

Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bone

Munadi Agri Saswan ^{1*} Sri Wahyuni R ²

¹ Politeknik Pertanian Negeri Pangkajene Kepulauan, Pangkep, Indonesia. Email: munadiagris@polipangkep.ac.id

² Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia. Email: sriwahyunibone033@gmail.com

RIWAYAT ARTIKEL

Diterima: September 14, 2025

Direvisi: September 18, 2025

Disetujui: September 20, 2025

DOI :

<https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.630>



ABSTRAK

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan sistem akuntansi penggajian pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Bone, serta menilai kesesuaiannya dengan teori sistem akuntansi penggajian.

Metode Penelitian: Variabel penelitian difokuskan pada sistem akuntansi penggajian pegawai. Populasi penelitian mencakup seluruh data sistem akuntansi penggajian pegawai, sedangkan sampel adalah data tahun 2021. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode dokumentasi, dengan pendekatan analisis deskriptif untuk mengevaluasi penerapan prosedur dan catatan akuntansi yang digunakan.

Hasil dan Pembahasan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem akuntansi penggajian pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Bone telah sesuai dengan teori Mulyadi. Hal ini ditunjukkan melalui adanya fungsi-fungsi yang terkait, jaringan prosedur yang mendukung, catatan akuntansi yang digunakan, serta kelengkapan dokumen yang berfungsi sebagai bukti pendukung dalam proses penggajian. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem yang diterapkan mampu menunjang akurasi, transparansi, dan akuntabilitas pembayaran gaji.

Implikasi: Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi instansi pemerintah daerah dalam memperkuat tata kelola sistem penggajian, serta menjadi referensi akademis bagi pengembangan literatur terkait akuntansi sektor publik di Indonesia. Implementasi yang sesuai teori juga menunjukkan pentingnya penerapan sistem penggajian yang terstruktur untuk meningkatkan kepercayaan dan kinerja organisasi.

Kata Kunci: pegawai; penggajian; sistem akuntansi.

Pendahuluan

Setiap organisasi, baik perusahaan maupun instansi pemerintah, memerlukan tata kelola yang baik agar tujuan dapat tercapai secara efektif. Pengelolaan tersebut dilakukan melalui pemanfaatan informasi yang akurat untuk mendukung pengambilan keputusan yang tepat. Keputusan yang berkualitas membutuhkan sistem informasi akuntansi sebagai bagian dari informasi manajemen, termasuk sistem akuntansi penggajian yang berperan penting dalam manajemen kompensasi (Daryaei *et al.*, 2022). Sistem ini tidak hanya berfungsi membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis, tetapi juga menjamin keadilan internal dan eksternal. Internal equity memastikan kompensasi lebih



tinggi bagi jabatan yang menuntut tanggung jawab lebih besar atau individu dengan kualifikasi unggul, sedangkan eksternal equity menjaga keseimbangan dengan standar pasar tenaga kerja. Menurut Mulyadi, (2001), sistem akuntansi penggajian penting untuk menangani perhitungan gaji, mencegah kesalahan, menghindari penyimpangan, serta melindungi organisasi dari potensi kerugian akibat pengeluaran fiktif. Dalam praktiknya, banyak instansi pemerintah masih menghadapi kendala, misalnya ketidakmaksimalan pemanfaatan jam kerja karena absensi tidak terhubung dengan perhitungan gaji, serta ketiadaan kartu jam kerja sebagai instrumen pengendalian. Apabila sistem penggajian dijalankan secara baik dan cermat, pegawai akan merasa puas dan termotivasi mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, sistem yang lemah dapat menurunkan motivasi dan produktivitas serta berdampak pada kualitas pelayanan publik. Di sektor pemerintahan, sistem akuntansi penggajian diatur melalui Standar Akuntansi Pemerintah Daerah (SAPD) dalam Permendagri Nomor 64 Tahun 2013 serta Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977, yang mengatur komponen gaji pokok, kenaikan berkala, tunjangan, dan unsur lainnya. Pelaksanaan sistem ini menuntut sinergi antar fungsi serta dukungan sumber daya manusia yang dirancang dengan baik agar berjalan efektif.

Penelitian mengenai sistem akuntansi penggajian di Indonesia menunjukkan bahwa efektivitas sistem ini ditentukan oleh desain yang terintegrasi dan pengendalian internal yang baik. Studi-studi terbaru menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan analisis dokumentasi (Zafitri *et al.*, 2023; Wahyuni, 2023; Prisna & Kusmilawaty, 2022; Ningtias *et al.*, 2024). Temuan mereka menekankan bahwa sistem penggajian yang efektif harus melibatkan fungsi personalia, pencatatan waktu, penyusunan penggajian, dan fungsi kasir sebagai satu kesatuan proses yang saling mendukung (Zafitri *et al.*, 2023; Wahyuni, 2023). Selain itu, dokumentasi terbagi menjadi data konstan, seperti profil karyawan dan informasi pajak, serta data variabel, seperti kehadiran dan cuti (Wahyuni, 2023). Sistem ini pada umumnya mampu menjaga pengendalian internal dan menjamin pembayaran gaji bulanan secara teratur (Zafitri *et al.*, 2023; Prisna & Kusmilawaty, 2022). Namun demikian, masih ditemukan kendala, misalnya penggunaan pencatatan manual yang rentan kesalahan dan penipuan sehingga menuntut pengembangan sistem berbasis digital (Wahyuni, 2024; Ningtias *et al.*, 2024). Konteks lain juga memperkaya pemahaman tentang sistem akuntansi penggajian di Indonesia. Janna & Keri, (2025) menganalisis sistem bagi hasil pada CV Surya Utama Bone dengan perspektif akuntansi Islam, yang menekankan prinsip keadilan, menghindari riba, serta memastikan distribusi yang adil melalui kesepakatan. Khoirunnisa, (2025) menemukan permasalahan pada sistem penggajian pekerja kontrak di KSO Abipraya-TGP-Supraharmonia yang tidak sesuai beban kerja, merekomendasikan keputusan bulanan untuk memperjelas status. Queenta & Jayanti, (2025) menyoroti kelemahan sistem di Dinas Kesehatan Kota Bandung, khususnya bagi PNS dengan perjanjian kerja, yang membutuhkan perbaikan dokumentasi, penguatan kontrol internal, dan pelatihan staf. Sementara itu, Rajistha *et al.*, (2025) menegaskan bahwa akuntansi penggajian yang dikelola baik berkontribusi positif pada komitmen kerja karyawan di PT Samaja Bali Villas, selama selaras dengan kontrak dan regulasi pemerintah.

