

EVALUASI EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERN ATAS SISTEM PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN

(Studi Kasus Pada PT. Karyamitra Budisentosa Pandaan-Pasuruan)

Novia Damayanti, Dwiatmanto, dan Devi Farah Azizah
Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
E-mail : novia1610@gmail.com

ABSTRAK

Setiap perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dan melakukan kegiatan usaha secara optimal agar mampu berusaha lebih keras dalam mengembangkan dan mempertahankan usaha. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus mampu memilih dan mengelola sumber daya manusia secara tepat dan profesional. Dalam Pengelolaan sumber daya manusia hal yang terpenting adalah dengan penerapan kebijakan kompensasi secara tepat dan benar melalui gaji dan upah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektif tidaknya unsur-unsur pengendalian intern yang ada dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT. Karyamitra Budisentosa Pandaan-Pasuruan. Analisis studi kasus deskriptif digunakan dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian dapat diketahui Adanya pemisahan fungsi payroll dengan fungsi akuntansi, fungsi pencatat waktu EDP (Electric Data Processing) dengan fungsi operasi serta adanya *surprised* audit secara berkala yang menunjukkan bahwa penerapan sistem penggajian dan pengupahan yang dilakukan sudah cukup efektif untuk mendukung pengendalian intern.

Saran yang dapat disampaikan bagi perusahaan mengenai sistem penggajian dan pengupahan yaitu antara lain, penegasan terhadap job description karyawan terutama pada bagian HRD & GA, Dan penambahan formulir/ dokumen pada sistem penggajian dan pengupahan secara manual yaitu Kartu Kontrol Perhitungan Uang Gaji (KKPG).

Kata Kunci : Profesional, Kompensasi, Efektif, *Surprised*, Audit

ABSTRACT

Each company is required to compete and capable of conducting business activities optimally in order to try harder to develop and maintain business .To reach the goal the company must be capable of choosing and managing human resources properly and professionals .In the management of human resources the important thing is to the application of the policy of compensation in a proper and right through salaries and wages .This research aims to understand whether effective internal control elements which is in a system of accounting payroll and remuneration on PT. Karyamitra Budisentosa Pandaan-Pasuruan. An analysis of a case study descriptive used in this research .

From the research can be known that there the separation of payroll functions salary list with the functioning of accounting, the function of timekeeper EDP (Electric Data Processing) with the functioning of the operation and the existence of an audit surprised periodically that shows that the application of payroll and wage system made effective enough to support the internal control.

Suggestions can be delivered for the company on the payroll and wage system is among others , affirmation to job description employees especially in the HRD & GA , and additional forms / documents to the payroll and wage system manually, Money Salary Calculation Control Card (KKPG) .

Keyword: Professional , Compensation , Effective , Surprised , An audit

PENDAHULUAN

Tidak dapat dipungkiri bahwa banyak permasalahan sering kali terjadi dalam proses pelaksanaan penggajian, yang mana selalu berakibat pada kerugian perusahaan. Oleh sebab itu penerapan kebijakan kompensasi perlu dikawal dengan baik oleh pihak manajemen yang dituangkan dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan. Gaji dan upah merupakan nilai hak dari prestasi karyawan, yang merupakan unsur terbesar dan memerlukan ketelitian dalam pelaksanaannya.

Adanya sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dimaksudkan untuk memperlancar proses pemberian gaji dan upah agar dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Ketika perusahaan tidak memiliki sistem penggajian yang baik, maka penyelewengan atau penyimpangan akan sangat mungkin terjadi. Hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan penggajian tersebut adalah pemisahan tugas antar fungsi yang terkait, sehingga dapat memudahkan pekerjaan para karyawan yang bertugas dalam perhitungan gaji. Pengawasan yang baik sangat diperlukan dalam pelaksanaan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan guna meningkatkan pengendalian intern perusahaan.

