

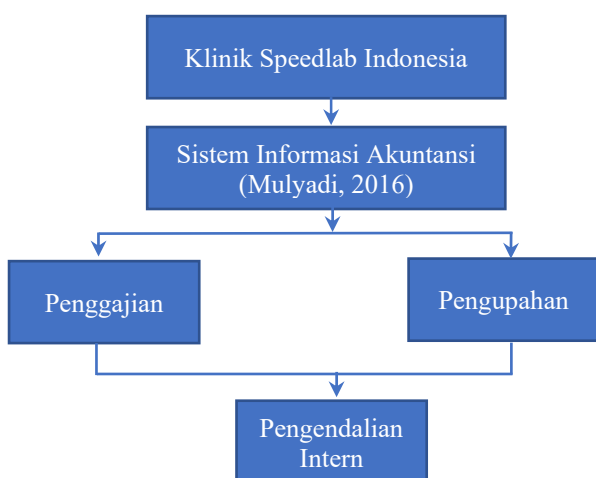
Sistem informasi akuntansi merupakan komponen atau unsur-unsur yang mengumpulkan, mengklarifikasikan, mengolah, menganalisa dan mengelompokkan informasi keuangan dan juga sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang relevan bagi pihak internal maupun pihak eksternal perusahaan. Sistem informasi akuntansi dapat membuat setiap proses yang ada didalam perusahaan menjadi lebih efektif, efisien dan terstruktur. Karena hal tersebut maka sistem informasi akuntansi menjadi hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan agar dapat berjalan sesuai dengan visi misi perusahaan (Mulyadi, 2016).

Pengendalian internal merupakan suatu aktivitas berupa prosedur-prosedur yang harus dilakukan untuk memberi keyakinan yang layak bahwa suatu kegiatan yang dilakukan tidak menyimpang dari seharusnya.

Pengendalian internal saat ini makin di butuhkan oleh perusahaan yang ingin menjalankan kegiatannya secara efektif dan efisien. Sistem pengendalian internal mempunyai tujuan untuk mentiadakan semua kemungkinan yang akan terjadi kesalahan. Sistem pengendalian internal yang baik akan menekan terjadinya kesalahan dan akan dipastikan dapat diketahui dengan cepat (Rahmaniar, 2022).

Pembayaran gaji dan upah merupakan kegiatan yang rutin dilakukan oleh perusahaan dimaksudkan untuk memberikan hak tenaga kerja yang telah memberikan tenaga dan pikiran untuk memajukan perusahaan. Oleh karena itu diperlukan sistem yang mampu mengendalikan gaji dan upah di suatu perusahaan. Sistem yang dimaksud adalah sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang dapat mengendalikan gaji dan upah tenaga kerja. Sistem ini membantu mendeteksi penyimpangan yang terjadi di dalam perusahaan. Sistem yang dimaksud adalah sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang dapat menegndalikan gaji dan upah tenaga kerja (Siska Yulia Weny, 2023). Oleh karena itu bukan hanya gaji dan upah yang dipikirkan oleh manajemen tapi sistem yang mengatur keduanya tersebut juga harus tepat sesuai apa yang telah ditentukan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti menjabarkan kerangka pemikiran seperti terlihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Seperti terlihat pada gambar 1 bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan yang diterapkan perusahaan sudah sesuai dengan teori akuntansi penggajian yang dikemukakan oleh (Mulyadi, 2016).

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode analisis data kualitatif. Penelitian dilakukan di Klinik SpeedLab Indonesia, Jl. Kemang Raya No.81A, Kota Jakarta Selatan. Waktu penelitian berlangsung dari Juni sampai dengan Juli 2021.

