
PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSIS PENGGAJIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. TUNGGAL MITRA PLANTATION PKS-MANGGALA

Oleh

Mei Hotma M. Munte, S.E.,M.Si¹

Andriani Sitorus²

Economic and Business Faculty, Nommensen HKBP University Medan, Indonesia
meimunte@uhn.ac.id, andriani.sitorus@student.uhn.ac.id

ABSTRACT

Payroll Accounting Information System is a function, organization, form, record, and report on the payroll of employees who are paid monthly which are coordinated in such a way as to provide financial information needed by management to facilitate the management of the company. Performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in the implementation given in accordance with the responsibilities that have been given. This explanation explains that by implementing a Payroll Accounting Information System which is believed to be able to improve individual performance in a company. The purpose of this study was to determine the effect of the application of payroll procedures on employee performance at PT. Sole Plantation Partner-PKS Manggala. The variables used in this study are the Payroll Accounting Information System variable as the independent variable and the Employee Performance variable as the dependent variable. This research is a causal research with a quantitative approach. The population in this study were all employees who worked at PT. Sole Plantation Partner-PKS Manggala. The sample of this research is employees who work in the production department at PT. Sole Plantation Partner-PKS Manggala. The sampling technique used is a saturated sample (total sample) with a non-probability sampling method with a total sample of 64 respondents. The analytical tool used is the Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22.

From the discussion of this research, it can be seen that the number of kernel production in 2019-2020 is not caused by declining employee performance, or not being good. However, because the FFB is still just starting to be planted and the plants that are still bearing little fruit. If the TBS received by the company is neutral, the employees will work according to official hours, which is 7 hours and do not get overtime, so the salaries received by employees range from two million to three million. If the FFB received by the company is more than usual, the employee will work during official hours, which is 7 hours and overtime for 3 hours, so the salary received by the employee will be higher than usual, which is around four million to five million.

The test results using SPSS in this study indicate that the Payroll Accounting Information System has a positive and significant effect on employee performance. This can be proven by the indicators of the Payroll Accounting Information System, one of which is time recording procedures that can influence employees to work properly so that employee performance will increase.

Keywords: Payroll accounting information system, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan kegiatan operasi perusahaan diperlukan adanya manajemen perusahaan yang baik dengan ditunjang oleh personil yang bermutu agar dapat bekerja secara efisien. Hal yang penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah faktor manusia. Setiap badan usaha atau perusahaan selalu membutuhkan faktor tenaga manusia dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan merupakan orang pribadi yang dipekerjakan dalam perusahaan yang melakukan pekerjaan berdasarkan suatu perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis. Peran serta karyawan dalam melaksanakan tugasnya sangat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Untuk pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan adanya balas jasa atau bayaran yang sesuai bagi karyawan yang dapat menjadi salah satu usaha untuk memacu kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sebagai landasan bagi kinerja dari sebuah perusahaan. Maka dari itu, sangatlah penting untuk memahami beberapa perilaku karyawan dalam perusahaan sebelum menilai kinerja individu dari seorang karyawan. Kinerja individu dari karyawan ini seringkali dikaitkan dengan karakteristik dari jenis pekerjaan, jenis industri serta kemampuan teknologi dan sistem yang dipakai dalam sebuah perusahaan.

Kemajuan dalam teknologi telah membuka kemungkinan untuk menggunakan informasi akuntansi dari sudut pandang strategis, dikarenakan perusahaan membutuhkan informasi untuk dapat berhadapan dengan tingkat yang lebih tinggi dari ketidakpastian pasar yang semakin kompetitif. Hal tersebut tidak hanya berpengaruh terhadap pengelolaan suatu perusahaan atau instansi tertentu, tetapi juga berpengaruh dalam penerapan sistem informasi akuntansi pada suatu perusahaan. Keberhasilan suatu sistem sangat erat kaitannya dengan kinerja yang dimiliki oleh suatu sistem tersebut.

