



Prosedur Penggajian Karyawan pada PT. Berkah Mawla Nafiah (BMN) Group di Kota Surabaya

Vidi Astutik¹, Priyo Utomo²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pemuda Surabaya, Indonesia

Abstract. *This research aims to determine the payroll process that occurs at PT. BMN GROUP in the city of Surabaya. The data collection methodology uses a descriptive method and then analyzed using a certain method which produces a picture of something by utilizing qualitative data. Payroll system at PT. Berkah Mawla Nafiah (BMN) Group is based on calculations based on the total number of employee working hours per day, then salaries will be paid every month by multiplying the total number of working hours in one month by the total employee salary per day using Excel to find a global calculation. In providing employee salaries, updates using the payroll application are needed to facilitate employee salary calculations as a form of modernization effort in the employee payroll process so as to create effective and efficient payroll procedures.*

Keywords: *Payroll Procedures, Payroll, Effective.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses penggajian yang terjadi pada PT. BMN GROUP di kota Surabaya. Metodologi pengumpulan data dengan metode deskriptif kemudian dianalisis menggunakan metode tertentu yang menghasilkan gambaran mengenai suatu hal dengan memanfaatkan data kualitatif. Sistem penggajian di PT. Berkah Mawla Nafiah (BMN) Group didasarkan pada perhitungan berpedoman pada total keseluruhan jam kerja karyawan per hari yang kemudian pemberian gaji akan dilakukan setiap bulan dengan mengalikan jumlah total jam kerja dalam satu bulan dengan jumlah gaji karyawan perhari dengan menggunakan excel sehingga ditemukan perhitungan global. Dalam pemberian gaji karyawan pembaruan menggunakan aplikasi payroll dibutuhkan untuk memudahkan perhitungan gaji karyawan sebagai bentuk upaya modernisasi dalam proses penggajian karyawan sehingga tercipta prosedur penggajian yang efektif dan efisien.

Kata kunci: Prosedur Penggajian, Payroll, Efektif.

1. PENDAHULUAN

Dari beberapa jenis usaha terdampak, usaha dibidang makanan juga ikut mengalami persaingan yang hebat. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya usaha makanan, yang menyebar di berbagai daerah di Indonesia.

Perusahaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan dua unsur yang saling memiliki keterkaitan. Kedua unsur tersebut berperan penting untuk kemajuan serta untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan, disamping mendapat keuntungan, perlu bagi perusahaan untuk mensejahterakan karyawannya. Kinerja usaha suatu bisnis dapat menjadi penilaian keberhasilannya, baik kinerja finansial maupun operasional. Oleh karena itu, manajemen perlu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk merangsang semangat kerja mereka, sebagai alat kontrol bagi sebuah bisnis.

Pada pelaksanaan aktivitasnya, istilah karyawan tidak lepas dari perusahaan yakni sebuah jasa tenaga kerja yang dimilikinya. Maka dari itu, menjadi imbalan atas tenaga dari karyawan, perusahaan melakukan prosedur penggajian.

Biaya pemberian gaji dibuat menjadi biaya tetap dan rutin yang seharusnya dikendalikan agar nantinya tiada menimbulkan kerugian bagi para pihak. Perlu diperhatikan manajemen perusahaan guna mengendalikan biaya-biaya tersebut, sehingga terjadi keseimbangan antara besar biaya jasa karyawan untuk produktivitas perusahaan dan gaji yang diterima oleh karyawan yang bersangkutan.

Diperlukan prosedur serta sistem yang cukup kuat bagi perusahaan dalam melakukan penggajian karyawan dengan baik. Prosedur yang dimiliki oleh perusahaan sangat penting untuk karyawan. Prosedur tersebut akan menjadi patokanguna menentukan langkah dalam menjalankan fungsi spesifik. Menurut Ardiyos (2004) Prosedur adalah serangkaian langkah yang didalamnya terlibat banyak unit yang telah ditentukan, yang bertujuan untuk memastikan kelancaran suatu kegiatan atau transaksi yang diulang secara konsisten dan seragam.