Meskipun sejumlah penelitian telah menegaskan pentingnya sistem akuntansi penggajian dalam menjaga keadilan kompensasi dan efektivitas organisasi (Zafitri *et al.*, 2023; Wahyuni, 2023; Prisna & Kusmilawaty, 2022; Ningtias *et al.*, 2024), masih terdapat kesenjangan yang cukup nyata antara temuan akademik dan praktik lapangan. Secara empiris, sebagian besar studi lebih menekankan pada aspek teknis operasional, seperti integrasi fungsi personalia, pencatatan waktu, serta kontrol internal, tanpa memberikan analisis mendalam mengenai bagaimana sistem tersebut dijalankan di lingkungan

birokrasi pemerintahan daerah. Padahal, sektor pemerintahan memiliki karakteristik khusus berupa kepatuhan terhadap regulasi akuntansi publik, keterbatasan sumber daya, serta tuntutan akuntabilitas yang lebih tinggi dibandingkan sektor swasta. Dari sisi teoretis, penelitian terdahulu juga belum sepenuhnya menyoroti hubungan sistem akuntansi penggajian dengan implikasinya terhadap motivasi kerja dan kualitas layanan publik. Studi seperti (Raodatul Janna & Keri, 2025; Khoirunnisa, 2025; Queenta & Jayanti, 2025; Rajistha *et al.*, 2025) memang memperkaya perspektif dengan mengangkat isu keadilan, ketidaksesuaian beban kerja-upah, kelemahan kontrol internal, serta komitmen karyawan. Namun, penelitian-penelitian tersebut belum mengaitkan temuan mereka dengan konteks regulasi akuntansi pemerintahan daerah yang diatur melalui Permendagri Nomor 64 Tahun 2013 dan PP Nomor 7 Tahun 1977. Dengan demikian, terdapat kesenjangan dalam melihat sejauh mana regulasi tersebut benar-benar diterapkan dalam sistem penggajian di instansi pemerintah. Kesenjangan ini penting untuk ditelaah, karena tanpa analisis yang komprehensif, risiko kesalahan administratif, penurunan motivasi, hingga melemahnya kualitas pelayanan publik akan tetap ada.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menelaah sistem akuntansi penggajian pada instansi pemerintah daerah, khususnya Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bone, melalui pendekatan yang mengintegrasikan aspek regulasi, teknis, dan implikasi praktis terhadap motivasi pegawai serta kualitas pelayanan publik. Tidak seperti penelitian sebelumnya yang cenderung berfokus pada sektor swasta atau organisasi non-pemerintah studi ini secara khusus mengaitkan implementasi sistem akuntansi penggajian dengan ketentuan hukum yang berlaku, yaitu Permendagri Nomor 64 Tahun 2013 dan PP Nomor 7 Tahun 1977, yang menjadi pedoman utama penyusunan dan pelaksanaan penggajian di sektor pemerintahan. Kebaruan penelitian terletak pada upaya mengkaji bagaimana regulasi tersebut dipraktikkan secara nyata, sejauh mana efektivitasnya dalam mengatasi persoalan absensi, keadilan kompensasi, dan efisiensi administrasi, serta bagaimana dampaknya terhadap peningkatan produktivitas dan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis sistem akuntansi penggajian yang diterapkan pada DPMPSTP Kabupaten Bone, menilai kesesuaiannya dengan standar akuntansi pemerintah daerah, dan mengidentifikasi kontribusinya terhadap tata kelola keuangan serta kepuasan kerja pegawai sebagai fondasi peningkatan kinerja organisasi publik.

Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Sistem Akuntansi Penggajian

Sistem Akuntansi Penggajian (SAPg) dipahami sebagai bagian dari sistem informasi akuntansi yang secara khusus dirancang untuk mengatur, memproses, dan melaporkan transaksi terkait kompensasi karyawan, mulai dari pencatatan waktu, perhitungan gaji, tunjangan, potongan, hingga pembayaran serta pencatatan akuntansi. Sistem ini berfungsi untuk memastikan pembayaran gaji berlangsung akurat, tepat waktu, dan dapat dipertanggungjawabkan melalui mekanisme kontrol internal yang memadai. Menurut Apriliza *et al.*, (2023), SAPg merupakan suatu rangkaian prosedur yang terdiri dari dokumen, catatan, serta pemisahan fungsi yang saling terkait, sehingga mampu mencegah kesalahan maupun penyimpangan dalam penggajian. Dalam praktiknya, sistem ini membagi data menjadi dua kategori, yaitu data konstan yang meliputi identitas, grade jabatan, tarif gaji, serta ketentuan perpajakan, dan data variabel seperti kehadiran, cuti, lembur, serta insentif yang harus diperbarui setiap periode (Wahyuni, 2023). Dengan demikian, rancangan SAPg mencerminkan

kombinasi aspek administratif, akuntansi, dan teknologi yang bersifat integratif untuk menjamin transparansi dan akuntabilitas organisasi.

Penelitian-penelitian mutakhir menunjukkan bahwa efektivitas SAPg sangat ditentukan oleh integrasi fungsi yang terlibat serta penerapan kontrol internal yang ketat. Ramadini & Mulyati (2023) menegaskan bahwa keberhasilan sistem ini dapat dilihat dari kepatuhan dalam dokumentasi, otorisasi, dan rekonsiliasi data absensi dengan modul penggajian. Namun, temuan Wahyuni, (2023) mengindikasikan bahwa banyak organisasi masih mengandalkan pencatatan manual yang rentan terhadap kesalahan input maupun kecurangan, sehingga perlu transisi menuju sistem berbasis digital. Senada dengan itu, Ningtias *et al.*, (2024) menjelaskan bahwa pelacakan kehadiran manual sering kali menciptakan peluang terjadinya manipulasi data dan kesalahan perhitungan gaji. Penelitian internasional juga menekankan pentingnya pemanfaatan teknologi, di mana sistem penggajian berbasis web mampu mengotomatisasi proses perhitungan gaji, menyiapkan slip gaji digital, dan menghasilkan laporan komprehensif dalam waktu singkat (Ahmed *et al.*, 2023). Selain itu, integrasi modul penggajian ke dalam sistem informasi sumber daya manusia (HRIS) terbukti dapat memperkuat akurasi, mempercepat pemrosesan, dan meningkatkan jejak audit (Daryaei *et al.*, 2022). Oleh karena itu, sistem akuntansi penggajian modern dipandang sebagai solusi yang tidak hanya mendukung aspek teknis perhitungan gaji, tetapi juga menjadi sarana penguatan tata kelola organisasi.

