

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI KEUANGAN,
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MODAL
INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. METRO
MAKMUR JAYA
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**DESI NATALIA SIMAMORA
17.833.0324**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)28/6/22

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI KEUANGAN,
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MODAL
INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. METRO
MAKMUR JAYA
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**DESI NATALIA SIMAMORA
17.833.0324**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)28/6/22

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI KEUANGAN,
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MODAL
INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. METRO
MAKMUR JAYA
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

**OLEH:
DESI NATALIA SIMAMORA
17.833.0324**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

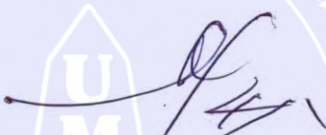
Document Accepted 28/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)28/6/22

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Keuangan, Sistem Informasi Akuntansi dan Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Makmur Jaya Medan
Nama : **DESI NATALIA SIMAMORA**
NPM : 17.833.0324
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing


(Drs. Ali Usman Siregar, M.Si)
Pembimbing

Mengetahui :



(Ahmad Rafiq, BBA(Hons), MMgt, Ph.D., CIMA)
Dekan


(Rana Fathinah Ananda, SE., M.Si)
Ka. Prodi Akuntansi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 02/Februari/2022

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dan sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 02 Februari 2022



DESI NATALIA SIMAMORA

NPM: 178330324

**HALAM PERNYATAAN ATAS PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DESI NATALIA SIMAMORA
NPM : 178330324
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive royalty free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Keuangan, Sistem Informasi Akuntansi dan Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Makmur Jaya Medan.** Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 02 Februari 2022

Yang Menyatakan,

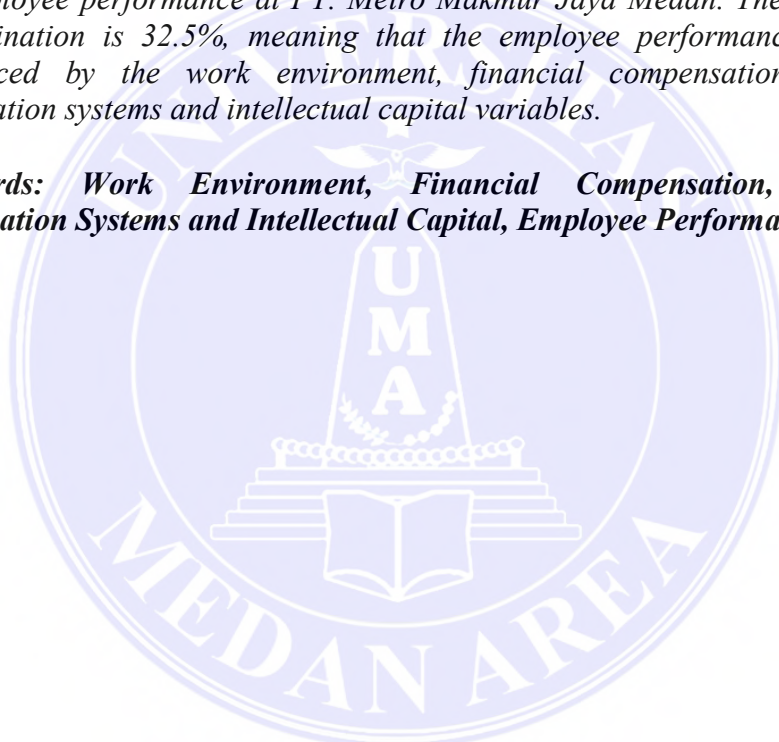


DESI NATALIA SIMAMORA
NPM: 178330324

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, financial compensation, accounting information systems and intellectual capital on the performance of employees at PT. Metro Makmur Jaya Medan. The type in this research is associative. The sample is 150 employees who work at PT. Metro Makmur Jaya Medan. The data collection technique used in this study was a questionnaire collection technique. The results showed that the work environment had a positive and significant effect on employee performance. Financial compensation has a positive and significant effect on employee performance. The accounting information system has a positive and significant effect on employee performance. Intellectual capital has a positive and significant effect on employee performance. The work environment, financial compensation, accounting information systems and intellectual capital have a positive and significant effect on employee performance at PT. Metro Makmur Jaya Medan. The coefficient of determination is 32.5%, meaning that the employee performance variable is influenced by the work environment, financial compensation, accounting information systems and intellectual capital variables.

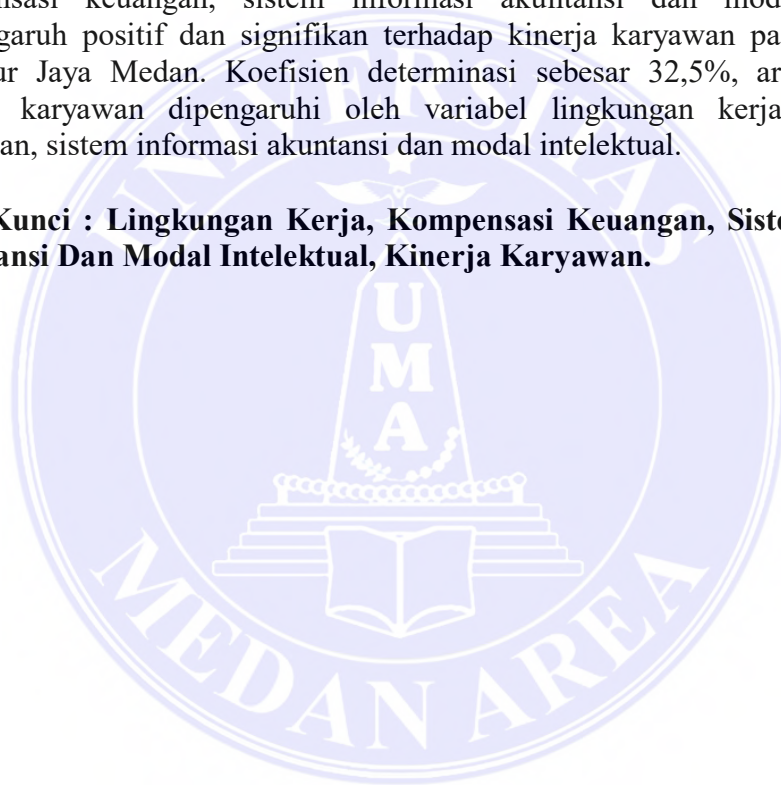
Keywords: *Work Environment, Financial Compensation, Accounting Information Systems and Intellectual Capital, Employee Performance.*



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi keuangan, sistem informasi akuntansi dan modal intelektual terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan. Jenis pada penelitian ini adalah asosiatif. Sampel berjumlah 150 orang karyawan yang bekerja pada PT. Metro Makmur Jaya Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik pengumpulan dengan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kompensasi keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Modal intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Lingkungan kerja, kompensasi keuangan, sistem informasi akuntansi dan modal intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan. Koefisien determinasi sebesar 32,5%, artinya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, kompensasi keuangan, sistem informasi akuntansi dan modal intelektual.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi Keuangan, Sistem Informasi Akuntansi Dan Modal Intelektual, Kinerja Karyawan.



RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Medan pada tanggal 12 November 1998 dari Ayah Lamhot Simamora dan Ibu Paruliana Manurung sebagai Anak kedua dari tiga bersaudara. Pada tahun 2016 peneliti lulus dari SMA Swasta Khatolik Tri Sakti Medan dan pada Tahun 2017 peneliti terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Skripsi ini menjadi salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Universitas Medan Area. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Keuangan, Sistem Informasi Akuntansi dan Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan”.

Terima kasih peneliti sampaikan kepada:

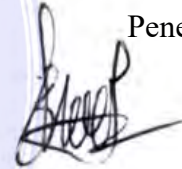
1. Kedua orang tua saya yang telah berjuang untuk menafkasi dan bekerja keras untuk membiayai perkuliahan saya serta memberi dukungan doa dan semangat sehingga terselesaikannya skripsi saya ini.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc., Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Rana Fathinah Ananda, SE, M.Si., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs. Ali Usman Siregar, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan kepada peneliti sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Ibu Dr. Hj. Sari Bulan SE MMA., selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran dan masukan kepada peneliti selama penelitian berlangsung.
7. Ibu Linda Lores Purba, SE, M.Si, selaku Dosen Pembanding yang telah memberikan peneliti saran dan masukan selama penelitian ini berlangsung.
8. Ibu Desy Astrid Anindya, SE., MAk., selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan sarannya kepada peneliti.
9. Seluruh Dosen dan Staf Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

10. Sahabat peneliti, Lucky dan Indah yang selalu memberi semangat dan dukungan Doa serta memberikan waktu luang untuk mendengarkan cerita saya.
11. Teman peneliti, Vera Padelin Lubis, Eli Tesalonika Sitepu, Nadya Putri Andini, Ananda Salsabilla, Desy Farianda Simbolon yang telah memberi dukungan serta semangat dan membantu peneliti dalam masa perkuliahan dan sama-sama berjuang menyelesaikan skripsi untuk mendapatkan gelar sarjana.

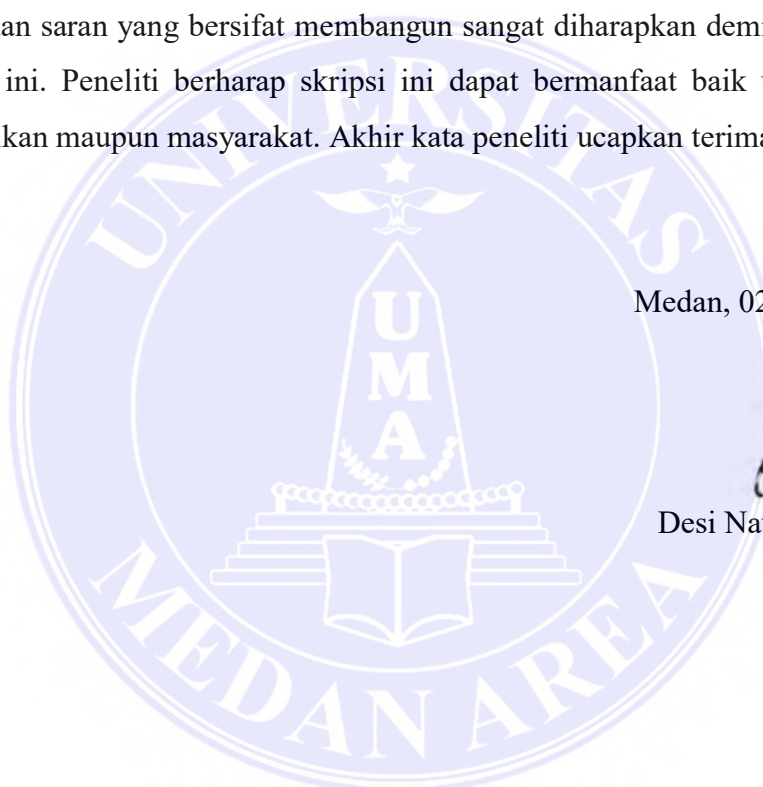
Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Medan, 02 Februari 2022

