

PERBEDAAN PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN KOPERASI SERBA USAHA TUNAS MANDIRI SEBELUM DAN SESUDAH MENGGUNAKAN SISTEM INFORMASI LAPORAN KEUANGAN DI KOTA KUPANG

Amram Rohi Bire¹

Jurusan Administrasi Bisnis

Politeknik Negeri Kupang-Nusa Tenggara Timur

Korespondensi: amramroh bire01@gmail.com

Abstract

Penelitian ini menekankan mengenai “Perbedaan Produktifitas Kerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Tunas Mandiri Sebelum dan Sesudah Menggunakan Sistem Informasi Laporan Keuangan Di Kota Kupang. Rumusan Masalah Pokok Penelitian ini adalah Apakah ada perbedaan produktifitas kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Tunas Mandiri Kupang sebelum dan sesudah penerapan sistem informasi keuangan? Sedangkan Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan produktifitas kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Tunas Mandiri Kupang sebelum dan sesudah penerapan sistem informasi keuangan. Metode Teknik Analisa Data yang digunakan terlebih dahulu menguji instrumen penelitian (Validitas) dan Uji Normalitas kemudian Uji statistik parametrik t test (dependen sample test) dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji instrumen validitas menunjukan semua instrumen dinyatakan valid karena lebih besar dari 0,30 dan juga uji normalitas menunjukan semua data terdistribusi normal (uji normalitas Sapiro-Wilk). Berdasarkan uji dependent sample test (t-test), menunjukan bahwa ada Perbedaan Produktifitas Kerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Tunas Mandiri Sebelum dan Sesudah Menggunakan Sistem Informasi Laporan Keuangan. Hal ini ditunjukkan dengan uji Paired Sample Test menunjukan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,751 > 0,05 hal ini menunjukan terdapat perbedaan produktifitas kerja karyawan sebelum dan sesudah menggunakan Sistem Informasi Keuangan pada KSU. Tunas Mandiri Kupang.

Kata Kunci: Perbedaan, Produktifitas, Kerja, Karyawan.

Latar Belakang

Di era digital dewasa ini, dalam menghadapi persaingan bisnis, karyawan sebagai sumber daya sentral dalam organisasi dituntut untuk mempunyai kemampuan serta kecakapan lebih. Dalam banyak perusahaan, melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuannya telah menjadi hal yang sangat penting karena peranan sumber daya manusia dalam setiap perusahaan memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan karena manusia merupakan faktor penggerak utama dalam menjalankan operasional perusahaan, (Handoko, 2016).

Perkembangan suatu perusahaan sangat tergantung pada baik dan buruknya sumber daya manusia yang dimilikinya, oleh karena itu pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerjanya, sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih produktif, (Batilmurik. et al., 2019).

Kemajuan teknologi informasi yang pesat dalam manajemen usaha menjadikan produktivitas kerja karyawan menjadi sangat kompetitif. Akibat dari penerapan teknologi informasi dalam perusahaan telah menjadikan posisi sumber daya manusia kaya fungsi dan miskin struktur sehingga adanya penghematan dalam biaya operasional perusahaan, (Batilmurik et al., 2020).

Koperasi Serba Usaha Tunas Mandiri Kupang dalam pengembangan sumber daya manusianya telah melakukan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya demi mencapai produktifitas kerjanya. Disisi lain pengembangan kemampuan kerja karyawannya ditunjang oleh bantuan aplikasi sistem informasi keuangan yang telah dilakukan peneliti dan kawan-kawan pada kesempatan penelitian tahun sebelumnya. Hal ini tentunya akan sangat mendorong produktifitas



kerja karyawannya.

Semakin berkembangnya industri dan teknologi, memberikan implikasi terhadap kebutuhan Perusahaan akan sumber daya manusia yang kompeten dan termotivasi untuk tetap bertumbuh berkelanjutan, (Fareed et al., 2016). Pertumbuhan yang berkelanjutan ini harus dipastikan bahwa perusahaan memiliki SDM yang berpengetahuan, kemampuan, dan kompetensi untuk bekerja secara efektif pada lingkungan yang dinamis dan semakin kompleks, (Fareed et al., 2016). Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk mempunyai program pengembangan SDM bukan hanya mengejar tujuan bisnis semata, namun bagaimana tumbuh secara berkelanjutan.