Keterkaitan antara sistem akuntansi pembayaran gaji dan upah dengan pengendalian intern dapat dilihat dari bagaimana suatu fungsi dapat terkontrol oleh fungsi lain melalui laporan yang sampai kepada pihak manajemen. Adanya pengendalian intern akan memberikan keamanan bagi perusahaan yang meliputi kekayaan milik dan keakuratan data akuntansi yang dijadikan informasi keuangan bagi manajemen dalam mengelola perusahaan. Sehingga pembayaran gaji maupun upah dapat berjalan secara efektif.

PT. Karyamitra Budisentosa, Pandaan-Pasuruan adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi sepatu wanita bermerek yang hampir sebagian hasil produksinya diekspor ke luar negeri. PT. Karyamitra Budisentosa mempunyai banyak aktivitas perusahaan terutama dalam aktivitas produksi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja atau karyawan yang berkontribusi didalamnya cukup besar pula, 6.296 karyawan yang bekerja di perusahaan ini.

PT. Karyamitra Budisentosa menggunakan sistem penggajian dan pengupahan secara manual dan transfer. Penggolongan 2 sistem tersebut didasarkan pada jenjang jabatan yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Sistem dan Prosedur Akuntansi

Suatu sistem merupakan gabungan dari beberapa unsur yang berinteraksi dan berhubungan satu sama lain, untuk mencapai suatu tujuan (Romney dan Paul, 2004:2). Menurut Mulyadi (2010:5), Bahwa rangkaian prosedur yang secara terpadu dibuat untuk melaksanakan kegiatan inti perusahaan disebut dengan sistem. Sedangkan prosedur adalah urutan pekerjaan, dengan melibatkan beberapa orang, untuk menangani transaksi perusahaan yang terjadi berulang-ulang.

Salah satu indikator penting yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan informasi perusahaan adalah sistem akuntansi. Informasi yang dihasilkan tersebut akan berguna bagi pihak luar maupun dalam perusahaan. Menurut Mulyadi (2010:3), menjelaskan bahwa sistem akuntansi adalah suatu kumpulan formulir dan laporan yang dikoordinasi sehingga dapat menghasilkan informasi keuangan yang dibutuhkan manajemen dalam pengelolaan perusahaan.

Krismiaji (2002:219) menyatakan bahwa:

Suatu sistem akuntansi terdiri dari metode, catatan yang ditetapkan untuk menganalisis, dan melaporkan semua transaksi perusahaan untuk menjaga keseimbangan aktiva dan kewajiban yang terkait.

Sedangkan Sistem akuntansi menurut Widjayanto (2001:4) adalah rancangan yang digunakan untuk merubah data keuangan menjadi informasi keuangan dengan merangkai berbagai dokumen yang merupakan alat komunikasi bagi manajer sehingga dapat menghasilkan berbagai laporan yang diperlukan oleh perusahaan.

Dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa suatu sistem akuntansi merupakan suatu alat prosedur tata kerja yang mengacu pada struktur organisasi, perlengkapan formulir, dan catatan dengan cara pencatatan yang tepat. Yang digunakan manajemen sebagai sarana

pengawasan untuk menghasilkan informasi keuangan yang akurat, relevan, dan tepat waktu.

Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan

“Gaji merupakan kompensasi atas tenaga kerja yang dilakukan oleh karyawan dengan jenjang jabatan manajer dan dibayarkan sebulan sekali, sedangkan upah merupakan kompensasi atas tenaga kerja karyawan pelaksana yang pembayarannya ditentukan waktu dan jumlahnya secara pasti, misalnya bulanan maupun harian berdasarkan hari atau jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan karyawan “ (Mulyadi, 2010:373). Menurut Rivai (2010:762) menjelaskan bahwa “gaji merupakan kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan Upah merupakan kompensasi yang layak diberikan kepada pekerja pelaksana atas tenaga kerja yang diberikan berdasarkan jam kerja, satuan produk dan banyaknya pelayanan yang diberikan”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008:118) menyebutkan bahwa:

“Gaji adalah pembayaran atas tenaga kerja karyawan tetap yang dibayar secara periodik dengan jaminan yang pasti. Maksudnya karyawan yang tidak masuk kerja akan tetap dibayarkan gajinya. Sedangkan upah adalah pembayaran atas tenaga kerja yang dibayarkan kepada pekerja buruh yang pembayarannya berdasarkan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya”.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mempunyai ikatan kerja kuat dengan jenjang jabatan lebih tinggi dan dibayarkan setiap bulan berdasarkan ketentuan yang berlaku di perusahaan dan sifatnya tetap, serta. Sedangkan upah merupakan kompensasi yang diberikan kepada pekerja pelaksana yang ikatan kerjanya kurang kuat berdasarkan waktu kerja setiap hari ataupun setiap minggu. Penerapan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dalam perusahaan bertujuan untuk mengelola berbagai transaksi dan pekerjaan yang berhubungan dengan gaji dan upah, yang terjadi berulang-ulang dalam perusahaan sehingga

perusahaan dapat melaksanakan kewajiban dengan tepat, efektif, dan efisien.

Sistem Pengendalian Intern

Usaha terpenting untuk mencegah penyalahgunaan wewenang dan mendisiplinkan operasi adalah menciptakan pengendalian intern yang efektif. Menurut Mulyadi (2010:163) “sistem pengawasan intern meliputi struktur organisasi, dan ukuran-ukuran yang terkoordinasi untuk menjaga keamanan dan kekayaan organisasi”. Menurut Samsul dan Mustofa (1992:71) Pengawasan intern merupakan berbagai metode untuk mengamankan kekayaan, mendapatkan informasi untuk melancarkan operasional perusahaan dan mendorong dipatuhinya kebijaksanaan perusahaan.

Sedangkan pengertian pengendalian intern menurut AICPA (*American Institute of Certified public Accountants*) yang dikutip Baridwan (2002:13) adalah sebagai berikut:

“Pengawasan intern terdiri dari struktur organisasi, dan perangkat yang terkoordinasi satu sama lain didalam perusahaan yang bertujuan untuk menjaga harta perusahaan, memeriksa ketelitian, dan mendorong efisiensi perusahaan”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian intern meliputi semua metode yang dapat digolongkan dalam subsistem pengendalian akuntansi dan administrasi, dimana perusahaan telah menggunakannya untuk mengendalikan jalannya perusahaan yang mencakup aktifitas pengamanan harta, memeriksa ketelitian data akuntansi dan administrasi, mendorong efisiensi operasi dan menjaga kebijaksanaan perusahaan dapat dipatuhi.

METODE

Analisis studi kasus deskriptif digunakan dalam menganalisis penelitian ini oleh peneliti. Penelitian deskriptif menggambarkan suatu peristiwa sedetail mungkin tanpa memperlakukan objek yang diteliti (Kountur, 2004:105). Menurut Nazir (2005:54) mendefinisikan bahwa penelitian deskriptif adalah “Cara yang digunakan untuk meneliti suatu kejadian pada masa sekarang yang berupa objek penelitian kemasayarakatan”.

Dari definisi di atas dapat diartikan bahwa jenis penelitian deskriptif merupakan penelitian

yang secara teoritis bertujuan meneliti, mengkaji, dan menggambarkan suatu peristiwa yang berkaitan dengan fakta, yang dilakukan secara sistematis, faktual dan akurat.

Fokus penelitian dalam menyusun penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan pada PT. Karyamitra Budisentosa, Pandaan-Pasuruan. Hal-hal yang diperhatikan adalah :
 - a. Fungsi yang terkait
 - b. Dokumen yang digunakan
 - c. Jaringan prosedur yang membentuk sistem
 - d. Bagan alir prosedur penggajian dan pengupahan
2. Pengendalian Intern pada Sistem Penggajian dan Pengupahan pada PT. Karyamitra Budisentosa, Pandaan-Pasuruan meliputi :
 - a. Struktur Organisasi.
 - b. Sistem Otorisasi.
 - c. Prosedur Pencatatan
 - d. Praktek yang sehat
 - e. Karyawan yang Mutunya Sesuai dengan Tanggung jawabnya.