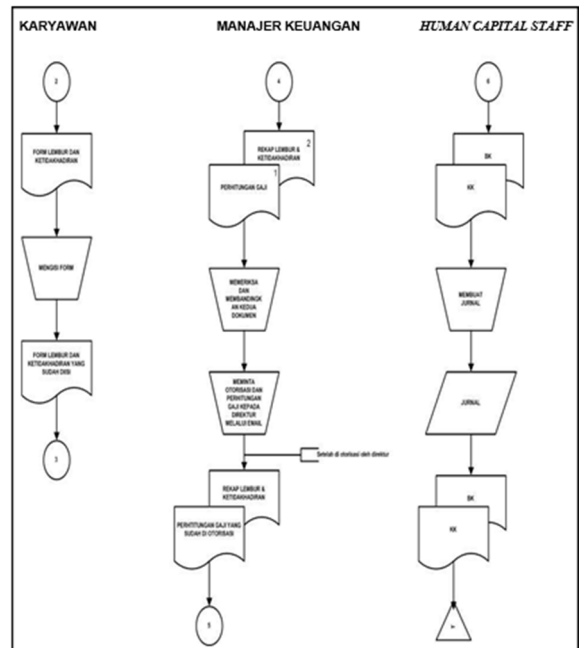
Untuk mendapatkan data yang diperlukan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah Wawancara (Interview) yaitu dengan cara mengadakan tanya jawab dengan informan di lingkungan Klinik SpeedLab Indonesia dalam hal ini adalah Manajer dan Staff Keuangan sebagai pihak yang terlibat langsung dalam pelaksanaan sistem penggajian dan pengupahan. Selain itu dilakukan Observasi dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian untuk memahami data subjek dan objek penelitian, serta mengumpulkan data sekunder yang diperlukan dalam pembahasan.

Analisis data dilakukan dengan memeriksa data-data yang diperoleh, merinci atau memberikan catatan-catatan, membandingkan, mengkategorikan data, selanjutnya memberikan penafsiran dan kesimpulan. Proses analisis data dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Pengumpulan data mentah melalui wawancara terhadap narasumber dan *key informant* yang berhubungan dengan kegiatan sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan.
2. Kategorisasi data, dengan menyederhanakan data-data yang telah berkode dalam rumusan kategori kata-kata kunci.
3. Penyimpulan sementara, yaitu penyimpulan sementara terhadap hasil kategorisasi data.

4. Triangulasi, pada tahap ini dilakukan proses perbandingan data-data (*cross check*), yaitu antar data hasil wawancara dengan hasil observasi. Hasil dari triangulasi adalah kesimpulan sementara menurut kategori-kategori data wawancara.

- a. Perbandingan unsur – unsur dokumen yang digunakan dalam sistem penggajian dan pengupahan di Klinik SpeedLab Indonesia.
- b. Perbandingan unsur – unsur fungsi yang terkait dalam sistem penggajian dan pengupahan di Klinik SpeedLab Indonesia.
- c. Perbandingan unsur-unsur aringan prosedur sistem penggajian dan pengupahan di Klinik SpeedLab Indonesia.



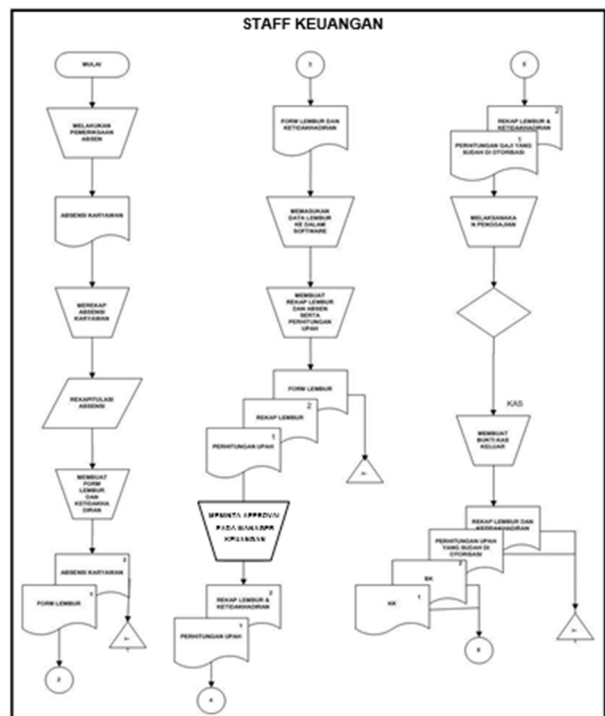
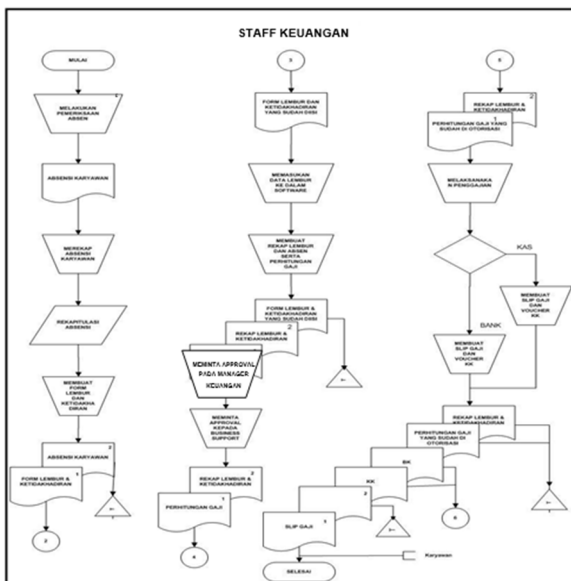
Gambar 2. Diagram Alir Sistem Penggajian

