

PENGELOLAAN GAJI YANG BIAK UNTUK MENGOPTIMALKAN KINERJA PADA HOME INDUSTRI KERIPIK TEMPE CERIA NGAWI

Sinta Kurnia¹⁾, Syamsul Arifin²⁾

^{1) 2)} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda, Surabaya

Correspondence		
Email: sintakurnia131@gmail.com syamsularifin.stiepemuda@gmail.com		No. Telp: +62 85857308551
Submitted: 20 September 2023	Accepted: 29 September 2023	Published: 30 September 2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui bahwa gaji memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas di Home Industri Keripik Tempe Ceria Ngawi. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder dengan jenis data kualitatif serta teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji yang kompetitif dan adil dapat menjadi faktor motivasi bagi karyawan. Selain itu, kebijakan insentif seperti bonus kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas dan berpengalaman.

Kata kunci: Peran Gaji, Laporan gaji, SDM

ABSTRACT

This research aims to find out that salary plays an important role in motivating employees and increasing productivity in the Ceria Ngawi Tempe Chips Home Industry. This research uses primary data and secondary data with qualitative data types as well as data collection techniques through observation, interviews and documentation. The results of this research indicate that competitive and fair salaries can be a motivational factor for employees. In addition, incentive policies such as work bonuses can improve the performance of qualified and experienced employees.

Keywords: Salary Role, Salary Report, HR

Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja saat ini berlangsung sangat cepat, dan manajemen sumber daya manusia harus memainkan peran penting dalam mengelola elemen gaji untuk mendukung produktivitas perusahaan. Gaji bukan hanya sekedar kompensasi, tetapi juga alat motivasi yang signifikan. Manajemen gaji yang efektif dapat membantu perusahaan mencapai tujuan mereka dan mempertahankan karyawan terbaik.

Namun, banyak perusahaan masih memiliki tantangan dalam menerapkan system gaji yang adil dan transparan. Beberapa masalah yang muncul termasuk perbedaan gaji yang signifikan antara kelompok karyawan dengan peran gaji yang belum memadai. Semua ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan karyawan dan berdampak negative pada produktivitas perusahaan.

Dalam konteks ini, penelitian Home Industri Keripik Tempe Ceria Ngawi akan mengidentifikasi masalah dalam system penggajian mereka dan mencari solusi untuk memastikan bahwa karyawan di bayar secara adil sesuai dengan kontribusi mereka. Selain itu, perusahaan juga perlu mempertimbangkan dinamika pasar, seperti kenaikan harga bahan baku, yang dapat mempengaruhi keuntungan mereka. Dengan demikian, manajemen gaji yang efisien dan berkelanjutan menjadi sangat penting untuk menjaga kepuasan karyawan dan kelangsungan bisnis perusahaan.

Landasan Teori

Pengertian Gaji

Ni Wayan Dian Irmayani (2021) menjelaskan bahwa pemberian gaji adalah suatu fungsi penting dari manajemen sumber daya manusia (SDM). Sedangkan menurut Sitanggang & Simarmata (2021) pemberian gaji merupakan penetapan harga terhadap pendapatan harus memenuhi syarat yang ditetapkan oleh hukum, seperti ketentuan upah minimum, harga jual yang tidak merugikan konsumen.

Berdasarkan pemaparan definisi dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa gaji adalah hal yang memiliki peran penting bagi SDM di dunia kerja, namun tidak dapat dijadikan sebagai satu-satunya factor penentu kebahagiaan dan kepuasan kerja seseorang.

Fungsi dan Tujuan Penggajian

Untuk menjalankan sistem penggajian yang transparan dan adil serta mematuhi perundang-undangan yang berlaku, termasuk upah minimum, jaminan sosial, dan perlindungan sosial. Keseluruhan, penggajian memiliki peran penting dalam menjaga keberhasilan dan keberlanjutan sebuah organisasi serta meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Faktor-Faktor yang Menentukan Gaji

Faktor-faktor ini tidak selalu berlaku secara konsisten dan dapat bervariasi tergantung pada berbagai aspek seperti ukuran perusahaan, kebijakan internal perusahaan, dan kemampuan negosiasi antara karyawan dan perusahaan. Selain itu, ada faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi tingkat gaji, seperti lokasi geografis, industri, dan kondisi ekonomi secara umum.

