

## PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Hasrul Wijaya<sup>1</sup>, Muh. Ramli<sup>2</sup>, Rahim Munir<sup>3</sup>, Arianto Dangkeng<sup>4</sup> dan  
Nurfaisah<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Mega Buana Palopo  
Email: [hasrulwijaya94@gmail.com](mailto:hasrulwijaya94@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of the payroll system on employee performance at PT Sinar Roda Utama Makassar Branch. The type of research used is quantitative research. The data processed is the result of a questionnaire obtained from 30 PT Sinar Roda Utama Makassar Branch employees. The data analysis technique used is quantitative analysis technique by conducting validity test, reliability test, simple linear regression analysis, and hypothesis testing (T-test) by processing data through SPSS and then describing. Based on the results of data management at PT Sinar Roda Utama Makassar Branch, it can be concluded that the payroll system has a positive effect on employee performance at PT Sinar Roda Utama Makassar Branch with a coefficient of 0.380 and a significance of 0.044 < 0.05. This means that the better the payroll system is implemented, the more the performance of employees in the company will increase.*

**Keywords:** *Improvement; Payroll System; Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Data yang diolah merupakan hasil dari kuesioner yang diperoleh dari karyawan sebanyak 30 responden PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif dengan melakukan uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis (uji T) Dengan cara mengolah data melalui SPSS kemudian diuraikan. Berdasarkan hasil pengelolaan data pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar dengan koefisien 0,380 dan sigfinikasi 0,044<0,05. Hal ini berarti semakin baik sistem penggajian yang diterapkan maka semakin meningkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

**Kata Kunci:** Peningkatan; Sistem Penggajian; Kinerja Karyawan

### 1. LATAR BELAKANG

Manusia adalah aspek penciptaan yang amat susah buat dikendalikan. perihal ini diakibatkan oleh terdapatnya karakteristik serta watak spesial dari aspek penciptaan itu alhasil bisa memunculkan kesusahan bila tidak dimengerti dengan bagus. Orang

yang bertugas dalam industri, mereka ialah badan yang diharapkan ikut serta dan dalam mensukseskan tujuan badan itu, sesuatu badan hendak berjalan mudah bila seluruh pelayanan yang di sumbangkan orang badan menemukan atensi serta balasan yang balance, tetapi begitu mereka pula ialah orang yang memiliki tujuan khusus buat melegakan kebutuhan- kebutuhannya, mereka berperan serta bersikap sebab didorong oleh serangkaian keinginan.

Peningkatan kinerja pegawai memerlukan beberapa penggerak, salah satunya adalah sistem kompensasi. Sistem penggajian dapat menjadi suatu proses untuk menentukan, memantau, mengembangkan dan mengendalikan gaji karyawan atau karyawan. Perhatikan skema kompensasi ini karena dapat meningkatkan semangat kerja karyawan Simamora (2004). Efisiensi dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada organisasi kerja yang bersangkutan. Efisiensi pada dasarnya adalah masalah individu karena setiap pekerja atau karyawan memiliki kemampuan yang berbeda untuk melakukan tugasnya dan meningkatkan efisiensi berarti meningkatkan kualitas dan standar. (Rezaei & Y, 2011). Dengan begitu, ketidaklengkapan ataupun kekeliruan yang terjalin pada informasi penggajian mempengaruhi kepada pembuatan ketetapan. Tidak hanya ganti rugi berbentuk pendapatan yang pengaruhi kemampuan pegawai.

Setiap organisasi tentunya ingin mencapai suatu target atau tujuan, termasuk laba atau profit tujuan ini menjadi peran manusia yang sangat penting. Memahami motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi diperlukan untuk membuat orang memenuhi keinginan organisasi karena motivasinya inilah yang dapat menentukan perilaku orang-orang yang bekerja. Tujuan dari industri salah satunya merupakan buat mendapatkan keuntungan, supaya industri itu bisa lalu berjalan serta bertumbuh. Tetapi kesuksesan industri mendapatkan keuntungan yang besar belumlah ialah sesuatu dimensi kalau industri itu sudah bertugas dengan cara berdaya guna, dan bagaimana perusahaan agar tidak lambat dalam mengolah sistem penggajian karyawan. Jika dihubungkan dengan sistem penggajian yang diterapkan PT. Sinar Roda Utama yaitu dilakukan di akhir bulan. kemudian masalah yang terjadi di PT Sinar Roda Utama yaitu ada keterlambatan penggajian terkadang tidak menentu pada saat akhir bulan, kedisiplinan karyawan terkadang menjadi suatau masalah dalam perusahaan. Prospek masa depan suatu perusahaan dapat dilihat dari penggajian dan

