

Analisis Efektivitas Sistem Pengendalian Manajemen Atas Penggajian Pegawai Dan Non Pegawai Pada Kantor Camat Medan Timur

Nurul Aqlina

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Potensi Utama
Korespondensi penulis: spurwitha@gmail.com

Purwita Sari

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Potensi Utama
Email: nurulaqlina1999@gmail.com

Abstract. *Effectiveness is a measurement in the sense of achieving predetermined goals. Management Control System is a collection of elements that are interconnected and interact in one unit to carry out a process of achieving a main goal. Salary is part of the largest compensation provided by the agency as remuneration for its workforce. The East Medan Sub-District Office located in the Medan area, North Sumatra is one of the government agencies that functions as a community service. The research that the author conducted aims to analyze the Effectiveness of the Management Control System for Employee and Non-Employee Payrolls at the East Medan Sub-District Office. This study uses qualitative research methods that are descriptive and tend to use analysis. The data collection stage is carried out through interviews, literature studies, and there is also an addition from searching on the website. The types of data used in this study are Primary and Secondary Data. In this study, the authors analyze the existing data using a Data Processing Application (Software NVivo 11 Plus), which can be proven by a Model (Brainware Analysis). Based on the analysis carried out, it was concluded that the cause of the delay in the effectiveness of the management control system on the payroll of employees and non-employees at the East Medan Sub-district Office, namely due to lack of supervision, as well as the unequal time of payroll. Meanwhile, the obstacles that hinder the effectiveness of the management control system on employee payroll are the Delay in Reporting Periodic Salary Increases/ Promotions, and the efforts made in the various problems faced, namely reporting employee salaries or ASN (State Civil Apparatus), and updating employment data, so that they become better and more effective.*

Keywords: *Effectiveness, Management Control System, Payroll.*

Abstrak. Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sistem Pengendalian Manajemen adalah kumpulan elemen yang saling berhubungan dan berinteraksi dalam satu kesatuan untuk menjalankan suatu proses pencapaian suatu tujuan utama. Penggajian merupakan bagian dari kompensasi yang paling besar yang diberikan instansi sebagai balas jasa kepada tenaga kerjanya. Kantor Camat Medan Timur yang terdapat di wilayah Medan, Sumatera Utara adalah salah satu instansi pemerintah yang berfungsi sebagai pelayanan masyarakat. Penelitian

Received November 31, 2022; Revised Desember 22, 2022; Januari 31, 2023

* Nurul Aqlina, spurwitha@gmail.com

yang penulis lakukan bertujuan untuk menganalisis Efektivitas Sistem Pengendalian Manajemen atas Penggajian Pegawai dan Non Pegawai Pada Kantor Camat Medan Timur. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Tahap pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, studi kepustakaan, dan ada juga tambahan dari searching di website. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer dan Sekunder. Pada penelitian ini penulis menganalisis data yang ada menggunakan Aplikasi Pengolah Data yaitu (Software NVivo 11 Plus), yang dapat dibuktikan dengan Model (Brainware Analysis). Berdasarkan Analisis yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa Penyebab terhambatnya keefektivitasan sistem pengendalian manajemen atas penggajian pegawai dan non pegawai pada Kantor Camat Medan Timur, yaitu karena kurangnya pengawasan, serta ketidaksamaannya waktu penggajian. Sedangkan Kendala penghambat keefektivitasan sistem pengendalian manajemen atas penggajian pegawai yaitu Keterlambatan Pelaporan Kenaikan Gaji Berkala/Kenaikan Pangkat, dan upaya yang dilakukan dalam berbagai permasalahan yang di hadapi yaitu melakukan perapelan gaji Pegawai atau ASN (Aparatur Sipil Negara), dan memperbaharui data kepegawaian, agar menjadi lebih baik dan efektif.

Kata kunci: Efektivitas, Sistem Pengendalian Manajemen, Penggajian.

