

ANALISIS SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN KARYAWAN PADA PT. WILMART BYATAMA ENERGY KECAMATAN WOLO TAHUN 2023

Santina Samude¹, Neks Trian², Bustang³

^{1,2,3}Universitas Sembilanbelas November

Email : santinasamude24@gmail.com

Abstrak

SANTINA SAMUDE. 201830799. Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Karyawan Pada PT. Wilmart Byatama Energy Kecamatan Wolo Tahun 2023. Universitas Sembilanbelas November Kolaka. Dosen Pembimbing I ibu Neks Trian dan Pembimbing II bapak Bustang. Tujuan dari penelitian ini yaitu Untuk mengetahui Sistem Akuntansi Penggajian Pada PT Wilmart Byatama Energy Kecamatan Wolo Tahun 2023 dan Apakah Telah Meningkatkan Pengendalian Intern Penggajian. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode kualitatif. Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem akuntansi yang digunakan pada PT. Wilmart Byatama Energy yaitu pada proses pengimputan yang diterapkan pada PT. Wilmart Byatama Energy sudah baik, namun memiliki kelemahan yaitu pada dokumen fisik meningkatkan risiko kehilangan atau kerusakan data, sehingga membutuhkan control yang lebih baik. Dalam proses ini, pada PT. Wilmart Byatama Energy sudah melaksanakan proses yang baik dan efektif, namun dalam proses perhitungan gaji yang dilakukan rentan terjadinya kesalahan pada manusia (*human error*), baik dalam perhitungan maupun pencatatan, dan juga memerlukan waktu yang lebih lama karena setiap tahapan harus dilakukan satu persatu tanpa dukungan otomatisasi. Dalam proses output yang dilakukan pada PT. Wilmart Byatama Energy sudah baik dan akurat. Tetapi memiliki kelemahan yaitu informasi yang dihasilkan membutuhkan verifikasi ulang secara berkala untuk memastikan keakuratannya.

Kata Kunci: Sistem Akuntansi, Penggajian, Pengendalian Intern.

Abstract

SANTINA SAMUDE. 201830799. Anaysis of Employee Pyroll Accounting System at PT. Wilmart Byatama Energy Wolo District Year 2023. University of Nineteen November Kolaka. Supervisor I Mrs. Nekst Trian and Supervisor II Mr. Bustang. The purpose of this study was to determine the Employee Payroll Accounting System at PT. Wilmart Byatama Energy Wolo District Year 2023 and whether is has improved Payroll Internal Control. This research is a study using qualitative methods. In collecting research data using interviews and documentation. The data analysis terchinques used are data collection, data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results of this study indicate that the accounting system used at PT. Wilmart Byatama Energy, is good, but has weaknesses, namely physical documents increase the risk of loss or damage to data, resulting in better control. In this process, PT. Wilmart Byatama Energy has carried out a

good and effective process, but the salary calculation process carried out is prone to human error, both in calculation and recording, and also requires more time because each stage must be done one by one without automation documents. In the output process carried out at PT. Wilmart Byatama Energy is good and accurate. But it has the disadvantage that the information generated requires periodic verification to ensure its accuracy

Keywords: *Accounting System, Payroll, Internal Control.*

PENDAHULUAN

Dunia bisnis terus berkembang, setiap perusahaan memiliki tujuan yang sama yaitu memperoleh laba yang besar. Untuk mencapai tujuan ini, setiap perusahaan harus dikelola dengan baik. Perusahaan yang memiliki sumber daya yang berkualitas dianggap memiliki pengelolaan yang baik. Salah satu sumber daya perusahaan yang penting ialah sumber daya manusia atau karyawan. Karyawan yang berkualitas mampu membantu kelangsungan hidup perusahaan, karena tidak ada satupun perusahaan yang dapat berdiri sendiri tanpa adanya karyawan Langi dkk (2019).

Karyawan berhak mendapatkan kompensasi sebagai penghargaan atas kerja mereka. Gaji adalah imbalan yang diterima oleh karyawan perusahaan. Besar gaji yang diterima setiap karyawan berbeda-beda tergantung pada posisi atau jabatan mereka di perusahaan. Gaji merupakan hal yang sangat penting karena karyawan sangat sensitif terhadap kesalahan atau ketidakwajaran dalam penggajian, karena akan mempengaruhi suasana kerja Nurhayati dkk (2015).

