

Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Cabang Gorontalo

Bakri

IAIN Sultan Amai Gorontalo
bakriwahid@gmail.com

Abstrak

This study aims to determine impact the implementation of the Payroll Accounting Information System on Employee Performance at Bank Muamalat Gorontalo Branch. The method used in this research is quantitative by using a survey approach with a population of 22 people at Bank Muamalat Gorontalo Branch. Testing is done by simple regression. The results prove that the Payroll of Accounting Information System has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at Bank Muamalat Gorontalo Branch, amount to 94.9%. and the remaining 5.1% is influenced by other variables that have not been studied, such as variables of organizational culture and wages. The results of this study prove that employees are assets and are an important resource in building company performance. Therefore, companies must be able to provide appreciation and motivation to employees, such as providing incentives and allowances. If employees feel satisfied with what they get from the company, loyalty will arise in the employees and employee performance will be better and increase.

Keywords : Payroll Accounting Information System, Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Pada era modern saat ini banyak perusahaan yang bergerak di bidang industri dan jasa telah menggunakan sistem informasi akuntansi yang meliputi sistem penjualan, sistem pembelian, sistem persediaan bahan baku, sistem persediaan bahan jadi serta sistem penggajian.

Sistem tersebut harus disesuaikan dengan jenis perusahaan itu beroperasi dan sistem yang dibutuhkan untuk menunjang kegiatan usaha perusahaan.

Hall (2011:11) menjelaskan, bahwa suatu informasi harus ditandai dengan adanya pengaruh langsung terhadap *user*. Karena informasi, orang-orang dalam organisasi dapat memutuskan apakah melakukan atau tidak melakukan tindakan tertentu (Azhar Susanto, 2009:2, Hall 2011:11). Pesan yang terkandung dalam suatu informasi menjadi penuntun bagi siapapun saat melaksanakan aktivitas (Azhar Susanto, 2009:2). Informasi tidak hanya dipandang sebagai suatu fakta yang sudah diproses ke dalam bentuk laporan-laporan formal, tetapi informasi juga dipandang sebagai sesuatu yang memungkinkan *user* untuk mengambil tindakan-tindakan untuk memecahkan masalah-masalah konflik, mengurangi ketidakpastian dan membuat keputusan (Hall, 2011:11). Menurut Azhar Susanto (2008:38), terkait dengan pengertian informasi ini, ada tiga hal penting yang harus diperhatikan: (1) informasi merupakan hasil dari pengolahan data, (2) informasi harus memberi makna atau arti, dan (3) informasi harus berguna atau bermanfaat

Salah satu perusahaan jasa dan pelayanan yang menggunakan sistem informasi akuntansi adalah perbankan. Dalam perusahaan yang bergerak dibidang jasa dan pelayanan seperti Bank kepuasan dan pelayanan nasabah merupakan salah satu tujuan perusahaan tetapi untuk melaksanakan semua itu perusahaan tidak bergerak sendiri dimana ada peran karyawan yang juga ikut serta berkontribusi didalamnya. Untuk memenuhi semua itu perusahaan dalam hal ini memerlukan kerja sama yang baik dengan para karyawannya guna untuk mencapai tujuan. Kerja sama yang baik antara perusahaan dan karyawannya tidak terlepas pada sistem yang digunakan dan diterapkan oleh perusahaan. Karyawan merupakan aset dan kunci penting yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berupaya agar pegawai yang dimilikinya dapat dikelola dengan baik sesuai yang

diharapkan salah satunya dengan meningkatkan dan menunjang kerja karyawan melalui pemberian gaji.

Tujuan perusahaan adalah supaya aktivitas atau kegiatan didalam perusahaan berjalan secara efektif dan efisien. Efektifitas dapat tercipta dengan adanya sistem yang mendukung pengolahan perusahaan dan Efisien bila didukung oleh subsistem-subsistem yang saling berhubungan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Unsur-unsur yang terlibat dalam pelaksana dan tujuan perusahaan salah satunya adalah SDM, dan perusahaan sebagai objek yang memerlukan sistem dan pengolahan data transaksi untuk menghasilkan informasi. Manusia sebagai pelaksana sistem merupakan unsur pokok untuk berjalannya sistem, tanpa manusia sistem tidak akan berjalan dengan demikian manusia merupakan unsur yang paling penting karena dapat atau tidak berjalannya sistem tersebut tergantung manusia. Sumber Daya Manusia atau karyawan adalah salah satu faktor penting dalam kegiatan perusahaan karena karyawan memberikan sumbangan tenaga, pikiran, dan keahlian dalam operasi perusahaan.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan, jika karyawan berhasil membawa keberhasilan bagi perusahaan, keuntungan akan dipetik oleh kedua pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan akuntabilitas dan potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan Perusahaan, merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Selain itu faktor yang dapat mendukung tercapai kelancaran operasional perusahaan adalah adanya imbalan kontribusi atas prestasi yang telah diberikan karyawan pada perusahaan. Imbalan tersebut berupa gaji/upah. Pengertian gaji menurut adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manager dan tidak berdasarkan harikerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan, umumnya gaji dibayarkan tetap setiap bulan (Mulyadi (2008).