Peneliti



Desi Natalia Simamora



DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Kinerja Karyawan	8
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.1.2. Tujuan Kinerja Karyawan.....	9
2.1.3. Manfaat Kinerja Karyawan.....	9
2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan.....	10
2.2. Lingkungan Kerja.....	11
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	11
2.2.2. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja.....	12
2.2.3. Manfaat Lingkungan Kerja	13
2.2.4. Indikator Lingkungan Kerja.....	13
2.3. Kompensasi Keuangan.....	13
2.3.1. Pengertian Kompensasi Keuangan.....	13
2.3.2. Tujuan Kompensasi Keuangan	14
2.3.3. Komponen Kompensasi Keuangan	15
2.3.4. Indikator Kompensasi Keuangan	15

2.4. Sistem Informasi Akuntansi.....	16
2.4.1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi.....	16
2.4.2. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi.....	17
2.4.3. Komponen Sistem Informasi Akuntansi	17
2.4.4. Indikator Sistem Informasi Akuntansi	18
2.5. Modal Intelektual	18
2.5.1. Pengertian Modal Intelektual	18
2.5.2. Karakteristik Penilaian Modal Intelektual	20
2.5.3. Komponen Modal Intelektual	20
2.5.4. Indikator Modal Intelektual.....	21
2.6. Penelitian Terdahulu	21
2.7. Kerangka Konseptual.....	25
2.8. Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III: METODE PENELITIAN.....	29
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	29
3.1.1. Jenis Penelitian.....	29
3.1.2. Lokasi Penelitian.....	29
3.1.3. Waktu Penelitian	29
3.2. Populasi dan Sampel	30
3.2.1. Populasi	30
3.2.2. Sampel.....	30
3.3. Defenisi Operasional.....	31
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	33
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.6. Teknik Analisis Data.....	33
3.6.1. Uji Statistik Deskriptif	33
3.6.2. Uji Kualitas Data.....	34
3.6.2.1. Uji Validitas.....	34
3.6.2.2. Uji Reliabilitas.....	34
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	35
3.6.3.1. Uji Normalitas	35
3.6.3.2. Uji Multikolenieritas	35

3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	36
3.6.4. Uji Regresi Linear.....	36
3.6.5. Uji Hipotesis.....	37
3.6.5.1. Uji Parsial (Uji t).....	37
3.6.5.2. Uji Simultan (Uji F).....	38
3.6.5.3. Koefisien Determinasi.....	38
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1. Hasil.....	39
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	39
4.1.2. Deskripsi Hasil Penelitian.....	42
4.1.2.1. Deskripsi Responden.....	42
4.1.2.2. Deskripsi Jawaban Responden.....	45
4.2. Pembahasan.....	50
4.2.1. Uji Statistik Deskriptif.....	50
4.2.2. Uji Kualitas Data.....	51
4.2.3. Uji Asumsi Klasik.....	54
4.2.4. Uji Regresi Linear Berganda.....	58
4.2.5. Uji Hipotesis.....	60
4.2.6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	65
4.2.7. Pengaruh Kompensasi Keuangan Terhadap Kinerja Karyawan.....	65
4.2.8. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan.....	66
4.2.9. Pengaruh Modal Intektual Terhadap Kinerja Karyawan.....	66
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
5.1. Kesimpulan.....	68
5.2. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1. Penelitian terdahulu.....	21
3.1. Jadwal Penelitian.....	29
3.2. Populasi Penelitian.....	30
3.3. Defenisi Operasional Variabel.....	31
4.1.1. Usia Responden.....	43
4.1.2. Jenis Kelamin Responden.....	44
4.1.3. Pendidikan Responden.....	44
4.1.4. Hasil Jawaban Responden.....	45
4.2.1. Uji Statistik Deskriptif.....	50
4.2.2. Uji Validitas.....	51
4.2.3. Uji Reliabilitas.....	54
4.2.4. Uji Multikolenieritas.....	56
4.2.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	58
4.2.6. Uji t.....	61
4.2.7. Uji F.....	63
4.2.8. Koefisien Determinasi.....	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1. Kerangka Konseptual	22
4.2.1. Grafik Histogram	55
4.2.2. Grafik Normal P-Plot	55
4.2.3. Grafik Scatterplot	57



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Lampiran Penelitian.....	74
Lampiran 2. Master Data Sampel dan Variabel Penelitian.....	81
Lampiran 3. Hasil Uji Statistika.....	84
Lampiran 4. Hasil Penelitian.....	86
Lampiran 5. Surat Izin Penelitian.....	89
Lampiran 6. Surat Balasan Izin Penelitian.....	90



BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan di bidang bisnis di Indonesia saat ini terbilang semakin meningkat sehingga membuat persaingan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya berlomba-lomba untuk menjadi yang terunggul dari yang lain. Dampak yang terjadi karena dunia usaha yang semakin berkembang pesat salah satunya ialah adanya pemilik dari suatu usaha yang saling bersaing satu dan lainnya guna meraih pangsa pasar. Adanya persaingan menjadikan para pemilik usaha sadar bahwa aset-aset yang dimiliki para pengusaha tersebut dibutuhkan pemanfaatan di dalamnya demi meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kembangkan laba secara kompetitif.

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi perusahaan dan patut untuk diperhatikan dengan baik. Kinerja karyawan yang baik akan sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan agar perusahaan dapat tetap berdiri. Mangkunegara (2015:67) kinerja dapat dikatakan sebagai sebuah prestasi kerja ataupun suatu hasil yang diraih oleh karyawan setelah karyawan tersebut melakukan pekerjaannya dengan hasil yang berkualitas dan kuantitas sesuai dengan apa yang harus dipertanggung jawabkannya di dalam bekerja. Kinerja karyawan yang baik tidak bisa terjadi secara otomatis atau memiliki mekanisme tertentu, maka dalam memastikannya perlu dilakukan penilaian pada pekerjaan yang telah dilakukan oleh setiap karyawan.

Pada sebuah perusahaan diperlukan adanya lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik tanpa ada

gangguan. Anitha (2014:310), adanya dukungan manajemen dalam menumbuhkan lingkungan kerja menunjukkan perhatian yang dibutuhkan oleh setiap karyawan di setiap divisi pekerjaan, kemudian memberi umpan balik secara positif dan memacu karyawan di dalam berinovasi untuk menumbuh kembangkan kemampuan dan memacu karyawan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan-pekerjaan karyawan tersebut. Menurut Anitha (2014:310), Lingkungan tempat kerja yang berarti akan membantu karyawan untuk fokus pada pekerjaan dan kerukunan antarpribadi sehingga dianggap sebagai penentu utama *employee engagement*.

Selain itu, kompensasi keuangan juga sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan, seperti uang lembur, tunjangan, upah dari hasil kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan demi menunjang kinerja dari setiap karyawan. Hal ini akan menjadikan setiap karyawan akan bersemangat dalam bekerja dan melakukan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, maka kinerja yang baik akan tercapai. Menurut Handoko (2016:125) kompensasi keuangan yang diterima setiap karyawan berupa imbalan yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi yang telah mereka lakukan dan kompensasi juga menjadi salah satu dasar dari setiap karyawan dalam bekerja. Kompensasi dapat diartikan sebagai salah satu kiat dari divisi sumber daya manusia/personalia di dalam menumbuhkan prestasi seorang karyawan di tempat ia bekerja, memberi motivasi dan memberi karyawan nilai atas kepuasan dalam melakukan pekerjaan.

Sistem informasi akuntansi adalah sebuah sistem yang dimana memberikan informasi dan metode keuangan perusahaan. Setiap karyawan wajib mengetahui sistem informasi keuangan dengan baik agar setiap karyawan

mengetahui cara bagaimana untuk mengelola keuangan baik dari segi pengeluaran dan pendapatan agar meningkatkan kualitas kerja setiap karyawan. Menurut Romney dan Steinbart (2014:11) Sistem Informasi Akuntansi adalah alat, sumber daya dan modal yang ada pada suatu perusahaan guna mempertanggung jawabkan kegiatan perusahaan dalam menyiapkan informasi-informasi data laporan keuangan, mengumpulkan data kegiatan operasional perusahaan dan memproses transaksi-transaksi yang terjadi pada perusahaan. Menurut Susanto (2013:120), Agar pelaksanaan kegiatan Sistem Informasi Akuntansi dalam suatu perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan membutuhkan Sistem Informasi Akuntansi yang efektif, efisien dan dapat diandalkan, khususnya menyajikan informasi yang berguna bagi pihak internal dalam membuat keputusan dan pihak eksternal yang membutuhkan informasi tersebut.

Modal intelektual juga harus dimiliki oleh setiap karyawan, memiliki kemampuan, skill dalam bekerja, mampu menghadapi masalah yang ada, bertanggungjawab atas pekerjaannya, kemampuan dalam berkomunikasi agar kinerja meningkatkan kualitas kerja setiap karyawan. Fathi, et al (2013:9), Modal Intelektual adalah jawaban atas adanya model terbaru di dalam menghitung nilai yang sebenarnya dari suatu perusahaan (penilaian kinerja) dimana berlandaskan hal tersebut tidak dapat ditetapkan di dalam akuntansi keuangan yang memiliki sifat tradisional. Model intelektual merupakan pengalaman, sinergi pengetahuan perusahaan, suatu hubungan, proses, inovasi, penemuan, keberadaan pasar dan pengaruh masyarakat.

Hal ini pula yang terjadi atau yang sedang dialami oleh PT. Metro Makmur Jaya Medan, dimana bisnis ritel ini sangat banyak didatangi oleh

konsumen setiap harinya. Dihadapkan dengan berbagai sifat yang berbeda, maka setiap karyawan diwajibkan harus mampu menghadapi setiap konsumen dengan berbagai sifat yang berbeda yang datang membeli barang ke ritel tersebut. Jika sudah adanya dirasakan oleh setiap karyawan lingkungan kerja yang baik, kompensasi keuangan yang diberikan perusahaan setimpal dengan pekerjaan, sistem informasi keuangan yang jelas dan terstruktur dan modal intelektual yang baik, maka setiap karyawan akan mampu menghadapi pekerjaan mereka dan permasalahan yang ada dengan baik, dan hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Beberapa faktor yang ada dalam penelitian-penelitian sebelumnya memiliki pengaruh kinerja dan juga peningkatannya, diantaranya ialah Lingkungan kerja (Lina dan Silvianita, 2019:110), Kompensasi Keuangan (Pitriyani dan Halim, 2020:63), Sistem Informasi Akuntansi (Prastika dan Purnomo, 2014:6) (Saraswati dan Subagio, 2019:13), dan Modal Intelektual (Zuliyati et al 2017:183) (Obeidat, 2016:3).

PT. Metro Makmur Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ritel modern yang menjual kebutuhan rumah tangga, peralatan anak sekolah dan lain sebagainya seperti makanan, minuman dan peralatan pria atau dapat disebut juga sebagai supermarket. Pada perusahaan ini terdapat beberapa masalah dengan lingkungan kerja, kompensasi keuangan, sistem informasi akuntansi dan modal intelektual sehingga sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang tidak selalu bersih mengakibatkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja, pencahayaan ruangan, dan suhu udara yang kurang nyaman saat bekerja, dan juga penataan barang-barang yang kurang rapi, baik dari

segi tata warna, dan penempatan barang, dekorasi tempat kerja dan musik yang dipasang pada area kerja toko yang monoton serta kurangnya keamanan dalam bekerja. Pada bagian kompensasi, kompensasi yang diterima oleh karyawan bekerja pada perusahaan tersebut dimana terkadang kurang sesuai dengan banyaknya tugas-tugas yang diberikan, seperti gaji yang kurang sesuai dan intensif yang diberikan pada saat lembur kerja. Juga fasilitas kantor yang kurang memadai, diperlukan adanya pembaharuan seperti pergantian fasilitas terbaru agar mempermudah kinerja.

