

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA
REGIONAL 1 MEDAN**

SKRIPSI

**TASYA ALIFIA PURBA
188330130**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/6/23

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)9/6/23

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA
REGIONAL 1 MEDAN**

SKRIPSI

**TASYA ALIFIA PURBA
188330130**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/6/23

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)9/6/23

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA
REGIONAL 1 MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

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 9/6/23

Access From (repository.uma.ac.id)9/6/23

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan
Nama : Tasya Alifia Purba
NPM : 188330130
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembanding

(Dr. Hj. Sari Bulan Tambunan, S.E., M.MA.)

Pembimbing

(Desy Astrid Anindya, S.E., M.Ak.)

Pembanding

Mengetahui :



(Ahmad Rafika, H.A. (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA)

Dekan

(Fauziah Rahman, S.Pd, M.Ak)

Ka. Prodi Akuntansi

Tanggal Lulus : 02 Mei 2023

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 9/6/23

Access From (repository.uma.ac.id)9/6/23

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

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 sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 02 Mei 2023

Tasya

Tasya Alifia Purba

NPM. 188330130

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Tasya Alifia Purba
NPM : 188330130
Program Studi : Ekonomi dan Bisnis
Fakultas : 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
Organizational Citizenship Behavior, Sistem Informasi Akuntansi Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 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 Mei 2023
Yang Menyatakan :

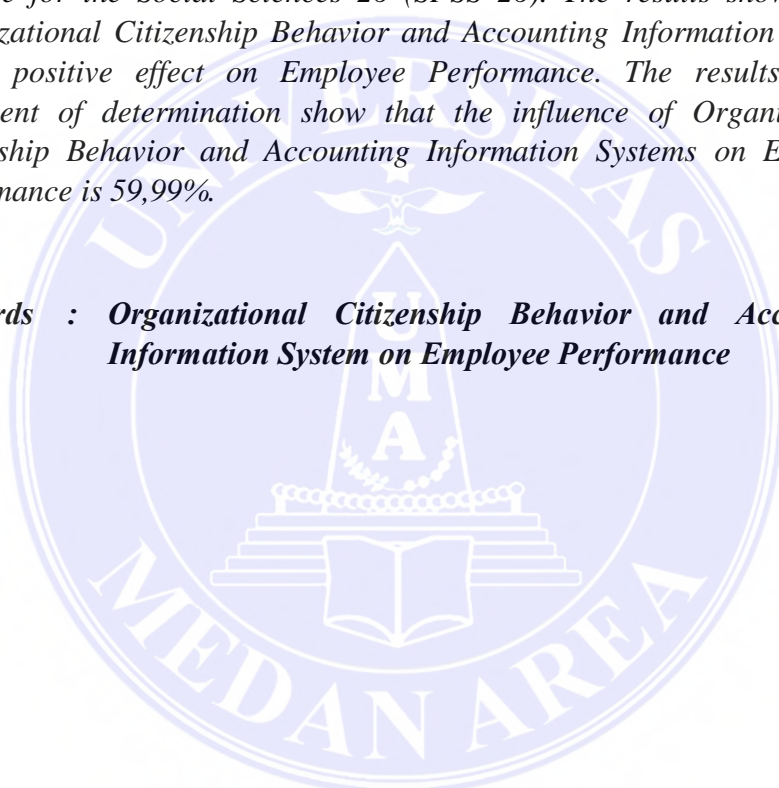


Tasya Alifia Purba
Tasya Alifia Purba
NPM. 188330130

ABSTRACT

This research was conducted to determine the Effect of Organizational Citizenship Behavior and Accounting Information System on Employee Performance at PT. PELINDO of Indonesia Regional 1 Medan. This type of research is associative. The population in this study were employees in the finance and administration department of PT. PELINDO of Indonesia Regional 1 Medan which has a total of 62 people. The data was obtained by distributing questionnaires to each employee of the finance and administrative department. Sampling was carried out using purposive sampling techniques. The tool used for research is the software Statistical Package for the Social Sciences 26 (SPSS 26). The results showed that Organizational Citizenship Behavior and Accounting Information Systems had a positive effect on Employee Performance. The results of the coefficient of determination show that the influence of Organizational Citizenship Behavior and Accounting Information Systems on Employee Performance is 59,99%.

Keywords : Organizational Citizenship Behavior and Accounting Information System on Employee Performance



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan. Jenis penelitian ini adalah assosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian keuangan dan administrasi pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan yang berjumlah 62 orang. Data tersebut didapat dengan cara menyebar kuesioner pada masing-masing karyawan bagian keuangan dan administrasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat bantu yang digunakan penelitian adalah perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences 26 (SPSS 26). Hasil penelitian menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* dan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 59,9%.