Dalam pelaksanaannya selain prosedur sistem juga berpengaruh besar terhadap pembayaran gaji pada karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut Nugroho (2012) Sistem adalah kombinasi dari berbagai form, peralatan dan catatan, seperti alat elektronik, pegawai, serta laporan yang dirancang untuk guna merubah informasi keuangan menjadi data yang diperlukan oleh manajemen melalui beberapa fase berbeda, yaitu input, kemudian proses, sampai dengan output.

PT. BMN GROUP adalah perusahaan sektor makanan di rest area yang berdiri sejak tahun 2018. Didalam prosedur penggajian yang terjadi pada PT. BMN GROUP masih dilakukan dengan cara manual menggunakan excel. Penggajian karyawan oleh PT. BMN GROUP dilakukan secara manual menggunakan excel dengan menghitung total keseluruhan jam kerja karyawan per hari, Selanjutnya terkait dengan pemberian gaji akan dilakukan setiap bulan dengan mengalikan jumlah total jam kerja dalam satu bulan dengan jumlah gaji karyawan perhari sehingga nantinya ditemukan perhitungan secara global total gaji karyawan.

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Gaji

Umumnya, Gaji adalah imbalan bagi karyawan dengan peran manajerial, sedangkan upah adalah imbalan bagi karyawan dalam posisi pelaksana atau pekerja manual. Menurut Tulus (2011) “ Gaji adalah kompensasi finansial yang diterima oleh staf manajerial dan administratif sebagai imbalan atas kontribusi jasa mereka dengan jumlah yang konsisten sesuai dengan tarif bulanan. Biasanya, gaji dibayarkan setiap bulan secara rutin. Sementara itu, upah diberikan berdasarkan jumlahhari kerja, jam kerja, atau jumlah unit produk yang diproduksi.

Prosedur gaji

Menurut Cole (2003) menerangkan dimana “prosedur merupakan runtutan kegiatan bekerja atausebuah struktur yang menjamin konsistensi dalam pengelolaan transaksi berulang perusahaan yang melibatkan beberapa orang dalam”. Sehingga dapat diambil garis besar dimana prosedur menjadi serangkaian kegiatan yang melibatkan beberapa individu di suatu lembaga, dilakukan secara berkelanjutan dengan metode yang konsisten.

Fungsi penggajian

Komaruddin (2009) meyakini bahwa fungsi gaji melampaui dari sekadar membantu manajer personalia menetapkan gaji yang adil dan layak; ada fungsi-fungsi lain yang juga penting, antara lain:

- 1) Menggaet karyawan berbakat masuk pada sebuah organisasi.
- 2) Memotivasi karyawan guna mencapai prestasi unggul.
- 3) Menjaga prestasi karyawan dalam jangka waktu yang lama.

Sistem Pengendalian Internal

Mulyadi menyatakan (2008) ”Sistem dalam pengendali internal terdiri atas beberapa struktur organisasi, ukuran, Metode yang disinkronkan untuk menjaga kekayaan organisasi, memastikan ketepatan dan keamanan data akuntansi, serta mendorong kepatuhan terhadap kebijakan manajemen”.

Pengendalian internal bertujuan guna melindungi aset perusahaan serta mendukung upaya efisiensi serta kepatuhan terhadap kebijakan manajemen. Elemen-elemen dari pengendalian internal mencakup struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab dan sistem otorisasi dalam proses pencatatan, serta standar kinerja karyawan yang sesuai dengan tugas mereka. Untuk memastikan keandalan data kehadiran, fungsi operasi harus tidak terlibat dalam pelaksanaannya.