Metode Pemberian Gaji

Pemberian gaji adalah hal yang penting dalam dunia kerja dan harus menjadi informasi yang transparan bagi semua pihak yang terlibat, termasuk karyawan dan perusahaan atau pengusaha. Dengan pemahaman yang baik tentang berbagai metode pemberian gaji ini, perusahaan dapat memilih metode yang sesuai dengan tujuan mereka dan dapat memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Suprihanto (2018) dan Rabiyyatul Jasiyah (2022) adalah bahwa manajemen sumber daya manusia telah mengalami perubahan signifikan dari masa lalu ke masa sekarang. Di masa lalu, manajemen lebih berfokus pada kontrol dan pengawasan terhadap karyawan, sedangkan sekarang manajemen lebih berorientasi pada pengembangan karyawan, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, serta penentuan tujuan strategi untuk pemenuhan dan pengembangan di masa depan.

Hal ini mencerminkan pergeseran paradigma dalam bisnis, di mana manajemen saat ini lebih mengutamakan kepuasan pelanggan, peningkatan berkelanjutan, dan komitmen terhadap kebutuhan konsumen. Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia saat ini lebih fokus pada peningkatan yang berkesinambungan dan mempertimbangkan kebutuhan serta keinginan pelanggan dalam pengembangan produk dan layanan yang lebih baik, berbeda dengan pendekatan masa lalu yang lebih berorientasi pada efisiensi dan kontrol.

Tugas Manajemen SDM

Era globalisasi saat ini dan masa depan, manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan kesuksesan organisasi. Tujuan utama dari manajemen SDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja

yang berkualitas, terampil, dan kompetitif secara global. Untuk mencapai tujuan bisnis yang diinginkan, manajemen SDM harus fokus pada berbagai aspek, seperti merekrut, mempertahankan, dan mengembangkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, mengembangkan kebijakan yang adil, memberikan pelatihan yang diperlukan, meningkatkan motivasi karyawan, mengukur kinerja, menjaga kepatuhan, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Dengan memenuhi tujuan-tujuan ini, manajemen SDM dapat membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya dengan lebih efektif dan efisien. Dengan kata lain, manajemen SDM menjadi kunci dalam menghadapi tantangan globalisasi dan memastikan bahwa organisasi memiliki keunggulan kompetitif dalam pasar global.

Metode Penelitian

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif Tersiana (2018) dalam mengkaji peran gaji dalam manajemen sumber daya manusia, dapat disimpulkan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam peran gaji dalam manajemen sumber daya manusia, dengan fokus pada aspek-aspek abstrak, pandangan subjektif, dan makna yang diberikan oleh individu atau kelompok terhadap fenomena tersebut. Pendekatan ini membantu mengungkapkan nuansa dan kompleksitas yang terkandung dalam topik ini.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Menurut (Albi Anggito 2018:243) data sekunder akan memiliki pemahaman yang baik tentang topik masalah yang akan diteliti untuk mengidentifikasi masalah yang muncul dari data yang telah ada. Hal ini membantu peneliti untuk merancang penelitian yang lebih fokus dan efektif. Data sekunder pada penelitian ini adalah data laporan gaji karyawan setiap bulan beserta bonus yang diberikan.

Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Jaya Mulya Isolasi yang beralamat di Ruko Surya Inti Permata Blok A. 97-98, Jalan Jemur Andayani No. 50, Siwalankerto, Wonocolo, Surabaya. Penelitian dilakukan selama Januari sampai Juni 2023.

Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada HOME INDUSTRI KERIPIK TEMPE CERIA NGAWI yang berlokasi di Jl. Nanas No. RT.09/RW.02, Dusun Bangon, Karangjati Kecamatan Karangjati, Kabupaten Ngawi, Jawa Timur 63284. Alasannya berdasarkan latar belakang masalah di atas terdapat perbedaan gaji karyawan yang akan mempengaruhi memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Penelitian dilakukan selama februari sampai agustus 2023.

Tempat Analisis

Proses ini sangat penting dalam upaya memahami suatu fenomena atau masalah yang sedang diteliti. Dalam analisis data, informasi yang berharga dapat diperoleh melalui pengolahan dan interpretasi data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan metode yang sesuai. Dalam penelitian ini, metode analisis deskriptif digunakan untuk mengungkap peran gaji dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka.

