



Analysis Of Payroll And Wage Accounting Systems In Internal Control at PT. Daria Dharma Pratama Oil Palm Plantation (Case Study of Sibak Village, Ipuh District, Mukomuko Regency)

Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Pengendalian Internal Pada Perkebunan Kelapa Sawit PT. Daria Dharma Pratama (Studi Kasus Desa Sibak Kecamatan Ipuh Kabupaten Mukomuko)

Ahmad Sumarlan¹⁾; Hafizh Misbach Yezet²⁾

¹⁾ *Study Program of Accounting Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu*

²⁾ *Department of Accounting, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu*

Email: ²⁾ hafiz07ajah@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [19 Juni 2023]

Revised [30 Juni 2023]

Accepted [14 Juli 2023]

KEYWORDS

*Locus of Control, Komitmen
Organisasi, Kinerja*

**This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license**



ABSTRAK

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana pelaksanaan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT. Daria Dharma Pratama. Tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT. Daria Dharma Pratama. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif. Penelitian ini di bertujuan untuk mengetahui sistem pengendalian intern akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT. Daria Dharma Pratama, di mana sistem pengendalian intern tersebut memiliki indikator seperti sruktur organisasi, sistem otorisasi, praktik yang sehat, serta karyawan yang cakap. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data pimer yang berupa data yang diperoleh langsung dari HRD dan Asisten perusahaan. Data sekunder diperoleh untuk melengkapi data primer yaitu : Sejarah perkembangan perusahaan dan struktur organisasi PT. Daria Dharma Pratama, aktivitas perusahaan dan sistem penggajian dan pengupahan perusahaan. Teknik analisis data dilakukan dengan cara mengatur secara sistematis pedoman wawancara, catatan lapangan, data kepustakaan untuk mendapatkan pengetahuan dari data PT. Daria Dharma Pratama, kemudian memformulasikan secara deskriptif, selanjutnya memproses data tersebut. Hasil analisis menunjukkan terdapat pemisahan tugas yang baik sehingga karyawan lebih fokus dengan satu pekerjaan serta manipulasi data atas daftar hadir karyawan yang disebabkan daftar absensi hanya berisi waktu hadir saja, serta kurangnya pengawasan atas kehadiran karyawan dilapangan, hal ini menunjukkan kelemahan yang terjadi pada perusahaan atas sistem pengendalian intern atas penggajian dan pengupahan yang belum baik.

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is how is the implementation of the payroll and wage accounting system at PT. Daria Dharma Pratama . The aim is to find out how the implementation of the payroll and wage accounting system at PT. Daria Dharma Pratama . This research includes descriptive research. This study aims to determine the payroll and wage accounting internal control system at PT. Daria Dharma Pratama , where the internal control system has indicators such as organizational structure, authorization system, healthy practices, and capability of employees. The data used are primary data and secondary data. Primary data in the form of data obtained directly from HRD and company assistants. Secondary data was obtained to complement the primary data, namely: History of company development and organizational structure of PT. Daria Dharma Pratama , company activities and company payroll and wage systems. Data analysis techniques were carried out by systematically arranging interview guidelines, field notes, and library data to gain knowledge from data of PT Daria Dharma Pratama , then formulates it descriptively, and at last processes the data.

The results of the analysis show that there is a good segregation of duties so that employees are more focused on one job and manipulation of data on employee attendance lists because it only contains time attendance, as well as a lack of monitoring of employee attendance in the field, this shows the weaknesses that occur in the company's system Internal control over payroll and remuneration is not good.