Karyawan

Karyawan adalah individu yang bekerja di sebuah institusi, seperti kantor atau perusahaan, dan menerima gaji atau upah sebagai imbalan. Menurut Hasibuan (2010), karyawan adalah individu yang menjual jasanya, baik berupa pikiran atau tenaga, dan menerima kompensasi sesuai dengan yang telah ditentukan sebelumnya. Karyawan dan perusahaan saling berkaitan, dimana karyawan menjadi peran penting dalam operasional

perusahaan. Maka dari itu, peningkatan kinerja karyawan memerlukan faktor-faktor seperti kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian menjadi sebuah pendekatan ilmiah guna mengumpulkan informasi dengan manfaat dan tujuan yang spesifik. Menurut Albi (2018), penelitian kualitatif melibatkan pengumpulan data di lingkungan alami dengan tujuan untuk menginterpretasikan kejadian yang terjadi. Dalam hal ini, peneliti menjadi instrumen utama dan menekankan interpretasi dari generalisasi yang didapat pada saat pelaksanaan penelitian.

Penelitian menerapkan metode deskriptif dengan mengambil data dari PT. BMN GROUP terkait masalah yang diteliti. Penelitian deskriptif merupakan pendekatan yang menguraikan dan menganalisis hasil penelitian dengan fokus pada kejadian yang terjadi saat ini dan bersifat objektif.

Data dan Sumber Data

1) Data

Sugiyono (2006) mendefinisikan data kualitatif sebagai tipe data yang tidak bisa diukur atau dihitung secara langsung, namun dinyatakan dalam bentuk informasi atau penjelasan yang diwakili dengan angka atau bilangan. Data adalah informasi yang dikumpulkan melalui metode tertentu untuk kemudian dianalisis menggunakan metode tertentu yang akan menghasilkan gambaran mengenai suatu hal. Dilihat dari karakteristiknya, penelitian ini memanfaatkan data kualitatif.

Dalam penelitian ini, data kualitatif didefinisikan sebagai data yang disajikan dalam bentuk teks yang dianalisis oleh peneliti. Data yang digunakan meliputi gambaran umum perusahaan, lokasi geografis perusahaan, struktur organisasi, situasi karyawan, dan jumlah karyawan.

2) Sumber Data

Ada dua kelompok jenis data, yakni:

- a) Data Primer yakni, informasi yang secara langsung didapat dari sumbernya. Dalam hal ini, dilakukan survei wawancara dengan anggota tim pemasaran guna mendapatkan data primer.

- b) Data Sekunder yakni, informasi yang secara tidak langsung cara perolehannya, termasuk berupa keterangan atau literatur terkait dengan penelitian, dan berfungsi sebagai pelengkap atau pendukung data primer.

Tempat dan Waktu Penelitian

1) Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Perusahaan PT. BMN GROUP di Jalan Pesona Alam 1 Gunung Anyar Kota Surabaya. Karena peneliti ingin mengkaji prosedur penggajian pada karyawan di PT. BMN GROUP.

2) Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2023 sampai penelitian ini selesai.

4. HASIL PENELITIAN

Sejarah Perusahaan

PT. Berkah Mawla Nafiah (BMN) Group merupakan perusahaan yang bergerak dibidang sektor makanan yang didirikan pada tahun 2018. Perusahaan ini memiliki beberapa outlet yang terletak diberbagai wilayah di Indonesia, Banyaknya outlet dari perusahaan ini dilandasi oleh ramainya konsumen makanan yang mempercayakan kebutuhan pangannya dengan melakukan pembelian di outlet-outlet milik PT. Berkah Mawla Nafiah (BMN) Group sehingga pada perjalanannya dari tahun 2018 hingga saat ini outlet-outlet yang dikelola oleh PT. Berkah Mawla Nafiah (BMN) Group masih bertahan dan diminati oleh masyarakat. Kantor pusat PT. Berkah Mawla Nafiah (BMN) Group terletak di Jl. Pesona Alam, Gununganyar I No. 1 Blok Q, Surabaya.

Paparan Data Hasil Penelitian di PT. Berkah Mawla Nafiah (BMN) Group

Dalam melakukan penelitian penulis mengumpulkan paparan data yang diperoleh dan akan disajikan dengan hasil temuan dalam penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder.

Peneliti mendeskripsikan hasil temuan berpedoman dengan fokus penelitian. Yang mana dalam penelitian ini penulis melakukan analisis mengenai penggajian karyawan di PT. Berkah Mawla Nafiah (BMN) Group dan mendapatkan hasil bahwa proses penggajian karyawan di PT. Berkah Mawla Nafiah (BMN) Group masih dilakukan dengan sistem penggajian secara manual menggunakan excel.