PT.Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala bergerak di bidang usaha perkebunan dan pengolahan Kelapa Sawit yang menghasilkan minyak Kelapa Sawit dan Inti Sawit (Kernel). Kernel Sawit yang diproduksi di PT.Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala akan dijual kepada pembeli atau kepada PT yang membutuhkan Kernel untuk diolah ke bahan selanjutnya, pada PT.Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala Kernel sawit biasanya dijual kepada PT.PAA (Pelita Agung Industri) yang ada di Duri dan Dumai.

Adapun data perolehan Kernel yang diproduksi pada PT. Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala periode tahun

2017-2020, tertera pada Tabel 1.1

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT.
Tunggal Mitra Plantation PKS Manggala
- Perolehan Kernel Tahun 2017-2020

Thn	Hasil Kernel (Ton)		Persentase	Under/Over
	Target	Realisasi	Pencapaian %	Pencapaian %
2017	7.502.793	7.918.633	105,54	5,54
2018	8.440.960	8.665.471	102,66	2,66
2019	9.310.562	8.540.414	91,73	- 8,27
2020	9.382.365	8.403.454	89,57	- 10,43
Total	34.636.680	33.527.972	96,80	- 3,2

Sumber: PT.Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala.

Dari data pada Tabel 1.1 dapat diketahui jumlah produksi Kernel yang diperoleh pada PT.Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala bermasalah untuk periode tahun 2017-2020. Pada tahun 2017 target produksi Kernel sebesar 7.502.793 (ton) dan realisasinya sebesar 7.918.633 (ton) serta persentasenya sebesar 105,54% sehingga produksi Kernel pada tahun 2017 mengalami over pencapaian sebesar 5,54%. Pada tahun 2018 target produksi Kernel sebesar 8.440.960 (ton) dan realisasinya sebesar 8.665.471 (ton) serta persentase pencapaian sebesar 102,66% sehingga produksi Kernel pada tahun 2018 juga mengalami over pencapaian sebesar 2,66%. Pada tahun 2019 target produksi Kernel sebesar 9.310.562 (ton) dan realisasinya sebesar 8.540.414 (ton) serta persentase pencapaian sebesar 91,73% sehingga produksi Kernel pada tahun 2019

mengalami under pencapaian sebesar - 8,27%.

Pada tahun 2020 target produksi Kernel sebesar 9.382.365 (ton) dan realisasinya sebesar 8.403.454 (ton) serta persentase pencapaian sebesar 89,57% sehingga produksi Kernel pada tahun 2020 mengalami under pencapaian sebesar -10,43%.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara: Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Irham Fahmi Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Berdasarkan pengertian di atas, kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya dan kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar perusahaan. Kinerja juga dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok dalam suatu perusahaan. Untuk mengetahui kinerja individu karyawan yang baik, terlebih dahulu dilakukan penilaian kinerja terhadap individu karyawan dan variabel yang

mempengaruhi kinerja tersebut. Ada lima indikator kinerja yang menjadi alat ukur untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu: Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

Zaki Baridwan mengemukakan Sistem informasi akuntansi penggajian adalah fungsi, organisasi, formulir, catatan dan laporan tentang penggajian pada karyawan yang dibayar tiap bulan yang dikoordinasikan sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan. Ada lima indikator sistem informasi akuntansi penggajian yaitu: Prosedur pencatatan waktu hadir, prosedur pembuatan daftar gaji, prosedur pembuatan bukti kas keluar, prosedur pembayaran gaji.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala yang bergerak di bidang manufaktur, perusahaan ini berlokasi di PKS Manggala, Perkebunan Siarang-Arang, Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti membutuhkan data yang berhubungan dengan perusahaan sebagai data penelitian yang penulis lakukan. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan.