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behavior* dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP



Nama	Tasya Alifia Purba
NPM	188330130
Tempat, Tanggal Lahir	Medan, 08 Januari 2001
Nama Orang Tua :	
Ayah	Ferry Balud Yudho Purba
Ibu	Sri Dani Wahyuni
Riwayat Pendidikan :	
SMP	SMP Negeri 7 Medan
SMA	SMA Negeri 4 Medan
Riwayat Studi di UMA	-
Pengalaman Pekerjaan	-
No. HP/WA	0882-6117-8916
Email	tasya.alifia2001@gmail.com

KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan ridho-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam juga peneliti persembahkan kepada Baginda Rasulullah Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan keberkahan dalam penulisan ini. Berkat istiqomah yang kuat akhirnya penulis dapat menyusun skripsi ini dengan judul “**Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 di Medan**”. Semua ini tidak lepas dari keberkahan yang diberikan Allah SWT dan tentunya karena dukungan dari beberapa pihak yang selalu ikhlas memberikan motivasi kepada penulis.

Saya juga menyadari sepenuhnya dalam penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Hal ini tentu tak luput berkat bantuan dari dosen pembimbing dan bantuan serta sumbangsih pemikiran dari berbagai pihak dalam proses penulisan skripsi ini, sehingga semuanya dapat berjalan dan terselesaikan dengan baik. Akan tetapi tidak menutup kemungkinan para pembaca menemukan kekurangan dari skripsi ini, maka tidak henti-hentinya untuk meminta saran, masukan dan kritik dari para pembaca terhadap penulisan skripsi ini sehingga bisa terus belajar. Ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang sudah berkontribusi, memberikan warna dan kenangan indah sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

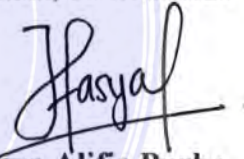
Oleh sebab itu, dengan kerendahan hati peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons)., M.Mgt., Ph.D., CIMA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Ibu Fauziah Rahman, S. Pd., M. Ak. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
4. Ibu Dr. Hj. Sari Bulan Tambunan S.E., M.M.A. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, masukan, dan motivasi serta telah tullus membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik
5. Bapak Dr. H. M. Akbar Siregar, M.Si. selaku Ketua Sidang Meja Hijau yang sudah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan sarannya demi kelancaran sidang saya.
6. Ibu Desy Astrid Anindya, S.E., M.Ak. selaku Dosen Pembanding yang sudah memberikan saran dan arahan dengan ikhlas sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik
7. Ibu Devi Ayu Putri Sirait, S.E., M.Si, Ak., CA. selaku Dosen Sekretaris yang sudah memberikan saran dan waktunya demi kelancaran pembuatan skripsi ini
8. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang tidak akan bisa terbalaskan untuk Ibunda tercinta Sri Dani Wahyuni dan adik tersayang Musa Ferdianshah Purba yang selalu ikhlas dan tulus memberikan dukungan

dan mendoakan tanpa pamrih yang tanpa putus sehingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

9. Saudara Mhd. Luthfi Nasrullah Hsb yang selalu memberikan kasih sayang, motivasi serta memberikan doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
10. Teman-teman seperjuangan saya terutama Ade Chintya, Alfiolasyah Rifa Nst, Dhea Aura Salsabilla, Novia Irayana Srg, Putri Anggraini yang banyak mendukung dan memberikan semangat dalam pembuatan skripsi ini
11. Seluruh Teman-teman kelas A3 yang telah bersedia berjuang bersama dari awal kuliah hingga penyelesaian skripsi ini.