LATAR BELAKANG

Pada zaman yang semakin modern seperti sekarang ini, perkembangan ekonomi dan dunia usaha semakin berkembang, bahkan perkembangannya terjadi sangat begitu pesat. Sistem yang dapat menunjang kegiatan operasional di suatu instansi ialah Sistem Pengendalian Manajemen. Sistem pengendalian Manajemen (SPM) adalah suatu sistem yang saling berhubungan dan terkait antara yang satu dengan yang lainnya untuk mencapai suatu tujuan yang telah di tentukan oleh suatu perusahaan tersebut. Sistem Pengendalian Manajemen (SPM) adalah suatu rangkaian tindakan dan aktivitas yang terjadi pada seluruh kegiatan organisasi dan berjalan secara terus-menerus, pengendalian manajemen bukanlah suatu sistem terpisah dalam suatu organisasi, melainkan harus dianggap sebagai bagian penting dari setiap sistem yang dipakai manajemen untuk mengatur dan mengarahkan kegiatannya. (Sinain, 2013). Setiap instansi harus dikelola dengan baik agar tujuan yang ingin dicapai oleh instansi dapat terealisasikan, semakin baik sistem pengendalian manajemen yang dimiliki oleh suatu instansi, maka akan semakin baik pula kinerja instansi untuk memperoleh pegawai yang berkualitas, perusahaan memerlukan biaya yang cukup besar, mulai dari proses penerimaan, pendidikan, pelatihan, pembinaan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

Aktivitas penting dalam perusahaan yang berkaitan erat dengan tenaga kerja adalah aktivitas penggajian. Gaji merupakan bagian dari kompensasi yang paling besar bagiannya yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa kepada setiap pegawainya. Pemberian gaji terhadap pegawai seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan. Pemberian gaji yang efektif dan cukup memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai. Jika pemberian gaji tidak efektif maka dapat menimbulkan masalah bagi instansi yang dapat merugikan instansi dimasa yang akan datang. Pemberian gaji yang tidak efektif dapat menimbulkan masalah bagi perusahaan terutama berkaitan dengan kinerja SDM, misalnya jika pegawai menerima haknya yaitu berupa gaji yang jumlahnya tidak sesuai dengan kewajiban dalam bekerja, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dan kegiatan operasional pun akan terhambat. Sehingga untuk menghindari hal tersebut diperlukan pengendalian manajemen penggajian yang menjamin pemenuhan hak tenaga kerja (Pegawai). (Triwahyuni & Costari, 2021).

Penulis melihat bahwa munculnya fenomena di masyarakat tentang kurang efektivitas Sistem Pengendalian Manajemen atas penggajian di beberapa instansi pemerintah, fenomena ini muncul karena masyarakat berpendapat bahwa pengaliran dana penggajian yang tidak terbuka dan transparan perbandingan jumlah gaji yang begitu jauh membuat masyarakat menilai telah terjadinya kecurangan yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu, hal ini dikarenakan aliran dana yang terus mengalir dengan lancar dan tanpa hambatan apapun yang di berikan oleh Pemerintah Republik Indonesia. Dalam keadaan apapun dana penggajian akan tetap disalurkan kepada pegawai dan non pegawai disetiap bulannya. Salah satu Kecamatan di Kota Medan yang memiliki tenaga kerja yaitu pegawai dan non pegawai dengan jumlah cukup besar adalah Kecamatan Medan Timur. Jumlah tenaga kerja di Kantor Camat Medan Timur yang cukup besar harus diiringi dengan kemampuan pengendalian dan manajemen yang baik. Kemungkinan adanya terjadi kesalahan dalam sistem pengendalian manajemen atas penggajian pada Kantor Camat Medan Timur tersebut disebabkan karena masih efektivitas pengendalian manajemen di Kantor Camat Medan Timur dan kurangnya pengawasan.

KAJIAN TEORITIS

1. Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu (*Effective*) yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan efektif sebagai efek, pengaruh, akibat atau dapat membawa hasil. Jadi, Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap instansi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan maupun sasaran seperti yang telah ditentukan.

2. Sistem Pengendalian Manajemen

Sistem adalah kumpulan elemen yang saling berhubungan dan berinteraksi dalam satu kesatuan untuk menjalankan suatu proses pencapaian suatu tujuan utama (Sutarman, 2012).Pengendalian manajemen merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam serangkaian proses manajemen, karena dengan menerapkan pengendalian manajemen maka kegiatan di seluruh lini instansi dapat terkendali dengan baik sesuai dengan perencanaan yang telah diharapkan sebelumnya. (Merchant, Kenneth A. dan Van der Stede, 2014). Jadi, Sistem pengendalian manajemen dapat dikategorikan dan masuk ke dalam bagian dari pengetahuan perilaku terapan atau yang seringkali disebut dengan (*Applied Behavioral Science*).

