



Analisis Penerapan Sistem Penggajian dan Personalia di Koperasi Mahasiswa “Almamater” UNM

Nurhalizah^{1*}, Devyanti Samada², Igustina³, Nurul Musliha Asmalyani⁴, Prisca Arrang Mangesa⁵, Ahmad Teguh Fachrezi⁶

¹⁻⁶Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Ilmu Akuntansi, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

*Penulis Korespondensi: Nrhalizah0704@gmail.com

ABSTRACT. *This research aims to analyze the implementation of the payroll and personnel system at the UNM "Almamater" Student Cooperative and assess the extent to which Standard Operating Procedures (SOP) are implemented in each business unit. The research uses descriptive qualitative methods with data collection techniques through in-depth interviews, SOP documentation and salary slips, as well as literature study as the basis for theoretical analysis. The research results show that the payroll system at KOPMA has worked quite well through a combination of manual and semi-digital methods, supported by the use of fingerprints and treasurer verification. The SOPs for each business unit are prepared in detail and play an important role in ensuring discipline and clarity of employee duties. However, several obstacles were still found, such as manual calculation of pieces, not yet optimal separation of tasks, and minimal digitalization of the system. Apart from that, award programs such as Best Employee and Exemplary Employee have a positive impact on work motivation even though they are not yet supported by formal performance evaluations. Overall, KOPMA's payroll and personnel system has functioned well but still requires improvement to increase efficiency, accuracy and effectiveness of internal control.*

Keywords: *Human Resources; Internal Control; Payroll System; Standard Operating Procedure; System Digitalization.*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan sistem penggajian dan personalia di Koperasi Mahasiswa “Almamater” UNM serta menilai sejauh mana Standar Operasional Prosedur (SOP) dijalankan pada setiap unit usaha. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, dokumentasi SOP, dan slip gaji, serta studi pustaka sebagai dasar analisis teori. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian di KOPMA telah berjalan cukup baik melalui kombinasi metode manual dan semi-digital, didukung oleh penggunaan fingerprint dan verifikasi bendahara. SOP tiap unit usaha disusun secara rinci dan berperan penting dalam memastikan kedisiplinan dan kejelasan tugas karyawan. Namun, beberapa kendala masih ditemukan, seperti penghitungan potongan yang masih manual, belum optimalnya pemisahan tugas, serta minimnya digitalisasi sistem. Selain itu, program penghargaan seperti *Best Employee* dan *Karyawan Teladan* memberi dampak positif terhadap motivasi kerja meskipun belum didukung evaluasi kinerja formal. Secara keseluruhan, sistem penggajian dan personalia KOPMA telah berfungsi dengan baik tetapi masih memerlukan perbaikan untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan efektivitas pengendalian internal.

Kata Kunci: Digitalisasi Sistem; Pengendalian Internal; Personalia; Sistem Penggajian; Standar Operasional Prosedur.

1. PENDAHULUAN

Menurut undang-undang koperasi No.12 tahun 1967 koperasi adalah organisasi ekonomi rakyat yang berwatak sosial, beranggotakan orang-orang atau badan-badan hukum koperasi yang merupakan susunan ekonomi sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan dan kegotongroyongan. Organisasi koperasi adalah suatu cara atau sistem hubungan kerja sama antara orang-orang yang mempunyai kepentingan yang sama dan bermaksud mencapai tujuan yang ditetapkan bersama sama dalam suatu wadah koperasi (Nirmayani & Suastika, 2023). Di perguruan tinggi, baik institut maupun universitas terdapat koperasi yang dikelola oleh mahasiswa, hal ini dilakukan untuk melayani dan memenuhi

kebutuhan mahasiswa pada perguruan tinggi tersebut (Hasyim, 2021). Koperasi pada sebuah perguruan tinggi disebut koperasi mahasiswa. Perguruan tinggi adalah pusat pengkajian dan pengembangan ilmu pengetahuan. Koperasi sebagai gerakan sosial ekonomi adalah pelaku yang terjun langsung dalam arus perubahan sosial itu sendiri.