Pada kesempatan ini peneliti perlu mengadakan penelitian lanjutan terhadap penerapan sistem informasi keuangan yang telah diterapkan untuk mengetahui apakah ada perbedaan produktifitas kerja, karyawan pada koperasi serba usaha tunas mandiri kupang, sebelum dan sesudah menggunakan sistem informasi keuangan tersebut, sudah mampu meningkatkan produktifitas kerja karyawannya? Hasil penelitian ini sangat menentukan dikembangkan penerapannya atau tidak kepada koperasi-koperasi yang lain yang ada di Kota Kupang.

Adapun masalah pokok dalam penelitian ini adalah Apakah ada perbedaan produktifitas kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Tunas Mandiri Kupang sebelum dan sesudah penerapan sistem informasi keuangan?

Sistem Informasi Akuntansi

Model umum untuk Sistem Informasi Akuntansi terdiri dari ; 1) Sumber Data adalah berbagai transaksi keuangan yang masuk kedalam system informasi baik dari sumber internal maupun external. Transaksi keuangan adalah sumber data. 2) Pengumpulan Data adalah tahap operasional pertama dalam sistem informasi. Tujuannya adalah memastikan bahwa data kegiatan yang masuk kedalam sistem valid, lengkap, dan bebas dari kesalahan. 3) Pemrosesan Data, dimana setelah data selesai dikumpulkan, data biasanya membutuhkan pemrosesan agar dapat menghasilkan informasi. 4) Manajemen Basis Data adalah tempat penyimpanan fisik data keuangan dan non keuangan. 5) Pembuatan Informasi adalah proses menyusun, mengatur, memformat dan menyajikan informasi ke pengguna. 6) Umpan Balik adalah suatu bentuk output yang dikirim kembali ke sistem sebagai sumber data, (Bahri, 2016).

Sistem akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengoperasikan bisnis. Untuk dapat menghasilkan informasi yang diperlukan oleh para pembuat keputusan. Menurut (Yusup, M., & Sudrajat, 2014); (Batilmurik et al., 2020) sistem informasi akuntansi harus melaksanakan tugas-tugas sebagai berikut ;

- a. Mengumpulkan transaksi dan data lain dan memasukannya ke dalam sistem.
- b. Memproses data transaksi.
- c. Menyimpan data untuk keperluan di masa mendatang.
- d. Menghasilkan informasi yang diperlukan dengan memproduksi laporan, atau memungkinkan para pemakai untuk melihat sendiri data yang tersimpan di komputer.
- e. Mengendalikan seluruh proses sedemikian rupa sehingga informasi yang dihasilkan akurat dan dapat dipercaya.

Jika dihubungkan dengan jenis-jenis system diatas, maka system informasi akuntansi merupakan jenis sistem yang relative tertutup, karena system ini mengolah *input* menjadi *ouput* dengan memanfaatkan pengendalian intern untuk membatasi dampak lingkungan. *Input* sebuah system informasi akuntansi adalah transaksi atau kejadian ekonomi, misalnya penjualan barang secara tunai, penjualan barang secara kredit, pembayaran biaya-biaya, dan sebagainya.

Produktifitas Kerja

Menurut (Sulistiyani, 2004) hakekat pengukuran produktivitas kerja berupa rasio antara produksi yang dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang telah diberikan.

Indikator Produktivitas Kerja

(Sulistiyani, 2004), menjelaskan indikator-indikator pengukuran produktivitas kerja sebagai berikut :

- a. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan merupakan kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta sikap profesionalitas karyawan dalam bekerja yang memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban.
- b. Berusaha meningkatkan hasil kerja yang dicapai, hasil merupakan salah satu faktor yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan dan yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- c. Sikap semangat kerja lebih baik dari hari kemarin dapat dilihat dari etos kerja dan hasil kerja yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Berupaya mengembangkan diri untuk berperilaku lebih baik adalah menampakkan ritme kerja dalam perusahaan dalam melayani konsumen.
- e. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja adalah dengan melihat tantangan tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.
- f. Selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja yang baik karyawan.
- g. Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya masukan yang digunakan.
- h. Terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan. Kualitas hidup seseorang sangat tergantung pada penghasilan/upah yang diterima selama karyawan tersebut bekerja dan memberikan hasil kerja yang memadai agar kesejahteraan karyawan dapat semakin meningkat.