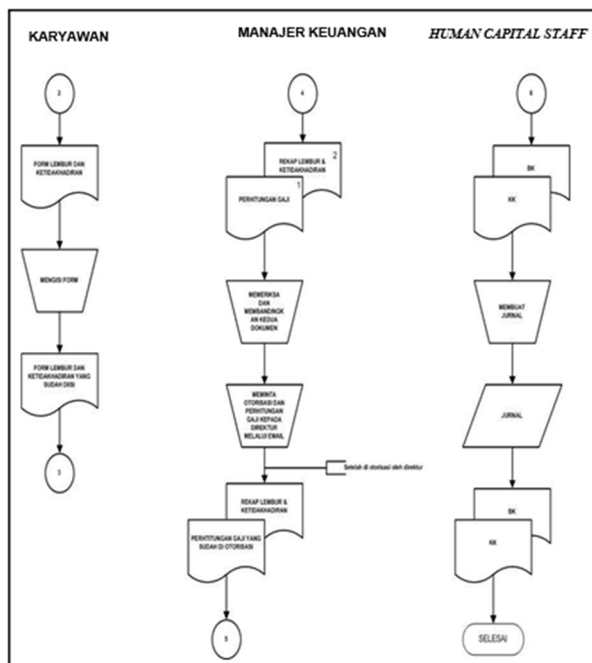
C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyajian Data

Peneliti menjelaskan penyajian data sistem informasi akuntansi penggajian yang diterapkan Oleh Klinik Speedlab Indonesia dengan menggunakan alat bantu berupa diagram alir (*flowchart*) seperti terlihat pada gambar 2.

Berikut ini akan diuraikan mengenai alur sistem pengupahan yang dilaksanakan oleh Klinik Speedlab Indonesia seperti terlihat pada gambar 3.





Gambar 3. Diagram Alir Sistem Pengupahan

Analisis Data

Dilakukan dengan memeriksa data-data yang diperoleh, merinci atau memberikan catatan-catatan, membandingkan, mengkategorikan data, selanjutnya memberikan kesimpulan. Analisa data dilakukan dengan menggunakan tabel perbandingan antara kondisi yang ada dibandingkan dengan kondisi yang idealnya ada menurut teori (Mulyadi, 2016).

a. Sistem dan Prosedur Penggajian dan Pengupahan

Hasil analisis untuk sistem dan prosedur dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Tabel perbandingan unsur tentang prosedur

UNSUR	PRAKTIK ADA TIDAK	KETERANGAN
Prosedur Pencatatan Waktu Hadir	V	Pada klinik speedlab Indonesia sudah sesuai prosedur dan teori akuntansi menurut Mulyadi (2016) pencatatan waktu hadir dilakukan oleh <i>Human Capital staff</i>

UNSUR	PRAKTIK ADA TIDAK	KETERANGAN
Prosedur Pencatatan Waktu Kerja	V	Pada klinik speedlab Indonesia tidak ada pencatatan waktu kerja karena pada umumnya pencatatan waktu kerja dilakukan pada perusahaan manufaktur/pabrik
Prosedur Pembuatan Daftar Gaji dan Upah	V	Pada klinik speedlab Indonesia sudah sesuai prosedur dan teori akuntansi menurut Mulyadi (2016) pembuatan daftar gaji dan upah dilakukan <i>Human Capital staff</i> berdasarkan surat keputusan yang ada dan juga waktu hadir karyawan.
Prosedur Pembayaran Gaji dan Upah	V	Pada klinik speedlab Indonesia sudah sesuai prosedur dan teori akuntansi menurut Mulyadi (2016) bahwa pembayaran gaji dan upah ini melibatkan fungsi akuntansi dan juga fungsi keuangan.

b. Fungsi yang Terkait Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan

Hasil analisis untuk fungsi terkait dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Tabel perbandingan unsur fungsi