Perusahaan jasa dan pelayanan seperti Bank mengiginkan dalam proses pengajian karyawan harus dapat dilakukan dengan cepat dan tepat agar tidak berpengaruh pada kerja karyawan. Untuk itu diperlukannya sistem informasi akuntansi penggajian yang tepat dan cepat untuk membantu manajemen dalam memperoleh informasi mengenai jumlah karyawan, jumlah jam kerja dan jumlah gaji, dimana informasi ini berguna untuk mengambil keputusan. Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja, prestasi dan loyalitas karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Sistem akuntansi disusun secara formal dan berfungsi menyajikan informasi yang berhubungan dengan aktivitas perusahaan. Sistem akuntansi yang disusun hendaknya dapat memberikan informasi yang mengandung prinsip-prinsip dan teknik pengendalian intern sehingga informasi yang dihasilkan dapat dipercaya keakuratannya. Sistem akuntansi harus dapat membantu manajemen dalam pengendalian operasional perusahaan. Sistem akuntansi penggajian mencakup hal-hal yang berhubungan dengan masalah penggajian karyawan, di antaranya adalah mengenai penggolongan sistem akuntansi penggajian, fungsi-fungsi yang terkait, jaringan prosedur yang membentuk sistem dan dokumen-dokumen yang digunakan dalam proses penggajian.

Sistem informasi akuntansi pada penggajian harus dibuat secara memadai agar perusahaan dapat melakukan pembayaran gaji/upah kepada karyawan secara tepat dan cermat, dalam hal perhitungan gaji dan ketepatan waktu pada saat pembayaran gaji. Dengan demikian dapat dilihat bahwa sistem prosedur penggajian karyawan suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan demi kelancaran usaha maupun pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penerapan sistem yang baik diharapkan proses penggajian dalam suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik dan efektif.

Sistem akuntansi penggajian karyawan dapat juga memperkecil adanya penyelewengan atau kesalahan yang terjadi dalam perusahaan baik secara sengaja maupun tidak sengaja yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, dengan kata lain sistem akuntansi penggajian karyawan dapat berfungsi sebagai kontrol dalam kegiatan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa penetapan dan pembayaran gaji terhadap karyawan yang baik dan sesuai akan berpengaruh pada kualitas dan semangat kerja karyawan.

Transparansi dalam pembaran gaji adalah modal utama perusahaan untuk membangun kerjasama dengan karyawan, karena karyawan sangat sensitif jika ada kesalahan-kesalahan dalam perhitungan gaji. Bank Muamalat yang dalam sistem penggajian sudah menerapkan sistem komputernisasi tetapi juga masih ada kesalahan pada keterlambatan pembayaran yang berkaitan dengan penggajian. Dalam prosedur pembayaran gaji pada Bank Muamalat absensi karyawan merupakan salah satu acuan dalam proses penggajian. Masalah yang timbul ini berkaitan tentang cara absensi karyawan dimana karyawan tetap dilakukan secara online dan langsung pada kantor pusat tetapi untuk karyawan tidak tetap dilakukan secara manual, kendala utama pada saat akan melakukan rekap absensi dan pengiriman data karyawan tidak tetap biasanya mengalami sedikit gangguan pada sistem sehingga data – data tersebut tidak bisa langsung di proses dan di kirim ke kantor pusat sehingga menghambat proses pembayaran gaji.