Sistem penggajian dan pengupahan yang merupakan bagian dari sistem akuntansi dalam perusahaan dan memberikan informasi secara tepat dan teliti melalui sistem prosedur dan catatan-catatan melalui pendapatan-pendapatan yang harus diterima oleh karyawan, karena gaji merupakan hal yang penting maka perlu ditangani secara sungguh-sungguh untuk menghindari kecurangan-kecurangan yang mungkin terjadi sehingga diperlukan adanya sistem penggajian dan pengupahan. Biaya tenaga kerja termasuk upah dan upah, yang memerlukan pengamatan, penggolongan, pencatatan, dan pembayaran yang cermat. Sistem dan kebijakan perusahaan harus dilengkapi dengan formulir atau catatan yang sesuai dengan peraturan. Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan adalah salah satu sistem yang dapat digunakan dalam proses penggajian dan pengupahan.

Di Indonesia, keterlambatan pembayaran gaji karyawan diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pasal 93 UU ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha wajib membayar upah paling lama satu bulan sekali dan paling lambat tujuh hari setelah jatuh tempo. Menurut Hery (2014), dalam sistem akuntansi penggajian, salah satu tujuan dijalankan pengendalian intern untuk memastikan bahwa uang kas Perusahaan yang keluar untuk membayar karyawan yang sah sesuai dengan tarif yang berlaku dan jumlah jam kerja aktual karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah Deskriptif Kualitatif. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme yang digunakan untuk meneliti objek dengan kondisi yang alamiah dimana penulis adalah sebagai instrument kunci. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah PT. Wilmart Byatama Energy pada Kecamatan Wolo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan masalah dalam penelitian ini, mengenai “Bagaimana Sistem Akuntansi Penggajian Karyawan pada PT. Wilmart Byatama Energy Tahun 2023 Dan Apakah Telah Meningkatkan Pengendalian Intern Penggajian?”

Penelitian ini melibatkan 2 informan. Informan tersebut terdiri dari quality control dan SDM pada PT. Wilmart Byatama Energy.

Tabel 4.1. Identitas Informan

No.	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1.	Nur Azizah Basri	perempuan	S1	<i>Quality Control</i>
2.	Andira Syam	perempuan	S1	SDM

Sumber: data diolah penulis, 2024

Peneliti melakukan wawancara dengan narasumber mengenai sistem akuntansi penggajian karyawan pada PT. Wilmart Byatama Energy Dan dapat diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Analisis Sistem Akuntansi

1) Input

Input merupakan data atau informasi karyawan yang diolah untuk menghasilkan output, data ini digunakan untuk mengetahui berapa jumlah keseluruhan gaji karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pada informasi yaitu saudari N selaku karyawan PT. Wilmart Byatama Energy, berikut hasil wawancaranya:

Saudari N: “Kami kumpulkan data terlebih dahulu, datanya seperti (daftar karyawan dan absensi/daftar hadir). kami melakukan pengecekan ulang absensi, dan verifikasi seperti kecocokan data lembur, dengan laporan jam kerja sebelum melakukan input untuk data penggajian.”

Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara pada saudari A selaku karyawan PT. Wilmart Byatama Energy, yaitu:

Saudari A: “Kalau kita biasa itu, di lihat dari absensinya karyawan. Di situ mi dilihat berapa jumlah hadirnya dan lembur, terus di hitung mi berapa jumlah keseluruhan hadirnya, di bandingkan mi lagi dengan lemburnya. Kita cocokkan antara absensi karyawan dengan data pengajiannya. Caranya yaitu perhitungan ulang lagi jam kerja, lembur, panjangnya berapa”.

