



**ANALISIS EFEKTIFITAS PENGENDALIAN INTERNAL ATAS SISTEM  
INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN  
PADA PT R**

**Rifki Dwi Widya Yanti<sup>1</sup>**  
**Pendidikan Akuntansi FKIP**  
**Universitas PGRI Madiun**  
**fuell\_injectionpgmfi@yahoo.com**

**Isharijadi<sup>2</sup>**  
**Pendidikan Akuntansi FKIP**  
**Universitas PGRI Madiun**  
**isharijadi57@gmail.com**

**Juli Murwani<sup>3</sup>**  
**Pendidikan Akuntansi FKIP**  
**Universitas PGRI Madiun**  
**jmurwani@unipma.ac.id**

**ABSTRAK**

Maksud diadakan penelitian ini untuk menganalisis efektifitas pengendalian internal atas sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT R. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif pada tahun 2019 dan melakukan wawancara pada 4 pegawai. Hasil menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT R dikatakan cukup efektif karena sudah sesuai dengan SOP, namun untuk prosedur lembur kerja karyawan dinilai belum efektif karena belum sesuai dengan SOP dari kantor pusat. Pengendalian internal belum efektif karena masih terdapat perangkapan tugas yang mengakibatkan lemahnya pengendalian internal perusahaan..

**Kata Kunci : Efektifitas; Pengendalian Internal; SIA**

**PENDAHULUAN**

Teknologi yang semakin canggih yang digunakan entitas untuk melakukan kegiatan usahanya harus diimbangi dan didukung oleh pegawai atau SDM yang kompeten/ahli agar entitas dapat mencapai tujuannya. Penggunaan SIA akan mendukung kapasitas pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Sistem informasi akuntansi yang dipakai entitas dapat memberikan gambaran berupa informasi yang benar dan cepat untuk menentukan langkah agar mencapai tujuan entitas termasuk untuk pembayaran gaji dan upah. Biaya gaji dan upah yang berjumlah tidak sedikit dapat menyebabkan peningkatan kecurangan berupa pemakaian gaji dan upah yang

tidak seharusnya maka dari itu diperlukan adanya pengendalian internal. PT R memiliki 2 pegawai yaitu pegawai tetap dan pegawai outshourching yang seharusnya melakukan pekerjaannya sesuai dengan SOP namun masih ditemui adanya ketidaksesuaian dengan SOP dari kantor pusat khususnya dalam melakukan pembayaran lembur pegawai serta masih adanya perangkapan tugas yang dilakukan antara manajer SDM dengan audit mutu internal. Perangkapan tugas yang terjadi di PT R disebabkan karena kurangnya SDM untuk mengisi bagian tersebut. Penempatan pegawai harus disesuaikan dengan kompetensi yang dimilikinya hal itu sesuai dengan hasil penelitian (Qudus, Saifi, & Endang, 2015)

Dengan adanya sistem akuntansi penggajian yang baik merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan pengendalian intern perusahaan. Kaitan sistem akuntansi penggajian dengan pengendalian intern sangatlah terkait satu sama lain, karena suatu bagian akan terkontrol oleh bagian lain melalui laporan yang sampai kepada pihak manajemen. Pengendalian internal akan mengamankan kekayaan milik perusahaan dengan baik dan keakuratan data akuntansi dapat terkendali guna dijadikan informasi bagi manajemen dalam mengelola perusahaannya, sehingga pembayaran gaji dapat berjalan sebagaimana mestinya sesuai dengan prosedur yang sudah ada. Sistem akuntansi yang baik nantinya akan dapat menghasilkan sistem pengendalian internal perusahaan yang efektif (Agrianto, Kertahadi, & Dwiatmanto, 2014).

Sistem penggajian dan pengupahan dipakai entitas untuk membayar insentif pada karyawan atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan (Sujarweni, 2015). Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan mempunyai peranan yang vital bagi entitas disebabkan bersinggungan langsung dengan pegawai. Sistem penggajian dipakai entitas untuk memberi apresiasi atas pekerjaannya berupa uang pada pegawai yang memiliki jabatan manajer. (Mulyadi, 2016) menerangkan sistem pengupahan dipakai entitas dalam membayar atau pelunasan atas pekerjaan yang sudah dilakukan pegawai buruh. Indikator efektifitas ada kualitas program, ketercapaian tujuan, ketepatan waktu, ketepatan pendayagunaan sarana dan prasarana.