Berdasarkan wawancara kepada infoman, dijelaskan bahwa sistem penggajian di PT. Berkah Mawla Nafiah (BMN) Group didasarkan pada perhitungan berpedoman pada total keseluruhan jam kerja karyawan per hari yang kemudian pemberian gaji akan dilakukan setiap bulan dengan mengalikan jumlah total jam kerja dalam satu bulan dengan jumlah gaji karyawan perhari sehingga nantinya ditemukan perhitungan secara global total gaji karyawan.

Dalam penelitian ini penulis mengambil beberapa sample karyawan yang nantinya akan dilakukan analisa mengenai efektifitas prosedurperhitungan gaji secara manual menggunakan excel.

Dalam periode penggajian bulan Januari terdapat 8 karyawan dengan jobdesk yang berbeda yakni sebagai kasir, bagian dapur, bagian dapur dengan jobdesk khusus bagian nasi goreng dengan rincian gaji per job desk sebagai berikut :

- a. Kasir = Rp. 50.000/hari
- b. Dapur = Rp. 50.000/hari
- c. Dapur khusus nasi goreng = Rp. 50.000/hari

Penggajian dilakukan kepada beberapa karyawan dengan jobdesk yang berbeda melihat jumlah jam kerja setiap karyawan dengan perhitungan sebagai berikut :

- 1) Khanna sebagai kasir dengan rincian perhitungan gaji sebagai berikut: Jumlah Gaji = Rp. 1. 512. 500 : Jumlah jam kerja dalam masa 1 bulan (242 Jam) = Rp. 6. 250/Jam, Dalam 1 hari jumlah jam kerja yang ditempuh oleh khanna sebagai kasir adalah 8 jam sehingga jumlah jam kerja per jam dikalikan 8 jam dengan jumlah: Rp. 6.250/Jam x 8 = Rp. 50.000/hari. Dengan melihat perhitungan gaji berikut, dapat diketahui gaji pokok dari khanna adalah 242 jam x gaji per jam Rp. 6.250/Jam = Rp. 1. 512. 500.
- 2) Kurin sebagai kasir dengan rincian perhitungan gaji sebagai berikut: Jumlah Gaji = Rp. 1.562.500 : Jumlah jam kerja dalam masa 1 bulan (250 Jam) = Rp. 6. 250/Jam, Dalam 1 hari jumlah jam kerja yang ditempuh oleh kurin sebagai kasir adalah 8 jam sehingga jumlah jam kerja per jam dikalikan 8 jam dengan jumlah: Rp. 6.250/Jam x 8 = Rp. 50.000/hari. Dengan melihat perhitungan gaji berikut, dapat diketahui gaji pokok dari kurin adalah 250 jam x gaji per jam Rp. 6.250/Jam = Rp. 1.562.500.
- 3) Nita divisi dapur dengan rincian perhitungan gaji sebagai berikut: Jumlah Gaji = Rp.1. 556. 250: Jumlah jam kerja dalam masa 1 bulan (249 Jam) = Rp. 6. 250/Jam, Dalam 1 hari jumlah jam kerja yang ditempuh oleh nita sebagai divisi dapur adalah 8 jam sehingga jumlah jam kerja per jam dikalikan 8 jam dengan jumlah: Rp. 6.250/Jam x 8 = Rp. 50.000/hari. Dengan melihat perhitungan gaji berikut, dapat diketahui gaji pokok dari nita adalah 249 jam x gaji per jam Rp. 6.250/Jam = Rp. 1.556. 250.