Metode Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan peneliti menggunakan SPSS Versi 22.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

1.1 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Informasi Akuntansi Penggajian	64	40	50	45.78	2.786
Kinerja Karyawan	64	40	50	44.69	2.85
Valid N (listwise)	64				

Sumber: Diolah Berdasarkan Hasil SPSS Versi 22, 2022

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Item	Nilai dari Koefisien Korelasi (r_{hitung})	r_{tabel}	Hasil Uji
Sistem Informasi Akuntansi Penggajian			

X1	0,631	0,246	Valid
X2	0,591	0,246	Valid
X3	0,543	0,246	Valid
X4	0,631	0,246	Valid
X5	0,573	0,246	Valid
X6	0,526	0,246	Valid
X7	0,583	0,246	Valid
X8	0,540	0,246	Valid
X9	0,556	0,246	Valid
X10	0,637	0,246	Valid
Kinerja Karyawan			
Y1	0,602	0,246	Valid
Y2	0,732	0,246	Valid
Y3	0,522	0,246	Valid
Y4	0,611	0,246	Valid
Y5	0,659	0,246	Valid
Y6	0,705	0,246	Valid
Y7	0,611	0,246	Valid
Y8	0,641	0,246	Valid
Y9	0,528	0,246	Valid
Y10	0,653	0,246	Valid

Sumber: Diolah Berdasarkan Hasil SPSS Versi 22, 2022

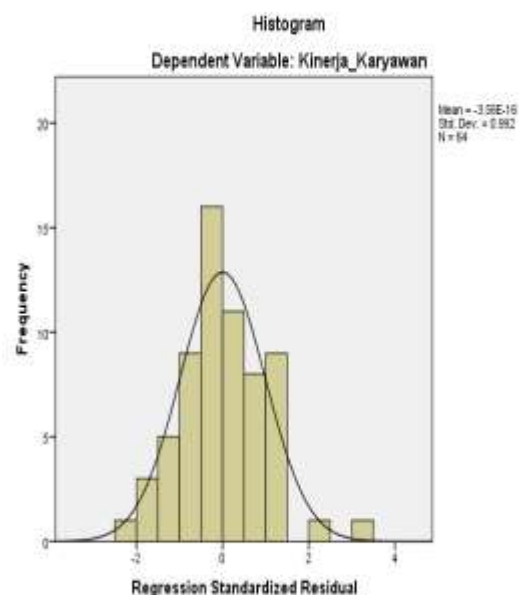
Uji Reliabilitas

Reliability	Statistics
Cronbach's Alpha	N of Items
.828	10

Sumber: Diolah Berdasarkan Hasil SPSS Versi 22, 2022

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.142	3.880		2.356	.022
	SIA Penggajian	.776	.085	.759	9.177	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Berdasarkan Hasil SPSS Versi 22, 2022

Uji t Signifikan Parsial (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.142	3.880		2.356	.022
	SIA Penggajian	.776	.085	.759	9.177	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Berdasarkan Hasil SPSS Versi 22, 2022

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.569	1.871
a. Predictors: (Constant), SIA Penggajian				
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan				

Sumber: Diolah Berdasarkan Hasil SPSS Versi 22, 2022

Pembahasan

Pada penelitian ini terdapat dua Variabel diantaranya: Kinerja Karyawan dan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian. Indikator dari Kinerja Karyawan terdiri atas lima indikator, yaitu: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian. Untuk Kualitas Kerja: karyawan di bagian produksi bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan, yaitu 7 jam dinas dan ditambah dengan jam kerja lembur, dan karyawan mampu memproduksi semua bahan baku yang yang masuk ke pabrik. Untuk Kuantitas Kerja: banyaknya bahan baku yang diolah oleh bagian produksi tergantung pada jumlah buah masuk yang dipanen dari setiap *estate*, jumlah bahan baku (TBS) yang akan diolah ini akan mempengaruhi lamanya karyawan bekerja, semakin banyak bahan baku (TBS) yang akan diolah akan mempengaruhi jumlah jam kerja karyawan, hal ini lah yang membuat karyawan mengambil OT. Untuk Ketepatan Waktu: karyawan yang bekerja dibagian produksi mengisi daftar hadir (*finger print*) pukul 07:00 WIB dan jam pulang kerja karyawan pukul 17:00, sudah termasuk 3 jam OT. Hal ini saat bahan baku atau TBS berjumlah lebih