Sistem informasi akuntansi yang kurang dipahami karyawan dan kurangnya pemberian pelatihan ulang kepada setiap karyawan dalam proses kerja mengakibatkan tidak efektifnya suatu kinerja karyawan, kesulitan dalam mengakses informasi perusahaan terutama akses informasi mengenai keuangan perusahaan, serta keterbatasan alat yang digunakan untuk mengolah dokumen-dokumen keuangan baik secara fisik maupun data dari komputer. Modal Intelektual yang seharusnya ada pada karyawan, tidak atau belum maksimal seperti pengetahuan, *skill*, dan pengalaman yang karyawan miliki dalam mengelola perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Keuangan, Sistem Informasi Akuntansi dan Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Makmur Jaya Medan.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas rumusan masalah yang dapat diambil adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan?
2. Apakah kompensasi keuangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan?
3. Apakah sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan?
4. Apakah modal intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan?
5. Apakah lingkungan kerja, kompensasi keuangan, sistem informasi manajemen dan modal intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan?

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini mengacu pada perumusan masalah yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi keuangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh modal intelektual terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi keuangan, sistem informasi akuntansi dan modal intelektual terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan.

I.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai sumber informasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, kompensasi keuangan, sistem informasi akuntansi dan modal intelektual terhadap kinerja karyawan dan memperbaikinya.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Sebagai sumber informasi dan pengetahuan dan membantu memberikan gambaran yang lebih jelas bagi para peneliti yang ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi keuangan, sistem informasi akuntansi, dan modal intelektual terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk Peneliti Sendiri

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi keuangan, sistem informasi akuntansi, dan modal intelektual terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2015:67) kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi atas hasil kerja atau hasil yang diraih seorang karyawan atas pekerjaan yang telah disiapkan dengan sebuah hasil yang memiliki kualitas yang baik dan mempunyai kuantitas yang sesuai dengan setiap tugas yang perlu dipertanggung jawabkan karyawan tersebut.

Menurut Sumual (2017:64), penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/publik sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan bisa di naikkan jabatannya ke posisi yang lebih baik lagi. Kinerja karyawan yang baik tidak bisa terjadi secara otomatis atau memiliki mekanisme tertentu, maka dalam memastikannya perlu dilakukan penilaian pada pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.

Mahmudi (2010: 20), kinerja ialah tatanan tahap yang merupakan suatu konstruk multi deminsional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya: Faktor kepemimpinan, Faktor personal/individual, Faktor sistem, Faktor tim, dan Faktor kontekstual (situasional).

Menurut Rivai (2011:554), kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu perilaku nyata yang diperlihatkan oleh setiap karyawan yang aktif bekerja sebagai suatu prestasi sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Penilaian kinerja merupakan sistem yang ada secara resmi dan memiliki struktur yang dipergunakan di dalam memperhitungkan, menilai dan juga memberikan pengaruh sifat yang berhubungan dengan suatu *attitude*, pekerjaan, dan hasil, dimana tingkat ketidakhadiran juga termasuk di dalamnya.

Menurut Bangun (2012: 231), Kinerja Karyawan (*employee performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang telah didapat setiap karyawan atas dasar ketentuan-ketentuan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja dari setiap karyawan setelah karyawan tersebut selesai dalam melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya di dalam suatu waktu tertentu.

2.1.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2011:552), terdapat beberapa tujuan dari dilakukannya penilaian kinerja karyawan pada dasarnya yaitu :

1. Menumbuhkan adab-adab atau etika saat bekerja.
2. Meningkatkan motivasi-motivasi dalam bekerja.
3. Agar dapat mengetahui level kinerja karyawan sampai dengan saat ini.
4. Agar dapat memacu rasa pertanggungjawaban dari karyawan itu sendiri.
5. Mengembangkan sumber daya manusia (pemindahan tugas), misalnya melakukan transfer atau mutasi pada karyawan, perputaran antar perusahaan (apabila memiliki cabang), perubahan jabatan, dan pelatihan guna mengembangkan pengetahuan.
6. Berguna dalam membantu dan memacu karyawan agar dapat berinovasi untuk memperbaiki lagi kinerja.
7. Agar dapat memacu karyawan menjadi lebih bertanggung jawab.
8. Alat dalam meraih umpan balik dari karyawan guna meluruskan metode-metode pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan perencanaan karier di masa mendatang.

2.1.3 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2011 : 563) manfaat dari dilakukannya penilaian atas kinerja karyawan adalah :

1. Manfaat yang dinilai bagi karyawan ialah :
 - a. Menambahkan motivasi-motivasi kepada karyawan
 - b. Menambahkan nilai-nilai kepuasan atas kerja karyawan bersangkutan
 - c. Memperlihatkan transparansi yang sesuai dengan standar sehingga hasil sesuai dengan apa yang diharapkan
 - d. Memiliki kesempatan berhubungan (sesuai pekerjaan) secara vertikal/ke atas
 - e. Meningkatkan arti-arti dari nilai pribadi
2. Manfaat penilaian kinerja bagi para penilai,
 - a. Menambahkan rasa puas dalam bekerja
 - b. Merupakan peluang dalam memperhitungkan dan mengidentifikasi tendensi atas kinerja dari karyawan.
 - c. Menambahkan rasa puas atas kerja baik yang berasal dari para manajer maupun para karyawan.

- d. Menjadi sarana dalam menumbuhkan nilai-nilai motivasi karyawan.
 - e. Mampu mengidentifikasi ruang-ruang dalam merotasi antar satu karyawan dengan karyawan lainnya.
3. Manfaat penilaian kinerja bagi setiap perusahaan.
 - a. Mengubah menjadi lebih baik lagi seluruh jalinan divisi-divisi dalam perusahaan.
 - b. Menambahkan nilai kualitas dari komunikasi.
 - c. Menumbuhkan seluruh nilai-nilai motivasi para karyawan.
 - d. Menambahkan pandangan secara luas mengenai tugas-tugas yang dikerjakan oleh setiap karyawan.

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:233), Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan, diantaranya:

1. Jumlah pekerjaan
Jumlah/kuantitas dari hasil pekerjaan yang dikerjakan setiap karyawan secara sendiri maupun kelompok menjadi syarat standar suatu pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan
Adanya keharusan di dalam memenuhi syarat guna mendapat hasil pekerjaan yang sesuai kualitasnya dengan apa yang telah ditentukan bagi setiap karyawan dalam perusahaan.
3. Ketepatan waktu
Setiap pekerjaan perlu diselesaikan dengan tepat waktu, dikarenakan pekerjaan tersebut mempunyai ketergantungan dengan pekerjaan lain yang akan segera dikerjakan.
4. Kehadiran.
Kehadiran karyawan dibutuhkan di dalam beberapa jenis pekerjaan dengan waktu kehadiran selama delapan jam/hari dan lima hari kerja/minggu.
5. Kemampuan dalam bekerja sama.
Beberapa pekerjaan perlu dikerjakan hingga selesai oleh dua karyawan atau bahkan lebih, maka dari itu perlu adanya kerja sama di antara setiap karyawan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2011:183), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu atau apa saja yang berada pada sekitar setiap karyawan yang mampu memberikan pengaruh pada karyawan pada saat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Sedarmayanti (2017:27), Lingkungan kerja terbagi ke dalam dua jenis yaitu lingkungan fisik dan juga lingkungan non fisik. Untuk lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi lingkungan yang berbentuk fisik ada di daerah tempat karyawan bekerja yang mampu memberikan pengaruh kepada karyawan secara langsung ataupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kondisi yang terjadi dan ada serta berhubungan dengan pekerjaan, seperti hubungan yang terjadi dengan atasan serta hubungan yang terjadi antar sesama rekan kerja, dan hubungan yang terjadi dengan para bawahan.

Dalam kaitan ini Sedarmayanti (2017:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan tugas-tugas dengan baik, dimana pada akhirnya mencapai pada hasil yang dianggap sudah optimal jika adanya keadaan lingkungan yang sesuai.

Menurut Anitha (2014:310), salah satu faktor kunci yang mendorong kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, manajemen yang menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung pada umumnya memperlihatkan adanya bentuk perhatian guna sebagai kebutuhan dan perasaan yang dimiliki karyawan, memberi umpan balik bersifat positif dan memacu para karyawan dalam menyampaikan keprihatinan yang terjadi, untuk mengembangkan keterampilan baru dan untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Lingkungan tempat kerja yang berarti akan membantu karyawan untuk fokus pada pekerjaan dan kerukunan antar pribadi sehingga dianggap sebagai penentu utama *employee engagement*.

Sedangkan menurut Sihombing (2010:134) lingkungan kerja merupakan faktor selain dari manusia baik berbentuk fisik maupun berbentuk non fisik di dalam organisasi/perusahaan. Faktor fisik diantaranya adalah kesesakan dan kepadatan karyawan maupun barang, peralatan untuk bekerja, kebisingan, suhu ruangan tempat kerja, dan sebesar apa ruang kerja. Non fisik seperti hubungan antara pekerja dalam perusahaan atau atasan dan bawahan.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kehidupan baik kehidupan secara fisik, social maupun psikologi para karyawan di dalam ruang lingkup perusahaan

dimana lingkungan tersebut berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas seorang karyawan.

2.2.2 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2011:183), Kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Aspek-aspek lingkungan kerja yang dapat memberikan dampak positif kepada para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal.

Menurut Nitisemito (2011:183) diantaranya:

1. Lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk, dan rindang
2. Tempat kerja yang dapat memberikan rasa aman saat bekerja
3. Tersedianya alat-alat memadai
4. Tersedianya ruang kerja yang memiliki penerangan cukup baik

2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2013: 26), manfaat dengan adanya lingkungan kerja ialah mampu menciptakan semangat untuk bekerja, agar menjadikan prestasi dan produktivitas kerja semakin bertambah. Manfaat yang didapat dari bekerja dengan karyawan-karyawan yang telah termotivasi ialah tugas-tugas dalam bekerja bisa diselesaikan dengan tepat waktu. Sehingga tugas-tugas yang diberikan dapat selesai dengan baik dan sesuai standard yang benar dalam waktu yang telah ditentukan. Suatu prestasi kerja dari karyawan akan selalu diawasi, tanpa perlu terlalu banyak perhatian dari atasan dan semangat kerjanya menjadi lebih tinggi lagi.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25), menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Penerangan maupun cahaya ditempat kerja
2. Temperature suhu udara di tempat kerja
3. Kelembapan udara di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja

6. Bau yang tidak sedap ditempat kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja
9. Music di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja.

2.3 Kompensasi Keuangan

2.3.1 Pengertian Kompensasi Keuangan

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi keuangan dapat diartikan sebagai seluruh pendapatan yang diterima oleh para pekerja dimana pendapatan tersebut bersifat uang, barang secara langsung ataupun barang secara tidak langsung sebagai imbalan dari jasa (pekerjaan) yang dilaksanakan untuk perusahaan. Pembentukan sistem prosedur kompensasi yang dilakukan dengan efektif menjadi hal penting dari manajemen SDM dikarenakan dapat membantu menarik para pekerja dan mempertahankan para pekerja yang memiliki bakat. Selain dari pada itu kompensasi yang ada pada perusahaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja menjadi lebih strategis.