Gaji karyawan, seperti yang dijelaskan dalam laporan keuangan perusahaan, mencakup berbagai elemen seperti gaji pokok, tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, tunjangan

makan, bonus, cuti, dan potongan pajak. Analisis data terkait gaji karyawan dapat memberikan wawasan tentang sejauh mana faktor ini mempengaruhi motivasi karyawan dan akhirnya berdampak pada produktivitas mereka. Dengan memahami hubungan antara gaji dan motivasi karyawan, perusahaan dapat mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja mereka.

Jadi, analisis data adalah alat penting dalam pengambilan keputusan bisnis yang berdasarkan fakta dan bukti empiris, dan dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia mereka untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

	Gaji pokok	Uang makan	Uang lembur	Total gaji
Mengiris tempe	Rp ; 800.000	Rp; 250.000/per bulan	Rp; 25.000/ per jam	Rp; 1.075. 000
Meracik adonan dan menggoreng tempe	Rp; 1.000.000	Rp; 250.000/ per bulan	Rp; 25.000/ per jam	Rp; 1.275.000
Mengemas tempe	Rp; 600.000	Rp; 250.000/per bulan	Rp; 25.000/ per jam	Rp; 875.000

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Profil Singkat Perusahaan

Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Suroto pada tahun 1997 di Desa Bangon, Kabupaten Ngawi, dan awalnya hanya merupakan usaha kecil yang memproduksi keripik tempe. Bapak Suroto memiliki latar belakang sebagai petani dan pernah bekerja di perusahaan keripik tempe lain sebelum memutuskan untuk membuka usaha sendiri. Awalnya, produksi keripik tempe hanya sekitar 15 bungkus per hari dengan target pasar warung kelontong di sekitar Desa Bangon.

Seiring berjalannya waktu, perusahaan ini terus berkembang, dan pada saat ini mereka mampu memproduksi rata-rata 640 bungkus keripik tempe per hari. Perusahaan ini telah meraih banyak penghargaan dan piagam atas kualitas rasa produk keripik tempe mereka yang unik. Perusahaan mencapai puncak kesuksesan saat memenangkan sebuah event pada awal tahun 2007 dengan tema "Industri Rumah Tangga" di Kabupaten Ngawi, yang membuat mereka mendapatkan pesanan dari berbagai kalangan masyarakat dan instansi.

Kisah ini menggambarkan perjalanan sukses dari sebuah home industri kecil yang berawal dari inisiatif seorang petani hingga menjadi produsen keripik tempe yang dihormati dengan produk berkualitas dan penghargaan dari berbagai pihak. Hal ini menunjukkan pentingnya dedikasi, inovasi, dan kualitas dalam mengembangkan usaha kecil menjadi sukses.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan yang bekerja di Keripik Tempe Ceria, penulis telah menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Metode observasi dan wawancara digunakan sebagai metode utama, sementara metode dokumentasi berperan sebagai metode pendukung. Data-data yang terkumpul kemudian dianalisis oleh penulis.

Hasil analisis data tersebut kemudian disimpulkan menggunakan metode induktif dan deskriptif. Dalam proses ini, penulis menggambarkan objek penelitian, yaitu karyawan

Keripik Tempe Ceria, sesuai dengan fakta yang ada di lapangan. Kesimpulan yang diambil bersifat umum dan didasarkan pada temuan yang ditemukan selama penelitian.

Kesimpulan ini dapat membantu memahami situasi dan kondisi karyawan di Keripik Tempe Ceria, serta memberikan pandangan yang lebih jelas tentang berbagai aspek yang memengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Dengan demikian, kesimpulan ini dapat menjadi dasar untuk mengambil tindakan atau kebijakan yang dapat meningkatkan kondisi dan kesejahteraan karyawan, serta mendukung perkembangan perusahaan secara keseluruhan.