Berdasarkan wawanara diatas maka disimpulkan bahwa langkah dalam pengimputan pada PT. Wilmart Byatama Energy yaitu:

a. Pengumpulan data karyawan

Data tersebut diambil dari daftar karyawan yang dimiliki oleh bagian HR (baik dalam bentuk buku atau file) yang terdiri dari: nama, jabatan, dan status karyawan.

b. Data kehadiran dan jam kerja

Data ini berupa absensi manual seperti daftar hadir karyawan/buku kehadiran yang mencantumkan jumlah hari kerja, kehadiran karyawan, dan jam lembur.

Gambar 4.2 Absensi Karyawan Pada PT. Wilmart Byatama Energy

Sumber: Data diolah 2024

Gambar 4.2 absensi gaji karyawan pada PT. Wilmart Byatama Energy adalah absensi yang berisi catatan kehadiran dan jam lembur. Absensi berupa daftar hadir manual (lembar absensi) yang dilakukan pada PT. Wilmart Byatama Energy mereka menggunakan absensi ini, untuk mencatat jam hadir dan pulang kerja karyawan tiap harinya. Karyawan yang sudah datang dilokasi melakukan absensi sebelum memulai pekerjaan, agar tidak terjadi kesalahan nantinya dalam proses penggajian. Hasil dari absensi selama 2 minggu di serahkan pada bagian SDM untuk melakukan proses pengecekan hadir karyawan dan menghitung jumlah gaji sesuai dengan jam hadir karyawan.

2) Proses

Berdasarkan hasil wawancara tentang proses penggajian pada informasi yaitu saudari N selaku karyawan PT. Wilmart Byatama Energy, berikut hasil wawancaranya:

Saudari N: *“Pendapatan kotor seperti gaji pokok, lembur, rekapitulasi gaji dan potongan panjar. Kami memiliki dua kategori gaji karyawan. Untuk karyawan lokal kami gaji Rp100.000 perhari sedangkan untuk lemburnya perjam Rp8.000, sedangkan karyawan non lokal kami gaji Rp120.000 sedangkan untuk lemburnya perjam Rp10.000. jika ada yang mengambil uang panjar maka kami memotong gaji karyawan sesuai dengan panjar yang mereka ambil”*.

Dari hasil wawancara tersebut, diperkuat lagi dengan pernyataan dari saudari A selaku karyawan pada PT. Wilmart Byatama Energy, yaitu:

Saudari A: *“Gaji pokoknya, lemburnya, dan panjar kalau misanya karyawan ada yang mengambil panjar. Kalau di sini di lihat dari absennya dulu, terus di lihat masing-masing nama, berapa jam lemburnya dan berapa banyak panjar na ambil, itu baru gaji kotornya d hitung. Misalnya si A hadir 13 hari ji, lemburnya 10 jam dan panjarnya Rp1.000.000 kita hitung mi masing-masing sesuai pekerjaannya.”*

Berdasarkan hasil wawancara disimpulkan dalam proses perhitungan gaji ini melibatkan komponen sebagai berikut:

a. Gaji pokok

Dihitung berdasarkan kategori gaji karyawan, karena pada PT. Wilmart Byatama Energy memiliki dua ketegori gaji karyawan yaitu untuk karyawan lokal gajinya Rp100.000 perhari, sedangkan untuk non lokal di gaji Rp120.000 perhari. Sehingga pada saat perhitungan gaji di lihat lagi dari karyawannya, berdasarkan kategori tersebut.

b. Lembur

Dalam perhitungan gaji lembur dihitung dengan rumus:

$$\text{Lembur} = \text{Jam Lembur} \times \text{Tarif Lembur per Jam Lembur}$$
 juga dikategorikan jadi dua ketegori yaitu jam lembur pekerja lokal di gaji perjam sebesar Rp8.000, sedangkan pekerja non lokal perjamnya Rp10.000.

c. Potongan gaji

Pada PT. Wilmart Byatama Energy seringkali karyawan mengambil panjar sebelum penggajian, sehingga gaji yang mereka dapatkan di potong sesuai berapa jumlah panjar yang di ambil karyawan. Hal ini sering terjadi karena biasa terjadinya keterlambatan penggajian, sehingga karyawan mengambil panjar untuk kebutuhan sehari-hari. Tetapi pada PT. Wilmart Byatama Energy memberikan panjar sesuai dengan kebutuhan karyawan atau karyawan di perbolehkan mengambil panjar dalam keadaan urgen.