Menurut (Hasibuan, 2003) indikator dari produktivitas kerja antara lain :

- a. Kualitas Proses pekerjaan
Adalah pelaksanaan proses kerja dalam merancang program kerja serta mampu memecahkan masalah yang di hadapi sehinga pekerjaan tersebut akan berhasil dalam mencapai tujuan yang di tetapkan.
- b. Kuantitas kerja (Jumlah/Unit)
Adalah jumlah yang di hasilkan atau ditunjukkan dalam setiap ukuran dengan jumlah dalam unit, jumlah putaran atau siklus kegiatan yang lengkap.
- c. Ketepatan waktu
Adalah tingkat aktivitas diselesaiakn pada awal waktu yang dinyatakan, di lihat dari sudut kordinasi dengan hasil ouput serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya
- d. Kualitas Mutu pekerjaan
Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan “seorang pegawai dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya, kualitas bagi hampir semua orang tampaknya berarti kualitas tinggi.
Kualitas semakin tinggi berarti semakin baik. Lalu timbul pertanyaan apakah orang-orang sesungguhnya menginginkan segala sesuatu berkualitas setinggi mungkin. Seorang pegawai sebagai sumber daya yang menjalankan dan melaksanakan manajemen di suatu organisasi harus memiliki kehidupan kerja yang berkualitas. Kehidupan kerja yang berkualitas yaitu

keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhannya dengan bekerja di dalam organisasi.

e. **Kuantitas Target/Hasil pekerjaan**

Perkembangan organisasi menurut adanya kuantitas pekerjaan. Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Rasio kuantitas pegawai harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan sehingga dengan perimbangan tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada divisi keuangan koperasi serba usaha tunas mandiri kupang yang berjumlah 15 (lima belas orang).

Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada divisi keuangan koperasi serba usaha tunas mandiri kupang yang berjumlah 15 (lima belas orang). Teknik sampling jenuh diambil karena jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga semua populasi dijadikan sampel, (Sugiyono, 2008).

Teknik pengumpulan data. Untuk menjawab tujuan kegiatan seperti disebutkan diatas maka dilakukan pengumpulan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan observasi, wawancara serta Quisioner, (Sugiyono, 2016).

Teknik Analisa Data yang digunakan terlebih dahulu menguji instrumen penelitian (Validitas) dan Uji Normalitas kemudian Uji statistik parametrik t test (dependen sample test) dengan formula (Sugiyono, 2016):

$$t = \frac{\delta}{SD\delta/\sqrt{n}}$$

Keterangan :

δ = rata-rata deviasi (selisih sampel sebelum dan sampel sesudah)

$SD\delta$ = Standar deviasi dari δ (selisih sampel sebelum dan sampel sesudah)

n = banyaknya sampel

$DF = n-1$

Teknik analisa data ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 16.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Analisis

Uji Validitas Istrumen Penelitian.

Dilihat dari uji validitas terhadap 5 (lima) butir pernyataan maka semuanya valid, hal ini ditunjukkan dengan nilai Sig untuk Produktifitas Kerja Karyawan sebelum menggunakan sistem informasi keuangan, berturut-turut untuk sebagai berikut ;

Hasil Uji Validitas Sebelum dan Sesudah Menggunakan Sistim Informasi Keuangan

Tabel 1.
Sebelum Menggunakan Sistem Informasi Keuangan

No Item	r-hitung	r-tabel 5% (25)	Sig.	Kriteria
1	0.575	0,279	.025	Valid
2	0.824	0,279	.000	Valid
3	0.720	0,279	.002	Valid
4	0.866	0,279	.000	Valid
5	1	0,279	.001	Valid

Tabel 2.
Sesudah Menggunakan Sistem Informasi Keuangan

No Item	r-hitung	r-tabel 5% (25)	Sig.	Kriteria
1	0.720	0,279	.002	Valid
2	0.824	0,279	.000	Valid
3	0.575	0,279	.025	Valid
4	0.866	0,279	.000	Valid
5	1	0,279	.000	Valid

Uji Normalitas Data

Tabel 3.
Normalitas Data

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Sebelum	.171	15	.200*	.936	15	.330
Sesudah	.171	15	.200*	.936	15	.330

Dari hasil uji normalitas shapiro wilk menunjukkan bahwa nilai sig. Sebelum menggunakan Sistem Informasi Keuangan sebesar 0,330 dimana > dari 0,05 dan Sesudah sebesar 0,330 dimana > dari 0,005. Hal ini menunjukkan Data terdistribusi normal baik sebelum dan sesudah menggunakan Sistem Informasi Keuangan.