kinerja karyawan serta kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi harus berada pada perbandingan yang seimbang.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Secara luas, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusiannya. Sumber daya ini di arahkan untuk mencaapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai salah satu unsur dalam perusahaan yang berfokus pada kegiatan rekrutmen sumber daya manusia, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran organisasi dan perusahaan Flippo dalam Sabrina (2021) Kemudian salah satu upaya perusahaan dalam menerapkan manajemen SDM adalah dengan mengadakan divisi Human Resource (HR).

Selain beberapa fungsi di atas, divisi *Human Resource* juga mempunyai tanggung jawab dalam mengembangkan persahaan. Hal ini dilakukan dengan implementasi kultur perusahaan kepada seluruh sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Tidak hanya itu saja, divisi ini juga bertanggung jawab untuk memastikan karyawan bekerja maksimal di perusahaan dengan memberikan pemberdayaan kepada karyawan.

### **2.2 Sistem Penggajian**

Sistem berasal dari bahasa latin “*Systema*” dan bahasa Yunani “*Sustema*”. Kemudian pengertian sistem secara bahasa adalah suatu kesatuan yang terdiri atas komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi, dan energi untuk mencapai sebuah tujuan. Menurut Meriam-Webster sistem adalah interaksi secara teratur atau kelompok item yang saling bergantung membentuk satu kesatuan yang utuh. Sistem juga didefinisikan Meriam-Webster sebagai seperangkat ajaran, gagasan, atau asas yang terorganisasi biasanya dimaksudkan untuk menjelaskan penga (Ito, Nawawi, & Verdi, 2022) aturan atau cara kerja dari keseluruhan yang sistematis.

Sistem ialah sekumpulan dua ataupun lebih bagian-bagian yang silih berhubungan ataupun subsistem- subsistem yang bersuatu dalam menggapai tujuan yang serupa. Selengkap peraturan serta metode dalam konsep buat membenarkan kalau kewajiban khusus dilaksanakan dengan metode yang telah diresmikan lebih dahulu. Simamora dalam Sutrisno (2017) Sistem penggajian di Indonesia diatur oleh pemerinah yang menerbitkan undang – undang mengatur tentang tenaga kerja beserta dengan penggajiannya. Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Nilasari, 2016) disebutkan, “upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang–undangan”.

### **2.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah kata yang berasal dari job *performance* atau aktual *performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. (Mangkunegara & Anwar, 2004) mendeskripsikan kemampuan selaku suatu yang sudah digapai, suatu hasil yang diperlihatkan, ataupun keahlian kegiatan. Harian Riset Manajemen mendeskripsikan kemampuan sebagai output, kemampuan serta efektifitas yang berkaitan dengan produktifitas pegawai.

Kemampuan ialah hasil kegiatan cocok tanggung jawab yang digapai oleh seorang ataupun golongan pada sesuatu badan buat menggapai tujuan badan yang tidak melanggar hukum serta cocok dengan norma serta etika yang legal (Prawirosentono, 2008) Kemampuan ialah aksi, penerapan profesi yang berakal untuk, pendapatan hasil kegiatan atau hasil seorang bertepatan dengan kewajiban yang diserahkan kepadanya. (Sedarmayanti, 2017) Hasil kegiatan seseorang pekerja dimana hasil kegiatan itu wajib dapat ditunjukkan buktinya dengan cara konkrit serta bisa diukur (dibanding dengan standar yang sudah ditetapkan). Selaku memo hal *out-come* yang diperoleh dari sesuatu kegiatan khusus sepanjang kurun durasi khusus pula. Hasil kegiatan yang bisa digapai oleh seorang ataupun segerombol orang dalam sesuatu badan berhubungan dengan cara sah, tidak melanggar hukum serta cocok dengan akhlak ataupun etika.

