



POLITEKNIK POS INDONESIA

JURNAL AKUNTANSI

TH X / 01/ Februari / 2018

ISSN 1979 - 8334

Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung

Toto Suwarsa SE., MM., Ak, Anita Retha Rizki

Analisis pengendalian persediaan bahan baku dengan metode EOQ (*Economic Order Quantity*) untuk menentukan jumlah *purchase order* (PO) pada PT. Bakrie Pipa Industri

Khairaningrum M.

Pengaruh aktivitas pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (FRAUD) pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Barat

Indra Firmansyah

Pengaruh audit operasional terhadap kualitas pelayanan jasa pada PT. Pos Indonesia (PERSERO)

Jaka Maulana

Pengaruh pendapatan asli daerah (PAD) dan dana alokasi khusus (DAK) terhadap pengalokasian belanja modal pada pemerintah Kota Cimahi

Rima Sundari

Pengaruh pendapatan asli daerah dan dana perimbangan terhadap kinerja keuangan pemerintah Kota Cimahi

Ade Pipit Fatmawati

Analisis Penerapan E-Filing dan Kesadaran Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Yang Mengacu Undang - Undang Nomor 16 Tahun 2009 Di KPP BOJONAGARA Bandung

Diana Maryana SE., M.Si.

Analisis Penerapan Pemotongan Perhitungan penyeteroran dan pelaporan PPh pasal 4 ayat 2 atas sewa tanah dan atau bangunan Di YPBPI Tahun 2017

Toto Suwarsa SE., MM., Ak

Analisis Perbedaan Persepsi Mahasiswa Prodi Akuntansi Terhadap Persepsi Mahasiswa Prodi Akuntansi terhadap Propesi Akuntan Publik Studi Kasus Pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Politeknik Pos Indonesia Sebelum dan Sesudah Menempuh Kuliah Auditing

Riani Tanjung SE., M.Si., Ak., CA

Spesifikasi User Requirement E-Learning Bahasa Inggris Menggunakan Metode KANO

Dewi Selviani, Sari Armiati

Pengaruh Sistem Akuntansi Pengeluaran Kas Terhadap Pengendalian Internal Pada Pt. Dirgantara Indonesia (Persero)

Marismiati



Jurnal Akuntansi (Ak)	Tahun X	Nomor 01	Bandung, Februari 2018	ISSN 1979-8334
-----------------------	---------	----------	------------------------	----------------

JURNAL AKUNTANSI

TH X / 01 / Februari/ 2018

ISSN : 1979-8334

Setiap tahun terbit dua kali pada bulan Februari dan Agustus. Berisi hasil penelitian dan kajian analisis di bidang Akuntansi.

SUSUNAN PENGURUS JURNAL AKUNTANSI :

Pelindung

Dr. Ir. Agus Purnomo, MT.

Penanggung Jawab

Y. Casmadi , SE., MM

Indra Firmansyah, SE.,Ak.,MM

Penyunting

Diana Maryana, SE.,M.Si

Anggota

Surya Ramadhan Noor, SE., MM..

Toto Suwarsa, SE., Ak., MM.

Diana Maryana, SE.,M.Si

Tia Setiani, S.Pd.,MM

Dewi Selviani Y, SS. M.Pd.

Jaka Maulana, SE.,M.Ak.,Ak.,CA.,CPSAK

Khairaningrum Mulyanti, S.Pd., M.Pd.

Rima Sundari, SE., M.Ak., Ak.

Riani Tanjung, SE.,MSi.,Ak.,CA

Rukmi Juwita, SE., M.Si., Ak., CA.

Ade Pipit Fatmawati, SE., M.Pd

Marismiati, SE., M.Si

M. Rizal Satria, SE., M.Ak.,Ak

ALAMAT PENYUNTING DAN REDAKSI :

Jurusan Akuntansi, Gedung Pendidikan,

Politeknik Pos Indonesia

Jl. Sariasih No 54 Bandung 40151 Telp. 022-2009570, Fax 022-2009568,

E-mail : d3_akuntansi@poltekpos.ac.id

Prodi Akuntansi D III Politeknik Pos Indonesia, telah Terakreditasi B berdasarkan Keputusan Dirjen DIKTI No.1072/BAN-PT/Akred/Dpl-III/IX/2015

KATA PENGANTAR

Jurnal Akuntansi diterbitkan setiap enam bulan sekali oleh Jurusan Akuntansi Politeknik Pos Indonesia, dengan tujuan untuk membantu dalam memenuhi kebutuhan masyarakat luas, yaitu bagi baik para akademisi, mahasiswa, praktisi dan pihak lainnya yang isinya berupa kajian ilmu dan hasil riset di bidang akuntansi.