Medan, 02 Mei 2023



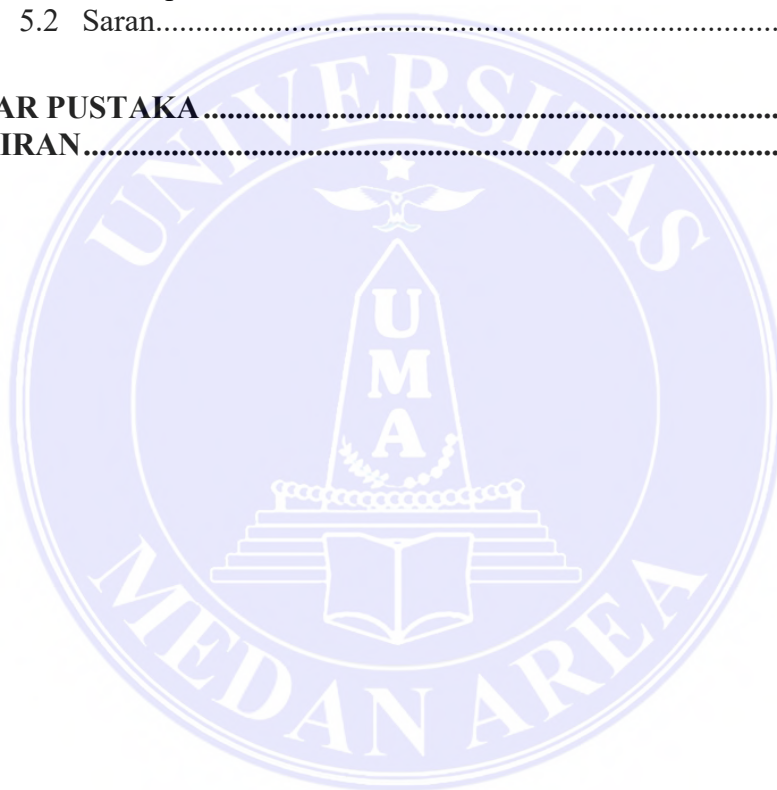
Tasya Alifia Purba
NPM. 188330130

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.1 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.2 Indikator Kinerja Karyawan	10
2.1.2 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	12
2.1.2.1 Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	13
2.1.3 Sistem Informasi Akuntansi	14
2.1.3.1 Indikator Sistem Informasi Akuntansi.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu	17
2.3 Kerangka Konseptual.....	19
2.4 Hipotesis Penelitian	20
2.4.1 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	20
2.4.2 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan.....	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22
3.1 Jenis Penelitian	22
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	22
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	23
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran.....	23
3.4.1 Variable Dependen (<i>Dependent Variable</i>).....	24

3.4.2 Variable Independen (<i>Independent Variable</i>).....	24
3.4.3 Skala Pengukuran.....	27
3.5 Populasi Penelitian.....	27
3.6 Sampel dan Metode Penentuan Sampel.....	27
3.7 Metode Pengumpulan Data.....	28
3.8 Teknik Analisis Data	28
3.8.1 Uji Validitas	29
3.8.2 Uji Realibitas.....	29
3.8.3 Analisis Deskriptif.....	30
3.8.4 Uji Asumsi Klasik	30
3.8.4.1 Uji Normalitas	31
3.8.4.2 Uji Multikolinearitas.....	31
3.8.4.3 Uji Heteroskedastisitas	32
3.8.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	32
3.8.6 Uji Hipotesis Penelitian.....	33
3.8.6.1 Uji Simultan (Uji F).....	33
3.8.6.2 Uji Parsial (Uji t)	33
3.8.6.3 Uji Koefisien Determinasi ($Adjusted R^2$).....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1 Hasil Penelitian	35
4.1.1 Sejarah Perusahaan	35
4.1.2 Visi dan Misi PT. Pelabuhan Indonesia I Medan	37
4.2 Analisis Deskriptif Responden	38
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	41
4.3 Uji Kualitas Data	41
4.3.1 Uji Validitas	41
4.3.2 Uji Realibilitas.....	44
4.4 Analisis Deskriptif Variabel	45
4.4.1 Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X_1).....	45
4.4.2 Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X_2)	48
4.4.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	49
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	51
4.5.1 Uji Normalitas	51
4.5.2 Uji Multikolinearitas	52
4.5.3 Uji Heterokedastisitas.....	53
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda	54
4.7 Uji Hipotesis	56
4.7.1 Uji Parsial (Uji t).....	56

4.7.2 Uji Simultan (Uji F)	57
4.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	58
4.8 Pembahasan Penelitian	58
4.8.1 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	59
4.8.2 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan.....	60
4.8.3 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan...	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	68



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Keterangan Ketidakhadiran Karyawan Pada Tahun 2018-2021	3
Tabel 1.2 <i>Research Gap</i> Kinerja Karyawan.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Waktu Pelaksanaan Penelitian	23
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	26
Tabel 3.3 Skala Pengukuran.....	27
Tabel 3.4 Kriteria Pemilihan Sampel	28
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	41
Tabel 4.5 Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X ₁).....	42
Tabel 4.6 Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi (X ₂)	42
Tabel 4.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 4.9 Frekuensi Responden Terhadap Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	45
Tabel 4.10 Frekuensi Responden Terhadap Variabel Sistem Informasi Akuntansi	48
Tabel 4.11 Frekuensi Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	52
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas	54
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	55

Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji-t).....	56
Tabel 4.17 Uji Simultan (Uji F)	57
Tabel 4.18 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	58



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 20



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	69
Lampiran 2 : Karakteristik Jawaban Responden.....	75
Lampiran 3 : Hasil Uji SPSS.....	81
Lampiran 4 : T tabel.....	92
Lampiran 5 : F tabel	93
Lampiran 6 : Surat Izin Penelitian	96
Lampiran 7 : Surat Balasan Izin Penelitian.....	97



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemampuan karyawan dapat dilihat dari kinerjanya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi bersifat *profit oriented* dan *non-profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode (Fahmi, 2011). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan hasil yang diharapkan (Rivai, 2018).