## **3. METODE PENELITIAN**

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti maka jenis penelitian yang digunakan

yaitu metode penelitian kuantitatif. Riset kuantitatif beberapa besar bisa dicoba dengan memakai tata cara statistik yang dipakai buat mengakulasi informasi kuantitatif dari riset riset. Dalam tata cara riset ini, para periset serta pakar statistik memakai kerangka kegiatan matematika serta teori-teori yang berhubungan dengan jumlah yang dipertanyakan. (Sugiyono, 2009). Untuk menunjukkan ada tidaknya hubungan fungsi kausal antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat, analisis regresi linier sederhana merupakan alat untuk meramalkan nilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. HASIL

##### 4.1.1 Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.139	5.838		4.991	.000
	TOT_X	.380	.181	.370	2.106	.044

a. Dependent Variable: TOT\_Y

Sumber: data diolah, 2023

Dari persamaan regresi linear sederhana diatas juga dapat ditarik kesimpulan:

$$Y = 29,139 + 0,380X$$

**Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.370 <sup>a</sup>	.137	.106	4.030

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil rangkuman model spss diatas, koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,137. Nilai ini diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasi atau nilai “R”, yaitu  $0,370 \times 0,370 = 0,137$ . koefisien deteminasi (R Square) sebesar 0,137 atau sama dengan 13,7%. Angka tersebut berarti pengaruh variabel sistem kompensasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 13,7%. Jika sisanya ( $100\% - 13,7\% = 86,3\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diketahui.

## **4.2. PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil riset menunjukkan bahwa variabel sistem penggajian pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar mengalami perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Sistem penggajian dirancang untuk memudahkan pekerjaan di dalam pengelolaan gaji karyawan. Sistem penggajian yang baik yaitu mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan staf atau karyawan yang berkualitas. Sistem penggajian dirancang untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Dengan adanya sistem penggajian yang efektif akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dibuktikan melalui riset penelitian di PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa sistem akuntansi penggajian sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena berhubungan langsung dengan karyawan. Sistem penggajian digunakan untuk menangani transaksi pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan. Sistem akuntansi penggajian untuk kebanyakan perusahaan merupakan sistem, prosedur dan catatan-catatan yang memberi kemungkinan untuk menetapkan secara tepat dan teliti berapa pendapatan yang harus diterima oleh tiap karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian Suratmi (2008), yang menunjukkan hasil bahwa sistem penggajian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar.

Hal ini sejalan dengan teori Umar (2010) bahwa perusahaan mencapai tujuannya antara lain dengan menerapkan sistem kompensasi yang tepat dan efektif untuk meningkatkan produktivitas atau efisiensi karyawan. Hasil analisis pula juga menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi diterapkan di perusahaan, semakin baik loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan sebaliknya. Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem kompensasi perusahaan memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja karyawan. Hal ini merupakan indikasi dari manajemen bahwa untuk sistem penggajian yang baik, jelas, transparan, konsisten dan dievaluasi secara berkala. Selain itu perusahaan harus menjaga keterikatan karyawan dengan menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif, mendistribusikan, melatih dan mengembangkan karyawan serta memastikan dimasa hari tua.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reki Dwiguna , dengan judul Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Roda Utama Cabang Makassar dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa antara sistem informasi akuntansi penggajian dan kinerja karyawan mempunyai hubungan positif yang kuat serta mempunyai pengaruh searah (positif), artinya jika sistem informasi akuntansi penggajian mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan, atau sebaliknya jika sistem informasi akuntansi penggajian mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan ikut mengalami penurunan.

Penelitian ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan hendaknya senantiasa memberikan gaji yang sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan, gaji yang diberikan kepada setiap karyawan haruslah adil dan layak, kemudian memberikan perlindungan kepada karyawan dengan memberikan jaminan sosial. Dengan begitu, karyawan akan merasa kenyamanan dalam bekerja dan akan senantiasa mencintai pekerjaanya

Berdasarkan hasil pengujian terhadap dua variabel bebas yang digunakan, kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar. Variabel sistem kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem penggajian diperlukan dalam suatu perusahaan karena berhubungan langsung dengan karyawan. Sistem akuntansi upah dan gaji digunakan untuk memproses transaksi pembayaran atas jasa yang diberikan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penggajian PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar memenuhi harapan karyawan karena mengikuti prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian pada PT. Sinar Roda Utama Cabang Makassar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika dalam sebuah perusahaan ingin kinerja karyawannya maksimal, maka perusahaan tersebut harus dapat menetapkan sistem penggajian

sebaik mungkin, yang dapat mensejahterahkan karyawannya, sebagianya agar karyawan dapat termotivasi untuk lebih maksimal dalam bekerja. Dari mana dengan demikian, perusahaan juga akan dapat diuntungkan dan semakin baik kedepannya dalam pencapaian tujuan yang akan ingin dicapai.