Koperasi mahasiswa adalah lembaga ekonomi yang berwatak sosial yang merupakan wadah nilai-nilai koperasi dalam usaha mensejahterakan anggota dan kehidupan suatu bangsa. Mahasiswa adalah aktor tunggal dalam koperasi mahasiswa. Mahasiswa berperan ganda sebagai subyek sekaligus sebagai obyek. Mahasiswa sebagai subyek yaitu menjadi penggerak dan pengarah Kopma. Sedangkan sebagai obyek, mahasiswa dikader menjadi wirakoperasi yang tangguh dengan kemampuan manajerial yang profesional dalam disiplin ilmunya (Hasyim, 2021). Gaji adalah pembayaran rutin bulanan atas jasa karyawan yang harus dicatat, dikelola, dan dibayarkan secara tepat dengan dukungan sistem informasi akuntansi penggajian untuk memudahkan perhitungan dan mencegah kecurangan (Wasundhari & Pasek, 2024).

Koperasi Mahasiswa "Almamater" UNM didirikan pada tahun 1982 sebagai unit kegiatan mahasiswa yang bertujuan memenuhi kebutuhan ekonomi mahasiswa sekaligus menjadi wadah pembelajaran kewirausahaan, kepemimpinan, dan pengembangan kompetensi organisasi. Sejak awal berdirinya, koperasi ini mengalami berbagai dinamika hingga akhirnya berkembang menjadi lembaga yang lebih kuat, mandiri, dan profesional. Saat ini, KOPMA "Almamater" UNM mengelola tiga unit usaha, yaitu Pencil, Kopma Store 1, dan Mini Market Perpustakaan, yang berfungsi mendukung kebutuhan civitas akademika. Selain menjalankan kegiatan usaha, koperasi ini juga berperan sebagai tempat pembentukan sumber daya manusia yang berkompeten melalui berbagai program pelatihan dan penguatan kelembagaan. Seiring berkembangnya aktivitas dan tanggung jawab organisasi, diperlukan sistem pengelolaan yang baik, termasuk dalam hal penggajian dan personalia. Sistem penggajian yang akurat, transparan, dan sesuai prosedur diperlukan agar koperasi dapat berjalan secara efisien, menjaga kedisiplinan, dan mendorong karyawan bekerja dengan motivasi yang optimal.

Berbagai penelitian menegaskan pentingnya sistem penggajian yang baik dan benar sehingga bisa meningkatkan motivasi dan produktivitas tenaga kerja. Enisari & Julianto (2022) menyatakan bahwa sistem penggajian berbasis computer dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi kesalahan pencatatan. Silalahi (2019) menekankan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian yang efektif berkontribusi pada pengendalian internal melalui pemisahan fungsi tugas yang jelas. Dalam konteks koperasi, Dince et al. (2022) menegaskan bahwa kepatuhan pada SOP dan pengawasan absensi merupakan kunci menjaga keadilan penggajian. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa sistem penggajian yang terstruktur dapat

meminimalkan risiko kesalahan dan mendukung efektivitas operasional. namun, sebagian besar penelitiannya hanya berfokus pada perusahaan, instansi pemerintahan, atau koperasi secara umum, bukan pada koperasi mahasiswa yang memiliki karakteristik bebrbeda dan tantangan tersendiri, misalnya pergantian pengurus yang cepat, keterbatasan SDM, dan sisrem yang masih semi-manual.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat gap penelitian berupa minimnya kajian mengenai efektivitas dan pengendalian internal system penggajian pada koperasi mahasiswa, yang dilakukan oleh mahasiswa dengan sering bergantinya pengurus dan keterbatasan digital. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengkaji secara khusus keselarasan antara SOP, praktik penggajian dan dampaknya terhadap motivasi serta kedisiplinan lkaryawan pada koperasi mahasiswa. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan sistem penggajian dan personalia di Koperasi Mahasiswa “Almamater” UNM serta menilai sejauh mana Standar Operasional Prosedur (SOP) dijalankan pada setiap unit usaha.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Dasar Sistem Penggajian