UNSUR	PRAKTIK ADA TIDAK	KETERANGAN
Fungsi Kepegawaian	V	Pada klinik speedlab Indonesia sudah sesuai dengan teori akuntansi menurut Mulyadi (2016) yang dimana fungsi kepegawaian ini adalah <i>Human Capital staff</i>
Fungsi Pencatatan Waktu	V	Pada klinik speedlab Indonesia fungsi pencatatan waktu dilakukan oleh <i>Human Capital staff</i> , yang dimana <i>Human Capital staff</i> juga

UNSUR	PRAKTIK		KETERANGAN
	ADA	TIDAK	
Fungsi Pembuatan Daftar Gaji dan Upah	V		melakukan pembuatan daftar gaji dan upah. Pada klinik speedlab Indonesia sudah sesuai dengan teori akuntansi menurut Mulyadi (2016) fungsi pembuatan daftar gaji dan upah dilakukan oleh <i>Human Capital staff</i> .
Fungsi Akuntansi			Pada klinik speedlab Indonesia sudah sesuai dengan teori akuntansi menurut Mulyadi (2016) fungsi akuntansi ini dilakukan oleh staf keuangan.
Fungsi Keuangan	V		Pada klinik speedlab Indonesia fungsi keuangan ini dilakukan oleh <i>Human Capital staff</i> melalui sistem payroll yang bekerja sama dengan bank BCA yang otomatis masuk ke rekening masing-masing karyawan.

c. Dokumen yang digunakan dalam sistem penggajian dan pengupahan Hasil analisis untuk fungsi terkait dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Tabel perbandingan unsur dokumen

UNSUR	PRAKTIK		KETERANGAN
	ADA	TIDAK	
Dokumen Pendukung perubahan Gaji dan Upah	V		Pada klinik speedlab Indonesia memiliki dokumen pendukung perubahan gaji dan upah sesuai dengan teori akuntansi Mulyadi (2016)

UNSUR	PRAKTIK		KETERANGAN
	ADA	TIDAK	
Kartu Jam Hadir	V		Pada klinik speedlab Indonesia kartu jam hadir ini berupa aplikasi yang diunduh di handphone masing-masing karyawan, dan bisa diakses oleh <i>Human Capital staff</i> untuk kepentingan pencatatan waktu hadir karyawan.
Kartu Jam Kerja		V	Pada klinik speedlab Indonesia tidak menggunakan kartu jam kerja, karena pada umumnya pencatatan waktu kerja dilakukan pada perusahaan manufaktur/pabrik
Daftar Gaji dan Upah	V		Pada klinik speedlab Indonesia daftar gaji dan upah sudah sesuai dengan teori akuntansi Mulyadi (2016)
Rekap Daftar Gaji dan Upah	V		Pada klinik speedlab Indonesia rekap daftar gaji dan upah sudah sesuai dengan teori akuntansi Mulyadi (2016)
Surat Pernyataan Gaji	V		Pada klinik speedlab Indonesia surat pernyataan gaji dan upah disebut sebagai slip gaji yang dibuat 2 rangkap, untuk karyawan dan arsip

Pembahasan

Sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan pada Klinik SpeedLab Indonesia secara garis besar sudah sesuai dengan prosedur, namun masih terdapat hal hal yang tidak sesuai dengan teori yang harusnya diterapkan demi mengurangi terjadinya kesalahan atau penyelewengan dalam bekerja yang bisa saja dilakukan oleh karyawan dan dapat mengganggu efektifitas pengendalian intern. Untuk itu berikut sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang terjadi pada klinik speedlab Indonesia :

1. Struktur Organisasi

- a. Fungsi pencatatan waktu hadir tidak terpisah dari fungsi pembuatan perhitungan gaji dan upah.

Dalam sistem penggajian dan pengupahan karyawan Klinik SpeedLab Indonesia, fungsi pencatatan waktu hadir atau absen karyawan dilakukan oleh Human Capital staff, dimana Human Capital staff dapat melihat semua lemburan dan ketidakhadiran karyawan. Ini menjadi kelemahan pengendalian intern, sebab Human Capital staff dapat mengubah data waktu hadir yang merupakan dasar untuk perhitungan gaji dan upah karyawan. kondisi ini pun menjelaskan bahwa data waktu hadir tidak untuk dijadikan dasar perhitungan gaji dan upah karyawan.