Penelitian ini dilakukan dengan memakai data PT R di tahun 2019. Penelitian ini baru pertama kali dilakukan di PT R untuk menganalisis efektifitas pengendalian internal atas sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan. Pengendalian

internal dapat dicapai jika entitas telah berhasil mencapai tujuannya yaitu melindungi aset yang dimilikinya dari pihak-pihak yang tidak memiliki kepentingan. Pengendalian internal yang baik adalah memisahkan antara bagian yang mencatat dengan fungsi operasional hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Dewi, Atmadja, & Darmawan, 2014)

Berdasarkan yang sudah diuraikan sebelumnya, peneliti tertarik untuk meneliti dan menganalisis efektifitas pengendalian internal atas sistem informasi penggajian dan pengupahan pada PT R. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran bagi entitas tentang bagaimana pengendalian internal yang efektif sehingga dapat mencegah serta mengurangi resiko terjadinya kecurangan.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif dilakukan secara insentif yang membuat peneliti terlibat langsung di lapangan untuk menggali informasi dan mencatat fenomena yang terjadi serta menganalisis berbagai informasi yang didapatkan kemudian disusun menjadi laporan penelitian yang sistematis. Penelitian ini dilakukan di PT R pada Juni 2019.

Data dari penelitian ini bersumber dari data primer yaitu data yang diperoleh dari informan secara langsung. Untuk mendapatkan data primer dilakukan penelitian di lapangan melalui wawancara dengan pihak yang terlibat (informan). Penelitian ini menggunakan teknik wawancara untuk mengumpulkan data. Wawancara dilakukan kepada empat (4) pegawai PT R yaitu kepala cabang kantor, bagian keuangan, bagian SDM, dan bagian akuntansi. Pemilihan 4 informan tersebut karena mereka pegawai yang terlibat dalam proses penggajian dan pengupahan serta pengetahuan mereka tentang penggajian dan pengupahan yang baik dibandingkan pegawai lainnya. Analisis data dalam penelitian dilakukan dengan tahap awal reduksi data kemudian penyajian data, dan menyimpulkan data (verification).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan**

Jaringan prosedur yang membentuk sistem penggajian dan pengupahan di PT R cukup efektif, hal itu disebabkan oleh prosedur pembayaran gaji pegawai lembur yang kurang sesuai dengan SOP Kantor Pusat. Analisis yang digunakan untuk meneliti sistem penggajian dan pengupahan akan dilihat dari dokumen yang dipakai, catatan akuntansi yang dipakai, bagian yang terlibat, dan prosedur yang ada dalam sistem hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Jermias, 2016). Pembayaran gaji di PT R sudah menggunakan aplikasi SAP yang terintegrasi dengan kantor pusat sehingga dengan sistem yang sudah terkomputerisasi dapat menghemat waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan berbagai macam laporan secara cepat (Rompas, Pangemanan, & Kalalo, 2018). Pembayaran gaji lembur di PT R bisa diterima karyawan sebelum pegawai melaksanakan pekerjaan lembur serta sebelum pegawai menandatangani SPKL (Surat Perintah Kerja Lembur) sehingga rawan untuk terjadinya kecurangan. Selanjutnya mengenai absensi di PT R telah menggunakan fingerprint kecuali Kantor Cabang yang masih menggunakan absensi manual. Kekurangan yang harus menjadi perhatian yaitu pada saat pegawai melakukan absensi menggunakan fingerprint, belum ada bagian khusus yang mengawasi penginputan absensi tersebut hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, Rahayu, & Husaini, 2012). Perlu diketahui di PT R terdapat dua pegawai yaitu pegawai tetap dan pegawai outshourching yang pembayaran gajinya dilakukan setiap tanggal 1. Prosedur pembayaran gaji dan upah di PT R diperlukan ketelitian dan kecermatan mulai dari pengisian potongan-potongan sampai proses pembayaran gaji menggunakan sistem SAP. Hal ini dimaksudkan agar pembayaran gaji pegawai sesuai dengan apa yang harus diterima setiap pegawai. Besaran gaji dan upah yang diterima setiap pegawai berbeda tergantung tanggung jawab atau sesuai dengan jabatan yang di pegang (Faishol, 2017). Prosedur pembayaran gaji pada PT R dapat dikatakan sudah efektif karena proses pembayarannya dilakukan melalui transfer berdasarkan jumlah slip gaji yang diberikan kepada setiap pegawai. Pembayaran gaji melalui tranfer rekening akan meminimalisir kesalahan karena gaji dibayarkan kepada pegawai yang berhak ke rekening masing-masing hal ini sesuai

dengan hasil penelitian dari (Sinain, 2013). Hal ini didukung oleh pernyataan dengan bagian manajer akuntansi:

“Otomatis sih langsung payroll gitu. Biasanya rutin kalau misalnya tanggal 1 kan dan tanggal 1 nya libur gitu biasanya apa mundur ditanggal berikutnya gitu. Tapi kalau misalnya yang Dapensi beda lagi. Kalau Dapensi biasanya malah mundur, eh apa misalnya tanggal 1 libur dia nya malah tanggal 30 nya gaji sih. Tapi kalau dapensi sepertinya gak payroll deh. Ya jadi ya langsung otomatis ga sesuai absen juga”.