Sistem penggajian adalah salah satu hal yang berkaitan dengan pengelolaan kesejahteraan tenaga kerja sehingga harus diberi perhatian khusus oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya (Kaengke, 2021). Sedangkan, gaji merupakan suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seseorang atas jasa dan hasil kerjanya (Nur & Akal, 2021). Menurut Hasibuan (20012 :127) dalam (Nur & Akal, 2021) tujuan sistem penggajian antara lain :

Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian gaji terjadilah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Dengan balas jasa, Karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Pengadaan Efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

Pengaruh Pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Konsep Dasar Sistem Personalia

Sistem informasi personalia adalah suatu sistem yang saling berhubungan dan berinteraksi dengan orang bekerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu (Handayani, 2016). Manajemen personalia berfungsi pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja tenaga kerja agar efektivitas dan efisiensi personalia dapat maksimal (Sabrina, 2021). Untuk menilai efektivitas fungsi personalia, digunakan kriteria pada setiap fungsi operasional yang tercermin dalam sistem dan prosedur seperti perencanaan tenaga kerja, penerimaan dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi, pencatatan waktu kerja, pengupahan dan gaji, hingga prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Styawati, 2015).

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana sistem penggajian dan personalia diterapkan di Koperasi Mahasiswa "Almamater" UNM. Penelitian dilaksanakan pada tiga unit usaha KOPMA, yaitu Pencil, Kopma Store 1, dan Mini Market Perpustakaan, dengan subjek penelitian yaitu Administrasi umum dan personalia. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam untuk memperoleh informasi terkait mekanisme penggajian dan penerapan SOP dan dokumentasi berupa SOP dan slip gaji. Selain itu, studi pustaka turut digunakan sebagai dasar analisis teori. Prosedur penelitian dilakukan melalui tahap persiapan, pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, hingga penarikan kesimpulan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis dokumen yang dilakukan, dapat diketahui bahwa sistem penggajian di Koperasi Mahasiswa “Almamater” UNM sebenarnya sudah diterapkan sejak awal berdirinya tiap unit usaha. Meskipun narasumber tidak dapat menyebutkan secara pasti tahun dimulainya, ia menegaskan bahwa penggajian sudah berjalan sejak awal karena tidak mungkin sebuah unit usaha menjalankan aktivitas tanpa perhitungan gaji yang jelas. Dalam praktiknya, sistem penggajian di KOPMA memadukan metode manual dan semi-digital. Perhitungan potongan kedisiplinan seperti keterlambatan, ketidakhadiran, hingga pelanggaran SOP masih dilakukan secara manual oleh penanggung jawab personalia, sedangkan rekap total gaji bulanan dihitung menggunakan excel agar memudahkan koordinasi dengan bendahara. Proses penggajian sendiri berlangsung secara terstruktur. Setelah rekapan absensi dan potongan selesai dihitung, data tersebut diserahkan kepada bagian keuangan atau bendahara umum untuk diverifikasi sebelum dilakukan pencairan gaji. Slip gaji kemudian dibagikan kepada karyawan dalam bentuk fisik setiap bulan. Secara keseluruhan, sistem yang diterapkan sudah berjalan dengan baik dan dipahami oleh pengurus, namun masih terdapat beberapa kendala keterbatasan terutama pada aspek efisiensi dan ketelitian perhitungan karena beberapa bagian prosesnya masih mengandalkan cara manual yang berpotensi menimbulkan kesalahan atau keterlambatan.