Setiap perusahaan tentu mengharapkan agar karyawannya memiliki kinerja yang baik agar dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya. Berbicara tentang kinerja selalu berkaitan dengan budaya perilaku didalam organisasi itu sendiri. Perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu konsep yang baru dalam hal analisis kinerja. Konsep ini menjelaskan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang dilakukan oleh seorang individu dengan penuh kebebasan (sekehendak hati) dalam menentukan sesuatu dan saling pengertian dengan tanpa adanya permintaan imbalan atau ganjaran formal lainnya terhadap organisasi, sehingga perilaku ini sangat membantu dan menguntungkan organisasi. Sistem Informasi Akuntansi yang diterapkan pada perusahaan.

Sistem Informasi Akuntansi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan (Hendra, 2014). Karena suatu Sistem Informasi Akuntansi dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan penting didalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Sistem Informasi Akuntansi membantu manajemen dalam merencanakan dan menjalankan kegiatan operasional perusahaan sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan (Diana, 2012). Sesuai dengan wawancara yang telah dilakukan dengan salah satu karyawan sebelumnya mereka menggunakan sistem manual dimana mereka kendala karena memakan waktu satu sampai dua hari. Seiring dengan berjalannya waktu dan dengan berbagai macam pertimbangan. Sistem Informasi Akuntansi yang digunakan PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan salah satu layanan tunggal secara tunggal berbasis internet/web yang mengintegrasikan sistem informasi kepelabuhan yang standar melayani kapal dan barang di pelabuhan dari seluruh instansi terkait aatau pemangku kepentingan di pelabuhan. Sesuai dengan wawancara yang saya lakukan bahwa masi sering terjadi kendala mereka menggunakan sistem tersebut yaitu bila ada permasalahan dengan internet, harus menunggu selesai perbaikan atau dilakukan secara manual sesuai perintah dari otoritas pelabuhan sehingga hal ini membutuhkan waktu yang sangat lama dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dan permasalahan yang sering terjadi adalah masalah integrasi sistem dimana sistem sering terjadi error sehingga bertolak belakang dengan tujuan sistem ini dibuat yang

diawalnya ingin melakukan efisiensi waktu dan biaya, waktu dan jumlah orang sehingga saat terjadi error akan terjadi penambahan biaya untuk perbaikan sistem. Dari permasalahan tersebut dapat disimpulkan bahwa kendala-kendala yang dialami karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan mengakibatkan penerapan Sistem Informasi Akuntansi perusahaan tersebut kurang baik sehingga berdampak bagi kinerja karyawannya, sesuai dengan asumsi (Kiryoto, 2022) bahwa semakin baik sistem informasi disuatu organisasi atau perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada perusahaan.

PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa kepelabuhan. Perusahaan ini menjalankan bisnis inti sebagai penyedia fasilitas jasa kepelabuhan yang memiliki kunci untuk menjamin kelangsungan dan kelancaran angkatan laut, dengan menyediakan prasarana transportasi yang memadai. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang mengelola Pelabuhan wilayah Sumatera Utara, PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan berusaha untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya secara keseluruhan.

Tabel 1.1
Keterangan Ketidakhadiran Karyawan Pada Tahun 2018-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit		Izin		Mangkir		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%
2018	261	30	11,49	27	10,34	10	3,83	67	25,67
2019	261	25	9,57	23	8,81	12	4,59	60	22,98
2020	261	36	13,79	15	5,74	20	7,66	71	27,20
2021	261	42	16,09	22	8,42	17	6,51	81	31,03

Sumber: Data Diolah Peneliti, (2022).

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat terlihat bahwa terdapat masalah dalam hal absensi karyawan yang merupakan salah satu indikator dari keterlibatan kerja. Data memperlihatkan dari tahun 2018 hingga tahun 2021 mengalami tingkat absensi atau ketidak hadiran karyawan yang frekuensinya semakin tinggi dari rata-rata setiap tahunnya pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan.

Dalam hal ini perlu ada dorongan/ motivasi atau pengawasan yang terbilang cukup tinggi. Pada tahun 2021 misalnya, tingkat ketidakhadiran mencapai 31,03%, artinya frekuensi ketidakhadiran karyawan mencapai presentase lebih dari 30% padahal standar yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap jumlah absensi karyawan pertahunnya tidak boleh kurang dari 70% per tahunnya. Kinerja karyawan yang tidak baik otomatis akan mempengaruhi produktifitas perusahaan sehingga mengganggu stabilitas perusahaan.