Catatan akuntansi yang dipakai dalam proses penggajian di PT R sudah baik karena dokumen yang dicetak langsung otomatis dari sistem SAP dengan nomor urut tercetak, sehingga kemungkinan adanya karyawan fiktif atau kecurangan terhadap presensi dapat dikendalikan. Dokumen yang dipakai dalam penggajian dan pengupahan yaitu cetakan absensi pinger print, rekapan daftar gaji pegawai, slip gaji dan bukti payroll.

Bagian-bagian yang terkait dalam proses penggajian di PT R ada bagian SDM yang bertugas melakukan pemrosesan gaji ke dalam sistem SAP. Bagian keuangan yang menyediakan dana untuk pembayaran gaji, karena semua alur kegiatan yang ada di PT R membutuhkan dana. Bagian akuntansi yang mencatat setiap transaksi penggajian sekaligus melakukan pengecekan.

Analisis terhadap catatan akuntansi yang digunakan di PT R ditemukan dilapangan yang diperoleh peneliti, dapat diketahui bahwa catatan-catatan akuntansi yang digunakan pada PT R sudah baik, karena semua transaksi penggajian telah tercatat dalam SAP dan terintegrasi dengan kantor Pusat. Sistem SAP (Sistem Application Product in Data Processing) dapat mengakses seluruh informasi yang dibutuhkan di kantor cabang dari Pusat karena sistem ini tersambung secara online (Indrawan, Sinarwati, & Sujana, 2017)

### **Pengendalian Internal**

Pengendalian internal dalam sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT R tersusun atas lima komponen, yaitu lingkungan pengendalian, aktifitas pengendalian, pengukuran resiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan kinerja. PT R telah memiliki lingkungan pengendalian internal yang efektif hal ini

dibuktikan dari temuan di lapangan bahwa seluruh pegawai di PT R juga sudah menanamkan nilai etika dan pegawainya memiliki integritas yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaannya. Jadi setiap pegawai dituntut untuk melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan kejujuran. Setiap harinya manajer setiap bagian selalu memberikan cerminan ide, arahan, maupun evaluasi terhadap pegawai-pegawainya agar bisa dijadikan tolok ukur untuk perbaikan dimasa yang akan datang. Seluruh manajer kecuali Manajer SDM di PT R telah melakukan tugas dan wewenang berdasarkan SOP yang sudah ditetapkan pusat, manajer SDM merangkap sebagai tim audit mutu karena PT R belum mempunyai pegawai.

Setiap kegiatan yang ada di PT R selalu diotorisasi oleh pihak terkait. Dalam memproses penggajian dan pengupahan, daftar hadir selalu diawasi oleh setiap manajer dan untuk proses pengajuan pembayaran gaji ke kantor pusat diketahui oleh Manajer SDM serta disetujui oleh Manajer Keuangan. Setiap triwulan sekali ada pemeriksaan independen akan kinerja pegawai.

Unsur pengendalian internal selanjutnya adalah pengukuran resiko, untuk proses penggajian dan pengupahan menggunakan sistem komputerisasi sehingga mempermudah bagian operator administrasi SDM dalam mengolah gaji dan upah. Untuk mengurangi adanya risiko baik itu risiko keuangan, risiko strategis dan risiko operasional, setiap manajer akan melakukan kroscek terlebih dahulu dibantu dengan kase per masing-masing bagian.

Data dan informasi pada PT R diolah dan digunakan secara baik melalui sistem yang ditetapkan oleh Kantor Pusat. Semua data dan informasi disimpan secara otomatis dalam SIM Kantor Pos. Penggunaan komputer dalam mengolah data yang dihasilkan dapat dengan tepat waktu dan menghasilkan informasi yang akurat dan relevan. Untuk dokumen-dokumennya yang terkait dengan sistem penggajian dan pengupahan sudah terkomputerisasi dengan baik selanjutnya akan diarsip dalam map *outner* dan disimpan dalam ruang arsip khusus.