Kualitas SAPg pada akhirnya tercermin dalam tiga dimensi utama, yaitu keandalan informasi, ketepatan waktu, dan keterlacakan data. Studi Rajistha *et al.*, (2025) menemukan bahwa sistem penggajian yang dirancang secara efektif berpengaruh positif terhadap kepatuhan prosedural dan komitmen karyawan, terutama ketika sejalan dengan regulasi pemerintah. Di sisi lain, Queenta & Jayanti, (2025) menunjukkan adanya tantangan dalam penerapan sistem penggajian pada instansi pemerintah daerah, terutama terkait kelemahan dokumentasi dan perlunya penguatan kontrol internal. Hal ini menegaskan bahwa meskipun SAPg secara konseptual mampu menjamin pembayaran tepat waktu, implementasinya sering terkendala oleh keterbatasan sumber daya manusia maupun infrastruktur teknologi. Sejalan dengan itu, studi Ahmed *et al.*, (2023) dan Daryaei *et al.*, (2022) menggarisbawahi bahwa fleksibilitas sistem sangat penting untuk mengakomodasi perubahan regulasi dan kompleksitas aturan penggajian. Dengan demikian, SAPg yang efektif merupakan kombinasi dari desain prosedural yang ketat, integrasi teknologi informasi, serta kepatuhan pada regulasi yang berlaku, sehingga dapat mendukung transparansi, akuntabilitas, dan keadilan dalam pemberian kompensasi bagi karyawan.

Fungsi Sistem Penggajian

Fungsi sistem penggajian dapat dipahami sebagai serangkaian aktivitas yang terstruktur untuk memastikan bahwa proses pemberian kompensasi kepada pegawai berlangsung akurat, tepat waktu, serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sistem ini tidak hanya berkaitan dengan perhitungan gaji semata, tetapi juga mencakup fungsi kepegawaian, pencatatan waktu, penyusunan daftar gaji, fungsi akuntansi, serta fungsi keuangan yang harus berjalan secara sinergis. Menurut Yanti & Lestiowati (2024), fungsi-fungsi tersebut memiliki peran yang berbeda namun saling mendukung, di mana kepegawaian bertanggung jawab menyediakan data pegawai, fungsi pencatat waktu mengawasi absensi, fungsi daftar gaji menyusun rincian pembayaran, fungsi keuangan memastikan ketersediaan dana, dan fungsi akuntansi mencatat seluruh transaksi secara sistematis. Dengan adanya pembagian fungsi ini, sistem penggajian dapat dijalankan lebih terkontrol, karena setiap bagian bekerja sesuai otoritasnya dan menciptakan mekanisme pengendalian internal yang lebih kuat. Ramadini & Mulyati, (2023) juga

menegaskan bahwa pemisahan fungsi dalam sistem penggajian terbukti mengurangi risiko kesalahan dan kecurangan, sekaligus memperkuat akuntabilitas organisasi.

Secara empiris, fungsi-fungsi dalam sistem penggajian tidak hanya berperan pada aspek administratif, tetapi juga memiliki kaitan erat dengan tata kelola organisasi secara keseluruhan. Damayanti, (2022) menunjukkan bahwa ketika fungsi penggajian dilaksanakan sesuai prosedur, perusahaan mampu menjaga integritas pencatatan keuangan serta meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap transparansi organisasi. Pada konteks lembaga pemerintah, Yandri & Rosianie, (2021) menemukan bahwa keberadaan fungsi pencatat waktu dan fungsi akuntansi yang terintegrasi mampu mengurangi kesalahan distribusi biaya gaji serta memperlancar proses audit internal. Penelitian Krisdayanti & Kustiningsih, (2021) menambahkan bahwa kelemahan dalam pelaksanaan fungsi tertentu, misalnya dokumentasi pencatatan absensi yang masih manual, dapat membuka celah terjadinya manipulasi data dan berakibat pada ketidaktepatan pembayaran gaji. Oleh sebab itu, fungsi sistem penggajian dipandang bukan sekadar prosedur administratif, tetapi bagian fundamental dari sistem pengendalian organisasi yang berperan menjaga keadilan, kepatuhan, dan efisiensi.

Perkembangan teknologi memperlihatkan bahwa fungsi sistem penggajian kini semakin diperkuat dengan penerapan sistem informasi berbasis digital. Liawan *et al.*, (2021) menegaskan bahwa integrasi sistem informasi dalam fungsi penggajian memungkinkan otomatisasi pada pencatatan waktu, pembuatan daftar gaji, hingga pencatatan akuntansi, sehingga mempercepat proses dan mengurangi ketergantungan pada prosedur manual. Yanti & Lestiowati, (2024) juga menyoroti bahwa digitalisasi fungsi-fungsi penggajian mampu meningkatkan transparansi, karena data dapat dipantau secara real-time dan dilengkapi dengan jejak audit yang jelas. Sejalan dengan itu, Ramadini & Mulyati, (2023) menjelaskan bahwa fungsi akuntansi dan keuangan dalam sistem penggajian berbasis aplikasi mampu menghasilkan laporan yang lebih cepat dan akurat untuk kebutuhan manajerial maupun audit eksternal.

Jaringan Prosedur dalam Sistem Penggajian

Jaringan prosedur dalam sistem penggajian dapat dipahami sebagai rangkaian aktivitas yang saling berkaitan dan berurutan, mulai dari pencatatan waktu hadir pegawai hingga penyusunan daftar gaji, pembayaran, serta pencatatan akuntansi. Damayanti, (2022) menegaskan bahwa jaringan prosedur ini melibatkan berbagai dokumen dan fungsi yang saling mendukung agar penggajian dapat berjalan secara tertib dan terhindar dari kesalahan. Dengan kata lain, jaringan prosedur bukanlah sekadar langkah teknis, melainkan suatu sistem kontrol yang menjamin setiap tahapan pembayaran gaji terdokumentasi dengan baik. Yanti & Lestiowati, (2024) juga menekankan bahwa jaringan prosedur dalam penggajian berfungsi untuk menelusuri alur data kehadiran, perhitungan upah, hingga otorisasi pembayaran, sehingga seluruh proses berlangsung transparan dan dapat diaudit. Salsabila, (2023) menambahkan bahwa penyusunan jaringan prosedur memungkinkan perusahaan atau instansi mengurangi ketergantungan pada satu fungsi tertentu, karena tanggung jawab terbagi ke beberapa bagian yang saling mengawasi.

Dalam praktiknya, jaringan prosedur dalam sistem penggajian terdiri dari beberapa komponen utama, yakni prosedur pencatatan waktu, prosedur pembuatan daftar gaji, prosedur distribusi biaya, serta prosedur pembayaran gaji. Yandri & Rosianie, (2021) menemukan bahwa keterpaduan antarprosedur ini tidak hanya memudahkan perhitungan gaji, tetapi juga mendukung akurasi laporan keuangan organisasi. Sarji *et al.*, (2025) menunjukkan bahwa ketika pencatatan waktu masih dilakukan secara manual, kelemahan prosedur dapat muncul berupa risiko manipulasi absensi yang berdampak

pada ketidaktepatan pembayaran. Oleh sebab itu, jaringan prosedur modern mulai memanfaatkan teknologi berbasis aplikasi untuk memperkuat validitas data kehadiran. Sarji *et al.*, (2025) menegaskan bahwa penggunaan sistem digital dalam jaringan prosedur mampu mempercepat proses rekonsiliasi antara data kehadiran dengan daftar gaji, sehingga meminimalisir terjadinya selisih perhitungan. Dengan demikian, jaringan prosedur bukan hanya sekadar alur administrasi, tetapi instrumen penting dalam menjamin ketepatan, keadilan, dan efisiensi pembayaran gaji.