3. Gaji Dan Penggajian

Gaji dan penggajian merupakan bagian dari kompensasi yang paling besar yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa kepada pegawainya. Apabila seseorang melakukan pekerjaan bagi orang lain, penghasilan yang diperolehnya disebut gaji. Arti gaji bagi seorang pegawai, yaitu untuk imbalan atas hasil pekerjaan yang telah dilakukannya untuk orang lain. Sedangkan bagi perusahaan jasa, gaji merupakan komponen biaya yang mempunyai dampak besar dalam mempengaruhi laba, sehingga harus terus menerus diawasi pengelolaannya.

4. Pegawai Dan Non Pegawai

Sesuai dengan ketentuan yang tercantum pada PP No. 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, Pasal 33 ayat (1) disebutkan bahwa Pejabat pengelola BLU dan pegawai BLU dapat terdiri dari pegawai negeri sipil dan/atau tenaga profesional non-pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan BLU. Penjelasan untuk isi Pasal 33 ayat (1) dimaksud adalah Pejabat pengelola BLU dan Pegawai BLU tenaga profesional non pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dapat dipekerjakan secara tetap atau berdasarkan kontrak.

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Salah satu alasan pemilihan pendekatan kualitatif adalah pengalaman penulis dimana metode ini dapat digunakan untuk menemukan dan memahami apa yang tersembunyi dibalik fenomena yang kadangkala merupakan sesuatu yang sulit untuk dipahami secara memuaskan. Istilah penelitian kualitatif pada mulanya bersumber pada pengamatan kualitatif yang dipertentangkan dengan pengamatan kuantitatif. Penelitian kualitatif ini bersifat deskriptif.

Artinya, data yang dianalisis dari gejala-gejala yang diamati, yang tidak harus selalu berbentuk angka atau koefisien antar variable. Dan terkadang pada penelitian kualitatif, memungkinkan adanya data kuantitatif. Akan tetapi, pada penelitian kualitatif, pengumpulan dan pengolahan data umumnya bersifat pengamatan awal hingga akhir. Maka, penyajian analisis data pun akan sedikit berbeda dengan penelitian jenis kuantitatif. Karena itulah penelitian kualitatif lebih condong berada dibawah paradigma fungsionalisme, objektivitasme, dan fakta sosial. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, data yang diperoleh tidak bisa dikuantitatifkan.

2. Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui Apa penyebab sistem pengendalian manajemen atas penggajian pada pegawai dan non pegawai belum efektif di instansi Kantor Camat Medan Timur.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui kendala yang timbul dalam menjalankan sistem pengendalian manajemen atas penggajian pegawai dan non pegawai pada Kantor Camat Medan Timur.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana upaya dalam menghadapi kendala dan permasalahan yang ada dalam sistem pengendalian manajemen atas penggajian pegawai dan non pegawai Kantor Camat Medan Timur.

3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, dan gambar Sugiyono (2016). Data kualitatif dalam penelitian ini berupa gambaran umum Kantor Camat Medan Timur dan teori-teori yang relevan dengan penelitian ini. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2016). Data Kuantitatif dalam penelitian ini berupa biaya penggajian pegawai dan non pegawai pada Kantor Camat Medan Timur.

4. Sumber Data

Data yang digunakan oleh penulis adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang merupakan data yang diperoleh langsung dari Bendahara keuangan di Kantor Camat Medan Timur, data tersebut melalui wawancara secara langsung, berupa proses tanya jawab saat berkunjung ke Kantor Camat Medan Timur.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisis data (*NVivo*) dengan (*Software NVivo 11 Plus*). (*Software NVivo 11 Plus*) ini adalah sebuah perangkat lunak (*Qualitative Data Analysis*) atau (QDA) yang diproduksi oleh QSR international. (*Software NVivo 11 Plus*) ini merupakan sebuah perangkat lunak (*Qualitative Data Analysis*) (QDA) yang diproduksi oleh QSR international, (*Software NVivo 11 Plus*) di desain dengan berbagai macam set fitur inti dan digunakan untuk mengerjakan sebuah proyek-proyek penelitian kualitatif dengan sumber berbasis teks (QSR International, 2018).

6. Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian ini keabsahan data akan dilakukan dengan cara menggunakan perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, menggunakan bahan referensi dan pengecekan anggota (*Member Checking*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

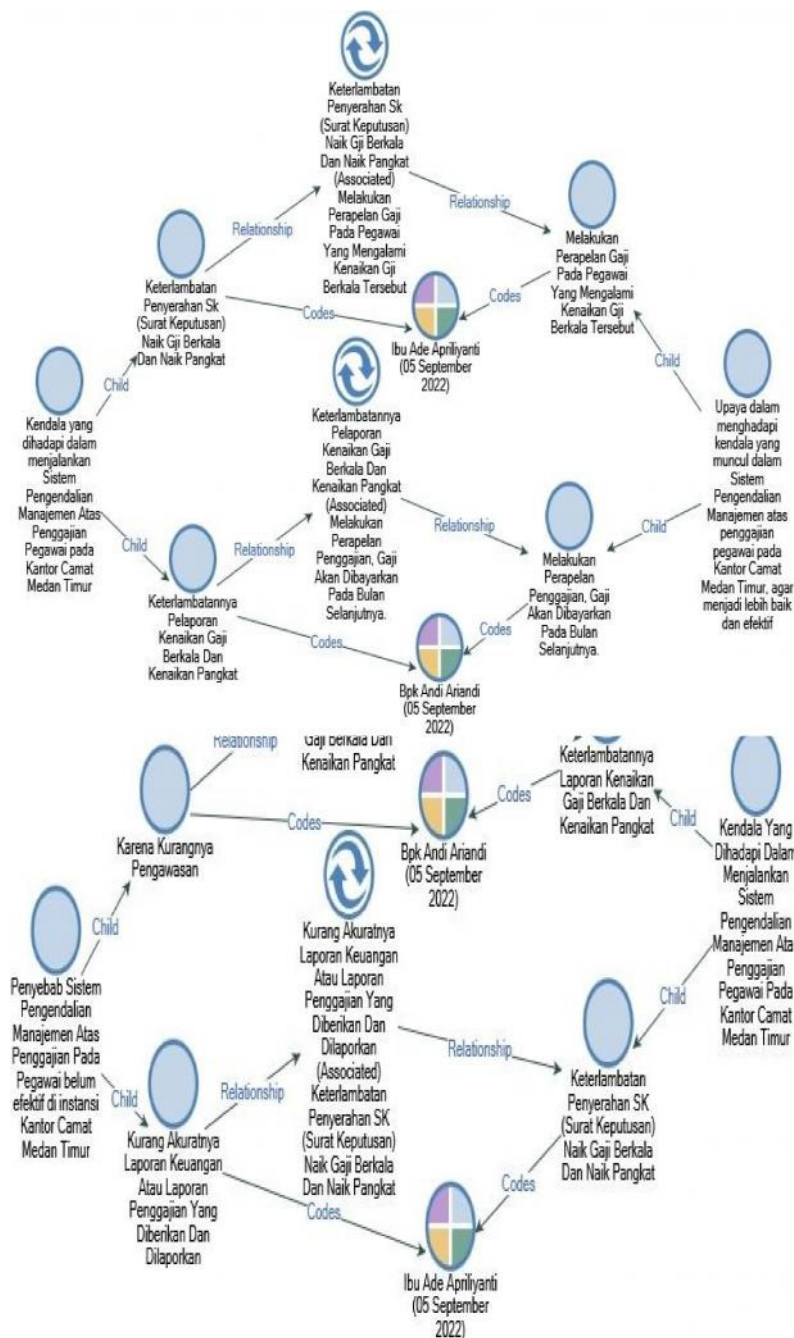
1. Pembahasan Penyebab Sistem Pengendalian Manajemen Atas Penggajian Pada Pegawai Dan Non Pegawai Belum Efektif Di Instansi Kantor Camat Medan Timur