Pembahasan

Gaji dalam manajemen sumber daya manusia pada Home Industry Keripik Tempe Ceria Ngawi dan BRI Syariah KCP Magelang dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Gaji sebagai Sumber Daya Manusia: Gaji merupakan salah satu elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks hubungan antara perusahaan dan karyawan. Hal ini mencakup pengaturan sistem penggajian yang efektif dan efisien.
2. Motivasi dan Kinerja Karyawan: Gaji memiliki dampak signifikan terhadap motivasi karyawan dan kinerja mereka. Ketika karyawan menerima balas jasa yang adil dan layak, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka.
3. Kesejahteraan dan Produktivitas: Pengelolaan gaji yang baik di Home Industry Keripik Tempe Ceria Ngawi dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan ini, pada gilirannya, dapat berdampak positif pada produktivitas karyawan, karena mereka merasa dihargai dan diberikan imbalan yang memadai.
4. Retensi dan Loyalitas Karyawan: Peran gaji tidak hanya sebatas pada motivasi dan kinerja saat ini, tetapi juga berdampak pada retensi dan loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka diberikan gaji yang kompetitif dan adil, mereka lebih cenderung untuk tetap tinggal dan setia terhadap perusahaan.
5. Bukti dari Kasus BRI Syariah: Studi pada BRI Syariah KCP Magelang menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik, termasuk pengelolaan gaji yang efisien, dapat berkontribusi pada peningkatan pendapatan dan kinerja organisasi. Ini menegaskan pentingnya peran gaji dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

Dengan demikian, peran gaji dalam manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga memiliki dampak yang luas pada motivasi, kinerja, kesejahteraan, retensi, dan loyalitas karyawan, yang semuanya berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

Kebijakan gaji melibatkan skema penggajian, komponen gaji, metode penentuan gaji, dan penyesuaian gaji berdasarkan kinerja atau kehadiran karyawan. Ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kerangka kerja yang terstruktur untuk mengelola gaji karyawan. Besaran gaji dapat memiliki dampak signifikan terhadap motivasi karyawan. Gaji yang kompetitif dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan keadilan dan kompetitivitas gaji. Kepuasan kerja karyawan berkaitan erat dengan tingkat gaji yang mereka terima. Menilai kepuasan karyawan adalah langkah penting dalam memahami apakah kebijakan gaji perusahaan berhasil memotivasi dan memuaskan karyawan. Peran gaji dalam retensi karyawan adalah faktor yang signifikan. Gaji yang kompetitif dapat membantu perusahaan menjaga tingkat retensi yang tinggi. Namun, faktor lain juga dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja, seperti lingkungan kerja, peluang pengembangan, dan budaya perusahaan.

Perbandingan gaji dengan industri sejenis di wilayah Ngawi adalah langkah yang penting untuk memastikan bahwa perusahaan bersaing secara adil dalam pasar tenaga kerja setempat.

Strategi peningkatan gaji dalam manajemen sumber daya manusia adalah kunci untuk memastikan bahwa pengelolaan gaji menjadi lebih efektif. Ini termasuk peningkatan sistem evaluasi kinerja, penggunaan program insentif berbasis kinerja, dan pendekatan lain yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan.

Secara keseluruhan, kebijakan gaji adalah aspek penting dalam manajemen SDM yang dapat memengaruhi motivasi, kepuasan, dan retensi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan dengan cermat cara mengelola gaji untuk mencapai tujuan bisnis dan memastikan karyawan tetap terlibat dan produktif.

Kesimpulan Simpulan

Gaji yang kompetitif dan adil memiliki peran penting sebagai motivator bagi karyawan. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih baik dan tetap setia pada perusahaan. Dengan demikian, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem penggajian mereka sesuai dengan standar industri dan adil untuk semua karyawan. Kebijakan insentif seperti bonus kinerja dan tunjangan hari raya dapat meningkatkan kinerja karyawan berkualitas. Ini menunjukkan bahwa insentif tambahan selain gaji pokok juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Manajemen Sumber Daya Manusia perlu terus memantau efektivitas kebijakan gaji dan melakukan perbaikan jika ada masalah. Hal ini menunjukkan pentingnya evaluasi terus-menerus terhadap sistem penggajian agar tetap relevan dengan kebutuhan perusahaan dan pasar tenaga kerja. Home Industri Kripik Tempe Ceria di Ngawi menerapkan penggajian bulanan dan mengakui pentingnya gaji dalam memotivasi karyawan. Namun, mereka juga memperhatikan aspek non-materiil untuk menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif, menunjukkan kesadaran terhadap kebutuhan karyawan yang tidak hanya terkait dengan uang. Kebijakan pengelolaan sumber daya dan penggajian yang adil sangat krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji yang adil dan insentif yang sesuai dapat membantu perusahaan mencapai produktivitas yang lebih tinggi dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Namun, perlu dicatat bahwa kesimpulan tersebut bersifat umum dan dapat diperluas dengan temuan dan analisis yang lebih rinci yang terdapat dalam tugas akhir atau penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Penting untuk memiliki struktur gaji yang transparan dan terstruktur dengan jelas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Ini melibatkan penetapan gaji yang sesuai dengan peran dan tanggungjawab karyawan, mencegah konflik dan ketidakpuasan. Struktur gaji yang jelas juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, mempertahankan talenta, dan mengembangkan industri. Dengan mengelola gaji secara efektif, Perusahaan dapat mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia mereka dan mencapai kesuksesan yang lebih besar.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari hasil penelitian di atas, peneliti merekomendasikan untuk penelitian selanjutnya membahas mengenai manajemen dan sumber daya manusia agar lebih memperhatikan struktur gaji yang jelas pada perusahaan.