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah studi kasus deskriptif. Langkah-langkah analisis yang dipergunakan peneliti adalah:

1. Sistem Penggajian dan Pengupahan pada PT. Karyamitra Budisentosa
Menganalisis pelaksanaan sistem dan prosedur penggajian dan pengupahan yang berupa dokumen atau formulir yang digunakan, fungsi-fungsi yang terkait, jaringan prosedur dan bagan alir yang membentuk sistem akuntansi penggajian dan pengupahan.
2. Pengendalian Intern pada Sistem Penggajian dan Pengupahan pada PT. Karyamitra Budisentosa
Analisis ini digunakan dengan cara menganalisis pengawasan intern yang dilakukan oleh perusahaan, dalam pelaksanaan sistem penggajian dan pengupahan, mulai dari proses pencatatan waktu sampai dengan pembayaran gaji dan upah karyawan. Analisis pengendalian intern tersebut meliputi :
 - a. Struktur Organisasi
 - b. Sistem Otorisasi yang Digunakan
 - c. Prosedur Pencatatan
 - d. Praktek Yang Sehat
 - e. Karyawan yang Mutunya sesuai dengan Tanggung jawabnya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Pada PT. Karyamitra Budisentosa Pandaan-Pasuruan

Penetapan gaji dan upah karyawan merupakan wewenang manajemen dan besarnya gaji dan upah untuk setiap karyawan disesuaikan dengan jabatan dan tanggungjawab pekerjaan yang dikerjakan masing-masing karyawan. Di PT. Karyamitra Budisentosa, Pandaan-Pasuruan terdapat dua sistem penggajian yaitu sistem manual dan sistem transfer.

a. Sistem Penggajian dan Pengupahan Secara Manual

Sistem penggajian dan pengupahan secara manual di gunakan untuk karyawan bawah atau buruh pabrik yang statusnya Harian Lepas (HL), Harian Kontrak (HK), dan Operator Tetap (OT), dan dibayarkan 2 kali dalam sebulan setiap tanggal 15 dan akhir bulan.

- 1) Fungsi yang Terkait:
 - a. Fungsi Administrasi per Departemen
 - b. Fungsi EDP (Electric Data Processing)
 - c. Fungsi Absensi
 - d. Fungsi Payroll
 - e. Fungsi Akuntansi
 - f. Fungsi Kasir
- 2) Dokumen yang Digunakan:
 - a. Daftar *Scan Barcode* Karyawan (DSBK)
 - b. Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL)
 - c. Daftar Kode Absensi Karyawan Tidak Hadir (DKKTH)
 - d. Daftar Gaji per Departemen
 - e. Laporan Rekapitulasi Pembayaran Gaji (LRPG)
 - f. Slip Gaji (SG)
 - g. Surat Tembusan
 - h. Cek
- 3) Prosedur Sistem Penggajian dan Pengupahan Secara Manual.
- 4) Bagan alir Sistem Penggajian dan Pengupahan Secara Manual.

b. Sistem Penggajian dan Pengupahan Secara Transfer

Sistem penggajian dan pengupahan secara transfer digunakan untuk karyawan yang jenjang jabatannya lebih tinggi yaitu staf kontrak, staf tetap, Ketua Regu kontrak, Ketua Regu tetap,

Supervisor kontrak, Supervisor tetap, asisten manajer, dan manajer yang dibayarkan setiap sebulan sekali pada akhir bulan.