Menurut Nawawi (2011:314). Kompensasi dapat diartikan sebagai *reward* atau hadiah yang diberi kepada para pekerja yang sudah memberi partisipasi dalam mencapai tujuannya, dengan cara melakukan tugas. Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi dapat dikatakan sejumlah paket yang diusulkan oleh perusahaan pada para pekerja yang dianggap imbalan atas tenaga yang digunakan pekerjanya.

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi ialah berupa *reward* atau imbalan yang diberikan secara langsung ataupun tidak langsung, finansial ataupun non-finansial, secara *fair* dan juga layak pada para karyawan, sebagai umpan balik positif atau penggunaan jasanya guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi ialah suatu imbalan baik berupa uang maupun barang yang diberikan kepada karyawan oleh tempat dimana karyawan tersebut bekerja, sebagai *reward*

atau penghargaan atas hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

2.3.2 Tujuan Kompensasi Keuangan

Menurut Handoko (2016:54) tujuan dengan adanya pemberian tunjangan yang disebut kompensasi keuangan adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan personalia yang bersifat *qualified*.
2. Menjaga setiap karyawan yang sudah ada sekarang guna mencegah rotasi karyawan, prosedur pemberian upah perlu dipertahankan agar tetap bersaing dengan perusahaan lainnya.
3. Menjamin keadilan.
4. Menghargai etika bekerja yang diinginkan.
5. Mengawasi transaksi-transaksi pengeluaran.
6. Menjalankan semua peraturan yang berlaku/ legal.

2.3.3 Komponen Kompensasi Keuangan

Menurut Notoatmodjo (2010:120), komponen kompensasi keuangan terbagi pada tiga komponen yaitu:

1. Dalam dalam komponen kompensasi ialah kompensasi yang tetap diberikan kepada karyawan secara terjadwal, bisa berupa gaji/upah.
2. Komponen berupa insentif, program yang dirancang dalam memberikan imbalan pada karyawan dikarenakan kinerja yang baik. Insentif pada umumnya berbentuk bonus maupun pembagian keuntungan.
3. Komponen ketiga dari kompensasi keuangan yaitu berupa tunjangan yang lazimnya disebut sebagai kompensasi yang bersifat tidak langsung. Tunjangan yang dimaksud diantaranya ialah liburan, asuransi, kesehatan, dan lain-lain.

2.3.4 Indikator Kompensasi Keuangan

Hasibuan (2017:86) menyampaikan beberapa dimensi dan indikator dari kompensasi keuangan yaitu:

1. Kompensasi Langsung
 - a. Gaji
 - b. Insentif
2. Kompensasi Tidak Langsung
 - a. Fasilitas Kantor
 - b. Tunjangan Hari Raya
 - c. Tunjangan Kesehatan
 - d. Seragam

2.4 Sistem Informasi Akuntansi

2.4.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Mulyadi (2010:205) bahwa Sistem Informasi Akuntansi Penjualan merupakan suatu sistem yang memberikan informasi yang mengorganisasikan prosedut-prosedur dan juga metode-metode yang telah ditetapkan dalam menganalisis, menghasilkan, menyebar luaskan dan mendapatkan informasi-informasi untuk mendorong dalam mengambil keputusan tentang penjualan.

Menurut Romney dan Steinbart (2014:11) Sistem Informasi Akuntansi merupakan alat dalam perusahaan, sumber daya manusia, dan modal di dalam organisasi atau perusahaan yang memberi tanggung jawab dalam mempersiapkan informasi data keuangan, mengumpulkan data-data tersebut dan memproses transaksi-transaksi perusahaan.

Menurut Susanto (2013:120), Sistem informasi akuntansi dapat diartikan sebagai berbagai komponen yang saling berhubungan satu dan lainnya untuk saling bekerja sama di dalam memproses data, mengumpulkan data, menyimpan data informasi keuangan yang nantinya akan dipakai dalam membantu mengambil keputusan dalam organisasi, pengendalian, dan memberi bentuk/rupa di perusahaan. Supaya implementasi kegiatan pada perusahaan dapat berjalan dengan lancar, lazimnya perlu sistem informasi akuntansi (SIA) yang efisien, efektif, dan dapat diandalkan, terutama memberi informasi yang berguna untuk pihak-pihak internal perusahaan dalam mengambil keputusan dan pihak-pihak eksternal yang butuh akan informasi tersebut.

Menurut Krismiaji (2010:4), Sistem informasi akuntansi bisa juga dikatakan sebagai sistem yang di dalamnya terdapat proses-proses pengolahan data dan transaksi-transaksi untuk memberikan informasi yang dianggap bermanfaat dalam membuat rencana, melakukan kendali dan operasi bisnis. Penerapan SIA mempunyai hubungan dengan sistem yang lebih besa/lebih kecil.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang memproses data dan transaksi keuangan dalam suatu perusahaan yang disusun secara sistematis dan akurat agar dapat menentukan pelaksanaan perencanaan perusahaan di hari mendatang.

2.4.2 Tujuan penyusunan sistem informasi

Menurut Diana dan Setiawati (2011:3) tujuan sistem informasi akuntansi (SIA), adalah sebagai berikut:

1. Mengamankan harta dan kekayaan perusahaan. Harta maupun kekayaan yang dimaksudkan mencakup persediaan barang dagangan, kas perusahaan; termasuk aset tetap dari perusahaan.
2. Memberikan hasil yang beragam berisi informasi yang berguna dalam mengambil keputusan.
3. Memberikan hasil berupa informasi yang berguna bagi pihak eksternal.
4. Memberikan hasil berupa informasi yang berguna dalam penilaian kinerja bagi karyawan maupun divisi.
5. Menyiapkan data-data pada masa lalu yang berguna dalam kepentingan audit.
6. Memberikan hasil berupa informasi dalam penyusunan dan evaluasi anggaran perusahaan.
7. Memberikan hasil berupa informasi yang dibutuhkan di dalam aktivitas perencanaan dan pengendalian.

2.4.3 Komponen Sistem informasi Akuntansi

Menurut Susanto (2013:207), Sistem informasi akuntansi (SIA) mampu memberikan hasil berupa informasi keuangan yang berkualitas, serta dapat dipergunakan dan bisa dipercaya melalui dukungan yang berasal dari komponen-komponen sistem informasi akuntansi (SIA). Maka komponen-komponen sistem informasi akuntansi (SIA) yaitu:

1. Software
2. Hardware
3. Prosedur
4. Brainware
5. Teknologi Jaringan Telekomunikasi
6. Database dan Sistem Manajemen Database.

2.4.4 Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Adapun dimensi dari kualitas sistem informasi akuntansi menurut Susanto (2013:39) yaitu sebagai berikut :

1. Efisiensi
Efisiensi merupakan dimensi sistem informasi akuntansi (SIA) yang menggunakan sumber dayanya dengan optimal.
2. *Accessibility* (kemudahan akses)
Kemudahan akses (*accessibility*) merupakan dimensi kualitas sistem informasi (SI) dimana informasi yang dibutuhkan bisa diakses dengan mudah dari sistem informasi akuntansi (SIA).
3. Integrasi (integrasi).
Integrasi (*integration*) merupakan dimensi sistem informasi akuntansi (SIA) dimana seluruh komponen yang ada di dalam sistem (*software, hardware, database, brainware*, jaringan komunikasi dan prosedur) bersinergi pada sistem informasi akuntansi (SIA) guna mengolah data-data keuangan menjadi suatu informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen dalam membentuk proses pada pengambilan keputusan.

2.5 Modal Intelektual

2.5.1 Pengertian Modal Intelektual

Menurut Gan, dan Saleh, dalam Obeidat (2016:3) Modal intelektual telah menjadi topik yang sangat menarik sebagai hasil atas adanya konsep pengenalan ekonomi baru. Menurut Bramhandkar, A., Erickson, S. and Applebee, dalam Obeidat (2016:3), Modal Intelektual selain disebut sebagai ekonomi baru, juga dikenal sebagai ekonomi pengetahuan yang telah membuat pengalihan perhatian ke aset tidak berwujud yang dimiliki oleh organisasi dan bagaimana cara manajemen perusahaan mengelola aset tersebut.

Hal ini didukung oleh Clarke, Seng, dan Whiting, (2011:23), yang menyatakan bahwa untuk organisasi beroperasi dalam ekonomi baru ini, modal intelektual bukan modal secara fisik tetapi dianggap sebagai suatu aset dari organisasi yang paling berharga. Menurut Chen, Wang, dan Sun, (2012:329), Alasan mengapa modal intelektual dianggap berharga berkaitan dengan fakta bahwa aset tidak berwujud lebih penting daripada aset berwujud.

Bontis dalam Adeline (2019:18), Modal intelektual dapat diartikan sebagai suatu koleksi unik sumber daya baik berwujud maupun tidak berwujud serta transformasi yang terjadi pada modal intelektual. Selanjutnya Brunold, dan Durst, (2012:183), menyebutkan bahwa agar perusahaan tersebut tetap kompetitif, maka sebuah pendekatan sistematis terhadap modal intelektual harus dilakukan.

Menurut Baroroh (2013:174), Modal Intelektual dapat diartikan sebagai aset tidak berwujud yang memiliki kemampuan dalam memberikan nilai-nilai bagi organisasi/perusahaan dan publik yang meliputi hak cipta, hak paten, dan hak atas kekayaan intelektual serta waralaba. Menurut Soetedjo dan Mursida (2014:5) Modal intelektual dapat diartikan sebagai pengetahuan, materi intelektual, hak pemilikan intelektual, informasi, pengalaman yang bisa dipergunakan dalam mewujudkan kekayaan.

Asiah (2014:3) Modal Intelektual dapat diartikan sebagai suatu aset yang bersifat tidak berwujud dengan kemampuan memberi nilai-nilai kepada perusahaan dan publik mencakup hak atas kekayaan intelektual, paten, waralaba dan hak cipta.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas disimpulkan modal intelektual merupakan suatu aset tidak berwujud yang bersifat sebagai sumber daya informasi dan pengetahuan dimana pada masa yang akan datang akan menguntungkan perusahaan dengan memotivasi perusahaan dalam kemampuan bersaingnya sehingga meningkatkan kinerja.

2.5.2 Karakteristik Penilaian Modal Intelektual

Menurut Brooking dalam Ramdhani (2019), suatu aset bisa disebut sebagai modal intelektual apabila memenuhi karakteristik-karakteristik sebagai berikut:

1. Aset yang memberi organisasi/perusahaan kekuatan dalam pasar, seperti kesetiaan pelanggan, *trademark*, bisnis yang terus berulang, dan lainnya.
2. Aset yang menyaediakan properti dari hasil pemikiran aset intelektual, seperti merk dagang, paten, hak cipta, dan lainnya.
3. Aset yang memberi organisasi kekuatan dari dalam/internal, seperti manajemen, budaya perusahaan dan proses bisnis, kekuatan yang dihasilkan dari teknologi informasi (TI), dan lainnya.
4. Aset yang hasilnya berasal dari individu yang bekerja pada suatu organisasi/ perusahaan, seperti kemampuan *networking*, pengetahuan mereka kompetensi, dan lainnya.