Pengembangan jaringan prosedur dalam sistem penggajian turut dipengaruhi oleh tuntutan akuntabilitas publik dan perkembangan tata kelola organisasi. Ramadini & Mulyati, (2023) menjelaskan bahwa setiap prosedur dalam sistem penggajian memiliki fungsi kontrol internal, misalnya prosedur otorisasi yang memastikan daftar gaji telah diperiksa sebelum pembayaran dilakukan. Salsabila, (2023) menyoroti pentingnya prosedur pendukung seperti dokumentasi bukti pembayaran, yang memberikan jaminan hukum sekaligus memudahkan proses audit. Yanti & Lestiowati, (2024) menambahkan bahwa keberadaan jaringan prosedur yang lengkap dan terdokumentasi dengan baik membantu organisasi menyesuaikan diri dengan regulasi pemerintah terkait penggajian. Dalam konteks pemerintahan daerah, penerapan jaringan prosedur berbasis akrual memperkuat integritas laporan keuangan, sekaligus meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pengelolaan dana publik. Dengan kata lain, jaringan prosedur dalam sistem penggajian tidak hanya bertujuan teknis, tetapi juga memegang peran strategis dalam mendukung akuntabilitas, transparansi, dan legitimasi suatu organisasi.

Dokumen dan Catatan Sistem Akuntansi Penggajian

Dokumen dan catatan dalam sistem akuntansi penggajian adalah bukti administratif serta instrumen pencatatan yang berfungsi sebagai dasar legalitas dan pertanggungjawaban atas setiap transaksi pembayaran gaji. Yanti & Lestiowati, (2024) menjelaskan bahwa dokumen penggajian dapat berupa daftar hadir, daftar gaji, slip gaji, dan bukti pembayaran yang terhubung dengan catatan akuntansi, sehingga keseluruhan proses menjadi transparan dan terdokumentasi dengan baik. Dokumen berperan sebagai sumber data primer, sementara catatan akuntansi berfungsi untuk mengklasifikasikan dan menganalisis transaksi gaji agar dapat disajikan dalam laporan keuangan. Salsabila, (2023) menegaskan bahwa tanpa dokumen yang lengkap, sistem penggajian akan kehilangan fungsi kontrol karena tidak ada bukti objektif yang dapat diverifikasi. Dengan demikian, dokumen dan catatan penggajian menjadi pilar penting yang memastikan akurasi, keandalan, dan akuntabilitas sistem akuntansi.

Kelengkapan dokumen dan catatan juga mencerminkan efektivitas jaringan prosedur dalam siklus penggajian. Yandri & Rosanie, (2021) menemukan bahwa penggunaan dokumen seperti surat pernyataan gaji, daftar nominatif, hingga bukti kas keluar memiliki fungsi ganda, yakni sebagai alat administrasi dan sarana kontrol internal. Penelitian ini menegaskan bahwa ketiadaan salah satu dokumen tersebut dapat mengganggu rantai prosedur penggajian, misalnya keterlambatan otorisasi pembayaran atau ketidaksesuaian jumlah gaji dengan daftar hadir. Damayanti (2022) menambahkan bahwa dokumen penggajian tidak hanya dipakai untuk kepentingan internal organisasi, tetapi juga sebagai bahan pemeriksaan auditor eksternal. Oleh karena itu, dokumen yang terintegrasi dengan catatan akuntansi membantu memperkuat keandalan laporan keuangan. Selain sebagai bukti transaksi, dokumen penggajian berfungsi untuk meminimalisir risiko kecurangan dan manipulasi data. Krisdayanti & Kustiningsih, (2021) menekankan bahwa absensi manual sering kali membuka peluang manipulasi jam kerja, sehingga organisasi membutuhkan dokumen pendukung berupa kartu absensi elektronik dan

rekap digital. Hal ini selaras dengan penelitian Prasetyo *et al.*, (2022) yang menunjukkan bahwa pemanfaatan sistem informasi akuntansi berbasis digital mampu menyederhanakan proses pencatatan sekaligus menghasilkan catatan gaji yang lebih akurat. Dokumen elektronik yang langsung terhubung dengan catatan akuntansi mempercepat proses rekonsiliasi antara data kehadiran dengan daftar gaji, sehingga risiko kesalahan perhitungan dapat diminimalkan. Dengan demikian, transformasi dari dokumen manual ke digital memperkuat integritas data dalam sistem penggajian.

Dalam praktik organisasi modern, catatan akuntansi penggajian menjadi bagian penting dari sistem informasi keuangan. Ramadini & Mulyati, (2023) menegaskan bahwa catatan akuntansi dalam penggajian harus disusun sesuai prinsip akuntansi yang berlaku umum, sehingga memudahkan penyusunan laporan keuangan yang relevan dan andal. Catatan ini meliputi jurnal umum, buku besar, hingga laporan bulanan mengenai beban gaji dan kewajiban pajak karyawan. Salsabila, (2023) menyebutkan bahwa konsistensi pencatatan memungkinkan organisasi melakukan analisis tren biaya tenaga kerja serta mengevaluasi efektivitas pengendalian internal. Dengan demikian, catatan bukan hanya alat pelaporan, tetapi juga sarana pengambilan keputusan manajerial yang berbasis data. Keterhubungan antara dokumen dan catatan penggajian menunjukkan adanya sistem yang terintegrasi. Yanti & Lestiowati, (2024) menjelaskan bahwa dokumen hadir sebagai input yang kemudian diproses menjadi catatan akuntansi yang lebih terstruktur, sementara catatan menjadi output yang dipakai untuk menyusun laporan dan pengendalian. Ketika hubungan ini berjalan baik, sistem penggajian dapat memenuhi prinsip transparansi dan akuntabilitas. Yandri & Rosianie, (2021) menekankan bahwa integrasi dokumen dan catatan memungkinkan adanya audit trail, yakni jejak audit yang dapat ditelusuri kembali ke setiap bukti transaksi. Hal ini penting dalam memastikan tidak ada pembayaran fiktif atau ketidaksesuaian antara jumlah gaji yang dibayarkan dengan data yang tercatat.