Jika masalah tersebut tidak dapat diatasi dengan baik maka akan terjadi terganggunya proses pencapaian tujuan perusahaan. (Mangkunegara, 2009) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang) yaitu hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dukungan organisasi yang diberikan oleh PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan diantaranya adalah memberikan pelatihan dan pengembangan. Dengan adanya dukungan tersebut turut mendorong

berkembangnya perusahaan sampai pada keadaan seperti ini, namun dalam perkembangannya dukungan organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang rendah dapat mengakibatkan penurunan terhadap kegiatan operasional perusahaan.

Penelitian kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Hasil penelitian (Lestari Ghaby, 2018) menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian (Komalasari, 2009) menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Dedy Sudarmardi, 2019) menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Research Gap Kinerja Karyawan

Variabel Dependen	Variabel Independen	Pengaruh	Peneliti Sebelumnya
Kinerja Karyawan	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Berpengaruh Signifikan	Lestari dan Ghaby (2018)
		Tidak Berpengaruh Signifikan	Komalasari, dkk (2009)
	Sistem Informasi Akuntansi	Berpengaruh Signifikan	Farida Fitriani, dkk (2019)

Berdasarkan uraian latar belakang diatas untuk mengetahui apakah *Organizational Citizenship Behavior*, Sistem Informasi Akuntansi dapat mempengaruhi Kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*,

Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan wawancara yang telah dilakukan dengan salah satu karyawan sebelumnya mereka menggunakan sistem manual dimana mereka kendala karena memakan waktu satu sampai dua hari. Seiring dengan berjalannya waktu dan dengan berbagai macam pertimbangan. Sistem Informasi Akuntansi yang digunakan PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan salah satu layanan tunggal secara tunggal berbasis internet/web yang mengintegrasikan sistem informasi kepelabuhan yang standar melayani kapal dan barang di pelabuhan dari seluruh instansi terkait aatau pemangku kepentingan di pelabuhan. Sesuai dengan wawancara yang saya lakukan bahwa masi sering terjadi kendala mereka menggunakan sistem tersebut yaitu bila ada permasalahan dengan internet, harus menunggu selesai perbaikan atau dilakukan secara manual sesuai perintah dari otoritas pelabuhan sehingga hal ini membutuhkan waktu yang sangat lama dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dan permasalahan yang sering terjadi adalah masalah integrasi sistem dimana sistem sering terjadi error sehingga bertolak belakang dengan tujuan sistem ini dibuat yang di awalnya ingin melakukan efesiensi waktu dan biaya, waktu dan jumlah orang sehingga saat terjadi error akan terjadi penambahan biaya untuk perbaikan sistem. Dari permasalahan tersebut dapat disimpulkan bahwa kendala-kendala yang dialami karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan

mengakibatkan penerapan Sistem Informasi Akuntansi perusahaan tersebut kurang baik sehingga berdampak bagi kinerja karyawannya.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan?
2. Apakah Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior*, Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan.
2. Untuk mengetahui apakah Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan.
3. Untuk mengetahui apakah *Organizational Citizenship Behavior*, Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi pihak lain yang berkepentingan, yaitu:

1. Bagi Penulis

Dengan diketahuinya hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior*, Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis.

2. Bagi Perusahaan

Dengan diketahuinya hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior*, Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam hal menyikapi sumber daya manusia dan peningkatan kualitas sistem akuntansi pada perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016). Kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora, 2003).

Kinerja karyawan menilai seberapa baik karyawan dalam memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja karyawan sering disalah artikan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja dapat diukur dari sebuah hasil. Berdasarkan beberapa pengertian kinerja karyawan yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan proses dan hasil tugas-tugas karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai untuk memenuhi target pekerjaan dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

2.1.1.1 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal karyawan, faktor yang berasal dari dalam diri individu yang dapat memengaruhi kinerja karyawan tersebut. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Menurut

Gibson (Illyas, 1999) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu



faktor individu, faktor psikologi, dan faktor organisasi.

1. Faktor Individu

Meliputi kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan demografi.

2. Faktor Psikologi

Terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi

Terdiri dari struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, maupun imbalan.

Ketiga faktor di atas menjelaskan bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor internal karyawan tersebut dan dapat ditujukan pada dua dari tiga faktor tersebut berasal dari dalam diri individu, faktor tersebut adalah faktor individu dan psikologi.

2.1.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik dapat diukur menggunakan indikator-indikator kinerja. Berikut ini merupakan indikator yang berkaitan dengan penelitian, menurut (Prawirosentono, 2008) yang menyebutkan bahwa kriteria-kriteria untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut.

1. Efektivitas

Memaksimalkan dengan menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, teknologi, uang, bahan baku, dll.

2. Kualitas

Mengukur kualitas kerja melalui persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkannya, keakuratan tugas mengenai keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Kuantitas

Dengan melihat jumlah yang didapat yang biasanya dinyatakan dalam satuan unit, jumlah, siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

4. Ketepatan waktu

Bagaimana karyawan dapat menyelesaikan aktivitas yang telah diberikan pada awal waktu yang sebelumnya ada dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi serta dari hasil dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lainnya.