d. Rekapitulasi gaji

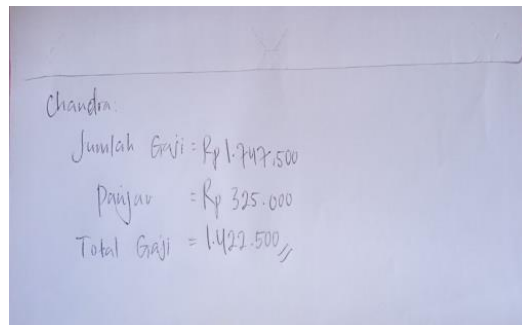
Dalam rekapitulasi tersebut kemudian di gabungkan antara komponen gaji dan potongan untuk mendapatkan gaji bersih yang akan diterima karyawan.

Pernyataan dari saudara N diperkuat dengan pernyataan dari saudara A yang juga selaku karyawan pada PT. Wilmart Byatama Energy, berikut pernyataannya:

Saudari A: “Kalau kita di telfon atau di sampaikan langsung di grupnya karyawan kalau hari ini gajian mi orang. Terus di kasih secara tunai gajinya”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa pada tahap akhir dari output penggajian karyawan, dimana hasil perhitungan gaji karyawan disusun dalam bentuk amplop yang dapat diberikan kepada karyawan. Berikut langkah-langkah rincian proses output gaji karyawan:

- a. Rekapitulasi data gaji, setelah selesai menghitung semua komponen gaji (gaji pokok, lembur, dan potongan), langkah pertama dalam output adalah merekap data gaji karyawan. Komponen gaji yang direkap yaitu, identitas karyawan (nama dan jabatan), total pendapatan kotor (gaji kotor + lembur), potongan (panjar yang diambil karyawan), dan gaji bersih.
- b. Pembuatan slip gaji, slip gaji berupa amplop berisi gaji karyawan, yang diberikan karyawan yang di cantumkan nama karyawan, jumlah gaji, potongan, dan lembur.
- c. Pembuatan rekap laporan gaji untuk perusahaan, selain slip gaji individu, perusahaan perlu menyusul laporan keseluruhan gaji untuk kebutuhan internal, laporan ini meliputi yaitu total pengeluaran gaji untuk semua karyawan, perincian pengeluaran per divisi, jumlah total potongan (jumlah panjar keseluruhan yang di ambil karyawan).
- d. Pembayaran gaji, setelah disusun dan diverifikasi, gaji dibayarkan kepada karyawan sesuai gaji bersih yang tercantum di amplop, pembayaran dilakukan secara tunai.



Gambar 4.4 Amplop Gaji Karyawan PT. Wilmart Byatama Energy Kecamatan Wolo

Sumber: Data diolah 2024

Pada gambar 4.4 amplop gaji oleh PT. Wilmart Byatama Energy yaitu disertakan nama karyawan, jumlah gaji pokok, potongan gaji dan gaji bersih yang di catat pada amplop gaji karyawan, kemudian diserahkan pada karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ini, sistem akuntansi penggajian karyawan pada PT. Wilmart Byatama Energy sudah baik dalam proses penggajiannya. Menurut Steinbart (2016) untuk menghasilkan informasi yang penting dan relevan secara kolektif sebagai siklus pengolahan data, dalam proses ini terdapat beberapa tahapan yaitu:

1. Input data, langkah dalam pengimputan adalah dengan mengambil data transaksi dan memasukkannya kedalam sistem. Proses pengambilan data biasanya dipicu oleh aktifitas bisnis. Seperti kumpulan dari aktivitas yang menarik, sumber daya yang diperbaharui setiap aktivitas, orang yang berpartisipasi dalam setiap aktivitas.
2. Penyimpanan data, data organisasi adalah salah satu sumber daya yang paling penting. Data yang relevansi menjamin bahwa data tersebut berguna. Agar data berfungsi sebagaimana mestinya, organisasi harus siap dan bisa mengakses data tersebut dengan mudah. Oleh karena itu, akuntansi memahami bagaimana data diatur dan disimpan dalam sistem informasi akuntansi dan bagaimana data-data tersebut dapat diakses. Esensinya akuntan harus memahami bagaimana mengelola data untuk pengguna perusahaan secara maksimum.
3. Pengelolaan data, setelah aktivitas dimasukkan kedalam sistem, mereka harus memproses guna menjaga arus database. Aktivitas dalam pengelolaan data seperti membuat record data