2.5.3 Komponen Modal Intelektual

Menurut Ulum (2013:132), *intellectual capital* menggunakan *value added intellectual coefficient* (VAIC) terdiri dari komponen-komponen utama, yaitu:

1. *Value Added Capital Employed* (VACA). *Value added capital employeed* merupakan indikator untuk VA yang dibuat oleh satu unit dari *physical capital*. Rasio ini memperlihatkan kontribusi yang diciptakan oleh setiap unit dari CE terhadap *value added* organisasi.
2. *Value Added Human Capital* (VAHU). Rasio ini memperlihatkan hubungan diantara VA dan HC (*Human Capital*). *Value Added Human Capital* (VAHU) memperlihatkan berapa banyak VA yang mampu dihasilkan dengan dana yang dikeluarkan bagi para tenaga kerja.
3. *Structural Capital Value Added* (STVA). *Structural capital coefficient* (STVA) memperlihatkan kontribusi *structural capital* (SC) di dalam pembuatan nilai.

2.5.4 Indikator Modal Intelektual

Menurut Bontis dalam Adeline (2012:40), modal intelektual terdiri dari beberapa komponen yang dapat mengukurnya, yaitu:

1. *Human Capital*
Human capital berupa *lifeblood* pada *intellectual capital*. Pada indicator ini di dapat sumber *innovation* dan *improvement*, namun merupakan komponen yang sukar untuk diukur.
2. *Structural Capital atau Organization Capital*
Structural capital berupa kemampuan dari suatu organisasi / perusahaan di dalam memenuhi proses-proses atas kegiatan-kegiatan organisasi/perusahaan serta strukturnya yang mendorong upaya dari karyawan agar menghasilkan kinerja intelektual yang dianggap mencapai nilai optimal dan kinerja bisnis yang bersifat menyeluruh.
3. *Relational Capital atau Customer Capital*
Relational Capital merupakan komponen *intellectual capital* yang memberi nilai-nilai secara nyata.

2.6 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nurul Cahyadi, Jeni Kamase, dan Aminuddin (2021)	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bussan Auto Finance.	Motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bussan Auto Finance.
2	Desi Arum Cahya (2019)	Pengaruh kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah KC Semarang.	Pengaruh kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah KC Semarang.
3	Esti Saraswati, dan Indra Sukma Subagio (2019)	Pengaruh Kompetensi dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD. Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwo	Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
4	Pitriyani, Abd Halim (2020)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat	Secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. secara parsial Latar Belakang Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5	Ni Putu Irma Mei Lina, Anita Silvianita (2019)	Analisis Faktor-Faktor Penentu Employee Engagement Di Pt. ABC Bandung	Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat untuk meningkatkan <i>employee engagement</i>
6	Bader Yousef Obeidat1; Ayman Bahjat Abdallah2, Noor Osama Aqqad3, Abdel	<i>The Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance: The Mediating Role of Knowledge Sharing</i>	<i>the results demonstrated the important effect of intellectual capital on organizational performance. Moreover, the current study contributed to the existing literature by</i>

	hakeem Oqlah M. Akhoershiedah 4, Mahmoud Maqableh5	<i>highlighting the key role of knowledge sharing in both enhancing organizational performance and positively mediating the relationship between intellectual capital and organizational performance.</i>
--	--	---

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu di atas, maka didapat perbedaan penelitian sebagai berikut:

1. Pada penelitian Nurul Cahyadi, Jeni Kamase dan Aminuddin (2021), memiliki tiga variabel X yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi dan memiliki variabel Y yaitu kinerja karyawan dimana penelitiannya dilakukan pada tahun 2021 dengan lokasi penelitian Kota Pekalongan. Pada penelitian ini variabel X Lingkungan Kerja, Kompensi Keuangan, Sistem Informasi Akuntansi dan Modal Intelektual dan Variabel Y kinerja Karyawan, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021 di Kota Medan.
2. Pada penelitian Desi arum cahyadi(2019), memiliki tiga variabel X yaitu kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja dan memiliki variabel Y yaitu Kinerja karyawan dimana penelitiannya dilakukan pada tahun 2019 dengan lokasi penelitian di Bank BNI KC Semarang. Pada penelitian ini variabel X Lingkungan Kerja, Kompensi Keuangan, Sistem Informasi Akuntansi dan Modal Intelektual dan Variabel Y kinerja Karyawan, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021 di Kota Medan.
3. Pada penelitian Esti Saraswati, dan Indra Sukma Subagio (2019), terdapat 3 variabel X yaitu Kompetensi dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi Serta Motivasi, dan memiliki variabel Y yaitu Kinerja

Karyawan dimana penelitiannya dilakukan pada tahun 2017 dengan lokasi penelitian RSUD. Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwo. Pada penelitian ini variabel X Lingkungan Kerja, Kompensi Keuangan, Sistem Informasi Akuntansi dan Modal Intelektual dan Variabel Y kinerja Karyawan, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021 di Kota Medan.

4. Pada penelitian Pitriyani, Abd Halim (2020), terdapat 3 variabel X yaitu Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi, dan memiliki variabel Y yaitu Kinerja Karyawan dimana penelitiannya dilakukan pada tahun 2017 dengan lokasi penelitian PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. Pada penelitian ini variabel X Lingkungan Kerja, Kompensi Keuangan, Sistem Informasi Akuntansi dan Modal Intelektual dan Variabel Y kinerja Karyawan, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021 di Kota Medan.
5. Pada penelitian Ni Putu Irma Mei Lina, Anita Silvianita (2019), memiliki variabel X *Employee Engagement* saja, dan memiliki variabel Y yaitu faktor-faktor penentu *Employee Engagement* dimana penelitiannya dilakukan pada tahun 2019 dengan lokasi penelitian PT. ABC Bandung. Pada penelitian ini variabel X Lingkungan Kerja, Kompensi Keuangan, Sistem Informasi Akuntansi dan Modal Intelektual dan Variabel Y kinerja Karyawan, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021 di Kota Medan.
6. Pada penelitian Bader Yousef Obeidat¹, Ayman Bahjat Abdallah, Noor Osama Aqqad, Abdel, hakeem Oqlah M. Akhoershiedah, Mahmoud Maqableh (2020) , memiliki variabel X *Intellectual Capital* saja, dan

memiliki variabel Y yaitu *Organizational Performance* dimana penelitiannya dilakukan pada tahun 2020 dengan lokasi penelitian *The Mediating Role of Knowledge Sharing*. Pada penelitian ini variabel X Lingkungan Kerja, Kompensi Keuangan, Sistem Informasi Akuntansi dan Modal Intelektual dan Variabel Y kinerja Karyawan, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021 di Kota Medan.

2.7 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2014:128), kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun Kerangka teori pada penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hussein Fattah (2017:58), lingkungan kerja merupakan faktor penting di dalam sebuah perusahaan, dimana lingkungan kerja sebagai tempat dalam melakukan aktivitas kerja bagi setiap karyawan. Semakin baik keadaan lingkungan kerja di dalam perusahaan maka akan baik pula pola aktivitas pekerjaan yang dilakukan masing-masing karyawan dalam perusahaan, dan hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman. Penelitian Nurul Cahyadi, dkk (2021) menganalisis variabel lingkungan kerja bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Keuangan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ahmad Bairizki (2021:46), kompensasi atau imbalan yang berupa uang atau bukan uang (natural), yang diberikan perusahaan kepada

karyawan atas pencapaian yang diraih oleh karyawan adalah hak yang harus diterima oleh karyawan. Karena itu karyawan merasa dihargai dan diberikan kepercayaan oleh perusahaan atas pencapaian yang diraih. Hal ini akan mengacu para karyawan untuk semakin bekerja dengan baik dan giat, dan juga akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan demi mencapai tujuan dan keradaan perusahaan. Penelitian Desi arum cahya (2019) menganalisis variabel kompensasi keuangan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

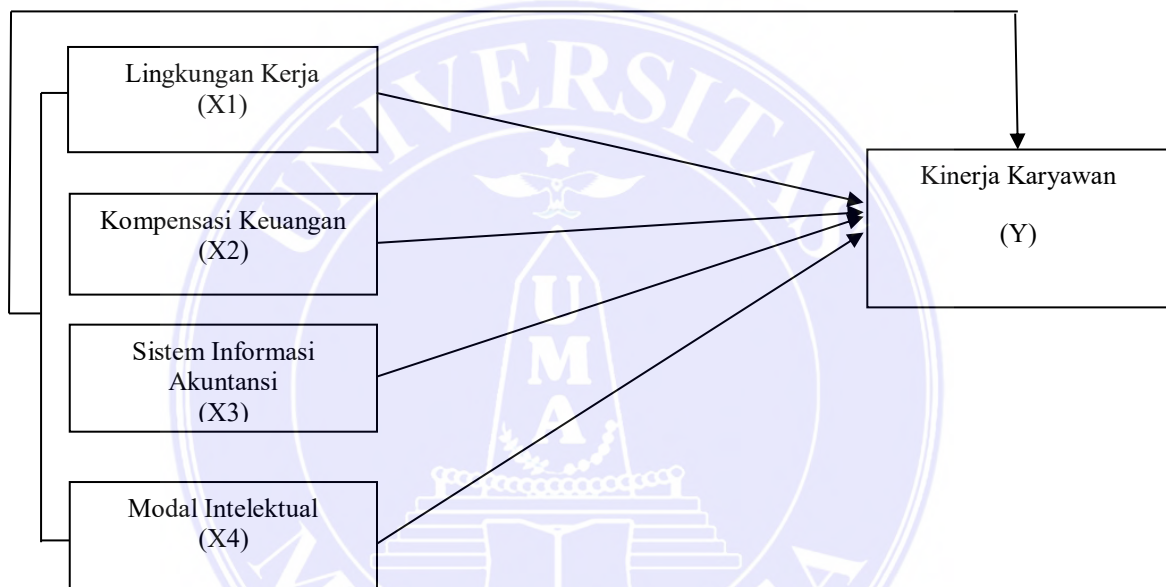
Menurut Musa Yosep dan Dewi Indriasih (2019:16), dimana sistem informasi akuntansi yang baik dan jelas akan memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya pada perusahaan. Sistem informasi akuntansi haruslah jelas, mudah dipahami, sistematis dan terstruktur agar para karyawan yang ada bekerja pada perusahaan dengan mudah melaksanakan pengelolaan atas keuangan yang ada pada bidangnya dan hal ini akan mengacu pada peningkatan kinerja karyawan yang baik. Penelitian Esti saraswati, dkk (2019) menganalisis variabel sistem informasi akuntansi bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ahmad Bairizki (2020:200), modal intelektual merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dimana modal intelektual merupakan aset dan sumber daya hal yang harus dan wajib dimiliki oleh setiap karyawan. Modal intelektual mencakup kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan, kemampuan dalam

berinteraksi, inovatif dan kreatif dan hal tersebut sudah melekat pada setiap manusia. Jika setiap karyawan memiliki modal intelektual yang baik maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Penelitian Bader Yousef Obeidat, dkk (2019) menganalisis variabel modal intelektual bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka konseptual dari penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Gambar 2.1
Kerangka konseptual

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan.
2. Kompensasi keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan.

3. Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan.
4. Modal intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan.
5. Lingkungan kerja, kompensasi keuangan, sistem informasi akuntansi dan modal intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini menggunakan jenis asosiatif. Menurut Sangadji dan Sopiah (2010:30), jenis penelitian asosiatif merupakan suatu jenis penelitian yang memiliki tujuan dalam mengetahui hubungan di antara dua variabel atau lebih. Tujuan dari jenis penelitian asosiatif adalah untuk memperlihatkan apakah ada pengaruh dan sebesar apa pengaruh yang berasal dari sebab akibat maupun dari variabel independen dan dependen dalam sebuah penelitian.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Metro Makmur Jaya (Metro Pasar Swalayan) yang beralamat di Jalan Dr Mansyur Kompleks Asrama Putra Universitas Sumatera Utara (USU) No. 70 Kelurahan Padang Bulan Selayang I. Kec. Medan Selayang. Kota Medan, 20131, Sumatera Utara.

3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Oktober 2020 sampai dengan selesai pada PT Metro Makmur Jaya Medan.

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

Kegiatan	2020				2021												2022															
	Okto-Des				Jan-Mar				Apr-Jun				Jul-Sept				Okt-Des				Januari				Februari							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Penyusunan Proposal																																

Sampel digunakan untuk mempermudah penelitian, karena dalam penelitian tidak mungkin keseluruhan populasi dapat diteliti karena keterbatasan waktu, keterbatasan biaya dan keterbatasan tenaga yang tersedia. Menentukan jumlah sampel yang akan diambil pada penelitian ini dengan cara menggunakan rumus slovin.

Menurut Sugiyono (2014:65), rumus dari slovin adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d = Presisi yang ditetapkan (dalam penelitian ini, presisi yang ditetapkan sebesar 5%)

Maka sampel (n) penelitian dengan toleransi ketidaktelitian (α) sebesar 5%, adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{150}{150(0,05)^2 + 1} = 109 \text{ orang}$$

Tabel 3.3.
Sampel Penelitian

No.	Data Karyawan	Jumlah
1.	Manager	7
2.	Supervisor	9
3.	Team Leader	14
4.	Spg	60
5.	Staff Bag. Gudang	8
6.	Kasir	7
7.	Staff Bag. Informasi	4
Total		109

3.3 Defenisi Operasional Penelitian

Tabel 3.3.
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan serangkaian hasil dari pekerjaan masing-masing karyawan di setiap bagian pada perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.	1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama <i>Sumber: Bangun (2012:233)</i>	Likert
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan dapat melakukan kegiatan kerja atau aktivitas kerja di dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.	1. Penerangan maupun cahaya ditempat kerja. 2. Temperature suhu udara di tempat kerja. 3. Kelembapan udara di tempat kerja. 4. Sirkulasi udara di tempat kerja. 5. Getaran mekanis ditempat kerja. 6. Bau yang tidak sedap ditempat kerja. 7. Tata warna di tempat kerja. 8. Dekorasi di tempat kerja. 9. Music di tempat kerja. 10. Keamanan di tempat kerja. <i>Sumber: Sedarmayanti (2017:25)</i>	Likert
Kompensasi Keuangan (X2)	Kompensasi keuangan adalah imbalan yang diterima oleh karyawan atas pencapaian prestasi kerja yang dapat diraih oleh setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan.	1. Gaji 2. Insentif 3. Fasilitas Kantor 4. Tunjangan Hari Raya 5. Tunjangan Kesehatan 6. Seragam. <i>Sumber: Hasibuan (2017:86)</i>	Likert
Sistem Informasi Akuntansi (X3)	Sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang berisi tentang informasi siklus keuangan baik pendapatan, pengeluaran, anggaran dan informasi keuangan lainnya yang mendukung aktivitas kerja.	1. Efisiensi 2. Kemudahan Akses 3. Integrasi <i>Sumber: Susanto (2013:39)</i>	Likert
Modal Intelektual (X4)	Modal intelektual merupakan modal dasar yang benar-benar sudah melekat pada masing-masing diri karyawan untuk melakukan tugas	1. <i>Human Capital</i> 2. <i>Structural Capital</i> 3. <i>Relational Capital</i> <i>Sumber : Bontis dalam Adeline (2019:40)</i>	Likert

	dan tanggungjawabnya pada perusahaan.		
--	--	--	--

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2014:224) bahwa data kuantitatif adalah data yang bersifat numerik atau angka yang dapat dianalisis dengan menggunakan statistik.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber primer. Menurut Sangadji dan Sopiah (2010:171), data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Sumber penelitian primer diperoleh para peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan dengan kuesioner. Menurut Sugiyono (2014: 230), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan IBM SPSS *Statitics* versi 25.0. Berikut tahapan analisis data pada penelitian ini.

3.6.1 Uji Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014:206) yang dimaksud dengan statistik deskriptif adalah Statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana

adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Dalam penelitian ini, analisis statistik deskriptif yang digunakan adalah nilai maksimum, nilai minimum, dan rata-rata (mean).

3.6.2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yang dilakukan pada penelitian ini adalah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Berikut penjelasannya:

3.6.2.1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52), menjelaskan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apa bila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas menggunakan *Pearson Correlation* dengan bantuan program SPSS 25.0.

Menurut Ghozali (2016:52), uji validitas akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka item pertanyaan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (valid).
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka item pertanyaan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (tidak valid).

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47), mengatakan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Menurut Ghozali (2016:48), Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik pengukuran sekali saja (*one shot*). Selanjutnya, hasil dari pengukuran dibandingkan dengan pertanyaan lain menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Mengungkapkan suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.6.3.1 Uji normalitas

Menurut Ghozali (2016:154), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:154), Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Apabila nilai $VIF < 10$, dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka model tersebut bebas dari korelasi antar variabel.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:154), Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya

heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED.

Menurut Ghozali (2016:154), jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.4 Uji Regresi Linear

Menurut Ghozali (2016:8), Uji regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Uji ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah berhubungan positif atau negatif dengan variabel dependen.

Tujuan analisis regresi dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh yang diperkirakan antara lingkungan kerja, kompensasi keuangan, sistem informasi akuntansi dan modal intelektual dengan kinerja karyawan dilakukan dengan rumus regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan
X1 = Lingkungan Kerja
X2 = Kompensasi Keuangan
X3 = Sistem Informasi Keuangan
X4 = Modal Intelektual
a = Konstanta
b = Koefisien
e = Error

3.6.5 Uji Hipotesis

Dalam penelitian, pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji secara parsial, dan simultan maupun koefisien determinasi.

3.6.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:98), mengungkapkan uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan 5%. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:98), uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Menurut Ghozali (2016:98), Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan ke empat variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara simultan ke empat variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai adjusted R^2 yang kecil atau mendekati nol berarti kemampuan

variabel bebas dalam menjelaskan variabel-variabel terikat sangat terbatas. Semakin tinggi nilai adjusted R^2 maka semakin tinggi variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu :

1. Variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya.
2. Variabel kompensasi keuangan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Metro Makmur Jaya.
3. Variabel sistem informasi akuntansi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Metro Makmur Jaya.
4. Variabel modal intelektual (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Metro Makmur Jaya.
5. Variabel lingkungan kerja (X_1), kompensasi keuangan (X_2), sistem informasi akuntansi (X_3) dan modal intelektual (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Makmur Jaya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka didapat peneliti beberapa saran adalah sebagai berikut :

1. Untuk tercapainya sebuah kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, maka diperlukan adanya lingkungan kerja yang nyaman, aman yang mendukung para karyawan dalam bekerja.

Dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman, pekerjaan yang dilakukan dapat selesai secara efektif dan efisien

2. Untuk kompensasi keuangan pada perusahaan itu sangat diperlukan untuk membantu memacu semangat karyawan dalam pekerjaan. Kompensasi yang diberikan harus setimpal dengan pencapaian yang dicapai oleh karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk sistem informasi akuntansi diperlukan adanya sistem yang jelas, mudah dipahami dan dimengerti oleh setiap karyawan pada masing-masing instansi. Selain itu, sistem informasi akuntansi juga harus lengkap dan mudah untuk diakses agar segala informasi keuangan yang diperlukan saat bekerja mudah didapatkan.
4. Untuk modal intelektual diperlukan adanya modal intelektual yang baik pada setiap karyawan, yang berupa kemampuan atau keahlian dalam melakukan pekerjaan, sifat yang baik, jujur dan bertanggungjawab pada pekerjaan.
5. Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini sebagai bahan acuan untuk meneliti variabel yang sama dengan penelitian yang akan diteliti, dan diperlukan adanya penambahan atau pengembangan dari masing-masing variabel serta menyesuaikan kondisi atau perkembangan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal :

- Abu-Jarad, I., Yusof, N., & Nikbin, D. (2010). A Review Paper on Organizational Culture and Organizational Performance. *International Journal of Business and Social Science*, 1(3), 26–46.
- Adeline, A. F. (2012). *Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Pengendalian Anggaran Dan Kinerja Organisasi (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Tengah)*. Universitas Diponegoro.
- Anitha, J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323.
- Asiah, A. N. (2014). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Profitabilitas (Studi Empiris pada Lembaga Keuangan). *Jurnal Spread*, 4(1), 1–10.
- Baroroh, N. (2013). Analisis Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur Di Indonesia. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 13(2), 178–195.
- Brunold, J., & Drust, S. (2012). Intellectual Capital Risks and Job Rotation. *Journal of Intellectual Capital*, 13(2), 178–195.
- Chen, M., Wang, Y., & Sun, V. (2012). Intellectual Capital and Organizational Commitment. *Personal Review*, 41(3), 321–339.
- Clarke, M., Seng, D., & Whiting, R. (2011). Intellectual Capital and Firm Performance in Australia. *Journal of Intellectual Capital*, 12(4), 505–530.
- Fathi, S., Farahmand, S., & Khorasani, M. (2013). Impact of Intellectual Capital on Financial Performance. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 2(1), 6–17.
- Lina, N. P. I. M., & Silvianita, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Penentu Employee Engagement Di PT. ABC Bandung. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7(2), 108–116.
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60–68.
- Prastika, N. E., & Purnomo, D. E. (2014). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 7(1–29).

- Ramdhani, T. (2014). *Pengaruh Intellectual Capital, Non Performing Financing (Npf) Dan Islamicity Performance Index Terhadap Nilai Perusahaan Unit Usaha Syariah Di Indonesia (Survey pada Unit Usaha Syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Bank Indonesia (BI)*. Universitas Siliwangi.
- Saraswati, E., & Subagio, I. S. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD. Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwo. *Journal of Law, English, and Economics*, 1(1), 11–27.
- Shiddiq, C. H. A. (2013). *Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Dengan Keunggulan Kompetitif Sebagai Variabel Intervening (Studi empiris pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2009-2011)*. Universitas Diponegoro.
- Soetedjo, S., & Mursida, S. (2014). Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Perbankan. *Jurnal SNA 17 Mataram*, 1–31.
- Ulum, I. (2013). Model Pengukuran Kinerja Intellectual Capital Dengan IB-VAIC Di Perbankan Syariah. *Inferensi*, 7(1), 185–206.
- Uzkurt, C., Kumar, R., Kimzan, H., & Eminoglu, G. (2013). Role of Innovation in the Relationship between Organizational Culture and Firm Performance. *European Journal of Innovation Management*, 16(10), 91–117.
- Yousef Obeidat, B., Bahjat Abdallah, A., Osama Aqqad, N., Akhoershiedah, A. H. O. M., & Maqableh, M. (2017). The Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance: The Mediating Role of Knowledge Sharing. *Communications and Network*, 09(01), 1–27. <https://doi.org/10.4236/cn.2017.91001>
- Zuliyati, Z., Budiman, N. A., & Delima, Z. M. (2017). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja UMKM (Studi Kasus pada UMKM di Kabupaten Kudus). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 6(2).