## **6. DAFTAR PUSTAKA**

- Agrianto, R. S., Kertahadi, & Dwiatmanto. (2014). Analisis Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Duta Paper Prigen Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7 (1), 1-8.
- Bakri. (2020). Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Cabang Gorontalo. *Al-Buhuts e- Journal*; 16 (1), 104.
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivarisme dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendika, E. N., & Mildawati, T. (2018). Pengaruh Sistem Penggajian dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*; 7 (3), 13-14.
- Ito, R. I., Nawawi, H., & Verdi, Y. (2022). Perancangan Purchase Order Dengan Metode Forecasting Single moving Average. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 6(1), 123-135.
- Mahsun, M. (2006). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPF.
- Mangkunegara, & Anwar, P. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2006). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama.
- Mathis, R. L., J, H. J., & Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In: Edisi 1. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Muhadjir, n. (1998). Metodologi Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Nilasari, S. (2016). Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian dan Benefit. Jakarta: Penebar Swadaya Grup.
- Nur, S. W., & Uleng Akal, A. (2021). Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Usaha Multi Jasa Kabupaten Maros. *Journal Of Management dan Business*; 4 (2), 525.
- Permana, D. P., & Ardini, L. (2015). Pengaruh Sistem Penggajian dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sampurna Motor. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*; 4 (12), 19.
- Prawirosentono, S. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan . Yogyakarta: BPF.
- Priansa, D. J. (2014). Kinerja dan Profesionalisme Guru. In: Cetakan 1. Bandung: Alfabeta.
- Priyono, & Marnis, d. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In: Cetakan Pertama. Sidoarjo: Zifatama Publisher; Anggota IKAPI.

- Puja, Ustriyana, I. G., & Darmawan, D. P. (2018). Kajian Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Natrabu Minang Restoran Bali. *Journal Sosial Ekonomi Pertanian*, 12(2), 188-200.
- Rezaei , A. T., & Y, B. (2011). Performance Measurement in A Quality Management System in The Sharif University. *Scientia Iranica, Transaction E, Industrial Engineering*, 18(3), 742-753.
- Riani, & Asri, L. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Romney, & Paul, J. S. (2015). *Accounting Information System*. In: 13th ed. England: Pearson Education Limited.
- Ramli, M. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. London Sumatera (Perusahaan Ekspor Karet) Di Bulukumba. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 2(1), 8-16.
- Ramli, M. (2019). Pengaruh Biaya Produksi Terhadap Pendapatan Pengrajin Tenun Di Desa Bira Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba. *Economix*, 7(2), 96-107.
- Ramli, M., & Nurdin, N. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kemampuan Fisik Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Spripim Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(1), 78-84.
- Dangkeng, A., Ramli, M., & Nurfaisah, N. (2023). Cost of Production to Determine Selling Price in Gowa Jaya Cake. *INVOICE: JURNAL ILMU AKUNTANSI*, 5(1), 17-23.
- Ramli, M., Dangkung, A., Pertiwi, H., & Fausiah, R. (2023). Analysis of Factors Affecting Income and Order Levels of Online Motorcycle Taxis During the Pandemic Case Study of Grab And Gojek Online Ojek Drivers In palopo City. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 7(1), 134-138.
- Mariana, L., & Ramli, M. (2022). The Effect of Communication and Motivation on Employee Performance at PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Hertasning Post. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(3), 259-267.
- Sabrina. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UMSU Press.
- Sanusi. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siallagan, H. (2018). Pengaruh Sistem Penggajian, Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*; 12 (4), 270-271.
- Simamora , H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2017). *Metodologi Penelitian Pendidikan* . Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwarsa, T., & Rizki, A. R. (2018). Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TASPEN ( Persero ) KCU Bandung. *Jurnal Akuntansi*; 10(1), 9.

Trisnawati, S. D., & Ngumar, S. (2015). Pengaruh Sistem Penggajian dan Pengupahan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*; 4 (9).