Bagian Akhir Sistem Penggajian

Bagian akhir sistem penggajian merupakan tahap penyelesaian dari seluruh rangkaian prosedur penggajian yang berfokus pada pembayaran gaji kepada pegawai, pelaporan, serta penyimpanan dokumen sebagai bukti pertanggungjawaban. Prasetyo *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa tahap ini ditandai dengan penerbitan slip gaji, bukti kas keluar, serta tanda terima yang berfungsi sebagai bukti sah atas transaksi pembayaran. Proses ini tidak hanya berfungsi untuk memastikan pegawai menerima haknya secara tepat waktu, tetapi juga menjadi bagian penting dari mekanisme akuntabilitas organisasi. Yanti & Lestiowati, (2024) menemukan bahwa konsistensi dalam penerbitan dokumen akhir, seperti tanda terima gaji dan bukti kas keluar, merupakan salah satu elemen krusial yang menjaga ketertiban administrasi serta memudahkan verifikasi oleh auditor. Hal ini menunjukkan bahwa bagian akhir sistem penggajian tidak hanya sekadar proses teknis, melainkan juga pilar dalam membangun kepercayaan dan transparansi organisasi. Penelitian Rizal *et al.*, (2023) menekankan bahwa kelemahan dalam bagian akhir penggajian, misalnya perangkapan fungsi dalam pembayaran dan pencatatan, dapat menimbulkan risiko penyimpangan yang merugikan baik bagi organisasi maupun pegawai. Dengan demikian, ketelitian dalam pelaksanaan bagian akhir sistem penggajian menjadi faktor penentu keberhasilan sistem pengendalian secara keseluruhan.

Selain fungsi administratif, bagian akhir sistem penggajian juga memiliki peran strategis dalam mendukung integritas laporan keuangan organisasi. Gaffar & Gaffar, (2024) menguraikan bahwa pada organisasi modern, bagian akhir penggajian sudah menggunakan tanda tangan digital, sistem otorisasi berlapis, serta evaluasi rutin sebagai bentuk penguatan keamanan dan integritas data. Penelitian pada

instansi pemerintah menunjukkan bahwa dokumen akhir seperti Surat Perintah Membayar (SPM) dan Surat Permintaan Pembayaran (SPP) tidak hanya berperan dalam pencairan dana, tetapi juga menjadi instrumen penting bagi audit dan pertanggungjawaban publik (Harahap & Sigalingging, 2024). Dengan kata lain, bagian akhir sistem penggajian tidak hanya menyangkut pelunasan kewajiban kepada pegawai, tetapi juga berkaitan dengan legitimasi keuangan organisasi di mata pemangku kepentingan. Hasil penelitian Lubis *et al.*, (2024) menegaskan bahwa sistem berbasis payroll modern mempercepat penerbitan bukti pembayaran akhir dan meminimalisir keterlambatan, sehingga mendukung efisiensi operasional. Sementara itu, studi Yanti & Lestiowati, (2024) menunjukkan bahwa pengabaian terhadap dokumentasi akhir dapat berimplikasi pada lemahnya rekonsiliasi laporan gaji dengan laporan keuangan.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Menurut Moleong (2021). Istilah penelitian Kualitatif pada mulanya bersumber pada pengamatan kualitatif yang dipertentangkan dengan pengamatan kuantitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian menggunakan latar ilmiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada (Denzin & Lincoln, 1987). Deskriptif yaitu data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Hal itu disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif. Selain itu, semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti (Moleong, 2021).

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Bone. Objek ini dipilih sebagai variabel tunggal yang akan dipelajari dan dianalisis secara mendalam. Variabel penelitian, sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono, (2014) merupakan atribut atau sifat dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan dan komprehensif, penelitian ini menggunakan dua teknik pengumpulan data utama: Wawancara. Teknik ini dilakukan dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang terlibat dalam proses penggajian di DPMPTSP Kabupaten Bone, seperti bagian keuangan dan kepegawaian. Wawancara bertujuan untuk mendapatkan informasi rinci mengenai prosedur, kendala, dan implementasi sistem penggajian yang berjalan. Dokumentasi. Teknik ini melibatkan pengumpulan dan analisis dokumen-dokumen yang berkaitan dengan sistem penggajian, seperti standar operasional prosedur (SOP), daftar gaji, bukti kas keluar, dan dokumen lain yang relevan. Data dari dokumentasi digunakan untuk memverifikasi informasi yang diperoleh dari wawancara dan memahami alur sistem secara formal.

Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul dari hasil wawancara dan dokumentasi dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif. Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: (1) mengumpulkan dan mengidentifikasi seluruh data yang relevan; (2) mereduksi dan mengklasifikasikan data sesuai dengan fokus penelitian, yaitu fungsi, prosedur, dan dokumen yang digunakan; (3) menyajikan data secara sistematis untuk menggambarkan alur sistem akuntansi penggajian yang ada; dan (4) menarik kesimpulan dengan membandingkan praktik di lapangan dengan teori yang relevan dari tinjauan pustaka. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif. Analisis deskriptif yaitu analisis yang berbentuk uraian kata-kata atau laporan yang dikumpulkan kemudian dianalisis dengan membandingkan masalah yang ada di perusahaan dengan berdasar pada teori yang ada dan pikiran yang logis untuk mendapatkan suatu kesimpulan (Nurnaningsih Lahabu, 2019).

Hasil dan Pembahasan

Analisis Hasil

Berdasarkan hasil analisis data Sistem Akuntansi Penggajian Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bone terdapat:

Fungsi yang terkait pada Sistem Akuntansi Penggajian Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bone:

- a. Fungsi kepegawaian
Fungsi ini bertanggung jawab mengeluarkan surat keterangan untuk kenaikan gaji berkala dan jabatan struktural, serta surat pernyataan bagi pegawai yang telah melaksanakan tugas dan jabatan.
- b. Fungsi Pencatat Waktu
Fungsi ini bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pengawasan terhadap waktu dan daftar hadir pegawai yang dilakukan secara otomatis oleh mesin absensi fingerprint. Fungsi ini dilakukan oleh kepegawaian.
- c. Fungsi Pembuat Daftar Gaji
Fungsi pembuat daftar gaji bertanggung jawab untuk membuat daftar gaji beserta rekapitulasi gaji induk, dan daftar slip gaji. Fungsi ini dilakukan Bagian Petugas Pengelola Administrasi Belanja Pegawai.
- d. Fungsi Keuangan
Fungsi ini bertanggung jawab dalam mengatur penggajian pegawai.
- e. Fungsi Penginputan Data
Fungsi penginputan data dilakukan oleh Bagian Kepegawaian, bagian kepegawaian melakukan penginputan data gaji pegawai dari beberapa dokumen ke dalam Aplikasi Gaji Pegawai sebelum di input ke Sistem Bank.
- f. Fungsi Verifikasi Data
Fungsi verifikasi data dilakukan oleh tiga bagian, yaitu:
 - 1) Bagian Kepegawaian melakukan verifikasi daftar hadir pegawai setelah dokumen tersebut direkam oleh mesin absensi fingerprint.