Buku :

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Diana, A., & Setiawati, L. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi :Perancangan, Proses, dan Penerapan* (1st ed.). Yogyakarta: ANDI.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ishak, A., & Tanjung, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Krismaji, K. (2010). *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mahmudi, M. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta: STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (2nd ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi, M. (2010). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia* (5th ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, V. (2011). *Managemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan* (2nd ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Romney, M. B., & Steinbart, J. (2014). *Sistem Informasi Akuntansi: Accounting Information Systems* (13th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Sangadji, E. M., & Sopiah, S. (2010). *Metodologi Penelitian–Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sihombing, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sugiyono, S. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumual, T. E. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya*. Surabaya: CV R A De Rozarie.
- Susanto, A. (2013). *Sistem Informasi Akuntansi, Struktur Pengendalian Resiko Pengembangan*. Bandung: Lingga Jaya.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, W. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Keuangan, Sistem Informasi Akuntansi dan Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Makmur Jaya Medan“ untuk mendapatkan gelar Sarjana saya di Universitas Medan Area, saya berharap agar Bapak/Ibu bersedia meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang tersedia. Bapak/Ibu diminta untuk membaca petunjuk yang tersedia dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan.

I. Identitas Responden

Berilah tanda silang (X) pada tempat jawaban yang tersedia, sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i yang dianggap paling tepat atau sesuai.

1. Jenis kelamin : 1 () Laki-laki
2 () Perempuan
2. 2. Usia : 1 () 20-30 Tahun 2 () 31-40 Tahun
3 () 41-50 Tahun 4 () >50 Tahun
3. Pendidikan Terakhir : 1 () D3 2 () S1
3 () S2 4 () Lain-lain:
.....
4. Masa Kerja : 1 () <1 Tahun 2 () 1-3 Tahun
3 () >3 Tahun

II. Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan tanggapan atas pernyataan berikut ini berdasarkan pengalaman, pengamatan, dan pengetahuan Bapak/Ibu selama bekerja di PT. Metro Makmur Jaya Medan, yaitu dengan memberikan pilihan jawaban pada setiap alternatif jawaban. Adapun pilihan Jawaban atas pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Atas kerjasama dan ketersediaan Bapak/Ibu dan Saudara/Saudari sekalian saya ucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Dengan Hormat

DESI NATALIA SIMAMORA

178330324

KUESIONER VARIABEL INDEPENDEN (X1)						
Lingkungan Kerja						
No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Penerangan maupun cahaya ditempat kerja						
1	Perusahaan memberikan Penerangan atau pencahayaan pada setiap ruang kerja karyawan dengan penataan yang baik					
Temperature suhu udara di tempat kerja						
2	Perusahaan memberikan temperatur suhu udara yang sesuai pada sistem tubuh manusia pada ruang kerja karyawan					
Kelembapan udara di tempat kerja						
3	Perusahaan memberikan kelembapan udara yang sesuai dengan sistem tubuh manusia pada setiap ruang kerja karyawan					
Sirkulasi udara di tempat kerja						
4	Perusahaan memberikan ruangan pada karyawan dengan sirkulasi udara yang baik					
Getaran mekanis ditempat kerja						
5	Perusahaan memberikan peralatan dan ruang kerja yang baik sehingga tidak banyak menimbulkan getaran mekanisme yang dapat mengganggu kesehatan karyawan					
Bau yang tidak sedap ditempat kerja						
6	Perusahaan memberikan ruang kerja pada setiap karyawan yang memiliki sirkulasi udara yang baik, kebersihan terjaga sehingga tidak menimbulkan aroma yang tidak enak					
Tata warna di tempat kerja						
7	Perusahaan memberikan penataan warna ruangan yang enak dilihat, dan nyaman saat berkeja					
Dekorasi di tempat kerja						
8	Perusahaan memberikan dekorasi kerja yang baik yang nyaman dan aman saat berkeja					
Music di tempat kerja						
9	Perusahaan memberikan dekorasi kerja yang baik yang nyaman dan aman saat berkeja					
Keamanan di tempat kerja						
10	Perusahaan memberikan ijin kepada karyawan untuk memasang musik pada saat bekerja yang dapat mendukung ketenangan dalam bekerja					

KUESIONER VARIABEL INDEPENDEN (X2)						
Kompensasi Keuangan						
No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kompensasi Langsung						
1	Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan besarnya kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan					
2	Perusahaan memberikan gaji atau upah sesuai dengan standart upah minimum yang ditetapkan pemerintah					
3	Perusahaan memberikan uang tambahan atau bonus kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik dengan hasil yang terbaik					
4	Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang memiliki sebuah prestasi atau pencapaian kerja yang meningkatkan keuantungan bagi perusahaan					
Kompensasi Tidak Langsung						
5	Perusahaan memberikan fasilitas kantor kepada karyawan untuk mendukung kelangsungan kerja karyawan pada perusahaan					
6	Perusahaan memberikan fasilitas kantor yang sesuai dengan yang diperlukan karyawan pada saat bekerja di bidangnya					
7	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada setiap karyawan sesuai dengan yang diinginkan karyawan					
8	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan yang sesuai dengan besarnya resiko kerja yang dihadapi masing-masing karyawan					
9	Perusahaan memberikan jaminan hari tua kepada setiap karyawan sebagai bentuk perlindungan dimasa pensiun karyawan					
10	Perusahaan memberikan pakaian seragam kepada setiap karyawan yang menunjukkan identitas perusahaan dan kerja sama antar karyawan dengan perusahaan					

KUESIONER VARIABEL INDEPENDEN (X3)						
Sistem Informasi Akuntansi						
No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Efisiensi						
1	Perusahaan memberikan sistem informasi akuntansi yang mudah untuk dipahami oleh setiap karyawan agar mendukung penyelesaian pekerjaan yang efisien					
2	Perusahaan memberikan memberikan efisiensi terhadap sistem informasi akuntansi sehingga mudah untuk dikelola dan dikembangkan pada periode selanjutnya					
3	Perusahaan memberikan efisiensi pada sistem informasi akuntansi dengan memenuhi standart kerja atau pencapaian yang dapat diraih masing-masing bidang					
Accessibility (Kemudahan Akses)						
4	Perusahaan memberikan kemudahan untuk mengakses sistem informasi akuntansi yang memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan					
5	Perusahaan memberikan alat atau menyediakan teknologi pada perusahaan yang mendukung dalam kemudahan akses sistem informasi akuntansi					
6	Perusahaan memberikan sistem informasi akuntansi dengan konsep yang mudah dipahami oleh setiap karyawan yang memudahkan pekerjaan karyawan					
Integration (integrasi)						
7	Perusahaan memberikan komponen-komponen utama yang mudah untuk dimengerti dan dipahami oleh setiap karyawan pada sistem informasi akuntansi					
8	Perusahaan memberikan sistem informasi akuntansi yang sistematis dengan menyediakan data-data yang diperlukan oleh seluruh bidang pekerjaan					
9	Sistem informasi akuntansi harus memiliki data-data yang lengkap tentang keuangan perusahaan untuk mempermudah penyelesaian pekerjaan karyawan					
10	Sistem informasi akuntansi harus terintegrasi dengan baik dan teratus agar mudah diakses dan mengolah data-data yang tersedia pada					

sistem informasi keuangan pada periode selanjutnya					
--	--	--	--	--	--

KUESIONER VARIABEL INDEPENDEN (X4)						
Modal Intelektual						
No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<i>Human Capital</i>						
1	Perusahaan memiliki karyawan-karyawan yang ahli dibidangnya sehingga mempermudah dalam melakukan pekerjaan pada bidang masing-masing					
2	Perusahaan memberikan pelatihan bagi setiap karyawan untuk lebih mengasah dan menggali kemampuan dan keahlian karyawan					
3	Perusahaan selalu melakukan evaluasi kerja atas setiap pekerjaan yang dilakukan untuk lebih meningkatkan kualitas kerja dan kinerja karyawan					
<i>Structural Capital atau Organization Capital</i>						
4	Perusahaan mampu membangun struktur organisasai yang kompeten yang dapat mendukung kinerja karyawan semakin meningkat					
5	Perusahan menempatkan karyawan pada tempat dan bidang yang benar sehingga pekerjaan terstruktur dan efisien					
6	Perusahaan memberikan informasi yang jelas tentang perusahaan dan manajemen kepada karyawan agar setiap karyawan lebih mengenal dan mengetahui situasi di dalam perusahaan					
7	Perusahaan memberikan kegiatan-kegiatan yang dimana dapat membangun komunikasi yang baik antar organisasi dan karyawan yang bekerja di dalam perusahaan					
<i>Relational Capital atau Customer Capital</i>						
8	Perusaan menjaga hubungan yang baik dengan konsumen agar terciptanya hubungan yang berkelanjutan dan mendukung peningkatan kineja karyawan					
9	Perusahaan memberikan pengenalan tentang sifat-sifat konsumen terhadap suatu produk kepada setiap karyawan agar karyawan mengnal dan menjalin hubungan baik dengan					

	pelanggan					
10	Hubungan yang baik antar karyawan dan konsumen akan memudahkan karyawan lebih memahami keinginan konsumen dan menyediakan apa yang diperlukan konsumen sehingga konsumen tertarik untuk terus melakukan transaksi pada perusahaan tersebut					

KUESIONER VARIABEL INDEPENDEN (Y)						
Kinerja Karyawan						
No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Jumlah pekerjaan						
1	Saya berperan untuk bekerja sama dengan pihak perusahaan untuk menentukan jumlah kerja yang dapat saya capai					
2	Saya turut berperan untuk menentukan standart jumlah kerja yang harus dicapai pada pekerjaan pada periode tertentu					
Kualitas pekerjaan						
3	Saya turut berperan dalam menentukan kualitas kerja yang dapat dicapai pada sebuah bidang pekerjaan					
4	Saya turut berperan menentukan standart kualitas kerja yang harus dilakukan pada sebuah bidang pekerjaan					
Ketepatan waktu						
5	Saya turut berperan dalam menentukan ketepatan waktu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaann					
6	Saya turut berperan dalam menentukan standart ketepatan waktu kerja agar memberikan hasil yang terbaik pada pekerjaan					
Kehadiran						
7	Saya selalu hadir tepat waktu seperti yang sudah ditentukan perusahaan pada standart kehadiran karyawan					
8	Kehadiran saya diperlukan pada perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan bagi saya dengan baik					
Kemampuan dalam bekerja sama						
6	Saya turut bekerja sama dengan seluruh					

	manajemen dan karyawan dalam penyelesaian sebuah pekerjaan agar tercapainya tujuan perusahaan					
10	Saya selalu dilibatkan dalam kerja sama pada pekerjaan diperusahaan agar pekerjaan lebih efektif dan efisien					