Uji Paired Sample Test

Tabel 4.
Paired Sample Tes

	Paired Differences							
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		T	df	Sig. (2-tailed)
				Lower	Upper			
Pair 1 SebelumSIK - SesudahSIK	-.06667	.79881	.20625	-.50903	.37570	-.323	14	.751

Dari uji Paired Sample Test menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,751 > 0,05 hal ini menunjukkan terdapat perbedaan produktifitas kerja karyawan sebelum dan sesudah menggunakan Sistem Informasi Keuangan pada KSU. Tunas Mandiri Kupang. Dengan demikian dari hasil penelitian ini maka Sistem Informasi Keuangan yang diterapkan pada KSU. Tunas Mandiri Kupang dapat diterapkan pada Koperasi Serba Usaha yang lainnya di Kota Kupang dan sekitarnya agar produktifitas kerja karyawannya lebih produktif. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu tentang penerapan sistem informasi keuangan terhadap produktifitas kerja karyawan.

Ada lima indikator produktifitas kerja menurut Hasibuan yang dipakai dalam penelitian ini dimana ;

a. Kualitas Proses pekerjaan

Adalah pelaksanaan proses kerja dalam merancang program kerja serta mampu memecahkan masalah yang di hadapi sehinga pekerjaan tersebut akan berhasil dalam mencapai tujuan yang di tetapkan.

b. Kuantitas kerja (Jumlah/Unit)

Adalah jumlah yang di dihasilkan atau ditunjukan dalam setiap ukuran dengan jumlah dalam unit, jumlah putaran atau siklus kegiatan yang lengkap.

c. Ketepatan waktu

Adalah tingkat aktivitas diselesaiakn pada awal waktu yang dinyatakan, di lihat dari sudut kordinasi dengan hasil ouput serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya

d. Kualitas Mutu pekerjaan

Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan “seorang pegawai dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya, kualitas bagi hampir semua orang tampaknya berarti kualitas tinggi.

Kualitas semakin tinggi berarti semakin baik. Lalu timbul pertanyaan apakah orang-orang sesungguhnya menginginkan segala sesuatu berkualitas setinggi mungkin. Seorang pegawai sebagai sumber daya yang menjalankan dan melaksanakan manajemen di suatu organisasi harus memiliki kehidupan kerja yang berkualitas. Kehidupan kerja yang berkualitas yaitu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhannya dengan bekerja di dalam organisasi.

e. Kuantitas Target/Hasil pekerjaan

Perkembangan organisasi menurut adanya kuantitas pekerjaan. Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Rasio kuantitas pegawai harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan sehingga dengan perimbangan tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Jika dilihat dari jawaban responden mengenai kondisi sebelum penerapan system informasi keuangan. Dari 5 skala pertanyaan dimana 5 (Sangat Setuju), 4 (Setuju), 3 (Netral) dan 2 (Tidak Setuju) serta 1 (Sangat Tidak Setuju), dengan jumlah responden sebanyak 15 orang, maka distribusi jawaban Responden dapat dilihat ditabel berikut ;

Tabel 5.
Distribusi Jawaban Responden dan Rerata Jawaban dengan (%) tertinggi Untuk kondisi Produktifitas Kerja Karyawan Sebelum menggunakan system informasi keuangan

Indikator/ Pernyataan	Frekwensi Skala Jawaban (5)	Frekwensi Skala Jawaban (4)	Frekwensi Skala Jawaban (3)	Frekwensi Skala Jawaban (2)	Frekwensi Skala Jawaban (1)	(%) Jawaban/ Score Tertinggi
Indikator 1	-	1	11	3	-	73,33
Indikator 2	-	1	11	3	-	73,33
Indikator 3	-	-	9	6	-	60
Indikator 4	-	2	10	3	-	66,67
Indikator 5	-	-	11	4	-	73,33

Tabel 6.
Distribusi Jawaban Responden dan Rerata Jawaban dengan (%) tertinggi Untuk kondisi Produktifitas Kerja Karyawan Sesudah menggunakan system informasi keuangan