Penerbitan saat ini terdiri dari 5 (lima) topik, meliputi :

Analisis Laporan Keuangan
Akuntansi Biaya
Perpajakan
Auditing
Manajemen Keuangan

Mudah-mudahan semua artikel yang dimuat dapat menambah pengetahuan dan pengalaman para pembaca, sehingga menambah semangat untuk terus berinovasi melahirkan karya tulis yang bermanfaat. Amin

Bandung, Februari 2018

Redaksi

DAFTAR ISI

SUSUNAN PENGURUS JURNAL AKUNTANSI	i
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Kcu Bandung	1
Analisis Pengendalian Persediaan Bahan Baku Dengan Metode Eoq (<i>Economic Order Quantity</i>) Untuk Menentukan Jumlah <i>Purchase Order</i> (Po) Pada Pt. Bakrie Pipa Industri	12
Pengaruh Aktivitas Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Bandung Barat.....	25
Pengaruh Audit Operasional Terhadap Kualitas Pelayanan Jasa Pada Pt Pos Indonesia (Persero).....	37
Pengaruh Pendapatan Asli Daerah (Pad) Dan Dana Alokasi Khusus (DAK) Terhadap Pengalokasian Belanja Modal Pada Pemerintah Kota Cimahi	511
Pengaruh Pendapatan Asli Daerah Dan Dana Perimbangan Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Kota Cimahi.....	611
Analisis Penerapan <i>E-Filing</i> Dan Kesadaran Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Yang Mengacu Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2009 Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegara Bandung.....	753
Analisis Penerapan Perhitungan, Penyetoran Dan Pelaporan Pph Pasal 4 Ayat 2 Atas Penghasilan Sewa Tanah Dan/Atau Bangunan	90
Analisis Perbedaan Persepsi Mahasiswa Jurusan Akuntansi Politeknik Pos Indonesia Sebelum & Sesudah Menempuh Mata Kuliah Auditing Terhadap Profesi Akuntan Publik	999
Spesifikasi User Requirement E-Learning Bahasa Inggris Menggunakan Metode Kano	11313
Pengaruh Sistem Akuntansi Pengeluaran Kas Terhadap Pengendalian Internal Pada Pt. Dirgantara Indonesia (Persero)	11322

Vol 10 No. 1

**PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) KCU
BANDUNG**

Oleh : Toto Suwarsa SE., MM., Ak, Anita Retha Rizki

ABSTRAK

Sistem Penggajian merupakan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, menahan dan memotivasi staf yang diperlukan, serta untuk mengendalikan biaya pembayaran gaji. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dipengaruhi oleh Sistem Penggajian dikarenakan semua karyawan menerima gaji sebagai imbalan atas kerja yang dilakukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung. Pada penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu : Sistem Penggajian (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y_1). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuesioner. Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari hasil analisis korelasi *Spearman Rank* memiliki hubungan sedang yaitu sebesar 0,595. Hasil analisis regresi linear sederhana diketahui $Y = 7.108 + 0.266X$ yang berarti setiap kenaikan sistem penggajian sebesar 7.108 menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.266. Hasil koefisien determinasi sebesar 35.4% sedangkan sisanya 64.6% disebabkan oleh pengaruh yang lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan yaitu $t_{hitung} 5,125 > t_{tabel} 1,677$ artinya Sistem Penggajian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan dari hasil penelitian yaitu Sistem Penggajian pada PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung sudah sesuai dengan aturan dan kebijakan yang berlaku dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Sistem Penggajian dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasional diperlukan suatu manajemen yang baik agar mampu mencapai tujuan perusahaan yakni untuk memperoleh laba. Hal yang paling penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah faktor manusia. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor utama dalam melakukan kegiatan operasional guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan yang akan berdampak pada perolehan laba yang diperoleh.

Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam mengendalikan kegiatan perusahaan. Kualitas sumber daya dalam suatu perusahaan dapat didukung dengan adanya kegiatan peningkatan kinerja dengan melakukan pelatihan karyawan, pengembangan kemampuan maupun dengan memberikan balas jasa yang layak. Balas jasa yang dimaksud adalah berupa penghargaan berupa gaji yang diberikan atas kontribusi dan kerja kerasnya terhadap perusahaan.

Sistem penggajian merupakan fokus utama, karena merupakan salah satu komponen terbesar dan terpenting. Oleh karena itu, sistem penggajian harus dirancang sesuai dengan peraturan pemerintah dan sesuai dengan kebutuhan manajemen. Dengan demikian ketidaklengkapan dan kesalahan yang terjadi dapat berpengaruh pada pengambilan keputusan.