1. Sistem Informasi Akuntansi

Jogiyanto (2005) Sistem Informasi Akuntansi adalah suatu komponen organisasi yang mengumpulkan, mengklasifikan, memproses, menganalisis, mengkomunikasikan informasi pengambilan keputusan dengan orientasi financial yang relevan bagi pihak-pihak luar dan pihak-pihak dalam perusahaan (secara prinsip adalah manajemen)

Menurut Bodnar dan Hopwood (2006), “Sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan yang dirancang untuk mengubah

data keuangan dan data lainnya ke dalam informasi, informasi tersebut dikomunikasikan kepada para pembuat keputusan. “Sistem informasi akuntansi dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang terintegrasi menghasilkan laporan berbentuk data transaksi bisnis yang diolah dan disajikan menjadi sebuah laporan keuangan yang memiliki arti bagi pihak yang membutuhkannya”. Ada beberapa fungsi atau peran sistem informasi akuntansi, yaitu sebagai berikut: 1.Mendukung aktivitas sehari-hari perusahaan,2.Mendukung proses pengambilan keputusan.3 Membantu dan memenuhi tanggung jawab pengelola perusahaan.,4. Pengumpulan data, pemrosesan data, manajemen data, pengendalian data termasuk security, dan penghasil informasi. Adapun Tujuan Utama Sistem informasi akuntansi adalah (Romney, et,al, 2006): 1.Mengumpulkan dan menyimpan data dari semua aktivitas dan transaksi perusahaan.2.Memproses data menjadi informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang memungkinkan bagi pihak manajemen untuk melakukan perencanaan.3.Menyediakan kontrol yang cukup untuk menjaga asset dari organisasi termasuk data. Kontrol ini memastikan bahwa data akan tersedia ketika dibutuhkan dan data tersebut akurat serta dapat dipercaya.

2. Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

Sistem akuntansi gaji untuk kebanyakan perusahaan adalah suatu sistem dari prosedur dan catatan-catatan yang memberikan kemungkinan untuk menentukan dengan cepat dan tepat berapa jumlah pendapatan kotor setiap pegawai, berapa jumlah yang harus dikurangi dan pendapatan untuk berbagai pajak dan potongan lainnya dan berapa saldo yang harus diberikan kepada karyawan”. Sedangkan Baridwan (1999:102). Neunar (1997:210) mengemukakan bahwa: “Sistem akuntansi gaji untuk kebanyakan perusahaan adalah suatu sistem dari prosedur dan catatan-catatan yang memberikan kemungkinan

untuk menentukan dengan cepat dan tepat berapa jumlah pendapatan kotor setiap pegawai, berapa jumlah yang harus dikurangi dan pendapatan untuk berbagai pajak dan potongan lainnya dan berapa saldo yang harus diberikan kepada karyawan”. Sedangkan Baridwan (1999:102) menyatakan sistem akuntansi penggajian adalah “Suatu kerangka dari prosedur yang saling berhubungan sesuai dengan skema yang menyeluruh untuk melaksanakan kegiatan dan fungsi utama perusahaan”. Dapat disimpulkan bahwa gaji adalah termasuk dalam salah satu prosedur perusahaan yang rutin dilaksanakan dan sistem tersebut dirancang sesuai dengan sistem akuntansi penggajian yang dilakukan perusahaan

Sistem informasi akuntansi penggajian terdapat prosedur-prosedur yang saling mendukung satu dengan yang lainnya. Suatu prosedur adalah suatu urutan operasi klerikal (full menulis), biasanya melibatkan beberapa orang didalam suatu atau lebih departemen, yang diterapkan untuk menjamin penanganan yang seragam dan transaksi-transaksi bisnis yang terjadi (Richard F. Neuschel)

Prosedur atau kebijakan dalam suatu perusahaan merupakan suatu alat bagi pihak manajemen untuk mengadakan pengawasan terhadap operasi perusahaan baik transaksi-transaksi maupun didalam manajemen kecakapan pegawainya, didalam melaksanakan kebijakan-kebijakan yang telah diberikan oleh pihak perusahaan. Dalam hal ini kebijaksanaan tersebut haruslah fleksibel, disesuaikan dengan perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang. Sedangkan bagian yang terkait dalam kegiatan pengupahan dan penggajian yaitu (Sujarweni, 2015:129)

a) Karyawan

- Karyawan menyiapkan data diri dan melakukan presensi
- Karyawan membuat data diri dan mengisi dokumen presensi harian, memberikan pada bagian Personalia Sumber Daya Manusia (PSDM)