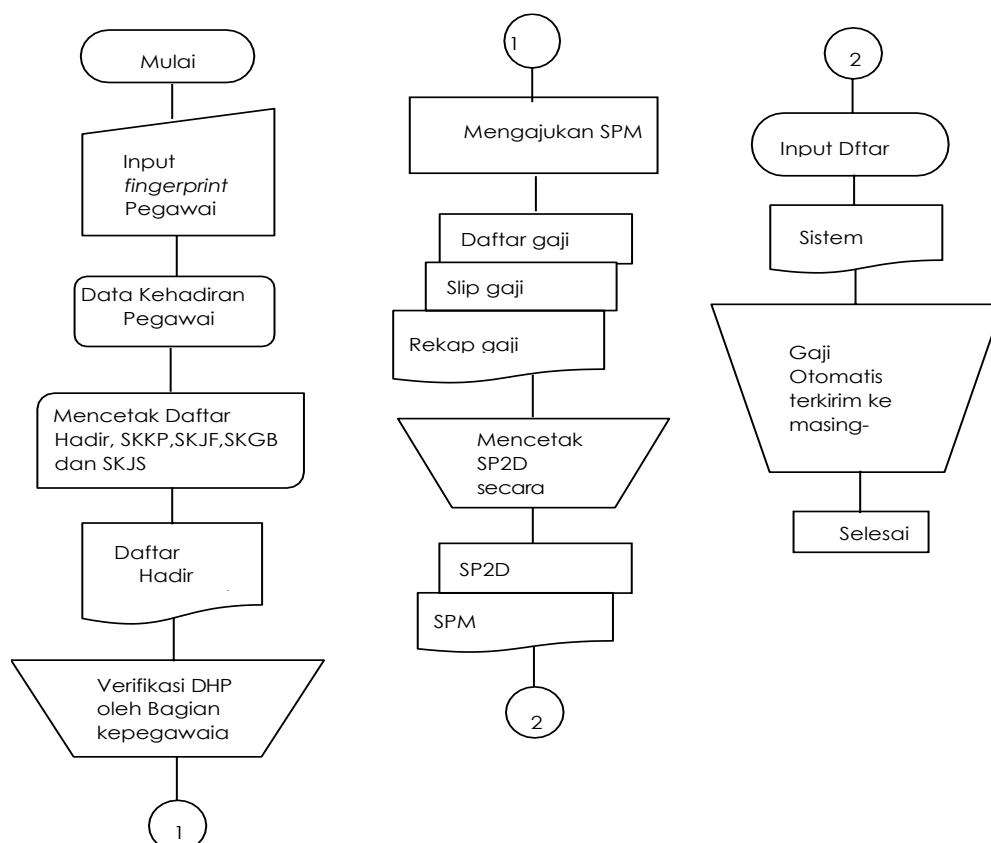
- 2) Bagian Bendahara Pengeluaran melakukan verifikasi data daftar gaji, rekapitulasi gaji induk, daftar slip gaji dan surat setoran pajak.
 - 3) Bagian Keuangan melakukan verifikasi surat permintaan pembayaran.
- g. Fungsi Operator Surat Perintah Membayar (SPM)
- Bendahara pengeluaran melakukan pengajuan SPM ke Badan Keuangan Setelah SP2D selesai dan di input di Sistem Bank, pembayaran penggajian otomatis langsung terkirim ke masing-masing rekening pegawai.
- h. Fungsi Pengarsipan Data
- Bagian kepegawaian melakukan pengarsipan data permanen urut tanggal daftar hadir pegawai, selanjutnya bagian Bendahara Pengeluaran melakukan pengarsipan data permanen urut tanggal surat perintah membayar dan surat perintah pencairan dana setelah seluruh dokumen diverifikasi sesuai dengan prosedur penggajian pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bone

Catatan Akuntansi yang digunakan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bone adalah Buku Kas Umum yang dibuat oleh Bendahara Pengeluaran. Jaringan Prosedur Yang membentuk Sistem Akuntansi Penggajian pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bone yaitu:

- a. Prosedur Pencatatan Waktu Hadir
Prosedur pencatatan waktu hadir bertujuan untuk mencatat waktu hadir pegawai. Pencatatan waktu hadir ini diselenggarakan oleh bagian kepegawaian dengan menggunakan mesin absensi *fingerprint* pada lobi pintu masuk kantor DPMPTSP.
- b. Prosedur Pembuatan Daftar Gaji
Pembuat daftar gaji berfungsi untuk membuat daftar gaji, rekapitulasi daftar gaji, dan daftar slip gaji dengan menggunakan surat keterangan untuk kenaikan pangkat, perubahan gaji, jabatan fungsional dan jabatan struktural, dan surat pernyataan bagin pegawai yang telah melaksanakan tugas dan jabatan sebagai dasar dalam penginputan data di aplikasi gaji pegawai yang akan dihitung secara otomatis dalam penghitungan potongan PPh Pasal 21 masing-masing pegawai.
- c. Prosedur Verifikasi Data
Verifikasi data merupakan pemeriksaan data penggajian berupa surat-surat keterangan dan pernyataan apakah sudah memenuhi syarat secara obyektif sesuai dengan prosedur penggajian pada DPMPTSP Kabupaten Bone. Bagian kepegawaian melakukan verifikasi daftar hadir dan diarsip permanen urut tanggal. Bagian Bendahara Pengeluaran melakukan verifikasi rekapitulasi daftar gaji pegawai, dan daftar gaji pegawai dan diserahkan ke Badan Keuangan.
- d. Prosedur Perintah Pengeluaran Dana
Prosedur Perintah Pengeluaran Dana merupakan pencetakan Surat Perintah Pengeluaran Dana (SP2D) oleh bagian bendahara pengeluaran yang sudah mengajukan SPM ke Badan Keuangan.
- e. Prosedur Pembayaran Gaji Pegawai
Setelah Bendahara pengeluaran mengajukan SPM ke Badan Keuangan dan di input di Sistem Bank secara langsung akan mencairkan dana ke akun Anjungan Tunai Mandiri (ATM) masing-masing pegawai melalui Bank yang telah melakukan kerjasama dalam pembayaran gaji pegawai setelah SP2D selesai.

Dokumen yang digunakan pada Sistem Akuntansi Penggajian Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bone Yaitu:

- Dokumen Pendukung Perubahan Gaji**
Dokumen pendukung perubahan gaji dibuat oleh fungsi kepegawaian berupa surat-surat yang terkait dengan pegawai, seperti surat keputusan gaji berkala, surat keputusan jabatan struktural, surat pernyataan melaksanakan tugas dan surat pernyataan melaksanakan jabatan yang diotorisasi oleh Kepala Dinas setelah diverifikasi terlebih dahulu. Kemudian dikirimkan ke fungsi pembuat daftar gaji untuk kepentingan pembuat daftar gaji.
- Daftar Hadir Pegawai**
Dokumen ini dicetak oleh Bagian Kepegawaian sebagai bukti daftar hadir pegawai dan diarsip permanen urut tanggal.
- Surat Perintah Membayar (SPM)**
Dokumen ini dibuat oleh Operator SPM di bagian Bendahara Pengeluaran sebanyak dua lembar. Lmebar pertama diajukan ke Badan Keuangan setelah SP2D selesai dan lembar kedua diarsip permanen urut tanggal oleh Bendaha Pegeluaran.
- Surat Perintah Pengeluaran Dana (SP2D)**
Dokumen ini dicetak oleh bagian Bendahara Pengeluaran secara online sebanyak satu lembar untuk keperluan pengarsipan data permanen urut tanggal di Bagian Bendaha Pengeluaran.