Berdasarkan latar belakang diatas dapat ditunjukkan bahwa kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih dalam sistem penggajian suatu perusahaan. Hal ini untuk meminimalisir terjadinya penurunan kinerja perusahaan yang disebabkan karena buruknya kinerja sumber daya manusia yang ada. Hal ini terjadi karena adanya kelemahan pada sistem penggajian yang berjalan. Jika dalam suatu perusahaan sistem akuntansi yang dijakan tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka akan menimbulkan suatu gejala yang dapat merugikan perusahaan. Sistem akuntansi yang baik akan memperlihatkan prosedur kegiatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga apabila terjadi

suatu penyelewengan dapat diketahui dengan cepat penyebabnya dan memudahkan manajemen dalam mengambil keputusan untuk mengatasi masalah tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2013:13), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2012:29) adalah

metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah subjek yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu pihak yang terlibat dengan penggajian pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

Tabel 1
Populasi PT. Taspen (Persero)
KCU Bandung tahun 2017

No	Tingkatan	Populasi
1.	Kepala KCU	1 orang

2.	Wakil Kepala KCU	1 orang
3.	Kepala Bidang	3 orang
4.	Kepala Seksi	6 orang
5.	Pelaksana	46 orang
Jumlah		57 orang

Sumber : PT. Taspen

(Persero) KCU

Bandung

Menurut Sugiyono (2017:62) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2014:118) bahwa “*Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel”.

Pada penelitian ini dilakukan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel random sampling, hal ini dilakukan karena anggota populasi yakni karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, makin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel. Jumlah populasi sebagai dasar perhitungan yang digunakan adalah 57 orang, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{57}{1 + (57 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{57}{1 + (57 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{57}{1 + 0,1425}$$

$$n = 49,8 \text{ dibulatkan } 50$$

Berdasarkan rumus tersebut dapat dihitung sampel dari populasi berjumlah 57 orang dengan tarif kesalahan 5%, maka sampel 50 responden. Adapun teknik analisis

yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, korelasi spearman rank, korelasi regresi kinear sederhana, koefisien determinasi dan uji t.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 2

Uji Validitas Sistem Penggajian (X)

Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{kritis}	Keterangan
X1	0,516	0,30	Valid
X2	0,526	0,30	Valid
X3	0,695	0,30	Valid
X4	0,516	0,30	Valid
X5	0,605	0,30	Valid
X6	0,510	0,30	Valid
X7	0,593	0,30	Valid
X8	0,569	0,30	Valid
X9	0,721	0,30	Valid
X10	0,621	0,30	Valid
X11	0,509	0,30	Valid
X12	0,521	0,30	Valid
X13	0,611	0,30	Valid
X14	0,495	0,30	Valid
X15	0,535	0,30	Valid
X16	0,575	0,30	Valid
X17	0,582	0,30	Valid
X18	0,429	0,30	Valid
X19	0,493	0,30	Valid

Sumber : Data diolah dengan program SPSS 20

Hasil uji validitas diatas telah menunjukkan semua item

variabel Sistem Penggajian (X) memiliki nilai $r_{hitung} > 0.3$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item variabel Sistem Penggajian (X) valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{kritis}	Keterangan
X1	0,719	0,30	Valid
X2	0,792	0,30	Valid
X3	0,553	0,30	Valid
X4	0,682	0,30	Valid
X5	0,728	0,30	Valid
X6	0,748	0,30	Valid
X7	0,570	0,30	Valid

Sumber : Data diolah dengan program SPSS 20

Hasil uji validitas diatas telah menunjukkan semua item variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > 0.3$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item variabel Kinerja Karyawan (Y) valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4
Uji Reliabilitas Sistem Penggajian (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,872	19

Sumber : Data diolah dengan program SPSS 20

Tabel 5
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,811	7

Sumber : Data diolah dengan program SPSS 20

Berdasarkan tabel uji reliabilitas Sistem Penggajian (X) dan Kinerja Karyawan (Y) di atas dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai *Cronbach's Alpha Standar* (0,6). Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel X sebesar 0.872 dan untuk variabel Y sebesar 0.811 lebih besar

dari nilai *Cronbach Alpha* standar sebesar 0.60. Sehingga dapat dikatakan layak dalam mengukur apa yang ingin diukur.

Koefisien Korelasi Rank Spearman

Tabel 6
Korelasi Spearman Rank

		Correlations	
		Sistem Penggajian	Kinerja Karyawan
Sistem Penggajian	Pearson Correlation	1	,595**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,595**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber : Data diolah dengan program SPSS 20

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi adalah positif 0,595. Besaran angka korelasi menunjukkan bahwa korelasi antara sistem penggajian terhadap kinerja karyawan berada dalam kategori “sedang” yang dapat dilihat pada ukuran dengan nilai antara 0,40-0,599. Sementara nilai positif mengindikasikan pola

hubungan antara sistem penggajian terhadap kinerja karyawan searah (*positive correlation*).