baru seperti menambahkan data pegawai yang dipekerjakan kedalam database penggajian. Membaca seperti mengambil atau melihat data yang sudah ada. Memperbarui data yang tersimpan sebelumnya. Menghapus data, seperti menghapus file induk.

4. Output informasi, langkah akhir dalam siklus pengolahan data adalah output informasi, ketika ditampilkan pada monitor, output mengacu pada softcopy, ketika dicetak dalam kertas, langkah akhir mengacu pada hardcopy. Informasi disajikan pada salah satu dari tiga bentuk yaitu dokumen, laporan atau respon pertanyaan.

Sistem akuntansi pada PT. Wilmart Byatama Energy telah menerapkan sistem input, proses dan output dalam pengelolaan gaji karyawan. Karena Input, proses, dan output adalah kerangka kerja yang menggambarkan bagaimana data diolah menjadi informasi. Dengan input data dan dokumen yang dibutuhkan untuk memproses penggajian, sedangkan proses menghitung dan mencatat, dan terakhir output hasil dari proses perhitungan gaji karyawan. Sehingga dalam proses penggajian karyawan pada PT. Wilmart Byatama Energy berjalan lancar, dan mengurangi terjadinya kesalahan pada gaji karyawan. Proses ini berguna untuk perusahaan agar mengetahui jumlah pengeluaran untuk gaji karyawannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gaffar Gaffar dkk (2023), dengan judul Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pegawai Negeri Sipil Pada Universitas Negeri Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat dikatakan bahwa Sistem Akuntansi Penggajian Pegawai Negeri Sipil Pada Universitas Negeri Gorontalo sudah baik. Berdasarkan hasil temuan lapangan didapati bahwa fungsi telah berjalan dengan baik mengingat fungsi yang saling terkait dan saling mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan satu sama lain, dokumen yang digunakan ada beberapa yang tidak digunakan karena memiliki kesamaan fungsi sehingga dihilangkan, catatan akuntansi sudah dijalankan meskipun hanya berupa buku kas umum tetapi hal ini tidak dijadikan hambatan bagi Universitas Negeri Gorontalo dalam menjalankan kegiatan operasionalnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Input

Proses pengimputan yang diterapkan pada PT. Wilmart Byatama Energy sudah baik, namun memiliki kelemahan yaitu pada dokumen fisik meningkatkan risiko kehilangan atau kerusakan data, sehingga membutuhkan control yang lebih baik.

2. Proses

Dalam proses ini, pada PT. Wilmart Byatama Energy sudah melaksanakan proses yang baik dan efektif, namun dalam proses perhitungan gaji yang dilakukan rentan terjadinya kesalahan pada manusia (human error), baik dalam perhitungan maupun pencatatan, dan juga memerlukan waktu yang lebih lama karena setiap tahapan harus dilakukan satu per satu tanpa dukungan otomatisasi.

3. Output

Dalam proses output yang dilakukan pada PT. Wilmart Byatama Energy sudah baik dan akurat. Tetapi memiliki kelemahan yaitu informasi yang dihasilkan membutuhkan verifikasi ulang secara berkala untuk memastikan keakuratannya.