PENDAHULUAN

Di era perkembangan teknologi yang berkembang saat ini, setiap perusahaan baik perusahaan dagang, manufaktur, maupun jasa pada umumnya mempunyai tujuan utama salah satunya adalah mendapatkan keuntungan sehingga perusahaan dapat menjamin kelangsungan hidupnya. Manajemen dituntut untuk bekerja keras secara profesional dengan menerapkan konsep manajemen secara efektif dan efisien. Efektif diartikan agar sistem akuntansi yang disusun dapat menyediakan informasi yang tepat waktu, sedangkan efisiensi diartikan agar sistem akuntansi yang disusun dapat dilaksanakan dengan biaya yang relatif rendah dan paling penting adalah harus dapat menjaga harta dan kekayaan milik perusahaan. Efektivitas menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran (hasil

akhir) yang telah ditetapkan secara tepat. Efektivitas juga dapat dikatakan sebagai tolak ukur keberhasilan atau organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut dapat berhubungan dengan hasil operasi perusahaan (Asima Bettaria Munthe dan lain-lain, 2017).

Perkembangan teknologi yang semakin meningkat juga mempengaruhi perkembangan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin meningkatnya teknologi dalam menjalankan kegiatan operasional tentunya juga harus didukung dengan adanya sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas untuk mendukung tercapainya tujuan utama perusahaan. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan juga akan didukung dengan diterapkannya sistem informasi akuntansi pada perusahaan (Yenni Vera Fibriyanti, 2017).

Salah satu faktor pendukung kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, ini dilihat dari tingkat gaji yang mempengaruhi sifat dan tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kinerja yang baik dapat mendukung produktivitas perusahaan, yang berdampak langsung terhadap peningkatan laba bagi perusahaan. Bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh suatu perusahaan atau instansi kepada karyawan, umumnya gaji dibayarkan perbulan. Masalah gaji adalah masalah yang sensitive, maka tidak mudah bagi perusahaan untuk menetapkan gaji. Untuk mengatasi kekeliruan akibat tidak teliti dan tidak tepatnya penetapan, penggolongan, pencatatan serta pembayaran atas gaji, maka perlu diatur tingkatan kerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, gaji dan upah yang diberikan pada karyawan akan mempengaruhi juga terhadap produktivitas kerja, maka perusahaan harus memberi imbalan jasa secara wajar sesuai dengan prestasi yang dimiliki masing-masing pada diri karyawan dan kemampuan perusahaan. Sehingga apa yang akan diharapkan oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai apa yang diinginkan. Permasalahan yang sering terjadi dalam pengelolaan gaji dan upah adalah adanya perhitungan baik jam kerja maupun tarif upah, memasukkan karyawan fiktif, pemotongan gaji yang salah dan pembayaran gaji yang salah orang berakibat bagi perusahaan akan mengalami kerugian dan bagi karyawan dapat berakibat penurunan pangkat dan mutasi. Untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan, maka diperlukan penggolongan gaji dan upah yang memadai adil dan jelas. Baik dalam hal ini adalah perusahaan memberikan gaji dan upah sesuai dengan tarif upah dan jam kerja sesuai dengan catatan perusahaan dengan yang diterima karyawan, sedangkan adil berdasarkan prestasi kerja masing-masing karyawan sehingga jelas antara hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan yaitu bagi karyawan sebagai pekerja dan bagi perusahaan sebagai pembayar gaji.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mulyadi (2016:317) dijelaskan bahwa proses penggajian karyawan dalam perusahaan harus melibatkan beberapa fungsi diantaranya adalah fungsi kepegawaian, fungsi pencatat waktu, fungsi pembuat daftar gaji, fungsi akuntansi dan fungsi keuangan. Suatu perusahaan sebaiknya mempunyai sistem informasi penggajian yang baik, karena bila perusahaan tersebut tidak memiliki suatu sistem informasi penggajian yang baik akan menyebabkan terjadinya penyelewengan atau penyimpangan dalam melaksanakan tanggung jawab masing-masing. Pencegahan penyelewengan dapat dilakukan dengan adanya pemisahan tugas atau fungsi yang tegas antara fungsi operasional, fungsi otorisasi, dan fungsi pencatatan.

LANDASAN TEORI

Sistem Akuntansi

Mulyadi (2016: 3) sistem akuntansi adalah organisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan. Sedangkan menurut Reeve (2013:223) Sistem akuntansi adalah metode dan prosedur untuk mengumpulkan, mengelompokkan, merangkum, serta melaporkan informasi operasi dan keuangan sebuah perusahaan.

Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal (Mulyadi, 2016:129) meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga asset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Definisi sistem pengendalian internal tersebut menekankan tujuan yang hendak dicapai, dan bukan pada unsur-unsur yang membentuk sistem tersebut. Dengan demikian, pengertian pengendalian internal tersebut diatas berlaku baik dalam perusahaan yang mengolah informasinya secara manual, dengan mesin pembukuan, maupun dengan komputer.

Menurut Romney dan Steinbart (2016:226) pengendalian internal adalah sebuah proses yang menyebar keseluruhan aktivitas manajemen dimana pengendalian internal memberikan jaminan yang memadai untuk melaporkan aset, mengelola catatan secara detail yang baik untuk melaporkan, aset perusahaan secara akurat dan wajar, memberikan informasi yang akurat, dan reliabel.



Unsur-Unsur Sistem Pengendalian Internal

Unsur sistem pengendalian intern (Mulyadi, 2016:130) adalah:

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.
Struktur organisasi merupakan kerangka pembagian tanggung jawab fungsional kepada unit-unit organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan pokok perusahaan. Dalam perusahaan manufaktur misalnya, kegiatan pokoknya adalah memproduksi dan menjual produk. Untuk melaksanakan kegiatan pokok tersebut dibentuk departemen produksi, departemen pemasaran, dan departemen keuangan dan umum. Departemen-departemen ini kemudian dibagi-bagi lebih lanjut menjadi unit-unit organisasi yang lebih kecil untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan perusahaan. Pembagian tanggung jawab fungsional dalam organisasi ini didasarkan pada prinsip-prinsip berikut ini:
2. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap asset, utang, pendapatan, dan beban.
Dalam organisasi, setiap transaksi hanya terjadi atas dasar otorisasi dari pejabat yang memiliki wewenang untuk menyetujui terjadinya transaksi tersebut. Oleh karena itu, dalam organisasi harus dibuat sistem yang mengatur pembagian wewenang untuk otorisasi atas terlaksananya setiap transaksi.
3. Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi.
Pembagian tanggung jawab fungsional dan sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang telah ditetapkan tidak akan terlaksana dengan baik jika tidak diciptakan cara-cara untuk menjamin praktik yang sehat dalam pelaksanaannya.
4. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.
Bagaimana pun baiknya struktur organisasi, sistem otorisasi dan prosedur pencatatan, serta berbagai cara yang diciptakan untuk mendorong praktik yang sehat, semuanya sangat bergantung kepada manusia yang melaksanakannya.

Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan

Bagi kebanyakan perusahaan, pengertian penggajian dan pengupahan adalah suatu sistem prosedur dan catatan-catatan yang digunakan untuk menetapkan secara cepat, tepat, dan teliti berapa besar gaji dan upah yang harus diterima setiap karyawan, berapa yang harus dipotong untuk pajak pendapatan, dan sisa gaji yang benar-benar dibayarkan kepada karyawan.

Menurut Mulyadi (2016:309), definisi gaji ialah imbalan yang bersifat tetap yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang telah mempunyai jabatan, atau jenjang karir yang lebih tinggi dalam bekerja untuk perusahaan. Sedangkan upah ialah imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap buruh atau pekerja borongan sesuai dengan jumlah jam kerja yang tercatat di kartu upah. Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan. Gaji dan upah dapat dijadikan sebagai pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan rajin. Dengan gaji dan upah yang dibayarkan pada karyawan dapat mencukupi kebutuhan pokok sehari-hari. Pada umumnya gaji yang dibayarkan pada karyawan secara tetap perbulan berdasarkan jabatan, dan tingkat pendidikan yang dimilikinya. Sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang di hasilkan. Pemberian gaji dan upah yang cukup tinggi akan menjadi perangsang dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, gaji dan upah yang diberikan pada karyawan akan mempengaruhi juga terhadap produktivitas kerja, maka perusahaan harus memberi imbalan jasa secara wajar sesuai dengan prestasi yang dimiliki masing-masing pada diri karyawan dan kemampuan perusahaan. Sehingga apa yang akan diharapkan oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai apa yang di inginkan (Suhardan, 2019).