- Setelah diproses, slip gaji yang divalidasi diberikan oleh bagian keuangan kepada karyawan berikut dengan uang gaji

b) PSDM

- Menerima data karyawan dan hasil presensi dari karyawan
- Bagian ini merekap presensi dan menghasilkan dokumen rekap absensi yang kemudian diberikan ke bagian keuangan

c) Bagian keuangan

- Menerima rekap absensi dari PSDM
- Bagian ini membuat slip gaji rangkap 3. 1 lembar, 2, 3 diberikan kepada manajer untuk divalidasi
- Setelah ketiga slip gaji divalidasi oleh manajer, bagian keuangan memberikan lembar slip gaji ke-1 dan uang kepada karyawan yang bersangkutan. Slip gaji divalidasi kemudian lembar-3 disimpan
- Bagian keuangan membuat laporan penggajian rangkap 2. Lembar ke-1 disimpan dan lembar ke-2 diberikan manajer

d) Manajer

- Menerima tiga lembar slip gaji
- Bagian ini memvalidasi ketiga lembar slip gaji. Lembar ke-2 disimpan, lembar ke-1 dan ke-3 diberikan pada bagian keuangan
- Menerima laporan penggajian dari bagian keuangan untuk disimpan.

3. Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih

dahulu telah disepakati bersama (Rivai , 2005:50). Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Gomes Lardoso Faustino (2000;135): “Kinerja adalah outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu Sedarmayanti (2001 : 50), mengungkapkan bahwa kinerja adalah :“*Ouput drive from process, human or otherwise* (Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses).”

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan

mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

B. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode pendekatan survey. Penelitian survey adalah metode penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk pengumpulan data (Irawan, 2006 : 101). Desain penelitian pada dasarnya menggambarkan prosedur-prosedur yang memungkinkan peneliti dapat menguji hipotesis penelitian, untuk dapat mencapai kesimpulan-kesimpulan yang valid mengenai hubungan atau saling mempengaruhi antara variabel bebas dengan variabel terikat pada penelitian tersebut.

Dalam penelitian ini prosedur yang digunakan untuk pengambilan dan pengumpulan data adalah Purposive Sampling ini disebut juga judgemental sampling digunakan dengan menentukan kriteria khusus terhadap sampel. Sampling purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Berdasarkan metode tersebut maka sampel yang di ambil adalah Kepala Cabang, Kepala Bagian, Bagian pembiayaan dan pendanaan, Personalia, Data Control, Supervisor, Teller, Umum.

Teknik analisis data dilakukan dengan Analisis Regresi Linear Sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$\hat{Y}=a+bX$$

$$a = \frac{(\sum Y_1)(\sum X_1^2) - (\sum X_1)(\sum X_1 \cdot Y_1)}{n(\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum X_1 \cdot Y_1) - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{n(\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2}$$

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan pengaruh antara implementasi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,237 atau 23,7% artinya bahwa apabila variabel Karyawan ditingkatkan 1% maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 23,7%.

Besarnya pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 94,9% , hal ini menunjukkan bahwa Sistem akuntansi penggajian sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena berhubungan langsung dengan kinerja karyawan. Sistem penggajian digunakan untuk menanganitransaksi pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan. Sistem akuntansi penggajian untuk kebanyakan perusahaan merupakan sistem, prosedur dan catatan-catatan yang memberi kemungkinan untuk menetapkan secara tepat dan telitiberapa pendapatan yang harus diterima oleh tiap karyawan. Melalui penerapan sistem akuntansi penggajian yang tepat, dapat diterapkan sistem, prosedur dan catatan yang tepat untuk menilai gaji yang harus diterima oleh tiap karyawan. Apabila sistem, prosedur, dan catatan penilaian gaji telah sesuai maka karyawan akan merasa puas dan kinerjanya akan menjadi semakin positif, Karena perusahaan telah menghargai kontribusi jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dengan layak (Dwi Panji, 2015).

Bank Muamalat adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perbankan dimana pihak manajemen harus bekerja sangat ekstra dalam kaitannya untuk mengatasi persaingan usaha, sehingga membutuhkan sistem penggajian yang tepat untuk diterapkan di dalam perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reki Dwiguna , dengan judul Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arnotts Indonesia dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa antara sistem informasi akuntansi penggajian dan kinerja karyawan mempunyai hubungan positif yang kuat serta mempunyai pengaruh searah (positif), artinya jika sistem informasi akuntansi penggajian mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan, atau sebaliknya jika sistem informasi akuntansi penggajian mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan ikut mengalami penurunan.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya adalah terletak pada unit analisis yang diteliti serta jumlah sampel penelitian dimana peneliti sebelumnya mengambil sampel yang lebih besar, namun penelitian ini sampel yang di gunakan lebih kecil dikarenakan keterbatasan jumlah karyawan pada Bank Muamalat yang melakukan pengisian kuesioner.