- 1) Fungsi yang Terkait
 - b. Fungsi Administrasi per Departemen
 - c. Fungsi EDP (Electric Data Processing)
 - d. Fungsi Absensi
 - e. Fungsi Payroll
 - f. Fungsi Akuntansi
- 2) Dokumen yang Digunakan:
 - a. Daftar *Finger Print* Karyawan (DFPK)
 - b. Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL)
 - c. Daftar Kode Absensi Karyawan Tidak Hadir (DKKTH)
 - d. Daftar Gaji per Departemen
 - e. Daftar Rincian Perhitungan Gaji (DRPG)
 - f. Laporan Rekapitulasi Pembayaran Gaji (LRPG)
 - g. Slip Gaji (SG)
 - h. Cek
- 3) Prosedur Sistem Penggajian dan Pengupahan Secara Transfer
- 4) Bagan Alir Sistem Penggajian dan Pengupahan Secara Transfer

c. Pengendalian Intern Sistem Penggajian dan Pengupahan pada PT. Karyamitra Budisentosa

Pengendalian intern yang dilakukan oleh PT. Karyamitra Budisentosa dalam pelaksanaan sistem penggajian dan pengupahan terdiri dari :

1. Struktur Organisasi
Pada PT. Karyamitra Budisentosa struktur organisasi dibuat menggunakan bentuk struktur organisasi garis dan staf (*Line and Staff Organization*). Dilihat dari gambar struktur organisasi terdapat pembagian tugas dan wewenang yang jelas pada masing-masing departemen. Fungsi payroll terpisah dari fungsi keuangan, fungsi Electric Data Processing (EDP) terpisah dari fungsi personalia (HRD).
2. Sistem Otorisasi
Pada PT. Karyamitra Budisentosa Setiap transaksi, formulir, dan dokumen yang akan digunakan diotorisasi terlebih dahulu. Checklock diotorisasi oleh fungsi EDP (Electric Data Processing) / pencatat waktu. Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL) diotorisasi oleh Kepala Departemen karyawan masing-masing dan diotorisasi oleh Manager HRD & GA.

3. Prosedur Pencatatan
Prosedur pencatatan pada pelaksanaan sistem penggajian dan pengupahan PT. Karyamitra Budisentosa Pandaan-Pasuruan, dilakukan dengan menggunakan sistem barcode. fungsi Payroll hanya melakukan pencatatan slip gaji (SG), daftar gaji per departemen (DG), daftar rincian perhitungan gaji (DRPG) dan laporan rekapitulasi perhitungan gaji karyawan (LRPG). Mengenai jurnal dan sebagainya pencatatannya dilakukan oleh bagian akuntansi kantor Surabaya.
4. Praktek Yang Sehat
Pada pelaksanaan sistem penggajian dan pengupahan PT. Karyamitra Budisentosa selalu dilakukan internal cek pada setiap prosedurnya. Antara lain, Pemasukkan checklock kedalam mesin pencatat waktu diawasi oleh fungsi Electric Data Processing (EDP). Perhitungan uang dilakukan dengan mencatat nama penghitung dan jumlah uang yang dihitung.
5. Karyawan yang Mutunya Sesuai dengan Tanggungjawabnya
Setiap karyawan yang berkerja pada PT. Karyamitra Budisentosa diseleksi secara ketat oleh manajemen mengenai skill dan profesionalitas kerja. Dan perusahaan juga memberikan beberapa pelatihan yang dapat menambah skill karyawan.

Evaluasi Data dan Interpretasi

a. Evaluasi Terhadap Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan pada PT. Karyamitra Budisentosa

Sistem penggajian dan pengupahan pada PT. Karyamitra Budisentosa sudah cukup efektif menunjang pengendalian intern, namun masih ada kekurangan pada sistem penggajian dan pengupahan secara manual. Hendaknya ditambahkan satu formulir penunjang lagi yaitu Kartu Kontrol Perhitungan Uang Gaji (KKPG).

b. Evaluasi Terhadap Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang berkaitan dengan sistem penggajian dan pengupahan pada PT. Karyamitra Budisentosa sudah cukup efektif. Pembagian fungsi, tugas dan wewenang masing-masing departemen sudah jelas. Tetapi masih ada *overlap* fungsi yang terjadi dalam sistem manual, maka dari itu perlu adanya penegasan job

discription karyawan yang membantu proses penggajian manual.