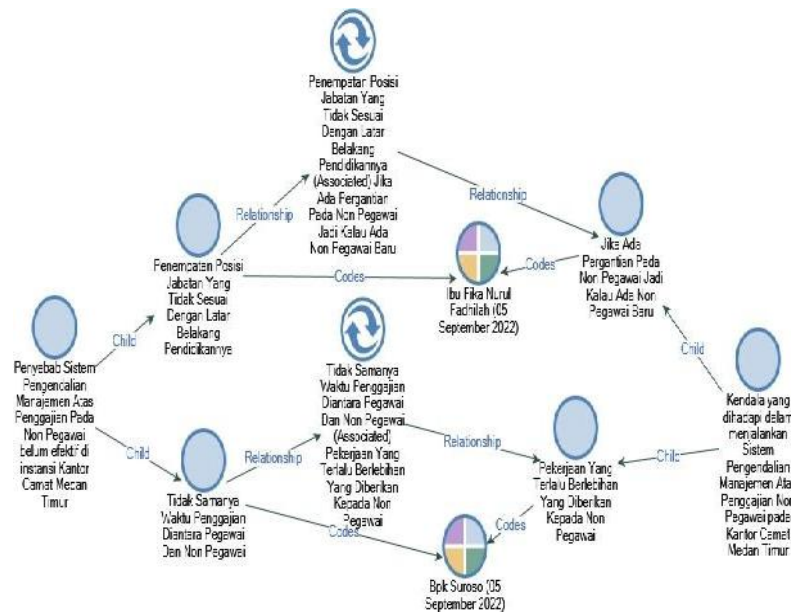
Adapun yang menjadi faktor-faktor penyebabnya pada pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya Pengawasan
2. Ketidakakuratan Laporan Keuangan Atau Laporan Penggajian Yang Diberikan Dan Dilaporkan.

Adapun yang menjadi faktor-faktor penyebabnya pada non pegawai adalah sebagai berikut:

1. Penempatan Jabatan Yang Tidak Sesuai
2. Ketidaksamaan Waktu Penggajian





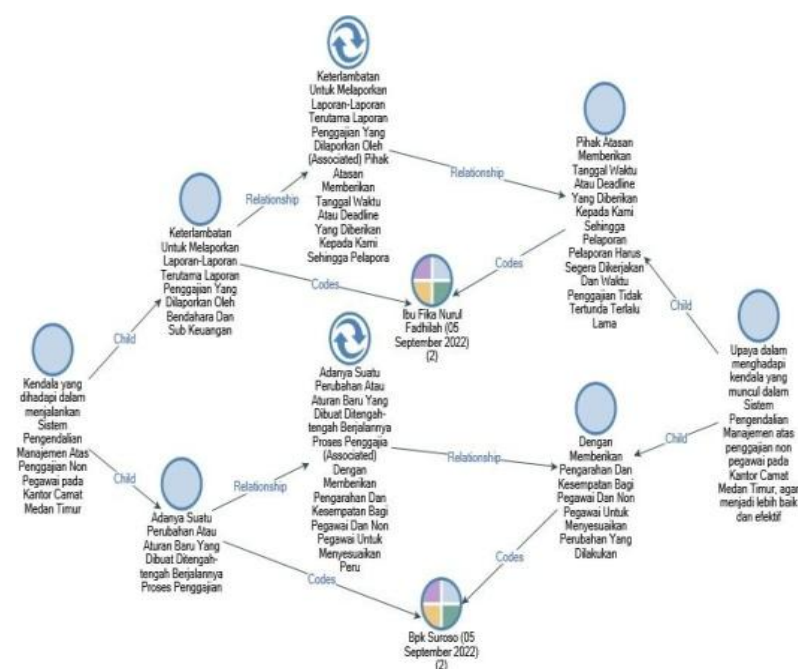
2. Pembahasan Kendala Yang Dihadapi Dalam Menjalankan Sistem Pengendalian Manajemen Atas Penggajian Pegawai Dan Non Pegawai Pada Kantor Camat Medan Timur

Adapun yang menjadi faktor-faktor kendalanya pada pegawai adalah sebagai berikut:

1. Keterlambatan Pelaporan Kenaikan Gaji Berkala/Kenaikan Pangkat.
2. Keterlambatannya Penyerahan SK (Surat Keputusan) Kenaikan Gaji Berkala

Adapun yang menjadi faktor-faktor kendalanya pada non pegawai adalah sebagai berikut:

1. Keterlambatan Melaporkan Laporan
2. Adanya Suatu Perubahan

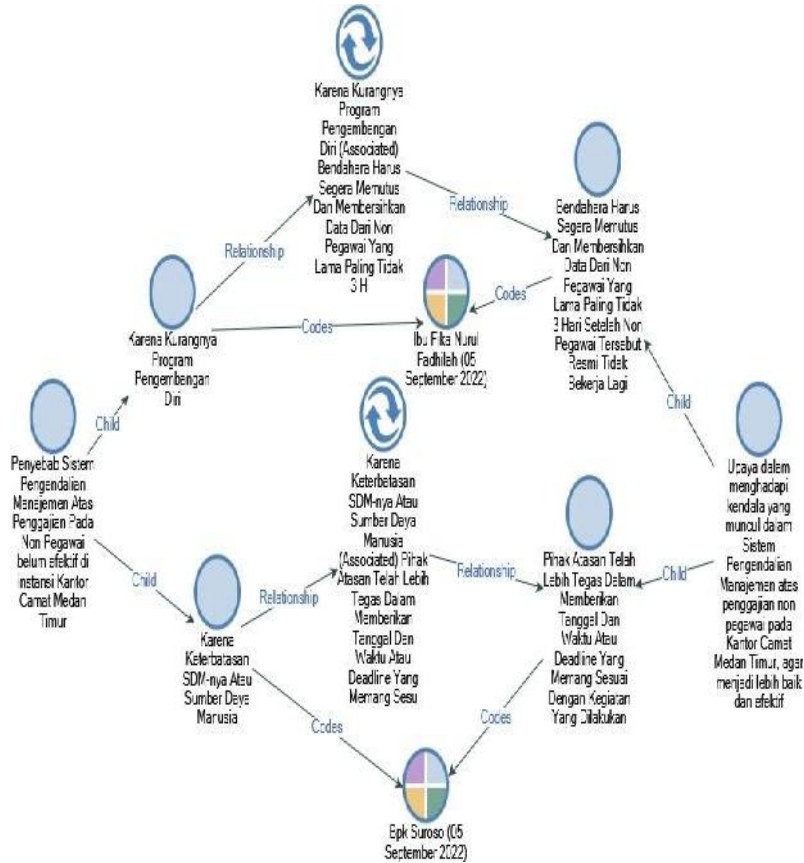


3. **Pembahasan Upaya Dalam Menghadapi Kendala Yang Muncul Dalam Sistem Pengendalian Manajemen Atas Penggajian Pegawai Dan Non Pegawai Pada Kantor Camat Medan Timur Agar Menjadi Efektif**

Adapun yang menjadi faktor-faktor upaya dalam menghadapi kendala yang muncul pada pegawai adalah sebagai berikut:

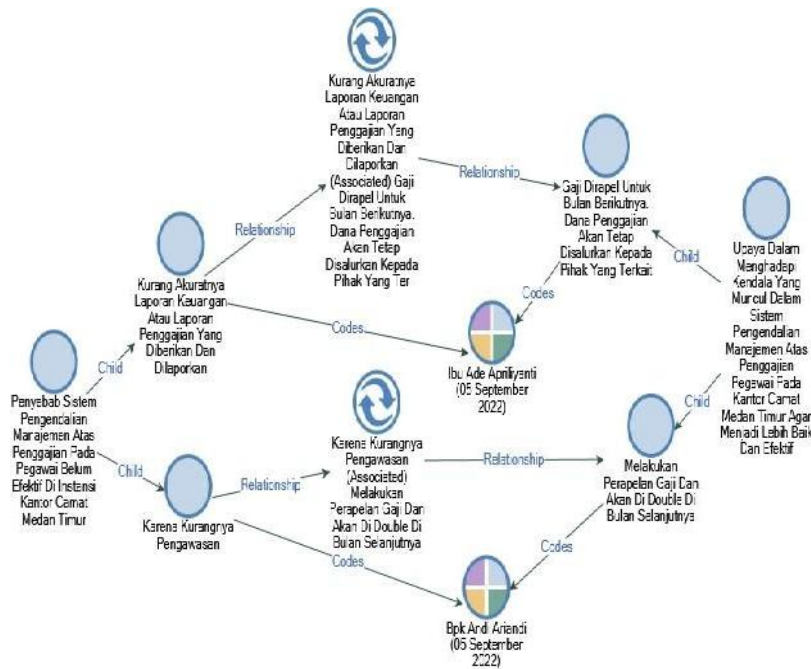
1. Melakukan Perapelan Gaji Pegawai Atau ASN (Aparatur Sipil Negara).