banyak dibandingkan biasanya. Saat TBS yang akan produksi berjumlah sedikit maka karyawan bagian produksi akan bekerja dan mengisi daftar hadir (*finger print*) pukul 10:00 WIB dan jam pulang kerja karyawan pukul 17:00 WIB.

Untuk jam istirahat karyawan bagian produksi pukul 12:00-13:00 namun di jam istirahat tersebut produksi tetap berjalan. Untuk Efektivitas: mesin yang digunakan untuk memproduksi terlebih dahulu diperiksa oleh karyawan bagian produksi sebelum melakukan pengolahan, untuk menghindari kerusakan mesin saat pengolahan dilakukan. Untuk Kemandirian: karyawan bagian produksi melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian, kemampuan dan pemahaman oleh masing-masing karyawan dengan bagiannya.

Indikator dari Sistem Informasi Akuntansi Penggajian terdiri atas lima indikator, yaitu: Prosedur Pencatatan Waktu Hadir, Prosedur Pembuatan Daftar Gaji, Prosedur Distribusi Gaji, Prosedur Pembuatan Bukti Bank Keluar, Prosedur Pembayaran Gaji. Untuk Prosedur Pencatatan Waktu Hadir: pengisian daftar hadir karyawan bagian produksi menggunakan *finger print* (ceklok) yang diisi sebelum bekerja dan setelah selesai bekerja, saat bekerja karyawan diawasi oleh mandor dan mandor membuat daftar hadir manual untuk dilaporkan kepada bagian personalia sebagai bukti bahwa karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dan daftar hadir manual ini akan diiput oleh bagian personalia. Untuk Prosedur Pembuatan Daftar Gaji:

pembuatan daftar gaji pada perusahaan ini berdasarkan golongan karyawan, daftar hadir, dan jumlah lembur karyawan. Golongan karyawan di bagian produksi terdiri dari SKU bulanan G1, dan yang tertinggi SKU bulanan A8. Daftar gaji karyawan ini terdiri dari gaji kotor, gaji kotor diperoleh dari penambahan Gaji dan tunjangan, dikurangi pajak dan BPJS. Sedangkan Gaji bersih atau gaji yang dibayarkan kepada karyawan diperoleh dari Gaji kotor dikurangi Jumlah potongan. Untuk Prosedur Distribusi Biaya Gaji: daftar gaji yang sudah diinput oleh bagian personalia kemudian dikirim ke Jakarta pusat yang menjadi kantor pusat perusahaan ini, lalu daftar gaji ini akan dicek kembali oleh bagian Akuntansi setelah dilakukan pengecekan oleh pihak pusat maka gaji akan di transfer ke nomor rekening masing-masing karyawan.

Untuk Prosedur Pembuatan Bukti Bank Keluar: sebelum pembuatan bukti bank keluar pihak cabang terlebih dahulu mengirimkan rekap daftar gaji yang sudah diinput oleh bagian personalia dan sudah disetujui oleh *mill manager* setiap bulannya. Daftar gaji yang diterima pusat diperiksa kembali oleh bagian akuntansi. Setelah selesai diperiksa maka bagian *Treasury* akan memverifikasi dan membuat bukti bank keluar. Untuk Prosedur Pembayaran Gaji: setiap tahap ataupun proses yang dilakukan menggunakan SAP (*System Application Program*), data absen akan diinput apabila data absen dari mandor sudah terkumpul, selanjutnya dilakukan pengalokasian kerja. Alokasi kerja ini berfungsi untuk membagi atau