Struktur SOP Penggajian dan Kedisiplinan Kerja

Analisis terhadap SOP Unit Penchill, KS 1, dan unit MMP menunjukkan bahwa KOPMA telah menerapkan aturan operasional yang cukup rinci dan disiplin. SOP pada seluruh unit usaha mengatur jam kerja, sistem absensi, mekanisme izin, hak istirahat, kasbon, kewajiban pelayanan, hingga berbagai bentuk sanksi administratif. Pada Unit Penchill, jam kerja ditetapkan pukul 08.00–16.00 dengan potongan keterlambatan sebesar Rp7.000 untuk setiap 15 menit keterlambatan. Selanjutnya, pada Unit KS 1 menerapkan dua shift yaitu shift pagi jam 08.00–16.00 dan shift sore jam 15.00–21.00 dengan menerapkan potongan keterlambatan yang lebih besar, yakni Rp8.000 per 15 menit keterlambatan, hal ini dikarenakan sesuai karakteristik beban kerja yang berbeda. Unit MMP juga mengikuti aturan jam kerja 08.00–16.00 dengan potongan serupa yaitu Rp8.000/15 menit keterlambatan, serta kewajiban piket pagi–sore untuk menjaga kebersihan area kerja. Ketiga SOP tersebut memuat sanksi yang cukup beragam seperti potongan insentif untuk pelanggaran pakaian, tidak absen datang/pulang, tidak piket, tidak memakai ID card, hingga pelanggaran penjualan kredit tanpa izin. Secara keseluruhan, struktur SOP KOPMA berorientasi pada pembentukan etos kerja yang disiplin, tertib, dan konsisten dalam pelayanan kepada pelanggan.

Implementasi Sistem Penggajian dan SOP

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis dokumen SOP, dapat dilihat bahwa implementasi penggajian di KOPMA berjalan cukup teratur, meskipun masih bergantung pada beberapa proses manual. Contohnya sistem absensi yang menggunakan *fingerprint* sebagai alat utama dalam mencatat kehadiran. Namun, dari wawancara kami juga didapatkan bahwa absensi manual tetap dijalankan apabila terdapat kendala pada sistem *fingerprint* atau tidak bisa membaca sidik jari karyawan contoh ketika tangan karyawan terluka. Data absensi dari sistem *fingerprint* akan dikumpulkan saat mendekati akhir bulan oleh penanggung jawab personalia lalu kemudian dihitung, dan kemudian jika terdapat pelanggaran terhadap SOP yang ada maka, bagian personalia akan menghitungnya dan memotong untuk bisa memastikan gaji yang seharusnya diterima karyawan. Setelah perhitungan lengkap, data gaji akan diverifikasi oleh bendahara sebelum akhirnya dicairkan. Slip gaji diberikan dalam bentuk fisik setiap akhir bulan. Secara keseluruhan, implementasi sistem penggajian menunjukkan bahwa meskipun SOP menjadi pedoman utama, praktik di lapangan tetap berkembang dan menyesuaikan kebutuhan operasional, terutama dalam hal motivasi dan penghargaan karyawan.

Dalam sistem penggajian di KOPMA sendiri tidak hanya dihitung berdasarkan jam kerja. Pada beberapa unit, khususnya KS 1 memiliki skema sistem penggajian tambahan, berupa gaji pokok bagi karyawan yang telah bekerja lebih dari tiga bulan, yaitu sebesar Rp250.000 per bulan, serta gaji pengabdian sebesar Rp25.000 bagi karyawan yang sudah bekerja lebih dari satu tahun. Selain itu, dalam praktik lapangan juga terdapat program penghargaan berupa "Best Employee" dan "Karyawan Teladan" dengan bonus sebesar Rp200.000. Program ini tidak tertulis dalam SOP, tetapi diterapkan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan patuh pada aturan.

Efektivitas Pengendalian Internal pada Sistem Penggajian

Penerapan pengendalian internal di KOPMA sebenarnya sudah memiliki dasar sistem pengawasan yang cukup baik. Aturan-aturan dalam SOP berfungsi sebagai pedoman yang jelas bagi karyawan, terutama terkait kedisiplinan, pelayanan, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Penggunaan *fingerprint* sebagai alat absensi juga membantu meningkatkan akurasi data kehadiran dan mengurangi peluang manipulasi. Selain itu, adanya audit internal yang dilakukan setiap bulan oleh bendahara dan pengawas keuangan turut memperkuat sistem pengendalian, karena setiap rekapan gaji dan potongan akan diperiksa kembali sebelum dicairkan. Meskipun demikian, beberapa kekurangan masih ditemukan dalam pelaksanaan pengendalian internal. Salah satu di antaranya adalah proses penghitungan potongan yang masih dilakukan secara manual. Hal ini memungkinkan terjadinya kesalahan perhitungan,