Daftar Pustaka

- al-Mawardi, I., I. Hikmatiar, K. Fath, and Q. Press. 2016. *Ahkam Sulthaniyah: Sistem Pemerintahan Khilafah Islam*. Qisthi Press.
- Albi Anggito, J. S. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Ardyansyah, F., E. Destiyanti, I. G. Suhartawan, A. Supriatna, N. Sukriani, C. H. Runtunuwu, S. Amin, R. M. Kusumawati, B. Q. R. Edi, and D. Febrina. 2022. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Perusahaan*. Media Sains Indonesia.
- Armstrong, M. 2017. *Handbook Manajemen Sumberdaya Manusia*. Nusamedia.
- Atmaja, Hanung Eka, and shinta ratnawati. 2018. “Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Usaha Kecil Menengah.” *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)* 2(1):21–34. doi: 10.31002/rn.v2i1.818.
- Dr. Bachtiar, S. H. M. H. 2021. *Mendesain Penelitian Hukum*. Deepublish.
- Dr. Pribadi Widyatmojo, M. S., M. M. Drs. Karyono, and M. S. C. C. Dra. Hj. Istiana Rahmawati. 2022. *Global Human Resources Management Dasar Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Global*. Deepublish.
- Hartanti, Tiwi. 2019. “ANALISIS PENERAPAN UPAH KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI BTM BiMU SUKARAME BANDAR LAMPUNG.”
- Hartanti, Tiwi. 2020. “AGRO USAHA BANDAR LAMPUNG DALAM PERSPEKTIF ISLAM Oleh : TIWI HARTANTI NPM . 1602100197 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO 1441 H / 2020 M.”
- Indah permata sari. 2016. “Indah Permata Sari.” *Peranan Sistem Penggajian Dan Pengupahan Dalam Menghasilkan Informasi Biaya Gaji Pada Pt. Bumi Sukses Ogan Ilir* 147(March):11–40.
- Istikomah, I. E., and D. Estiningrum. 2022. *PENGENDALIAN INTERNAL DALAM SISTEM KOMPENSASI*. uwais inspirasi indonesia.
- Marianus Subianto 1. 2016. “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Serba Mulia Auto.” 4:698–712.
- Ni Wayan Dian Irmayani, S. E. M. M. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Pamungkas, I. B. 2021. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Penerbit Widina.
- Rabiyatul Jasyah, dkk. 2022. *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Penerbit Adab.
- Rahmadi Islam. 2018. “PERAN MANAJEMEN SDM DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI SYARIAH KCP MAGELANG PERSPEKTIF ISLAM.” *Julyta Prisca Aulia* 13–1):3(العدد الحا).
- Ruky, A. S. n.d. *Manajemen Penggajian & Pengupahan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Setyawan, S. 2021. *AKUNTANSI KEUANGAN LANJUTAN: Pengukuran, Pencatatan, Dan Pelaporan Transaksi Khusus*. UMMPress.
- Sitanggang, T., and J. Simarmata. 2021. *Kepastian Hukum Menyangkut Gaji Dan Harga Terhadap Pendapatan PT Inovasi Sinar Terang Medan*. Yayasan Kita Menulis.
- Suprihanto, J. 2018. *Manajemen*. UGM PRESS.
- Tersiana, A. 2018. *Metode Penelitian*. Anak Hebat Indonesia.
- Yaya Ruyatnasih, S. E. M. M., and L. Megawati. 2018. *Pengantar Manajemen: Teori, Fungsi Dan Kasus*. Absolute Media.