mendistribusikan biaya yang timbul karena biaya lembur karyawan. Sebelum melakukan penginputan lembur (*overtime*) harus dipastikan terlebih dahulu rekap *finger print* (ceklok) sudah terkumpul dan rekap tersebut harus sudah ditanda tangani oleh asisten produksi dan disetujui oleh *mill manager*. Maka pembayaran gaji dilakukan langsung oleh bagian *treasury* di kantor pusat dan gaji akan ditransfer langsung ke nomor rekening masing-masing karyawan.

Setiap perusahaan pasti akan meningkatkan target produksi setiap tahunnya, namun tidak semua target tersebut dapat terealisasi, dan realisasi juga dapat melebihi target perusahaan. Seperti di PT. Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala ditahun 2017 untuk target produksi kernel 7.502.793 ton sedangkan realisasinya sebesar 7.918.633 ton, maka dapat dilihat pada tahun 2017 perusahaan melebihi target sebesar 415.840 ton atau 5.54%. Pada tahun 2018 untuk target produksi kernel 8.440.960 ton sedangkan realisasinya sebesar 8.665.471 ton, maka dapat dilihat pada tahun 2018 perusahaan melebihi target sebesar 224.511 ton atau 2.66%. Pada tahun 2019 untuk target produksi kernel 9.310.562 ton sedangkan realisasinya sebesar 8.540.414 ton, maka dapat dilihat pada tahun 2019 perusahaan tidak mencapai target yang telah ditentukan perusahaan, yaitu under pencapaian sebesar 770.148 ton atau -8.27%. Pada tahun 2020 untuk target produksi kernel 9.382.265 ton sedangkan realisasinya sebesar 8.403.454 ton, maka dapat dilihat pada

tahun 2020 perusahaan tidak mencapai target yang telah ditentukan perusahaan, yaitu under pencapaian sebesar 978.911 ton atau -10.43%. Hal yang menyebabkan terjadinya under pencapaian ini adalah penurunan jumlah produksi akibat TBS yang masih baru mulai ditanam, dan tanaman yang masih berbuah kecil.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa jumlah produksi kernel ditahun 2019-2020 mengalami under pencapaian bukan disebabkan dari kinerja karyawan secara individualnya yang menurun, atau kurang baik. Namun disebabkan oleh TBS yang masih baru mulai ditanam dan tanaman yang masih berbuah kecil. Jika TBS yang diterima oleh perusahaan netral maka karyawan akan bekerja sesuai dengan jam dinas kerja yaitu 7 jam dan tidak mendapat lembur, sehingga gaji yang diterima oleh karyawan berkisar dua juta sampai dengan tiga juta. Jika TBS yang diterima oleh perusahaan lebih banyak dari biasanya maka karyawan akan bekerja selama jam dinas kerja yaitu 7 jam dan lembur selama 3 jam, sehingga gaji yang diterima oleh karyawan akan lebih banyak dari biasanya, yaitu berkisar empat juta sampai dengan lima juta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan

Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 22. Namun, penyebab menurunnya produksi sehingga mengalami under pencapaian bukanlah merupakan dampak dari kinerja karyawan yang mengalami penurunan, melainkan karena TBS yang masih baru mulai ditanam dan tanaman yang berbuah kecil. Gaji yang akan dibayarkan kepada karyawan bagian produksi pada PT.Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) 7 jam dinas kerja dan jumlah lembur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, berdasarkan golongan dan bukan berdasarkan berapa banyak jumlah produksi yang dikerjakan oleh setiap individu.