Gambar 1. Bagan Alur Flowchart Sistem Akuntansi Penggajian Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bone

Pembahasan

Dalam Sistem Akuntansi Penggajian Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bone berupa dokumen yang digunakan yaitu Pendukung Perubahan Gaji, Daftar Hadir Pegawai, Surat Perintah Membayar, Surat Perintah Pengeluaran Dana. Dokumen ini digunakan oleh instansi pemerintah sebagai bukti pembayaran gaji pada pegawai. Dokumen yang digunakan berisikan data pegawai, daftar hadir pegawai dan dimana bendahara pengeluaran mengajukan SPM ke Badan Keuangan setelah SP2D selesai. Dokumen ini dicetak secara online dan diarsip permanenurut tanggal. Sehingga dapat dikatakan bahwa Dokumen yang digunakan pada sistem akuntansi penggajian pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Bone sudah sesuai dengan teori Mulyadi.

Fungsi yang terkait dalam sistem akuntansi penggajian yaitu Fungsi Kepegawaian bertanggung jawab dalam mengeluarkan surat keterangan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, jabatan fungsional, jabatan struktural, dan surat pernyataan melaksanakan tugas. Fungsi pencatat waktu bertanggung jawab dalam melakukan pengawasan terhadap waktu dan daftar hadir pegawai yang dilakukan secara otomatis mesin absensi fingerprint. Fungsi pembuat daftar gaji bertanggung jawab dalam membuat daftar gaji, daftar slip gaji dan rekapitulasi gaji induk pegawai. Fungsi penginputan data bertanggung jawab dalam menginput gaji pegawai kedalam Sistem Bank, input data surat pernyataan pertanggungjawaban, daftar gaji, rekapitulasi gaji induk, dan dokumen terkait lainnya. Fungsi pengarsipan data bertanggung jawab atas pengarsipan data sementara dan permanen dokumen-dokumen terkait penggajian pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bone. Fungsi Akuntansi/Kuangan yang dipegang oleh kasubag keuangan, fungsi ini bertanggung jawab dalam pembayaran gaji pegawai yang telah menggunakan sistem terkomputerisasi basis web. Dapat kita perhatikan bahwa fungsi akuntansi yang diterapkan oleh DPMPTSP Kabupaten Bone sudah sesuai dengan teori Mulyadi dimana dalam pembayaran gaji sudah dilakukan oleh fungsi keuangan. Dalam sistem akuntansi penggajian pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten bone, catatan akuntansi yang digunakan menggunakan Buku Kas Umum yang dibuat oleh Bendahara Pengeluaran. Dapat kita lihat dalam pencatatan sistem akuntansi penggajian pada DPMPTSP Kabupaten Bone sudah sesuai dengan teori Mulyadi.

Berdasarkan Gambar 1. Prosedur pencatatan waktu hadir diselenggarakan oleh bagian kepegawaian dengan menggunakan mesin absensi fingerprint pada lobi pintu masuk kantor. Prosedur pembuatan daftar gaji dilakukan dengan menginput data di aplikasi gaji pegawai yang akan dihitung secara otomatis dalam penghitungan potongan PPh Pasal 21 masing-masing pegawai. Prosedur verifikasi data, melakukan pemeriksaan data penggajian apakah sudah memenuhi syarat secara obyektif dan bagian kepegawaian melakukan verifikasi daftar hadir dan diarsip permanenurut tanggal. Bagian Bendahara Pengeluaran melakukan verifikasi rekapitulasi daftar gaji pegawai, dan daftar gaji pegawai dan diserahkan ke Badan Keuangan. Prosedur perintah pengeluaran dana dilakukan untuk pencairan dana. Prosedur pembayaran gaji pegawai dilakukan dengan penginputan pada Sistem bank dan akan otomatis dicairkan dana ke akun ATM masing-masing pegawai melalui Bank yang telah bekerjasama dalam pembayaran gaji pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bone. Dapat dilihat prosedur yang diterapkan pada DPMPTSP Kabupaten Bone sudah sesuai dengan teori Mulyadi.

Kesimpulan

Penelitian ini telah mengkaji secara komprehensif sistem akuntansi penggajian pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Bone. Hasil telaah menunjukkan bahwa sistem penggajian yang diterapkan sudah selaras dengan kerangka teori Mulyadi, di mana fungsi-fungsi terkait, catatan akuntansi, jaringan prosedur, serta dokumen yang digunakan telah berjalan sesuai dengan kaidah sistem akuntansi penggajian. Keseluruhan mekanisme ini berfungsi untuk mendukung keakuratan pembayaran gaji, memperkuat akuntabilitas, dan menyediakan bukti pendukung dalam setiap transaksi penggajian. Dengan demikian, penelitian ini berhasil menjawab fokus kajian, yakni menilai kesesuaian penerapan sistem akuntansi penggajian pada instansi pemerintah dengan kerangka teoritis yang berlaku.

Secara akademis, penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur mengenai sistem akuntansi sektor publik, khususnya dalam konteks pemerintah daerah di Indonesia. Dari sisi praktis, studi ini menegaskan pentingnya integrasi dokumen, catatan, dan prosedur penggajian yang terstruktur untuk mendukung transparansi serta akuntabilitas birokrasi. Temuan ini juga berimplikasi pada aspek manajerial, yakni perlunya penguatan sistem digitalisasi penggajian guna mempercepat proses rekonsiliasi dan mengurangi potensi kesalahan administrasi. Dengan demikian, penelitian ini menghadirkan nilai orisinalitas dalam menjembatani teori akuntansi penggajian dengan praktik aktual yang berlangsung di instansi pemerintah daerah, serta menawarkan wawasan bagi perbaikan tata kelola penggajian di masa depan.

Adapun keterbatasan penelitian ini terletak pada jumlah informan yang terbatas, sehingga perspektif yang diperoleh masih relatif sempit. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan, baik dengan menambah jumlah partisipan dari berbagai unit kerja maupun memperluas objek studi ke instansi pemerintah lainnya. Agenda penelitian ke depan juga dapat diarahkan pada kajian integrasi sistem akuntansi penggajian dengan teknologi informasi, serta analisis komparatif antarinstansi untuk menilai efektivitas penerapan digitalisasi. Dengan mengatasi keterbatasan ini, penelitian selanjutnya diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih luas dan mendalam, sekaligus memperkaya praktik akuntansi penggajian di sektor publik Indonesia.