Lampiran 2

Master Data Sampel dan Variabel Penelitian

No	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	Kompensasi Keuangan (X2)	Sistem Informasi Akuntansi (X3)	Modal Intelektual (X4)
1	40	32	43	48	50
2	32	34	40	50	42
3	40	46	50	41	34
4	35	43	38	32	40
5	28	30	34	32	38
6	32	31	35	27	20
7	21	25	23	32	38
8	20	24	25	28	35
9	18	21	37	20	19
10	17	20	32	21	25
11	32	23	21	23	34
12	34	24	30	28	23
13	23	28	29	34	35
14	25	21	27	17	23
15	32	19	24	34	28
16	25	32	39	23	42
17	20	25	17	28	21
18	21	21	22	27	20
19	29	18	23	32	20
20	23	20	28	23	18
21	30	25	21	28	38
22	32	22	28	21	23
23	21	28	30	38	22
24	23	20	26	24	28
25	40	26	38	30	21
26	38	18	21	30	21
27	50	43	36	38	34
28	17	25	30	25	18
29	23	18	21	30	34
30	25	17	29	25	32
31	17	28	24	23	19
32	20	18	20	25	17
33	48	41	50	34	23
34	20	24	22	34	26
35	17	31	21	19	20
36	34	23	32	25	38
37	44	37	32	46	50
38	32	23	28	34	18
39	26	35	30	20	23
40	31	20	18	19	30

41	19	24	26	18	21
42	21	23	18	28	32
43	22	17	21	24	18
44	23	22	25	21	21
45	39	23	31	32	40
46	32	30	23	28	46
47	26	32	48	34	43
48	32	21	30	23	27
49	35	37	40	48	42
50	21	25	30	34	28
51	27	29	36	21	22
52	37	40	42	35	32
53	30	43	31	38	33
54	23	32	25	20	19
55	40	23	28	23	19
56	50	32	45	40	44
57	35	34	38	45	50
58	26	23	22	17	21
59	18	21	21	17	19
60	32	45	34	44	29
61	34	35	23	28	32
62	23	48	32	23	38
63	50	47	40	32	39
64	50	39	21	34	42
65	41	38	19	23	31
66	44	43	50	42	45
67	25	23	21	18	32
68	36	21	24	30	22
69	17	24	19	37	21
70	23	18	31	21	32
71	31	24	30	26	18
72	40	24	28	35	21
73	32	21	37	28	19
74	37	32	21	25	28
75	21	24	35	30	17
76	31	19	21	18	24
77	48	50	44	32	45
78	43	24	36	40	34
79	32	21	30	21	32
80	34	47	32	43	50
81	26	22	21	28	37
82	32	24	18	25	28
83	25	18	22	32	18
84	34	23	28	24	30
85	50	38	41	44	50
86	45	40	31	50	39

87	32	46	40	31	45
88	34	21	26	20	35
89	31	21	37	21	39
90	30	38	21	30	24
91	18	21	27	20	19
92	22	23	36	19	26
93	38	40	50	29	32
94	19	22	30	24	21
95	21	26	17	33	34
96	38	30	40	27	29
97	28	21	38	32	26
98	32	19	29	32	23
99	24	29	21	36	31
100	43	30	40	36	50
101	32	38	35	21	32
102	26	32	21	30	34
103	31	23	17	20	17
104	29	22	19	21	28
105	21	22	30	29	32
106	22	26	32	24	21
107	23	30	34	23	19
108	39	21	43	40	39
109	32	28	35	29	36

Lampiran 3

Hasil Uji Statistika
Tabel Validitas Butir Pernyataan Variabel X1, X2, X3 dan Y

Uraian	Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Variabel Y	P1	0,757	0,1899	Valid
	P2	0,832		
	P3	0,769		
	P4	0,831		
	P5	0,836		
	P6	0,848		
	P7	0,795		
	P8	0,809		
	P9	0,820		
	P10	0,807		
Variabel X ₁	P1	0,795	0,1899	Valid
	P2	0,847		
	P3	0,780		
	P4	0,847		
	P5	0,798		
	P6	0,871		
	P7	0,729		
	P8	0,741		
	P9	0,825		
	P10	0,768		
Variabel X ₂	P1	0,762	0,1899	Valid
	P2	0,842		
	P3	0,800		
	P4	0,801		
	P5	0,752		
	P6	0,813		
	P7	0,838		
	P8	0,795		
	P9	0,826		
	P10	0,747		
Variabel X ₃	P1	0,684	0,1899	Valid
	P2	0,809		
	P3	0,827		
	P4	0,786		
	P5	0,740		
	P6	0,738		
	P7	0,802		
	P8	0,827		
	P9	0,751		
	P10	0,732		
	P1	0,812		

Variabel X₄	P2	0,841	0,1899	Valid
	P3	0,859		
	P4	0,803		
	P5	0,805		
	P6	0,815		
	P7	0,832		
	P8	0,839		
	P9	0,847		
	P10	0,779		

Tabel Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y

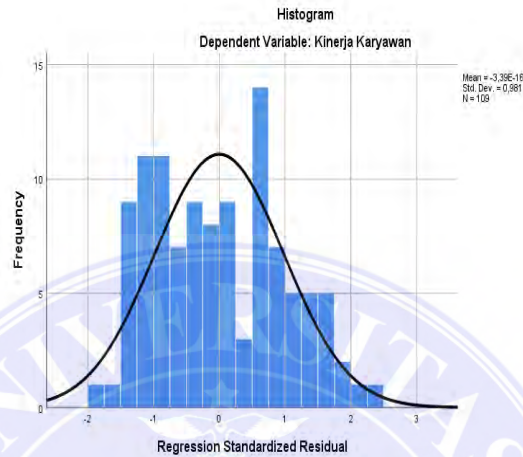
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,942	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,937	Reliabel
Kompensasi Keuangan	0,936	Reliabel
Sistem Informasi Akuntansi	0,923	Reliabel
Modal Intelektual	0,947	Reliabel

Lampiran 4

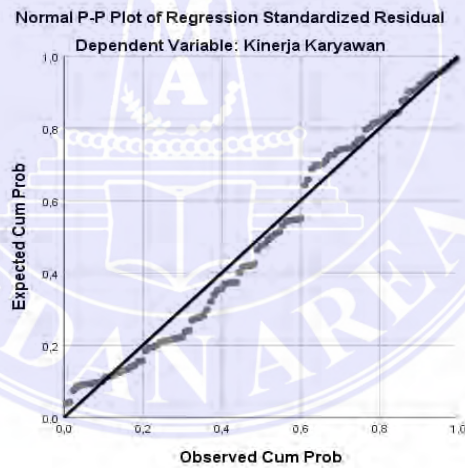
Hasil Penelitian Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

1. Histogram



2. Grafik Normal P-Plot

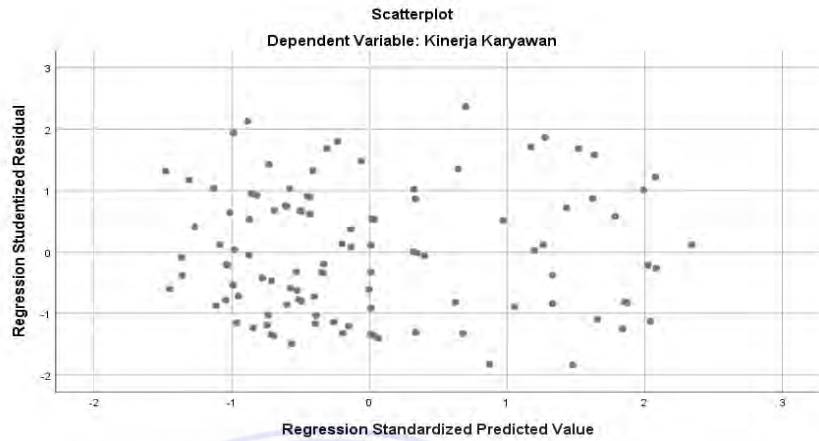


b) Uji Multikolenieritas

Uji Multikolenieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	,606	1,651
	Kompensasi Keuangan	,689	1,451
	Sistem Informasi Akuntansi	,622	1,607
	Modal Intelektual	,602	1,662
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

c) Uji Heteroskedastisitas



Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,056	3,041		1,991	,049
	Lingkungan Kerja	,207	,102	,199	2,028	,045
	Kompensasi Keuangan	,206	,096	,197	2,145	,034
	Sistem Informasi Akuntansi	,216	,106	,197	2,035	,044
	Modal Intelektual	,198	,092	,212	2,154	,034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,056	3,041		1,991	,049
	Lingkungan Kerja	,207	,102	,199	2,028	,045
	Kompensasi Keuangan	,206	,096	,197	2,145	,034
	Sistem Informasi Akuntansi	,216	,106	,197	2,035	,044
	Modal Intelektual	,198	,092	,212	2,154	,034

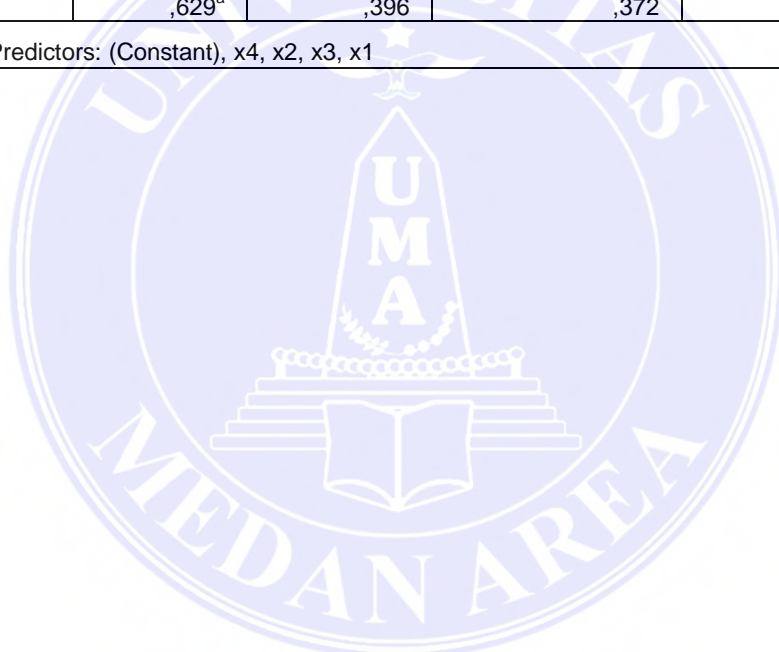
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3325,454	4	831,363	17,013	,000 ^b
	Residual	5082,106	104	48,866		
	Total	8407,560	108			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, x1						

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,629 ^a	,396	,372	6,990
a. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, x1				



Lampiran 5

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kualanaram 1 Medan Utara Telp (061) 7366876, 7366166, 7364346, 7366791, Fax (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Selayan No. 704/51, Sei Putih No. 198 Medan Telp (061) 8229402, 8205994, Fax (061) 8228332
Email : uma_medan@uma.ac.id Website:uma.ac.id/akademikuma.ac.id email:balokua_rhanna@uma.ac.id

Nomor : **BA/FEB.2/01.1/IV/2021** 19 April 2021
Lamp. :
Perihal : Izin Research / Survey

Kepada, Yth
PT. Metro Makmur Jaya Medan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : DESI NATALIA SIMAMORA
N P M : 17B330324
Program Studi : AKUNTANSI
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi keuangan, Sistem Informasi Akuntansi Dan Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Makmur Jaya Medan

Untuk diberi izin Research / Survey yang Saudara pimpin selama Dua Bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bid. Akademik
Teddi Prihadi, SE, M. Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal

Lampiran 6