2. Mempunyai Daftar Kendali bagi masing- masing SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah).



Adapun yang menjadi faktor-faktor upaya dalam menghadapi kendala yang muncul pada non pegawai adalah sebagai berikut:

1. Memperbaharui Data Kepegawaian.
2. Penegasan Sikap Dan Peningkatan Kedisiplinan.



KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Penyebab terhambatnya keefektivitasan sistem pengendalian manajemen atas penggajian pegawai dan non pegawai pada Kantor Camat Medan Timur, yaitu karena kurangnya pengawasan, ketidakakuratan laporan keuangan atau laporan penggajian yang diberikan dan dilaporkan, penempatan jabatan yang tidak sesuai dan ketidaksamaannya waktu penggajian di Kantor Camat Medan Timur.
2. Kendala penghambat keefektivitasan sistem pengendalian manajemen atas penggajian pegawai dan non pegawai di Kantor Camat Medan Timur yaitu Keterlambatan Pelaporan Kenaikan Gaji Berkala/Kenaikan Pangkat, Keterlambatannya Penyerahan SK (Surat Keputusan) Kenaikan Gaji Berkala, Keterlambatan Melaporkan Laporan, dan adanya suatu perubahan.
3. Upaya yang dilakukan dalam berbagai permasalahan yang di hadapi yaitu melakukan perapelan gaji Pegawai atau ASN (Aparatur Sipil Negara), dan memperbaharui data kepegawaian, upaya tersebut sudah sudah dinilai cocok dan dinilai efektif dalam sistem pengendalian manajemen atas penggajian

pegawai dan non pegawai pada Kantor Camat Medan Timur.

B. Saran

1. Kantor Camat Medan Timur harus lebih meningkatkan pengawasan terhadap pihak-pihak terkait yang menjalankan proses penggajian. Sehingga pihak-pihak tersebut dapat meminimalisir terjadinya kesalahan yang dapat mengakibatkan terhambatnya keefektifitasan sistem pengendalian manajemen atas penggajian pegawai dan non pegawai pada Kantor Camat Medan Timur.
2. Bagi peneliti berikutnya agar hasil skripsi sistem pengendalian manajemen atas penggajian pada pegawai dan non pegawai bisa dijadikan referensi dimasa yang akan datang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah memberikan kesempatan pada penulis agar menyelesaikan karya ilmiah ini. Penulis harap karya ilmiah ini dapat diambil ilmu dan manfaatnya.

DAFTAR REFERENSI

- A.W. Widjaja dalam penelitian Prambudi, I. (2016). Analisis Peranan Badan Pertimbangan Kepegawaian Untuk Menyelesaikan Sengketa Akibat Terkena Sanksi Bagi Pegawai Negeri Sipil.
- A.W. Widjaja dalam penelitian M.D. Kurniawan. (2017). Mekanisme Mutasi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang.
- Adhitama, S., & Aulia, D. R. R. (2017). Analisis Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Dengan Model Four Levers of Control Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Bea Dan Cukai. *Info Artha*, 1(1), 35–46. <https://doi.org/10.31092/jia.v1i1.16>
- Armelia, Mariati, & Daryanti. (2020). Sistem Akuntansi Penggajian Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar. *ACCOUNTING Journal STIE YPUP Makassar* 213 *ACCOUNTING*, 01(02), 213–221.
- Asnawi. (2013). Efektivitas Penyelenggaraan Publik Pada Samsat Corner Wilayah Malang Kota.