Informasi sampel perusahaan yang digunakan berjumlah 64 responden pada PT. Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan indikator Sistem Informasi Akuntansi Penggajian salah satunya prosedur pencatatan waktu hadir dapat mempengaruhi karyawan untuk datang bekerja dengan tepat waktu sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti menyadari bahwasanya masih ada keterbatasan sehingga peneliti

memberikan beberapa saran untuk perkembangan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan perusahaan:

Bagi karyawan dalam hal kinerja karyawan sebaiknya PT. Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala harus terus meningkatkan pengawasan terhadap karyawan bagian produksi agar karyawan lebih sungguh-sungguh didalam melakukan pekerjaannya.

Bagi perusahaan, berkaitan dengan SIA Penggajian hendaknya perusahaan PT. Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala lebih meningkatkan penerapan SIA Penggajian diperusahaan, terutama pada karyawan bagian produksi supaya kinerja karyawan semakin baik kedepannya.

PT. Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala sebaiknya memberikan gaji kepada karyawan bagian produksi sesuai dengan berapa banyak jumlah produksi yang dikerjakan.

DAFTAR PUSTAKA

Ambara, M. Dita, Putra Wayan.. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi, Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Bali, Vol.15.1614-640

<https://ojs.unud.ac.id/index/php/Akuntansi/article/view/17695> diunduh tanggal 19 November 2021

Diana, Anastasia., dan Setiawati Lilis, Sistem Informasi Akuntansi. : Andi, 2011

Djaali, Metode Penelitian Kuantitatif, Cetakan Pertama. : Bumi Aksara, Jakarta, Timur, 2020

Ghozali, Imam, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2013

Ghozali, Imam, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2016

Hartadi, Bambang., Akuntan, Sistem Informasi Akuntansi. : BPEF, Yogyakarta, 2014

Karisma, Nada, Apa Saja Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, 2020 <https://lifepack.id/apa-saja-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-karyawan/> diunduh tanggal 31 Januari 2022

Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia. : Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016

Mailita, Eva, Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.PLN (Persero) Distribution Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta), Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2018

<http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/19998?show=full> diunduh tanggal 03 November 2021

Mangkunegara, A.P, Manajemen Sumber Daya Manusia Manusia Perusahaan. : Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013

Mardalis, Metode Penelitian Suatu Pengantar Proposal, Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta, 2014

Marshall B. Romney dan Paul John Steinbart, Accounting Information System, Sistem Informasi Akuntansi, Alih Bahasa: Kikin Sakinah, dkk, Edisi Ketiga Belas, Cetakan Keempat: Salemba Empat, Jakarta, 2016

Mulyadi, Sistem Akuntansi, Edisi Keempat, Cetakan Kedua: Salemba Empat, Jakarta, 2016

Munte, Mei H. M, Sistem Informasi Akuntansi. : Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen, Medan, 2019

Riana, Dwi., Rianty Martha.. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi TI Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, Universitas Tridnanti Palembang, 2019
<https://jurnal.um-palembang.ac.id/balance/article/view/1827> diunduh tanggal 22 November 2021

Robbins, Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan: Gaya Media, Jakarta, 2016

Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja: Mandar Maju, Bandung, 2009

Silaban, Adanan., dan Siallagan Hamonangan.. Teori Akuntansi, Edisi Kedua. : Universitas HKBP Nommensen, Medan, 2009

S. Margono, Metodologi Penelitian Pendidikan, Cetakan Kedelapan: Rineka Cipta,, Jakarta, 2010

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D: Cetakan Kesembilanbelas, Alfabeta, Bandung, 2013

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D: Cetakan Keduapuluh, Alfabeta, Bandung, 2018

S R, Soemarso, Akuntansi Suatu Pengantar, Buku 1: Salemba Empat, Jakarta, 2009

Susanto, Azhar., Sistem Informasi Akuntansi.: Lingga Jaya, Bandung, 2013

Susanto, Azhar., Sistem Informasi Akuntansi, Edisi Perdana, Cetakan Pertama. : Lingga Jaya, Bandung, 2017

Zaki Baridwan, Sistem Informasi Akuntansi, Edisi Kedua: BPFE, Yogyakarta, 2013