- b. Fungsi perhitungan gaji dan upah tidak terpisah dari fungsi keuangan.

Di Klinik SpeedLab Indonesia, *Human Capital staff* bertugas untuk membayarkan gaji dan upah kepada karyawan merangkap juga untuk membuat daftar perhitungan gaji dan upah karyawan. Hal ini merupakan kelemahan dalam pengendalian karena *Human Capital staff* dapat menyesuaikan perhitungan gaji dan upah yang dia inginkan tanpa harus cek berulang-ulang oleh manager keuangan.

2. Sistem Otorisasi

- a. Setiap orang yang namanya tercantum dalam perhitungan gaji dan upah harus memiliki surat keputusan pengangkatan sebagai karyawan perusahaan yang di tandatangani oleh CEO. Hal ini menjadi kekuatan pengendalian intern pada Klinik Speedlab Indonesia.

- b. Setiap perubahan gaji dan upah karyawan karena perubahan pangkat harus didasarkan pada surat keterangan kontrak kerja karyawan yang bersangkutan. Hal ini merupakan

kekuatan dalam sistem pengendalian intern untuk sistem penggajian dan pengupahan karyawan di Klinik SpeedLab Indonesia, karena setiap perubahan gaji dan upah didukung dengan data kontrak kerja karyawan yang bersangkutan sehingga tidak diragukan apa alasan adanya perubahan gaji dan upah tersebut dan tidak ada *missed communication* antara karyawan dan perusahaan.

- c. Setiap pemotongan dan penambahan pada nilai gaji dan upah harus mendapatkan persetujuan dari manager keuangan yang mendapatkan otorisasi dari direktur utama. Sistem otorisasi ini merupakan kekuatan dalam sistem pengendalian intern untuk sistem penggajian dan upah karyawan. Hal ini dilakukan agar data gaji dan upah yang tercantum dapat di andalkan karena keputusan atas pemotongan dan penambahan pada nilai gaji ada pada direktur utama.

- d. Rekap lembur dan ketidakhadiran harus diotorisasi oleh bagian manager keuangan. Hal ini merupakan kelemahan untuk sistem penggajian dan pengupahan karyawan di Klinik SpeedLab Indonesia. Kelemahannya terletak pada manager keuangan yang mengotorisasi rekap lembur dan ketidakhadiran bukan form lembur dan ketidakhadiran. Sementara form lembur dan ketidakhadiran merupakan dasar untuk pembuatan rekap lembur dan ketidakhadiran. Hal ini bisa mengakibatkan berubahnya data lembur dan ketidakhadiran yang dilaksanakan oleh staff keuangan, yang merupakan dasar untuk pembuatan rekap lembur dan ketidakhadiran beserta perhitungan gaji dan upah.

- e. Daftar gaji dan upah yang harus diotorisasi oleh manager keuangan, ini menjadi kekuatan untuk meminimalisir kesalahan pada penggajian dan pengupahan.

- f. Bukti kas keluar yang harus diotorisasi oleh fungsi akuntansi untuk pembayaran gaji dan upah karyawan. Pada bagian ini yang mengotorisasi adalah manager keuangan, ini merupakan kekuatan untuk menghindari kecurangan.
3. Prosedur Pencatatan
Perubahan dalam slip gaji dan upah karyawan direkonsiliasi dengan perhitungan gaji dan upah karyawan. Hal ini merupakan kekuatan untuk sistem penggajian dan pengupahan karyawan di Klinik SpeedLab Indonesia. Dengan adanya rekonsiliasi antara perubahan slip gaji dan upah dengan perhitungan gaji dan upah karyawan, tidak akan diragukan lagi ketelitian data yang ada di slip gaji dan upah. Kemungkinan kesalahan yang terjadi akan sangat kecil.
 4. Praktik Yang Sehat
 - a. Pelaksanaan absensi pada karyawan di kontrol oleh *Human Capital staff*, hanya pada saat apabila ada karyawan yang tidak tepat waktu atau tidak valid pada absensi nya harus menunggu persetujuan dari *Human Capital staff*. Ini merupakan kekuatan untuk Klinik SpeedLab Indonesia agar menghindari kecurangan pada karyawan yang menggunakan absen tersebut.
 - b. verifikasi kebenaran dan ketelitian perhitungan atas pembuatan daftar gaji dan upah oleh fungsi akuntansi sebelum dilakukan pembayaran. Verifikasi dilakukan oleh manager keuangan sebelum dijalankannya proses penggajian dan pengupahan. Ini bisa disebut juga sebagai *double cross check* agar lebih teliti dan meminimalisir kesalahan.
 - c. Slip gaji dan upah disimpan oleh pembuat daftar gaji dan upah. Ini merupakan kekuatan pengendalian intern yang ada pada sistem penggajiandan pengupahan karyawan pada Klinik SpeedLab Indonesia. Slip

gaji merupakan tanda terima gaji dan upah oleh karyawan yang berhak.