terutama ketika jumlah karyawan cukup banyak dan data absensi tidak sinkron. Pemisahan tugas juga belum sepenuhnya optimal, karena rekap absensi dan perhitungan potongan sering kali ditangani oleh orang yang sama sebelum diverifikasi. SOP juga belum secara rinci mengatur mekanisme penilaian kinerja karyawan, padahal di lapangan sudah terdapat program penghargaan yang sebenarnya dapat dijadikan indikator evaluasi formal. Ketiadaan sistem digital terpadu untuk pengelolaan gaji, absensi, dan laporan harian juga menjadi salah satu kelemahan yang membuat proses administrasi memakan waktu lebih lama dan tidak selalu efisien. Dengan demikian, meskipun KOPMA telah memiliki fondasi pengendalian internal yang baik, masih terdapat ruang untuk meningkatkan akurasi, efisiensi, dan transparansi melalui digitalisasi serta pembagian fungsi yang lebih jelas.

Dampak Sistem Penggajian dan SOP terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, sistem penggajian dan SOP yang diterapkan KOPMA sudah memberikan dampak yang cukup baik terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Di lain sisi, SOP yang jelas dan teratur dapat membantu karyawan memahami apa saja yang menjadi tanggung jawab mereka, mulai dari jam kerja, pelayanan pelanggan, hingga produksi laporan harian. Kejelasan aturan ini membuat karyawan memiliki pedoman kerja yang jelas, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih terarah. Program penghargaan seperti *Best Employee* dan Karyawan Teladan juga menambah motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih disiplin dan memberikan pelayanan terbaik, karena mereka merasa usaha dan kepatuhan mereka dihargai oleh organisasi. Namun, sistem ini juga memiliki beberapa hal yang dapat berdampak kurang positif jika tidak dikelola dengan baik. Banyaknya aturan dan denda dalam SOP bisa membuat sebagian karyawan merasa tertekan, terutama jika potongan-potongan tersebut dirasa cukup besar atau terlalu sering.