5. Kemandirian

Berada dalam tingkat dimana karyawan tersebut mampu menghadapi dan melaksanakan fungsi kerja tanpa perlu mengharapkan bantuan.

6. Komitmen kerja

Dimana karyawan memiliki komitmen didalam dirinya pada saat bekerja serta memiliki tanggung jawab pada tempat ia bekerja.

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Sikap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan dari perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk mengukur kinerja karyawan digunakan penilaian kerja melalui indikator kinerja karyawan. Informasi yang didapatkan dapat dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah kedepan bagi perusahaan.

2.1.2 Organizational Citizenship Behavior

Sebuah perusahaan modern membutuhkan karyawan yang memiliki integritas dan komitmen dalam menjalankan tugas sehingga dapat meningkatkan produktifitas perusahaan. Selain *skill* individu, perusahaan modern juga sangat membutuhkan karyawan yang memiliki mobilitas atau inisiatif yang tinggi dan mengemban tugas ekstra secara individual maupun *organizational*. Inisiatif karyawan meningkatkan efesiensi dan efektifitas kinerja organisasi dengan mengerjakan tugas serta membantu produktifitas anggota organisasi lainnya inilah yang dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior*.

Menurut Spitzmuller, Van Dyne dan Ilies (Gunawan, 2013) *Organizational Citizenship Behavior* adalah suatu perilaku individu yang tidak diatur oleh organisasi, dan yang tidak diperhitungkan sistem *reward* secara formal, namun perilaku ini akan mendorong efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi secara keseluruhan. Perilaku ini menjadi nilai tambah bagi individu tersebut yang merupakan salah satu bentuk perilaku sosial, yaitu perilaku positif, konstruktif dan bermakna membantu untuk menunjang produktifitas.

2.1.2.1 Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut (Organ, 2006), terdapat 5 indikator dalam *Organizational Citizenship Behavior* yaitu:

1. Ketidak Egoisan

Perilaku yang bertujuan untuk membantu rekan kerja agar dapat memecahkan dalam situasi yang sulit yang dihadapi didalam organisasi maupun masalah pribadinya. Dimensi ini mengarah kepada perilaku memberi pertolongan yang bukan dari tanggung jawabnya.

2. Sifat Berhati-hati

Perilaku yang bertujuan untuk memberikan kinerja yang melebihi apa yang ditargetkan perusahaan. Dimensi ini mengarah ke perilaku yang melebihi dari deskripsi kerja sebagai seorang pegawai.

3. Sikap Sportif

Perilaku yang bertujuan untuk mentoleransi situasi yang tidak ideal di dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan atau penolakan. Seseorang yang mempunyai tingkat *sportsmanship* yang tinggi akan meningkatkan iklim kerja yang positif antar pegawai dan akan membuat lingkungan kerja yang kondusif.

4. Kesopanan

Perilaku yang bertujuan untuk menjaga hubungan yang baik sesama pegawai agar dapat menghindari masalah-masalah interpersonal. Dimensi ini mengarah pada rasa hormat dan menghargai satu lain sesama pegawai.

5. Moral Masyarakat

Perilaku yang bertujuan untuk menunjukkan sikap bekerja yang baik seperti berinisiatif dalam berkontribusi pengembangan dari sistem kerja atau prosedur, dan lain-lain. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas kinerja bidang pekerjaannya.

2.1.3 Sistem Informasi Akuntansi

Sering dikatakan bahwa akuntansi adalah bahasa dunia bisnis. Jika ini masalahnya, maka Sistem Informasi Akuntansi (*SIA-Accounting Information System*) adalah kecerdasan alat penyedia informasi—dari bahasa tersebut. Akuntansi adalah proses identifikasi, pengumpulan, dan penyimpanan data serta proses pengembangan, pengukuran, dan komunikasi

informasi. Berdasarkan definisi tersebut, akuntansi adalah sistem informasi karena SIA mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses akuntansi dan data lain untuk menghasilkan informasi bagi pembuat keputusan.

SIA dapat menjadi sistem manual pensil dan kertas, sistem kompleks yang menggunakan TI terbaru, atau sesuatu di antara keduanya. Terlepas dari pendekatan yang diambil, prosesnya adalah sama. SIA harus mengumpulkan, memasukkan, memproses, menyimpan, dan melaporkan data dan informasi. Kertas dan pensil atau perangkat keras dan perangkat lunak komputer adalah alat yang digunakan untuk menghasilkan informasi. (Marshall, 2015).