Unsur pengendalian internal yang terakhir ialah pemantauan kinerja. Pemantauan kinerja digunakan untuk mengevaluasi pengendalian internal di dalam entitas agar jika terjadi kecurangan atau masih diemukannya kekurangan-kekurangan akan cepat terdeteksi selain itu untuk bisa dijadikan perbaikan dimasa mendatang (Tampi



**THE 14<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

---

& Tinangon, 2015). Pemantauan kinerja pada entitas memiliki tiga unsur pokok yaitu supervisi yang efektif, melaporkan laporan pertanggung jawaban, dan audit internal. Pemantauan kinerja yang ada di PT R cukup baik, karena pemantauan dilakukan oleh Kasie setiap bagian untuk memantau kinerja karyawannya. Manajer SDM memantau kinerja karyawannya dimulai dari hal yang kecil seperti kedisiplinan karyawan saat datang ke kantor dan juga memantau dari hasil kerja karyawannya. Hal ini dimaksudkan untuk menilai kualitas kerja karyawannya dan juga untuk mengetahui apakah pengendalian internalnya telah berjalan sesuai rencana.

Efektifitas pengendalian internal dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari sistem informasi akuntansi yang digunakan oleh perusahaan. Apabila sistem informasi akuntansi tepat, maka kekayaan perusahaan yang dimiliki akan terjaga. Berdasarkan analisis data mengenai sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan yang telah diterapkan oleh PT R, pengendalian internal atas sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan dinilai masih lemah dan kurang efektif karena masih terdapat banyak ketidaksesuaian dengan teori maupun penelitian terdahulu. Adapun Kelebihan sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan di PT R ialah Prosedur pencatatan waktu hadir karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap sudah efektif, dikarenakan sudah menggunakan *fingerprint* yang otomatis sudah masuk ke dalam system, (Danke, 2012) menyebutkan tujuan dari pencatatan kehadiran untuk menentukan besaran gaji dan upah yang diterima pegawai, dokumen yang digunakan dalam pembayaran gaji karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap sudah dinilai efektif karena nomor dokumen sudah tercetak langsung dari sistem sehingga tidak akan ada kemungkinan adanya karyawan fiktif, catatan yang digunakan dalam memproses gaji dan upah sudah efektif karena semua telah dicatat dalam sistem dan terhubung dengan kantor pusat sehingga setiap saat kantor pusat bisa mengawasi. Pernyataan diatas didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fibriyanti, 2017). Sistem informasi akuntansi penggajian yang efektif didukung oleh prosedur penggajian yang meliputi pencatatan waktu hadir karyawan menggunakan *fingerprint* dan manual, dokumen dan catatan yang digunakan sudah tercetak nomor dokumen hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Wibowo, 2012) yang menyatakan dokumen harus memiliki nomor urut tercetak agar kecurangan dapat dihindari. Kelemahan sistem informasi

akuntansi penggajian dan pengupahan di PT R ialah prosedur pelaksanaan lembur dinilai kurang efektif karena masih ada yang belum sesuai dengan SOP Kantor Pusat.

Pengendalian internal di PT R memiliki kelebihan yaitu setiap karyawan sudah menanamkan nilai etika serta mengikuti kegiatan apel setiap pagi, setiap karyawan sudah menjalankan sesuai dengan *job disc* masing-masing, pada struktur organisasi PT R semua fungsi sudah berjalan dengan baik tetapi belum menggambarkan secara detail setiap sub bagian dari masing-masing bagian yang ada di PT R, setiap kegiatan yang ada di PT R selalu mendapatkan otorisasi dari pihak-pihak terkait, penggunaan dan perancangan dokumen maupun catatan yang terkait sudah tersistem, perlindungan terhadap akses atas pemakaian catatan dan aktiva disimpan dan diarsip dalam ruang arsip, pemeriksaan independen dilakukan secara berkala terhadap kinerja pegawai, informasi dan komunikasi disampaikan dan sudah tertera dalam sistem sehingga semua cabang yang induknya di Kantor Pusat dapat melihat. Kelemahan pengendalian internal di PT R adalah sebagai berikut terdapat perangkapan tugas yang harusnya terdiri atas beberapa fungsi dijadikan satu fungsi saja, tidak dilakukan pemantauan kinerja secara berkala, sebaiknya pemantauan kinerja itu dilakukan setiap hari maupun seminggu sekali.