D. PENUTUP

Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan dalam penerapan sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan ditemukan bahwa komponen-komponen yang ada pada sistem penggajian dan pengupahan karyawan pada Klinik SpeedLab Indonesia adalah gaji pokok, tunjangan jabatan, transport dan uang makan, lembur, uang dinas, pemotongan BPJS, dan pemotongan ketidakhadiran.

Alur *flowchart* sistem penggajian pada Klinik SpeedLab Indonesia menggambarkan jalannya sistem penggajian. Dan diakhiri dengan slip gaji kepada karyawan yang bersangkutan. Alur *flowchart* sistem pengupahan menggambarkan jalannya sistem pengupahan yang di akhiri dengan membuat dokumen bukti kas dan kas keluar tanpa memberikan slip gaji kepada karyawan yang bersangkutan.

Pengendalian intern untuk sistem penggajian dan pengupahan pada Klinik SpeedLab Indonesia masih kurang baik, karena di dalam sistem penggajian tersebut belum ada pemisahan tanggung jawab atas kegiatan yang berkaitan dan penetapan tanggung jawab secara jelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ester, T. C., Tirayoh, V., & Rondonuwu, S. (2023). Evaluasi Sistem Dan Prosedur Pengendalian Intern Penggajian Di Mitsubishi Beta Berlian Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 957(3), 957–965.
<https://doi.org/10.35794/emba.v1i1i3.49589>
- Hendri, Z. (2015). Sistem Pengendalian Intern Dalam Sistem Penggajian di PT Chevron Pacific Indonesia. *Iqtishaduna : Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 4(2), 177–191.

- Marsinah, & Hatidah. (2022). Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Bersama. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 554–566. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1007>
- Mulyadi. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Oktafien, S., & Bayyinah, N. (2017). Sistem Pengendalian Internal Penggajian terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Studi pada PT. Mandala Multifinance, Tbk Bandung). *Performa : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(1), 65–85. <https://doi.org/10.29313/performa.v0i1.2642>
- Oroh, A. A., Kalangi, L., & Kalalo, M. Y. . (2021). Evaluasi Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian Dalam Meningkatkan Pengendalian Intern Pada Pt. Buana Finance, Tbk Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 584–595. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i3.34948>
- Pratama, B. (2017). Pengembangan Sistem Informasi Akuntansi Melalui Pemanfaatan Teknologi Pada Pt. Prodia Diacro Laboratories. *JEMI: Jurnal STEI Ekonomi*, 26(01), 18–35. <https://doi.org/10.36406/jemi.v26i01.195>
- Rahman, A. Z., Fajriani, M., & Oktaviah, N. (2023). Analisis Sistem Penggajian Karyawan pada Perusahaan Waralaba. *JAEBE : Journal of Accounting, Economics, and Business Education*, 1(2), 47–53. <https://doi.org/10.62794/jaebe.v1i2.80>
- Rahmaniar. (2022). Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal. *HEI EMA: Jurnal Riset Hukum, Ekonomi Islam, Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 96–104. <https://doi.org/10.61393/heiema.v1i1.119>
- Siska Yulia Weny. (2023). Penerapan Pengendalian Intern Untuk Meningkatkan Sistem Dan Prosedur Akuntansi Penggajian Pada PT. Sispum Sarana Graha. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(1), 149–163. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i1.712>
- Syahrman, S. (2020). Peranan Sistem Informasi Akuntansi Dalam Mengambil Keputusan Manajemen Pada PT Walet Solusindo. *Bisnis Net: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 185–192. <https://doi.org/10.46576/bn.v3i2.1007>
- Widia, R., Aryanto, D. D., Setiawan, T. F., Pier, V., Sakhira, P. I., & Feriyanto. (2024). Penerapan Sistem Akuntansi Pada PT . Segi Muda Bertiga. *JEPI : Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 2(1), 132–145. <https://doi.org/10.61132/jepi.v2i1.354>