Variabel lain yang tidak diteliti namun ikut mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 5,1% adalah variabel yang belum diteliti, misalnya budaya organisasi, pengupahan.

D. KESIMPULAN

Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Bank Muamalat Cabang Gorontalo, Sebesar 94,9%. dan selebihnya 5,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti, misalnya variabel budaya organisasi, dan pengupahan. Implementasi SIA penggajian ini didukung oleh sumber daya manusia yang memadai, karyawan yang dapat diatur, kerjasama dengan bagian lain seperti bagian keuangan dan marketing, serta dukungan manajemen puncak.

karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting dalam membangun kinerja perusahaan. Olehnya itu perusahaan harus dapat memberikan apresiasi yang pantas terhadap karyawan, midslnys insentif dan tunjangan. Jika karyawan merasa puas atas apa yang telah diberikan perusahaan terhadap jerih payah yang telah mereka berikan ke perusahaan, maka timbul loyalitas dalam diri karyawan dan kinerja karyawan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Diana Anastasia dan Lilis Setiawati (2011). *Sistem Informasi Akuntansi Perancangan, Proses dan Penerapan*. Edisi I. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Andhika, W. 2007. *Pengaruh Persepsi Karyawan tentang Implementasi Sistem Informasi Berbasis Komputer terhadap Kinerja*. Skripsi.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka
- Azhar Sutanto. 2004. *Sistem Informsi Akuntansi*. Bandung: Lingga JayaBaridwan. 2004. *Intermediate Accounting*, Edisi Kedelapan. Yogyakarta: BPFE.
- Bodnar dan Hopwood. 2003. *Sistem Informasi Akuntansi* , Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- , 2006. *Sistem Informasi Akuntansi*, Edisi 9. Yogyakarta : ANDI.
- Jogiyanto. 1999. *Analisis dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori danPraktik Aplikasi Bisnis*, Yogyakarta: ANDI
- 2005. *Analisis dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori danPraktik Aplikasi Bisnis*, Yogyakarta: ANDI
- Jerry Fitzgerald, et, al. 1981. *Fundamental Of System Analysis. 2 edition*, New York: John Willey & Sons.
- La Midjan dan Azhar Susanto. 2000. *Sistem Informasi Akuntansi 1*, Edisi Keenam : Lembaga Informasi Akuntansi
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. **Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia**. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Marom, Chairul. 2002. Sistem Informasi Akuntansi Perusahaan Dagang. Jakarta PT Grafindo
- Mandang S.R.I 2001. *Pelaksanaan Sistem Kompensasi pada Politeknik Manufaktur*. Bandung. Jurnal ilmu-ilmu Sosial.
- Mulyadi. 2001. *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, Yogyakarta: STIE YKPN.
----- . 2008. *Sistem Akuntansi*. Edisi 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Narko. 2007. *Sistem Akuntansi*, Edisi Kelima. Yogyakarta : Yayasan Pustaka Nusantara.
- Narimawati, Umi. 2010. *Penulisan karya ilmiah*, Jakarta : GENESIS
- Nugroho Widjajanto. 2008. *Sistem Informasi Akuntansi*, Erlangga, Jakarta
- Nurlaila, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia I**. Penerbit LepKhair
- Rivai, et.al. 2005. **Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan**. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Riduwan . 2007. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Akfabeta
- Romney, et.al. *Accounting Information System* (8th ed.). New Jersey : Prentice Hall. 2000.
----- 2008. *Accounting Information Systems, 11th Edition*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
----- . Tanpa tahun. *Sistem Informasi Akuntansi*. Terjemahan oleh Deny Arnos Kwary, S.S. dan Dewi Fitria Sari, M.Si. Jakarta: Salemba Empat. Nasution, Sanusi Ahmad. Tanpa tahun. "Sistem Akuntansi gaji dan Upah". (online), (<http://sanoesi.wordpress.com/2009/01/16/sistem-akuntansi-gaji-dan-upah/>), diunduh 7 Mei 2015.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, .2015. Sistem Akuntansi. Yogyakarta: Pusataka Baru Press
- Santoso, Iman. 2007. *Intermediate Accounting, Edisi kesatu*. Bandung: PT Refika Aditama