Referensi

- Ahmed, A. M., Mohammed, C. N., & Ahmad, A. M. (2023). Web-based payroll management system: design, implementation, and evaluation. *Journal of Electrical Systems and Information Technology*, 10(1), 17. <https://doi.org/10.1186/s43067-023-00082-5>
- Apriliza, Y., K, K., & Atika. (2023). Analisis Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dalam Mendukung Pengendalian Intern Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(3 SE-). <https://doi.org/10.30651/jms.v8i3.20387>
- Damayanti, D. A. (2022). Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Pada PT PLN (Persero). *Prisma (Platform Riset Mahasiswa Akuntansi)*, 2(2), 11–20. <https://ojs.stiesia.ac.id/index.php/prisma/article/view/852>
- Daryaei, A. A., Fattahi, Y., Askarany, D., Askary, S., & Mollazamani, M. (2022). Accounting comparability, conservatism, executive compensation-performance, and information quality. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(11), 489. <https://doi.org/10.3390/jrfm15110489>

- Gaffar, G., & Gaffar, M. I. (2024). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan terhadap Efektifitas Sistem Pengendalian Intern pada Bank XYZ Kota Gorontalo. *Jurnal Mahasiswa Akuntansi*, 3(1 SE-Articles), 97–106. <https://jamak.fe.ung.ac.id/index.php/jamak/article/view/177>
- Harahap, F. P., & Sigalingging, C. (2024). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pegawai Negeri Sipil Di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Hatta Bukittinggi. *Mount Hope International Business Journal*, 1(1), 24–37. <https://www.jurnal.bukitpengharapan.ac.id/index.php/MOBIJ/article/view/331>
- Janna, R., & Keri, I. (2025). Analysis of the Payroll System to Achieve the Principle of Justice in the Furniture Business of CV Surya Utama Bone from the Perspective of Islamic Accounting. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 6(3), 10. <https://doi.org/10.53697/emak.v6i3.2496>
- Khoirunnisa, A. (2025). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Pada Siklus Manajemen Sumber Daya Manusia Di Abipraya-TGP-Supraharmonia KSO. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah*, 8(1), 1–19. <https://doi.org/10.51877/jiar.v8i1.390>
- Krisdayanti, M., & Kustiningsih, N. (2021). Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Pada PT. X. *Accounting and Management Journal*, 5(2), 36–43. <https://doi.org/10.33086/amj.v5i2.2170>
- Liawan, C., Pangkreggo, C., & Aroi, S. S. (2021). Sistem Informasi Akuntansi pada Siklus Penggajian Politeknik Saint Paul Sorong: Payment Cycle Accounting Information System. *Jurnal Pitis AKP*, 1–9. <https://doi.org/10.32531/jakp.v5i1.499>
- Lubis, D. S., Devi, S., & Donargo, M. (2024). Implementasi transaksi sistem penggajian dengan metode payroll (Studi Kasus: PT. Diva Abadi). *Warta Dharmawangsa*, 18(4), 1440–1450.
- Machali, I. (2021). Metode penelitian kuantitatif (panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif). *Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan*.
- Mulyadi, S. (2001). *Sistem akuntansi edisi 3*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ningtias, Y. D. A., Trifananta, S. A., & Yusdita, E. E. (2024). Analisis Sistem Penggajian Karyawan Perumda Lt Kabupaten Magetan. *RISTANSI: Riset Akuntansi*, 5(1), 50–61. <https://doi.org/10.32815/ristansi.v5i1.2181>
- Prasetyo, B., Rizki, A. S., Wibowo, D. A., Aristi, N. M., & Ridha, M. N. (2022). Sistem Informasi Penggajian Karyawan Berbasis Web (Studi Kasus PT. Bridgestone Kalimantan Plantation). *Majalah Ilmiah Warta Dharmawangsa*, 204, 82–91. <https://doi.org/10.46576/wdw.v18i4.5340>
- Prisna, N. D., & Kusmilawaty, K. (2022). Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 1(1), 12–17. <https://doi.org/10.59086/jam.v1i1.3>
- Queenta, S. F., & Jayanti, D. (2025). Analisis Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 5(2), 616–630. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v5i2.893>
- Rajistha, I. M. S., Riasning, N. P., & Indriyani, N. M. V. (2025). Analysis of the Impact of Payroll Accounting and Service Charge on the Work Commitment of PT Samaja Bali Villas Employees. *Loka: Journal Of Environmental Sciences*, 2(4), 333–338. <https://doi.org/10.38142/ljes.v2i4.329>
- Ramadani, S. A., & Mulyati, Y. (2023). The Effectiveness Of The Payroll Accounting System On Internal Control Of Employee Salary Payments (Case Study at BPKAD West Java Province). *Jurnal Ekonomi*, 12(01 SE-Articles), 273–282. <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/1151>
- Rizal, M. A., LINAWATI, L., & HESTIN, S. R. I. W. (2023). Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Pada Karyawan Dalam Menunjang Pengendalian Internal. *Universitas Nusantara PGRI Kediri*.
- Salsabila, P. A. (2023). Employee Payroll Accounting System and Procedure Analysis. *Advances in Applied Accounting Research*, 1(1 SE-), 17–21. <https://doi.org/10.60079/aaar.v1i1.34>
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). Metodologi penelitian kuantitatif. *Indigo Media*.
- Sarji, S., Mutia, A. S., Munawar, A., & Aljauza, T. (2025). Implementasi Sistem Presensi Karyawan Berbasis Cloud yang Terintegrasi dengan Penggajian untuk Optimalisasi Pengelolaan Gaji. *Digital Transformation Technology*, 4(2), 1296–1303. <https://doi.org/10.47709/digitech.v4i2.5550>

- Sugiyono, S. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Deepublish.
- Wahyuni, W. (2024). Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Pegawai Dinas Lingkungan Hidup. Lencana: Jurnal Inovasi Ilmu Pendidikan, 2(1), 51–64. <https://doi.org/10.55606/lencana.v2i1.2980>
- Yandri, D., & Rosanie, A. F. (2021). Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengendalian Internal Pegawai Negeri Sipil Pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat. Remittance: Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Perbankan, 2(2), 86–92. <https://doi.org/10.56486/remittance.vol2no2.140>
- Yanti, S. D., & Lestiowati, R. (2024). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian pada Perusahaan Jasa K3 di PT Malika Gemilang Alfatih Indonesia. JICN: Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara, 1(5), 6335–6344. <https://jicnusantara.com/index.php/jicn>
- Zafitri, D., Usdeldi, U., & Martaliah, N. (2023). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan Pada PT. Star Rubber Kecamatan Jujuhan Kabupaten Bungo Provinsi Jambi. Jurnal Kendali Akuntansi, 1(1), 1–21. <https://doi.org/10.59581/jka-widyakarya.v1i1.48>

Penulis korespondensi

Munadi Agri Saswan dapat dihubungi di: munadiagris@polipangkep.ac.id