Selain itu, karena sebagian proses penggajian masih dilakukan secara manual, terkadang terjadi keterlambatan atau risiko kesalahan yang dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan, meskipun pengurus selalu bersedia menghitung ulang jika ada ketidaksesuaian. Kurangnya sistem evaluasi kinerja formal juga membuat motivasi karyawan lebih bergantung pada kepatuhan terhadap SOP dibandingkan peningkatan kemampuan atau produktivitas mereka secara keseluruhan. Secara umum, sistem penggajian dan SOP KOPMA yang diterapkan berperan penting dalam membentuk kedisiplinan dan pola kerja karyawan, tetapi masih memiliki potensi untuk ditingkatkan agar dapat mendorong motivasi jangka panjang, bukan sekadar kepatuhan atas aturan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian dan personalia di Koperasi Mahasiswa “Almamater” UNM telah berjalan dengan cukup baik dan terstruktur, meskipun masih menghadapi beberapa keterbatasan. Mekanisme penggajian yang diterapkan sudah memadukan penggunaan sistem *fingerprint*, rekap manual, serta perhitungan digital melalui excel, sehingga proses pencairan gaji dapat dilaksanakan secara rutin dan akuntabel. SOP pada seluruh unit usaha juga telah disusun secara rinci dan berperan penting dalam menjaga kedisiplinan, standar pelayanan, serta kejelasan tugas karyawan. Namun demikian, masih terdapat beberapa kelemahan, seperti proses penghitungan potongan yang masih manual, belum optimalnya pemisahan tugas, dan kurangnya digitalisasi sistem yang dapat meningkatkan efisiensi serta meminimalkan kesalahan perhitungan. Selain itu, sistem penghargaan seperti *Best Employee* dan Karyawan Teladan terbukti memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja, meskipun belum didukung oleh sistem evaluasi kinerja yang terstruktur dan terdokumentasi dalam SOP. Secara keseluruhan, penerapan sistem penggajian dan personalia di KOPMA “Almamater” UNM telah mampu mendukung operasional koperasi serta memberikan pengaruh positif terhadap motivasi dan kedisiplinan karyawan, namun masih membutuhkan pengembangan lebih lanjut agar sistem yang ada menjadi lebih efektif, efisien, dan sesuai kebutuhan organisasi yang terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, L. S., Marlina, E., & Suriyanti, L. H. (2021). Analisis Sistem Informasi Penggajian Karyawan pada Koperasi Swamitra Air Tiris Kabupaten Kampar. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akuntansi*, 1, 1–8.
- Dince, M. N., Noeng, A. Y., & Sabon, F. (2022). Analisis Sistem Pengendalian Internal Atas Sistem Penggajian Pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Suru Pudi. *Accounting UNIPA - Jurnal Akuntansi*, 1(2), 20–27. <https://doi.org/10.59603/accounting.v1i2.138>
- Enisari, N. K. A., & Julianto, I. P. (2022). Efektivitas Pengendalian Internal Sistem Penggajian berdasarkan Analisis PIECES pada perusahaan Provinsi Bali Unit Perkebunan Pekutatan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 12(1), 163–173.
- Haji, S. S. (2013). Pengaruh Gaji dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa Stikes Muhammadiyah Gombong. *OIKONOMIA*, 2(4), 389–395.
- Handayani, P. K. (2016). *Sistem Informasi Administrasi Data Kepegawaian Pada Bagian Personalia PT. XYZ*. 7(1), 373–378.
- Hasyim, S. (2021). Manajemen Pengelolaan Koperasi Mahasiswa Di Kampus Universitas Muhammadiyah Sinjai. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 18(2), 166–195. <https://doi.org/10.59050/jian.v18i2.179>
- Irawan, M. D., & Hasni, L. (2017). Sistem Penggajian Karyawan Pada LKP Grace Education Center. *Jurnal Teknologi Informasi*, 1(2), 125–136.
- Kaengke, A. (2021). Analisis Sistem Penggajian Pada Perusahaan PT. Multi Prima Agung. *EMBA*, 9(2), 607–614.

- Nirmayani, L. ., & Suastika, N. (2023). Menumbuhkan Jiwa Kewirausahaan Melalui Koperasi Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 15(1), 46–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jjpe.v15i1.56901>
- Nur, S. W., & Akal, A. T. U. (2021). Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Usaha Multijasa Kabupaten Maros. *Journal of Management & Business*, 4(2), 516–526. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i2.1672>
- Sabrina. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Sulasmi (ed.); 1st ed.). UMSU Press. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=GodIEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA39&dq=fungsi+manajemen+sumber+daya+manusia&ots=19ZgTBOGv6&sig=tUB7R8SONKHNWouCHmEPhROLSaQ&redir_esc=y#v=onepage&q=fungsi manajemen sumber daya manusia&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=GodIEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA39&dq=fungsi+manajemen+sumber+daya+manusia&ots=19ZgTBOGv6&sig=tUB7R8SONKHNWouCHmEPhROLSaQ&redir_esc=y#v=onepage&q=fungsi%20manajemen%20sumber%20daya%20manusia&f=false)
- Silalahi, M. (2019). Peranan Sistem informasi Akuntansi Penggajian dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal Penggajian pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Methodist*, 2(2), 175–185. <https://www.neliti.com/publications/516300/>
- Styawati, A. (2015). Audit Manajemen Fungsi Personalia untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, 4(5), 1–16.
- Wasundhari, P. D., & Pasek, N. S. (2024). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan Dalam Upaya Pengendalian Internal Pada Koperasi Simpan Pinjam Winasa Sari. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 14(3), 376–384. <https://doi.org/10.23887/jiah.v14i3.83846>
- Weny, S. Y. (2023). Penerapan Pengendalian Intern Untuk Meningkatkan Sistem Dan Prosedur Akuntansi Penggajian Pada PT. Sispum Sarana Graha. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(1), 149–163. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i1.712>