c. Evaluasi Terhadap Sistem Otorisasi

Pada PT. Karyamitra Budisentosa sistem otorisasi yang dilakukan dalam sistem penggajian dan pengupahan sudah cukup efektif. Setiap transaksi, formulir, dan dokumen diotorisasi terlebih dahulu oleh managing director dan manajer yang berwenang sebelum digunakan.

d. Evaluasi Terhadap Prosedur Pencatatan

Pada PT. Karyamitra Budisentosa prosedur pencatatan yang berhubungan dengan sistem penggajian dan pengupahan sudah cukup efektif. pencatatan dokumen yaitu slip gaji (SG), daftar gaji (DG), Daftar Rincian Perhitungan Gaji (DRPG), Laporan Rekapitulasi Pembayaran Gaji (LRPG) yang dibuat oleh fungsi payroll dengan menggunakan sistem barcode. Di PT. Karyamitra Budisantosa Pandaan–Pasuruan tidak terdapat fungsi akuntansi dan keuangan. Fungsi akuntansi dan keuangan terdapat di kantor pusat Surabaya. Pembayaran uang gaji dijembatani oleh fungsi kasir yang ada pada PT. Karyamitra Budisentosa Pandaan-Pasuruan.

e. Evaluasi Terhadap Praktek Yang Sehat

Pada PT. Karyamitra Budisentosa Praktek yang sehat sudah tercermin dari proses pelaksanaan sistem penggajian dan pengupahan. terbukti dengan adanya internal cek dalam setiap prosedur yang dilakukan, terutama dalam hal perhitungan uang gaji karyawan secara manual. Dan adanya *surprised audit* secara berkala setiap 6 bulan sekali oleh ISO pusat Jakarta. Hal ini membuktikan bahwa dalam praktek pelaksanaan sistem penggajian sudah cukup efektif menunjang pengendalian intern.

f. Evaluasi Terhadap Karyawan Yang Mutunya Sesuai Dengan Tanggung jawabnya

Pada PT. Karyamitra Budisentosa sudah memiliki karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya. Karyawan memiliki kejujuran dan profesionalitas yang tinggi dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dalam proses pelaksanaan sistem penggajian secara manual, walaupun banyak campur tangan dari fungsi yang lain tetapi tidak ada penyelewengan yang dilakukan.

Dari pembahasan mengenai pengendalian intern dalam sistem penggajian dan pengupahan pada PT Karyamitra Budisentosa Pandaan-Pasuruan dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern dalam pelaksanaan sistem penggajian dan pengupahan sudah memenuhi unsur-unsur pengendalian intern dan sudah cukup efektif. Hal tersebut terlihat dari semua unsur yang telah diteliti tidak terdapat penyelewengan, atau penyalahgunaan wewenang. Namun ada beberapa kelemahan dalam pengendalian intern sistem penggajian dan pengupahan, antara lain, Adanya ketidakefisienan sumber daya yang digunakan dalam sistem penggajian dan pengupahan secara manual yang menyebabkan overlap fungsi pada bagian HRD.

Saran

1. Penegasan terhadap job description karyawan terutama pada bagian HRD & GA agar tidak terjadi overlap fungsi.
2. Pembuatan kartu control dalam perhitungan uang gaji karyawan secara manual (KKPG) mengingat banyaknya campur tangan dari fungsi lain di departemen HRD & GA.

DAFTAR PUSTAKA

- Baridwan, Zaki. 2002. *Sistem Akuntansi Penyusunan Prosedur dan Metode*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kountur, Ronny. 2004. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PPM.
- Krismiaji. 2002. *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Mulyadi. 2010. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Romney, Marsal B. dan Paul John Steinbart. 2004. *Accounting Information*. Ahli Bahasa: Dewi Fitria Sari dan Deny Amos Kwary, Edisi Kesimbangan. Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat
- Samsul, M dan Mustofa. 1992. *Sistem Akuntansi Pendekatan Manajerial*. Yogyakarta: Liberty.
- Widjayanto, N. 2001. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Erlangga.