## **SIMPULAN**

Secara garis besar sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan di PT R sudah dapat dikatakan cukup efektif karena sudah sesuai dengan SOP yang ditetapkan dari kantor pusat, tetapi masih memiliki kelemahan yang ada dalam prosedur pengajuan lembur karyawan yang belum sesuai dengan SOP dari kantor pusat. Sistem pengendalian internal atas sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT R belum diterapkan secara efektif karena masih memiliki beberapa kelemahan seperti masih ditemukan adanya perangkapan tugas yang dilakukan oleh beberapa fungsi. Selain itu pemantauan kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan dengan memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam pengendalian internal.

Diharapkan dengan adanya penelitian ini perusahaan dapat menerapkan sistem pengendalian internal atas sistem penggajian dan pengupahan yang efektif agar mengurangi kecurangan serta aset perusahaan terjaga.



**THE 14<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

---

Penelitian ini menggunakan pengumpulan data menggunakan wawancara. Keterbatasan penelitian ini terletak pada pengumpulan data untuk itu peneliti selanjutnya selain menggunakan wawancara bisa menggunakan observasi untuk mendukung penelitian. Peneliti ini berfokus pada efektifitas pengendalian internal atas sistem penggajian dan pengupahan untuk pegawai tetap dan pegawai outshourching. Peneliti berikutnya dapat menambah fokus penelitian untuk pembayaran pensiun.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agrianto, R. S., Kertahadi, & Dwiatmanto. (2014). Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan (Studi Kasus pada Pt. Duta Paper Prigen Pasuruan). *Telematics and Informatics*, 19(1), 27–40. <https://doi.org/10.1177/1742766510373715>
- Danke, Y. (2012). Analisis Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Pada Siklus Penggajian dalam Rangka Efektivitas Pengendalian Internal (Studi Kasus Pada Perusahaan Plastik Injection). *Berkala Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Widya Mandala*, 1(1), 20–26.
- Dewi, K. A., Atmadja, A. T., & Darmawan, N. A. S. (2014). Analisis Sistem Pengendalian Intern Terhadap Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Pada Hotel “The Damai.” *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program SI*, 1(1), 2.
- Faishol, A. (2017). Analisis Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan Pada Cv. Gunung Dono Putra. *Jurnal Akuntansi*, 2(1), 14. <https://doi.org/10.30736/jpensi.v2i1.92>
- Fibriyanti, Y. V. (2017). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dalam Rangka Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Populer Sarana Medika, Surabaya). *Jurnal Akuntansi*, 2(1), 14. <https://doi.org/10.30736/jpensi.v2i1.97>
- Hidayat, M. T., Rahayu, S. M., & Husaini, A. (2012). Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Mendukung Pengendalian Intern (Studi Kasus pada PT. Cahaya Marta Perkasa, Pamekasan). *Jurnal Ilmiah*



**THE 14<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

---

- Mahasiswa Akuntansi, 1(1), 1–8.*
- Indrawan, I. K. J., Sinarwati, N. I. K., & Sujana, E. (2017). Analisis Sistem Pengendalian Intern pada Penggajian Karyawan PT PLN (Persero) Area Bali Utara. *E-Journal SI Ak, 8(2)*.
- Jermias, R. (2016). Analisa Sistem Informasi Akuntansi Gaji dan Upah Pada Pt. Bank Sinarmas Tbk. Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 4(2)*, 814–828.
- Mulyadi. (2016). *Sitem Akuntansi* (Edisi 4; E. S. Suharsi, ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Qudus, I., Saifi, M., & Endang, M. G. W. (2015). Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan dalam Upaya Mendukung Pengendalian Intern (Studi Pada PT. Sun Star Motor Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis, 25(2)*, 1–7.
- Rompas, R. A., Pangemanan, S., & Kalalo, M. (2018). Evaluasi Efektivitas Pengendalian Intern Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Rsup. Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern, 13(02)*, 220–232. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/gc/article/view/19123>
- Sinain, S. G. (2013). Analisis Efektivitas Pengendalian Manajemen Penggajian Pt. Pln (Persero) Rayon Tomohon. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1(3)*, 1221–1230.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Sistem Akuntansi* (Mona, ed.). Yogyakarta: Pustaka Baru Pers.
- Tampi, R. F., & Tinangon, J. J. (2015). Analisis Sistem Pengendalian Intern Terhadap Penggajian Pada Grand Sentral Supermarket Tomohon. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(3)*, 63–73.
- Wibowo, I. O. (2012). Perancangan Sistem Informasi Penggajian Terkomputerisasi dalam Rangka Meningkatkan Efektivitas, Efisiensi, dan Pengendalian Internal Pada Yayasan Lazaris. *Ilmiah Mahasiswa Akuntansi, 1(1)*, 1–8.