Indikator/ Pernyataan	Frekwensi Skala Jawaban (5)	Frekwensi Skala Jawaban (4)	Frekwensi Skala Jawaban (3)	Frekwensi Skala Jawaban (2)	Frekwensi Skala Jawaban (1)	(%) Jawaban/ Score Tertinggi
Indikator 1	6	9	-	-	-	60
Indikator 2	5	10	-	-	-	66,67
Indikator 3	7	8	-	-	-	53,33
Indikator 4	8	7	-	-	-	53,33
Indikator 5	5	10	-	-	-	46,67

Dari 15 orang responden terlihat jawaban dengan rerata score tertinggi dari tiap indikator semuanya menyatakan sebelum penerapan system informasi keuangan ada pada skala jawaban “Netral” atau dapat dikatakan bahwa mereka relatif tidak bisa menilai apakah Kualitas Proses pekerjaan mampu memecahkan masalah yang di hadapi sehinga pekerjaan tersebut akan berhasil dalam mencapai tujuan yang di tetapkan, apakah Kuantitas kerja (Jumlah/Unit), Ketepatan waktu, Kualitas Mutu pekerjaan, Kuantitas Target/Hasil pekerjaan, lebih baik sebelum penerapan system informasi keuangan, namun setelah mereka melakukan pekerjaan dengan menggunakan aplikasi system informasi keuangan, maka rerata mereka memberikan jawaban pada skala jawaban “Setuju” bahwa Kualitas Proses pekerjaan mampu memecahkan masalah yang di hadapi sehinga pekerjaan tersebut akan berhasil dalam mencapai tujuan yang di tetapkan, apakah Kuantitas kerja (Jumlah/Unit), Ketepatan waktu, Kualitas Mutu pekerjaan, Kuantitas Target/Hasil pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan produktifitas kerja karyawan sebelum dan sesudah menggunakan system informasi keuangan, dimana rata-rata jawaban karyawan/responden menyatakan “Setuju” bahwa setelah penggunaan system informasi keuangan menyatakan bahwa Kualitas Proses pekerjaan mampu memecahkan masalah yang dihadapi sehinga pekerjaan tersebut akan berhasil dalam mencapai tujuan yang di tetapkan, Kuantitas kerja (Jumlah/Unit), Ketepatan waktu, Kualitas Mutu pekerjaan, Kuantitas Target/Hasil pekerjaan meningkatkan produktifitas kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mandiri Kupang.

Kesimpulan

Dari hasil analisis uji paired sample test menunjukkan adanya perbedaan produktifitas kerja karyawan sebelum dan sesudah menggunakan sistem informasi laporan keuangan. Sistem Informasi Keuangan yang diterapkan pada KSU. Tunas Mandiri Kupang dapat diterapkan pada Koperasi Serba Usaha yang lainnya di Kota Kupang dan sekitarnya agar produktifitas kerja karyawannya lebih produktif.

Hasil Penelitian dimana Sistem Informasi Laporan Keuangan yang dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan, maka koperasi ataupun badan usaha yang lain agar dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawannya, maka dapat menerapkan sistem informasi laporan keuangan yang ada agar penyajian laporan keuangan dapat cepat, tepat dan relevan.

Daftar Pustaka

- Bahri, S. (2016). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kota Serang. *Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*.
- Batilmurik., Noermijati., AcmadSudiro., & Fatur, R. (2019). *Organizational commitment of police officers: A static study technique in Indonesian national police*.
- Batilmurik, R., Sudiro, A., Noermijati, N., & Rohman, F. (2020). The Role Of Organizational Citizenship Behavior As Relations Mediator: Study Of Personality And Performance Of Police In Indonesia. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9, 133–140.

- Fareed, M., Noor, W. S., Isa, M. F., & Salleh, S. S. (2016). Developing human capital for sustainable competitive advantage: The roles of organizational culture and high performance work system. *Journal of Economic & Management Perspectives*, 10 No 4, 655–673.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFE.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran*. Refika Aditama.
- Sulistiyani. (2004). *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Gava Media.
- Yusup, M., & Sudrajat, J. (2014). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penerimaan Kas Terhadap Pengendalian Pendapatan Pada Perum Damri Bandung. *In Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol. 8, No.