- Badur, A. (2016). *Penelitian Kualitatif-Metodologi, Desain dan Teknik Analisis Data dengan Nvivo 11 Plus*. Edisi Pertama. Mitra Wacana Media.
- Bazeley, P., & Jackson, K. (2013). *Qualitatif Data Analysis with NVIVO (2nd ED)*. In Sage Publication.
- Creswell, Jhon, W., Calk, Vicky, L., & P. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches (3rd Ed.)*. Sage Publication, Inc.
- Eryska Ramayanti, E. S. (2016). *JURNAL AKUNTANSI & EKONOMI FE. UN PGRI Kediri*. Universitas Nusantara PGRI Kediri, 1(1), 1–8.
- Ginting, B. N. (2021). Analisis Sistem Akuntansi Gaji dan Upah pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 1(1), 51–60. <https://doi.org/10.54259/mudima.v1i1.95>
- Guntur, G. (2019). a Conceptual Framework for Qualitative Research: a Literature Studies. <https://doi.org/10.33153/capture.v10i2.2447>
- Hamid, M., Paweroi, A., & Derek, D. (2020). Pengendalian Intern Sistem Penggajian Pegawai Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. *Accounting Journal*, 01(03), 109–115. <http://ojs.stkip-yup.ac.id/index.php/SA/article/view/341>
- Haya, S. F., & Tambunan, K. (2022). *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 1(1), 129–138.
- Kasim P. N. K. (2019). Implementasi Strategi Pemasaran Pariwisata Untuk Meningkatkan Kepuasan Wisatawan Berkunjung Ke Desa Gucialit Kecamatan Gucialit Kabupaten Lumajang Studi Kasus Pada Komunitas Gowa (Guciailit Organisasi Wisata Alam) (E-Conversion (ed.)). *Proposal for a%0ACluster of Excellence*, 2, 34–42.
- Masruri. (2014). Analisis Efektifitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan (PNPM-MP) (Studi Kasus Pada Kecamatan Bunyu Kabupaten Bulungan tahun 2010). *Governance and Public Policy*.
- Merchant, Kenneth A. dan Van der Stede, W. A. (2014). *Sistem Pengendalian Manajemen (3rd ed.)*. Salemba Empat.
- Mulyadi. (2015). *Auditing (Penerbit (ed.); 6th ed.)*. Salemba Empat.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi (3rd ed.)*. Salemba Empat.
- Mustofa, Y. (2022). Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan. *Jurnal Pusdansi*, 1(3), 1–11. <http://pusdansi.org/index.php/pusdansi/article/view/102>
- Nora Erfianingtyas, Wahyudi Utomo, S., & Wahyuning Sulistyowati, N. (2022). Mengupas Praktik Pengelolaan Administrasi Keuangan Kantor Kecamatan. *Imanensi: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi Islam*, 7(1), 33–40. <https://doi.org/10.34202/imanensi.7.1.2022.33-40>
- Sinain. (2013). Analisis Efektivitas Pengendalian Manajemen Penggajian PT. PLN (Perseroan) Rayon TOMOHON. *EMBA*, 1(3), 1221–1230.
- Sri Mulyani. (2018). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Universitas Terbuka.

- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. CV. ALFABETA.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA.
- Sujarweni. (2016). *Manajemen Akuntansi Teori dan Aplikasi*. Pustaka Baru.
- Suprajitno, D. (2017). "Efektivitas Sistem Penggajian Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kebumen." *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2). <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v10i2.31>
- Sutarman. (2012). *Pengantar Teknologi Informasi*. Bumi Aksara.
- Thomas Sumarsan. (2013). *Sistem Pengendalian Manajemen (2nd ed.)*. PT. Indeks.
- Triwahyuni, I., & Costari, N. (2021). *Sistem Pengendalian Manajemen Penggajian Dan Pengupahan*. *Akuntansi Manajemen*, 1–27.
- Yahya, F. A. (2021). Analisis Efektivitas Sistem Pengendalian Manajemen Penggajian Pada Pt. Aura Mandiri. *Journal of Accounting, Finance, Taxation, and Auditing (JAFTA)*, 3(2), 137–146. <https://doi.org/10.28932/jafta.v3i2.3798>