Fungsi sistem penggajian dan pengupahan

Menurut (Lalu Edy Sastrawan dan lain-lain., 2021) kegiatan penggajian dan pengupahan meliputi lima fungsi, yaitu :

- 1) Fungsi Kepegawaian
- 2) Fungsi Pencatatan Waktu
- 3) Fungsi Pembuat Daftar Gaji dan Upah
- 4) Fungsi Akuntansi
- 5) Fungsi Keuangan

Prosedur Dalam Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan

Menurut Mulyadi (2016: 319) menyatakan bahwa prosedur yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian yaitu:

- 1) Prosedur Penerimaan dan Penempatan Karyawan

- 2) Prosedur Pencatatan Waktu
- 3) Prosedur Perhitungan Gaji
- 4) Prosedur Pembayaran gaji

Dokumen Sistem Penggajian dan Pengupahan

Menurut Mulyadi (2016:321) Dokumen yang digunakan dalam sistem penggajian dan pengupahan adalah :

- 1) Dokumen pendukung perubahan gaji dan upah
- 2) Kartu jam hadir
- 3) Kartu jam kerja
- 4) Daftar gaji dan upah
- 5) Rekap daftar gaji dan upah
- 6) Surat pernyataan gaji dan upah
- 7) Amplop gaji dan upah
- 8) Bukti kas keluar

Catatan Sistem Penggajian dan Pengupahan

Menurut Mulyadi (2016:371) catatan akuntansi yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan adalah :

- 1) Jurnal umum
- 2) Kartu harga pokok produk
- 3) Kartu biaya
- 4) Kartu penghasilan karyawan

METODE PENELITIAN

Metode Analisi

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif pada PT. Daria Dharma Pratama mengenai masalah penelitian. Penelitian melakukan observasi, dokumentasi dan wawancara terhadap bagian sumber daya manusia, asisten dan personalia yang terkait dengan pengelolaan gaji dan upah pada PT. Daria Dharma Pratama untuk mengetahui sistem akuntansi penggajian dan pengupahan serta sistem pengendalian internal yang dilakukan perusahaan. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif kualitatif, dan interpretatif. Analisis data dilakukan dengan cara mengatur secara sistematis pedoman wawancara, catatan lapangan, data kepustakaan untuk mendapatkan pengetahuan dari data, kemudian memformulasikan secara deskriptif, selanjutnya memproses data tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan

Fungsi yang Terkait Dalam Sistem Akuntansi Penggajian & Pengupahan Pada PT. Daria Dharma Pratama

Pada PT. Daria Dharma Pratama dapat dikatakan sudah baik karena adanya pemisahan tugas antara bagian yang meng-input data gaji dengan bagian yang mengolah data gaji. Dimana fungsi pembuat daftar hadir karyawan dilakukan oleh krani dan bagian administrasi yang melakukan perhitungan dan pembuatan gaji dan upah.

Jaringan Prosedur yang Membentuk Sistem Informasi Akuntansi Penggajian & Pengupahan Pada PT. Daria Dharma Pratama

Dapat dikatakan bahwa prosedur yang membentuk sistem belum seluruhnya dapat mendukung efektivitas pengendalian internal, hal ini dapat dilihat dari absensi yang dilakukan masih banyak karyawan yang terlambat datang dan adanya perbedaan absen manual dan absen fingerprint. Prosedur pembuatan daftar gaji dan upah sudah dilakukan dengan baik, karena terdapat perangkat tugas yang dilakukan oleh fungsi pencatatan waktu hadir dengan fungsi pembuatan daftar gaji dan upah sederhana yang dibuat oleh krani dan bagian administrasi.