- 4) Tamara divisi dapurdengan rincian perhitungan gaji sebagai berikut: Jumlah Gaji = Rp. 1. 612. 500: Jumlah jam kerja dalam masa 1 bulan (258 Jam) = Rp. 6. 250/Jam, Dalam 1 hari jumlah jam kerja yang ditempuh oleh tamara sebagai divisi dapur adalah 8 jam sehingga jumlah jam kerja per jam dikalikan 8 jam dengan jumlah: Rp. 6.250/Jam x 8 = Rp. 50.000/hari. Dengan melihat perhitungan gaji berikut, dapat diketahui gaji pokok dari tamara adalah 258 jam x gaji per jam Rp. 6.250/Jam = Rp. 1.612.500.
- 5) Lelidivisi dapur dengan rincian perhitungan gaji sebagai berikut: Jumlah Gaji = Rp. 1.618.750: Jumlah jam kerja dalam masa 1 bulan (259Jam) = Rp. 6. 250/Jam, Dalam 1 hari jumlah jam kerja yang ditempuh oleh leli sebagai divisi dapur adalah 8 jam sehingga jumlah jam kerja per jam dikalikan 8 jam dengan jumlah: Rp. 6.250/Jam x 8 = Rp. 50.000/hari. Dengan melihat perhitungan gaji berikut, dapat diketahui gaji pokok dari leli adalah 259 jam x gaji per jam Rp. 6.250/Jam = Rp. 1.618.750.
- 6) Ardy divisi dapurdengan rincian perhitungan gaji sebagai berikut: Jumlah Gaji = Rp. 1. 562. 500 : Jumlah jam kerja dalam masa 1 bulan (250 Jam) = Rp. 6. 250/Jam, Dalam 1 hari jumlah jam kerja yang ditempuh oleh ardy sebagai divisi dapur adalah 8 jam sehingga jumlah jam kerja per jam dikalikan 8 jam dengan jumlah: Rp. 6.250/Jam x 8 = Rp. 50.000/hari. Dengan melihat perhitungan gaji berikut, dapat diketahui gaji pokok dari ardy adalah 250 jam x gaji per jam Rp. 6.250/Jam = Rp. 1. 562. 500.
- 7) Tegar divisi nasi goreng dengan rincian perhitungan gaji sebagai berikut: Jumlah Gaji =Rp. 1. 512.500: Jumlah jam kerja dalam masa 1 bulan (242 Jam) = Rp. 6. 250/Jam, Dalam 1 hari jumlah jam kerja yang ditempuh oleh tegar sebagai divisi dapur adalah 8 jam sehingga jumlah jam kerja per jam dikalikan 8 jam dengan jumlah: Rp. 6.250/Jam x 8 = Rp. 50.000/hari. Dengan melihat perhitungan gaji berikut, dapat diketahui gaji pokok dari tegar adalah 242 jam x gaji per jam Rp. 6.250/Jam = Rp. 1. 512.500.
- 8) Fajar divisi nasi goreng dengan rincian perhitungan gaji sebagai berikut: Jumlah Gaji =Rp. 1.562.500 : Jumlah jam kerja dalam masa 1 bulan (250 Jam) = Rp. 6. 250/Jam, Dalam 1 hari jumlah jam kerja yang ditempuh oleh fajar sebagai divisi dapur adalah 8 jam sehingga jumlah jam kerja per jam dikalikan 8 jam dengan jumlah: Rp. 6.250/Jam x 8 = Rp. 50.000/hari. Dengan melihat perhitungan gaji berikut, dapat diketahui gaji pokok dari fajar adalah 250 jam x gaji per jam Rp. 6.250/Jam = Rp. 1.562.500.