Regresi Linear Sederhana

Maka didapat persamaan regresi linear sederhana yaitu:

$$Y = 7,108 + 0,266X$$

Tabel 7
Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7,108	3,766		1,888	,065
1 Sistem Penggajian	,266	,052	,595	5,125	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah dengan program SPSS 20

Dari tabel hasil perhitungan program SPSS 20 diatas, dapat diketahui bahwa nilai konstanta (a) yaitu sebesar 7,108 dan nilai koefisien regresi (b) yaitu 0,266.

Keterangan:

X = Sistem Penggajian

Y= Kinerja Karyawan

Berdasarkan persamaan regresi sederhana diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Jika nilai variabel sistem penggajian mengalami kenaikan sebesar 1, maka nilai variabel kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,266.
2. Konstanta sebesar 7,108 dapat diartikan jika sistem penggajian (X) nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya 7,108.

Koefisien bernilai positif maka terjadi hubungan yang positif antara variabel X dan Y sehingga semakin baik penerapan sistem penggajian maka kinerja karyawan semakin baik pula.

Koefisien Determinasi

Tabel 8

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,595 ^a	,354	,340	2,81981

a. Predictors: (Constant), Sistem Penggajian

*Sumber : Kuesioner
diolah dengan
program SPSS 20*

Berdasarkan hasil perhitungan dari program SPSS version 20.00 diatas diperoleh angka pada kolom R² (*R Square*) sebesar 0,354. Koefisien determinasi (*Kd*) dapat dihitung dengan:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0.595)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0.354 \times 100\%$$

$$Kd = 35,4 \%$$

Angka tersebut menunjukkan presentasi pengaruh variabel independen (sistem penggajian) terhadap kinerja karyawan sebesar 35,4%, sedangkan sisanya 64,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

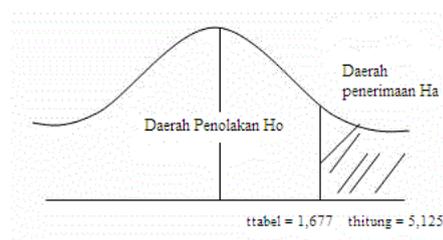
Uji t

**Tabel 9
Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,108	3,766		1,888	,065
1 Sistem Penggajian	,266	,052	,595	5,125	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
*Sumber : Data diolah dengan
program SPSS 20*

Berdasarkan tabel hasil dari perhitungan program SPSS Version 20, maka didapatkan t_{hitung} untuk variabel X sebesar 5,125 dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 maka dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :



Gambar 1

Daerah Penerimaan Ha

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan mengenai Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan sistem penggajian di PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung sudah sesuai dengan aturan dan kebijakan yang berlaku.
2. Kinerja Karyawan di PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung sudah berjalan dengan baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian dikatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $(5,125 > 1,677)$ dan memiliki pengaruh sebesar 35,4%. Dapat disimpulkan bahwa Sistem Penggajian pada PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung berpengaruh signifikan

terhadap terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendi, Rizal. 2013. *Accounting Principles "Prinsip-prinsip Akuntansi Berbasis SAK ETAP"*. Edisi Revisi Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Faisal, Amri. 2009. *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Sistem Informasi Akuntansi Studi Kasus pada PT Coca Cola Bottling Indonesia*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Sumatera Utara.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Kasmir. 2015. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Komarudin, Achmad dkk. 2007. *Investigasi Motivasi dan Strategi Manajemen Laba pada Perusahaan Publik Indonesia.Simposium Nasional Akuntansi X.Vol.8, No.1, 1 Maret 2007*.

- Latan, Hengky. 2014. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program*. Bandung : Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mardi, 2016. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi, Edisi ketiga*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi 2016. *Sistem Akuntansi, Edisi keempat*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nilasari, Senja. 2016. *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian dan Benefit*. Jakarta : Dunia Cerdas.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Donni Junni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SD.*, Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. 2009. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi 12 Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Rudianto, 2012. *Pengantar Akuntansi Konsep & Teknik Penyusunan Laporan Keuangan*. Jakarta : Erlangga.
- Sikula, Andrew E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Susanto, Azhar. 2013. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung: Lingga Jaya.
- Sutabri, Tata. 2012. *Analisis Sistem Informasi*. Yogyakarta : Andi.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka 2 *Tentang Ketenagakerjaan*.
- <http://www.taspen.co.id/> diakses pada tanggal 7 September 2018.