Dokumen yang Terkait dalam Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Pada PT. Daria Dharma Pratama



Berdasarkan penelitian di atas, maka dapat diketahui bahwa dokumen yang digunakan dalam proses penggajian belum cukup memenuhi prosedur, karena dokumen yang dibuat oleh perusahaan belum lengkap dan belum sesuai dengan teori sistem akuntansi penggajian dan pengupahan.

Catatan Akuntansi dalam Sistem Informasi Akuntansi Penggajian & Pengupahan Pada PT. Daria Dharma Pratama

Dari hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa catatan akuntansi yang digunakan adalah jurnal umum dan kartu penghasilan karyawan. Cacatan akuntansi yang digunakan belum baik. Hal ini dibuktikan dengan dibuatnya jurnal umum dan kartu penghasilan karyawan untuk mencatat transaksi yang berkaitan dengan pemberian gaji dan upah karyawan sehingga tidak dikelompokkan seperti pembuatan buku besar.

Analisis Pengendalian Intern Penggajian & Pengupahan Pada PT. Daria Dharma Pratama Struktur Organisasi

Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa sistem pengendalian internal terhadap struktur organisasi pada PT. Daria Dharma Pratama telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat dilihat telah dilakukan pemisahan tugas pada bagian keuangan dan bagian akuntansi serta bagian pengawas dan bagian keuangan. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Daria Dharma Pratama telah melakukan sistem pengendalian internal yang baik.

Sistem Otorisasi

Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa sistem pengendalian internal terhadap sistem otorisasi pada PT. Daria Dharma Pratama masih kurang baik. Seharusnya dalam sistem pengendalian internal yang benar bahwa perintah lembur harus diotorisasi oleh kepala bagian yang bersangkutan.

Praktik yang Sehat

Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa pada PT. Daria Dharma Pratama menggunakan pencatatan waktu manual yang diawasi oleh bagian mandor dan fingerprint diawasi oleh bagian personalia. Daftar hadir tersebut kemudian diserahkan kepada bagian krani untuk membuat daftar gaji dan upah karyawan, Selanjutnya daftar gaji dan upah diberikan kepada bagian keuangan untuk menghitung besarnya gaji dan upah karyawan. Hal ini sudah sesuai dengan teori praktik yang sehat pada sistem penggajian dan pengupahan, dengan memisahkan bagian pembuatan daftar gaji dan upah serta pembuatan perhitungan gaji dan upah karyawan.

Karyawan yang Cakap

Berdasarkan penelitian dapat diketahui unsur sistem pengendalian internal karyawan yang cakap telah sesuai dengan teori yang ada, namun terdapat kekurangan dalam unsur ini yaitu tingkat pendidikan yang rendah sehingga banyak karyawan yang kurang cakap dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal pada PT. Daria Dharma Pratama masih kurang baik. Namun semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja maka semakin tinggi pula resiko terjadinya kecurangan yang bisa saja dilakukan oleh karyawan. Maka dari itu untuk meminimalisir terjadinya kecurangan tersebut perlu dilakukannya pengawasan dan pengecekan langsung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- 1) Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT. Daria Dharma Pratama sudah berjalan cukup baik. Dokumen-dokumen yang dihasilkan, catatan akuntansi, prosedur penggajian dan pengupahan sudah sesuai dengan teori yang ada, hanya beberapa yang tidak sesuai dengan teori yang ada seperti tidak adanya buku besar, amplop gaji dan upah serta karyawan yang tidak disiplin.
- 2) Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT. Daria Dharma Pratama sudah seluruhnya mendukung unsur pengendalian intern yang terkait pada penggajian dan pengupahan karena sudah menunjukkan pertanggungjawabannya kepada pihak yang berwenang didalamnya. Peranan sumber daya manusia dalam pengolahan data gaji juga penting untuk mendukung kecepatan dan ketepatan proses perhitungan dan pelaporan data gaji karyawan. Pengolahan data penggajian dan pengupahan pada PT. Daria Dharma Pratama menggunakan EPMS (Electronic Plantation Microsoft System) sudah cukup efektif karena tidak lagi dilakukan secara manual melalui catatan buku, sehingga memudahkan dalam pencarian data yang diperlukan.