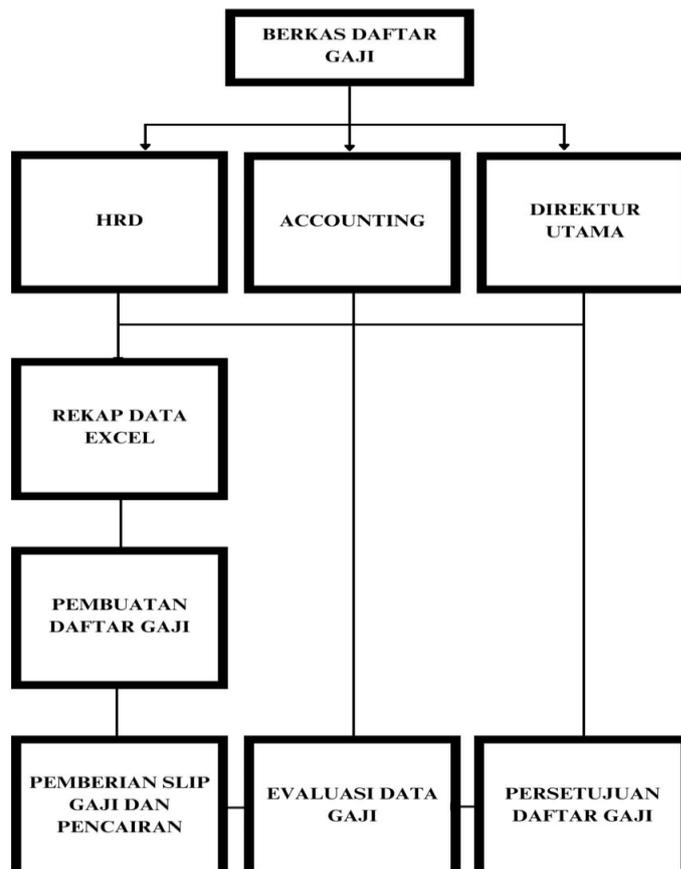
Berpedoman pada perhitungan gaji karyawan dalam setiap bagian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan dalam setiap pemberian gaji karyawan berdasar pada jumlah jam kerja yang didapatkan. Nantinya rincian gaji akan dituangkan dalam slip gaji karyawan yang akan diberikan selama 1 bulan.

Pembahasan

Prosedur Penggajian di PT. Berkah Mawla Nafiah (BMN) Group

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis proses penggajian di PT. Berkah Mawla Nafiah (BMN) Group dilakukan dengan proses yang sederhana hal ini dilakukan dengan menggunakan perhitungan yang dituangkan dalam excel yang nantinya akan dijadikan pedoman dalam pemberian gaji karyawan. Penggajian dilakukan setiap satu bulan sekali dengan menghitung jumlah keseluruhan jam kerja yang telah ditempuh oleh karyawan dari setiap divisi.

Adanya kemajuan teknologi saat ini memunculkan berbagaimacam perubahan dalam proses penggajian karyawan dengan berbagai metode yang dapat digunakan, salah satunya adalah sistem aplikasi payroll yang dapat dijadikan referensi untuk perkembangan perusahaan kedepan. Hal ini dapat dilakukan dengan adanya kerjasama yang terjalin antar struktur dalam perusahaan sehingga nantinya pengoperasionalan aplikasi dapat dilakukan dengan baik demi keberhasilan dan terciptanya prosedur penggajian bagi karyawan yang lebih efektif dan terstruktur. Berikut merupakan prosedur penggajian di PT. Berkah Mawla Nafiah (BMN) Group :



Sumber: Diolah oleh peneliti tahun 2024

Gambar 1. Prosedur Penggajian di PT. Berkah Mawla Nafiah (BMN) Group

Berdasarkan bagan dapat dijelaskan bahwa Prosedur Penggajian di PT. Berkah Mawla Nafiah (BMN) Group berpedoman pada berkas daftar gaji yang kemudian dikelola oleh HRD dengan langkah-langkah perekapan data excel, pembuatan daftar gaji, pemberian slip gaji kemudian pencairan yang selanjutnya akan dilakukan evaluasi data oleh pihak accounting dan apabila data yang direkap sudah benar akan diajukan persetujuan kepada direktur utama.