Saran

Saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah PT. Wilmart Byatama Energy sebaiknya menggunakan sistem penggajian berbasis teknologi. Hal tersebut dapat menghindari terjadinya kesalahan dalam penggajian atau perhitung gaji karyawan. Dalam pengelolaan data penggajian pada PT. Wilmart Byatama Energy diperlukan juga adanya perawatan, baik pada dokumen absensi maupun data-data karyawan. Agar keamana data pada karyawan dan data perusahaan terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Aferiaman, T. (2019). Jam pembnas. *Akuntansi Dan Manajemen PEMBNAS*, 5(1), 76–82
- Agatha, C. K., & Mulyadi. (2018). *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Atas Penggajian Dan Pengupahan Pada PT. Batik Arjuna Cemerlang Sukoharjo*. Advance, 5(2), 1–13
- Agatha, C. K., & Mulyadi. (2018). *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Atas Penggajian Dan Pengupahan Pada PT. Batik Arjuna Cemerlang Sukoharjo*. Advance, 5(2), 1–13.
- Arens, A. A., Randal, J. E., Mark, S. B., & Jusuf, A (2015). *Auditing dan jasa assurancependekatan terintegrasi*, Edisi kedua. Jakarta: Salemba Empat.

- Fauzi, Rizki Ahmad. 2017. *Sistem Informasi Akuntansi (Berbasis Akuntnasi)*. Yogyakarta: Deepublish. Cet. Ke-1.
- Hery. (2014). *Pengendalian Akuntansi dan Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Langi, Brenda., David P.E., Natalia Y.T (2019). *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan dalam Upaya Pengendalian Internal pada PT. Gemilang Emas Indonesia*. Jurnal Riset Akuntansi Going Concern. Vol 14 No 1.
- Machpudin, S. (2008) *Peranan Sistem Akuntansi Penggajian dalam Mengefektifkan Sistem Pengendalian Intern Gaji dan Upah pada PT. X Bandung*. Jurnal Computech dan Bisnis. Vol 2 No. 2.
- Mardi, 2016, *Sistem Informasi Akuntansi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi.2016. *Sistem Akuntansi*. Edisi Kegita. Salemba Empat. Jakarta.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi*. (Edisi ke-4). Jakarta: Salemba Empat.55(9) 317
- Mulyadi. 2018. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Mulyadi. 2023. *Sistem dan Manajemen Akuntansi*.
- Nurhayati, Desma Wati., Nofrianty. (2015). *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan pada PT. Sumberjaya Indahnusa Kebon Kota Tengah*. Jurnal Ekonomi Akuntansi. Vol 13. No 14.
- Romney M.B., & Seinbart, P.J. (2015). *Accounting information systems* (edisi ke-10). New Jersey: Prentice-Hall inc.
- Putri, N. A. (2017). *Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Pada Karyawan Dalam Menunjang Pengendalian Internal Pada CV Nusantara KubahMandiri Trenggalek Tahun 2016*. Simki-Economic,01(04),03–15.
http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2017/dd7d9d0d40f12ff401e8924d6603ae76.pdf.
- Krismiadiji. 2002. *Sistem Informasi Akuntansi.*: Yogyakarta: ANDI.
- Purba, Dumita H.P. (2018). *Sistem dan Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan: Studi Kasus pada Sebuah Rumah Sakit*. Jurnal Manajemen. Vol 4. No 1.
- Prehanto, D.R. (2020). *Buku Ajar Konsep Sistem Informasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

- Purhantara, A. (2020). *Analisis Data: Teori dan Praktik*.
- Rusmawan, U. (2019). *Teknik Penulisan Tugas Akhir Skripsi Pemrograman*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sari, R. S., & Lestari, D. A. (2021). *Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 10, No. 2.
- Sastroatmodjo, S., & Purnairawan, E. (2021). *Pengantar Akuntansi*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Sim, S., & Triyani, B. (2019). *Sistem Informasi Manajemen (pertama)*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Sitanggang, Tiromsi. (2021). *Kepastian Hukum Menyangkut Gaji dan Harga Terhadap Pendapatan PT Inovasi Sinar Terang Medan (pertama)*. (Janner Simarmata, Ed). Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Soemarso. *Akuntansi Suatu Pengantar 1*. Jakarta: Salemba Empat. 2018.
- Steinbart. (2016). *Accounting Information System* (12th Edition), London, Prentice Hall.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Y. (2021). *Akuntansi Konsep dan Praktik*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Sujarweini, W. V. (2018). *Pengantar Akuntansi*. Bantul: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Sistem Akuntansi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunarno & Eddy, 2021. *Pengantar Akuntansi*. 1 ed. Bandung: Media Sains Indonesia.