Saran

- 1) Sebaiknya dalam absensi fingerprint dan manual, karyawan yang terlambat dalam jam masuk kerja lebih meningkatkan kedisiplinannya karena absensi karyawan dan lembur karyawan yang digunakan sebagai dasar perhitungan gaji dan upah karyawan. Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT. Daria Dharma Pratama sudah baik mendukung pengendalian internal, namun perlu adanya pengawasan dalam absensi fingerprint dan manual agar karyawan tidak lalai dalam tugasnya dan lebih disiplin dalam absensi agar tidak ada keterlambatan jam masuk kehadirannya.
- 2) Hendaknya perusahaan dapat melaksanakan otorisasi perintah lembur oleh kepala bagian yang bersangkutan serta meningkatkan kualitas informasi keuangan yang memadai dengan menerapkan kelengkapan dokumen yang tepat dan mendukung pelaksanaan sistem penggajian dan pengupahan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Asima Bettaria Munthe, Silalahi, M., & Simamora, R. J. (2017). *Fungsi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal Penggajian Pada PTPN III (PERSERO) Medan. Jurnal Manajemen Informatika & Komputerisasi Akuntansi, 1(1), 46–57.*
- Harahap, Seprida Hanum dan Surya Sanjaya (2016). "Sistem Akuntansi". Penerbit: La-Tansa Press.
- Herdianto, R. B., Saifi, M., & Z.A, Z. (2015). *Analisis Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Untuk Menunjang Pengendalian Intern Perusahaan (Studi pada PG. Krebet Baru Bululawang - Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 27(1), 1–6.*
- James M. Reeve. (2013). *Pengantar Akuntansi Adaptasi Indonesia.* Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Lalu Edy Sastrawan, Emri Yulis, Y., Akuntansi, P., Ilmu Sosial, F., Islam Kuantan Singingi, U., Gatot Subroto, J. K., Nenas, K., Kuantan, T., & Kuantan Singingi, K. (2021). *Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Intern Pada Pt. Dutapalma Nusantara Sei.Kuko.* 1–19.
- Maharani, S. T. (2015). *Analisis Sistem dan Prosedur Penggajian dan Pengupahan Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Intern Gaji dan Upah (Studi pada PG Kebon Agung Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 26 No. 1 September 2015 Universitas Brawijaya, 26(1), 10.*
- Mukhtazar M.Pd. (2020). *Prosedur Penelitian Pendidikan.* Yogyakarta. Penerbit: Absolute Media.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi.* Edisi 4. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Nurdin dan Hartati. (2019). *Metedologi Penelitian Sosial.* Surabaya. Media Sahabat Cendekia.
- Retnaningtyas, D. (2015). *Analisis Sistem Dan Prosedur Penggajian Dan Pengupahan Dalam Upaya Mendukung Pengendalian Intern Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan Kacang Shanghai âGangsarâ Ngunut Tulungagung). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 18(1), 85371.*
- Romney, Marshall B, Paul Jhon Steinbert (2016). *Sistem Informasi Akuntansi.* Edisi ke-13. Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.
- Spenmo Team (2022) <https://spenmo.id/blog/accrued-payroll-adalah-definisi-dan-contohnya>
- Suhardan. (2019). *Analisis Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan dalam Meningkatkan Pengendalian Intern Pada Perkebunan Kelapa Sawit PT. Bumi Sawit Permai di Desa Tanjung Miring Kecamatan Rambang Kuang Kabupaten Ogan Ilir.* 3(2), 1–8.
- Yenni Vera Fibriyanti, Y. (2017). *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian di PT XYZ.* Star, 13(1), 371–383. <https://doi.org/10.55916/jsar.v13i1.78>
- Wardah, S. (2022). *Analisis Kesulitan Belajar Pada Mata Pelajaran Matematika Selama Pembelajaran Tatap Muka (PTM) Di SD Negeri 246 Palembang.* Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 40–48.