Dokumen Yang Digunakan Dalam Proses Penggajian PT. Berkah Mawla Nafiah (BMN) Group

Dalam proses penggajian karyawan diperlukan adanya dokumen yang digunakan sebagai data dalam memberikan gaji kepada karyawan, Pada PT. Berkah Mawla Nafiah (BMN) Group beberapa dokumen yang digunakanialah :

a. Berkas Daftar Gaji Karyawan

Berkas daftar gaji karyawan berisi jumlah gaji pokok karyawan yang telah diakumulasikan dengan potongan gaji karyawan yang disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik untuk kesehatan, keselamatan kerja dan potongan lainnya. Nantinya setelah dilakukan akumulasi dan pemotongan gaji akan dituangkan gaji pokok karyawan dalam hitungan setiap jam kerja.

b. Berkas Keterangan Daftar Hadir

Berkas keterangan daftar hadir berisi absensi karyawan yang direkep dalam setiap hari, berkas ini digunakan sebagai pedoman dalam penggajian karyawan. Berkas keterangan daftar hadir nantinya dituangkan dalam berkas penggajian karyawan.

c. Berkas Rekap Gaji Karyawan

Berkas rekap gaji karyawan dituangkan dalam excel sebagai bentuk perhitungan gaji karyawan dengan menggunakan rumus yang berpedoman pada jam kerja karyawan dikalikan dengan jumlah gaji karyawan per jam.

d. Berkas Keterangan Jumlah Gaji Karyawan

Berkas keterangan jumlah gaji karyawan diberikan kepada karyawan sebagai dokumen keterangan rincian gaji dalam 1 bulan. Dokumen ini diberikan pada saat pemberian gaji karyawan.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Pemberian gaji merupakan biaya tetap dan rutin yang seharusnya dikendalikan agar nantinya tidak menimbulkan kerugian bagi para pihak. Pada pelaksanaannya diperlukan manajemen perusahaan guna mengendalikan biaya-biaya tersebut, Hal ini diperlukan agar terjadi keseimbangan antara besar biaya jasa karyawan untuk produktivitas perusahaan dan gaji yang diterima oleh karyawan yang bersangkutan. Sistem penggajian di PT. Berkah Mawla Nafiah (BMN) Group didasarkan pada perhitungan secara manual menggunakan excel berpedoman pada perhitungan total keseluruhan jam kerja karyawan per hari yang kemudian pemberian gaji akan dilakukan setiap bulan dengan mengalikan jumlah total jam kerja dalam satu bulan dengan jumlah gaji karyawan perhari sehingga nantinya ditemukan perhitungan secara global total gaji karyawan.

Saran

Pihak perusahaan dalam pemberian gaji karyawan dapat menggunakan aplikasi payroll untuk memudahkan perhitungan gaji karyawan. Penggunaan sistem aplikasi digunakan sebagai bentuk upaya modernisasi dalam proses penggajian karyawan sehingga tercipta prosedur penggajian yang efektif dan efisien.

REFERENSI

- Albi, A. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak.
- Ardiyos. (2004). *Kamus besar akuntansi*. Citra Harta Prima.
- Cole, B. (2003). *Sistem prosedur pekerjaan*. BPFE.
- Fibriyanti, Y. V. (2017). Analisis sistem informasi akuntansi penggajian dalam rangka efektivitas pengendalian internal perusahaan (Studi kasus pada PT. Populer Sarana Medika, Surabaya). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kaengke, A. (2021). Analisis sistem penggajian pada perusahaan PT. Multi Prima Agung. *Jurnal EMBA*, 9(2).
- Komaruddin. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Kappa Sigma.
- Lasimin. (2020). Sistem penggajian PT. Kalisha Utama Ghani Cilacap menggunakan framework Laravel. *Information Management for Educators and Professionals*.
- Mulyadi. (2008). *Sistem akuntansi* (Edisi ke-3). Salemba Empat.

Nugroho, W. (2012). *Sistem informasi akuntansi*. PT. Gelora Aksara Pratama.

Safitri, A. M. (2018). Analisis sistem dan prosedur penggajian karyawan pada BMT Bina Usaha Karangjati. *E-Repository Universitas Islam Negeri Salatiga*.

Sri Mulyani, A. S. (2020). Sistem informasi aplikasi penggajian karyawan berbasis web pada PT. Panca Cipta Abadi. *Jurnal Sisfotek Global*.

Sugiyono. (2006). *Metode penelitian administrasi*. Alfabeta.

Tulus, A. (2011). *Manajemen sumber daya manusia: Buku panduan mahasiswa* (Edisi ke-5). PT. Gramedia.