Menurut Diana dan Setiawati (2011:4) Sistem Informasi Akuntansi adalah sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan. Menurut (Bodnar, 2010) menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi adalah kumpulan dari sumber daya yang akan mentransformasikan data-data keuangan menjadi informasi yang diolah secara manual maupun dengan bantuan komputer yang berguna bagi pengambilan keputusan. Menurut (Sari, 2017) dalam bukunya Sistem Informasi Akuntansi adalah jaringan komputer pengolahan data yang dikembangkan dalam organisasi dan disatukan apabila dipandang perlu, dengan maksud memberikan data kepada akuntansi yang bersifat internal atau eksternal, untuk dasar pengambilan keputusan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi adalah proses pencatatan, perangkuman, penyimpanan seluruh transaksi-transaksi keuangan maupun non keuangan guna menghasilkan informasi yang relevan yang diperlukan oleh manajemen perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengawasi proses berjalannya perusahaan atau tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk masa yang akan datang.

Menurut (Mulyadi, 2016) tujuan umum Sistem Informasi Akuntansi adalah sebagai berikut :

1. Untuk menyediakan informasi bagi pengelola kegiatan usaha baru
2. Untuk memperbaiki sistem informasi yang dihasilkan oleh sistem yang ada
3. Untuk memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan internal.
4. Untuk melengkapi biaya klerikal dalam penyelenggaraan catatan akuntansi.

2.1.3.1 Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Menurut (DeLone, 2003) ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur nilai Sistem Informasi Akuntansi yaitu :

1. Adaptasi suatu sistem menunjukkan bahwa sistem informasi yang diterapkan tersebut memiliki kualitas yang baik. Adaptasi yang dimaksud adalah kemampuan sistem informasi dalam melakukan

perubahan-perubahan kaitanya dengan memenuhi kebutuhan peengguna serta mudah diadaptasikan di dalam organisasi perusahaan dan mudah di adaptasi oleh pengguna.

2. Ketersediaan sistem tersebut tersedia untuk dioperasikan dan digunakan dengan mencantumkan pada pernyataan dan perjanjian tingkat pelayanan.
3. Keamanan yaitu keamanan sistem dapat dilihat melalui data pengguna yang aman disimpan oleh suatu sistem informasi.
4. Keandalan sistem yang berkualitas adalah sistem informasi yang dapat diandalkan. Jika sistem tersebut dapat diandalkan maka sistem informasi tersebut layak digunakan.
5. Waktu respon mengasumsikan respon sistem yang cepat atau tepat waktu terhadap permintaan akan informasi.
6. Kegunaan usaha yang diperlukan untuk memperelajari, mengoperasikan, menyiapkan input, dan mengartikan output dari software.

2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Sistem Informasi Akuntansi berkaitan dengan kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Komalasari, dkk (2009)	<p>Dependen: Kinerja Organisasi Pemerintah</p> <p>Independen: <i>Public Service Motivation dan Organizational Citizenship Behavior</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistic terhadap kinerja organisasi. 2. <i>Public service motivation</i> juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasional. 3. Komitmen dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasional dengan nilai signifikan lebih dari 5%.
2.	Lestari dan Ghaby (2018)	<p>Dependen: Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan</p> <p>Independen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

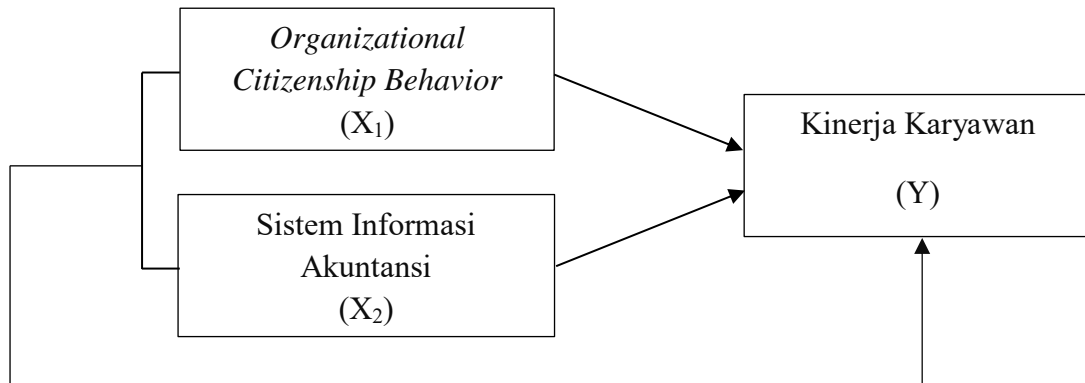
3.	Ika Listiana (2017)	<p>Dependen: Kinerja Karyawan</p> <p>Independen: Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penilaian resiko tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan pemantauan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
4.	Deka Damayanti (2018)	<p>Dependen: Kinerja Karyawan</p> <p>Independen: Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah sebuah konsep yang mendasari penelitian yang akan dilakukan, kerangka konsep penelitian pada dasarnya adalah hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan. Kerangka konseptual diharapkan akan memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah tentang *Organizational Citizenship Behavior*, Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan. Untuk pengembangan hipotesis, kerangka konseptual ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen, yaitu *Organizational Citizenship Behavior*, Sistem Informasi Akuntansi. Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Maka hipotesis penelitian ini adalah:

2.4.1 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

Organizational Citizenship Behavior dianggap sebagai salah satu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. Menurut (Mangkunegara, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya dapat bersumber dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Sikap OCB sangatlah penting untuk mendorong perkembangan perusahaan.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya,

karena pada dasarnya individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian untuk mencapai kinerja yang tinggi, perusahaan perlu meningkatkan pembentukan perilaku OCB kepada karyawannya, yaitu perilaku yang melebihi tugas-tugasnya yang telah diatur dalam *job description* dan pembentukan sistem kerja yang kolektif.

(Komalasari, 2009) melakukan penelitian dimana hasil penelitiannya menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Lestari, 2018) melakukan penelitian dimana hasil penelitiannya menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penjelasan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan

2.4.2 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Deka Damayanti (2018) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik Sistem Informasi Akuntansi yang dimiliki oleh perusahaan, maka akan semakin baik tingkat kinerja karyawan dalam menggunakan Sistem Informasi Akuntansi. Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *sampling* jenuh. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2012). Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data subyek.

Data subyek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian atau responden. Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan metode survey melalui penyebaran kuesioner kepada responden (Indriantoro, Supomo, 2013).

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian. Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data

dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survey) atau penelitian benda (metode observasi). Pada penelitian ini peneliti memperoleh jawaban kuesioner secara langsung yang bersumber dari responden karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan.

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan yang beralamat Graha Pelindo Satu, Jl. Lingkar Pelabuhan No. 1, Belawan II, Medan Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilakukan selama 1 (satu bulan) dimulai sejak penyebaran kuesioner hingga pengumpulan kembali kuesioner.

Tabel 3.1
Waktu Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan	2022								2023				
	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
Penyusunan Proposal													
Pengajuan Seminar Proposal													
Seminar Proposal													
Pengumpulan Data													
Analisis Data													
Pengajuan Seminar Hasil													
Seminar Hasil													
Pengajuan Ujian Meja Hijau													
Ujian Meja Hijau													

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Definisi operasional yaitu menjelaskan karakteristik dari objek kedalam elemen-elemen yang dapat diobservasi yang menyebabkan konsep dapat diukur dan dioperasionalkan kedalam penelitian (Erlina, 2011). Sedangkan variabel adalah suatu atribut, nilai atau sifat dari orang, objek

atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Pada penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel dependen dan variabel independen.

3.4.1 Variable Dependen (*Dependent Variable*)

Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen juga sering disebut variabel Y atau variabel terikat. Bagi para peneliti, variabel dependen merupakan variabel utama karena fokus penelitian pada umumnya ditekankan pada perubahan yang terjadi pada variabel ini. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator-indikator kinerja dikemukakan oleh (Prawirosentono, 2008) yang menyebutkan bahwa kriteria-kriteria untuk mengukur kinerja karyawan adalah efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

3.4.2 Variable Independen (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik secara positif maupun negatif. Kata mempengaruhi dalam konteks ini mempunyai arti bahwa variabel independen ada maka variabel dependen juga ada, dan jika nilai variabel independen berubah maka nilai variabel dependen juga berubah. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. *Organizational Citizenship Behavior* (X₁)

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab dan kewajibannya demi kemajuan dan keuntungan organisasinya (Garay, 2006). Variabel ini diukur menggunakan kuesioner untuk mengetahui apakah mau atau tidaknya seorang melakukan tugas yang diluar tanggung jawab pekerjaannya. Kuesioner OCB dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian yang dilakukan (Organ, 2006).

2. Sistem Informasi Akuntansi (X₂)

Sistem Informasi Akuntansi dalam penelitian ini dapat lebih mudah diterapkan pada sebuah organisasi dengan adanya bantuan teknologi informasi yang beranggapan user/pengguna ketika memanfaatkan sistem informasi akuntansi (Astuti, 2008).

Berdasarkan kedua variabel tersebut maka akan disusun kuesioner, untuk kuesioner *Organizational Citizenship Behavior* bersumber dari (Organ, 2006), Sistem Informasi Akuntansi bersumber dari (Davis, 1989). Adapun indikator-indikator untuk penyusunan kuesioner tercantum pada tabel 3.2.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
<i>Organizational Citezenship Behavior</i> (X ₁)	<i>Organizational Citezenship Behavior</i> adalah perilaku karyawan yang dilakukannya secara sukarela, tidak berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan sistem penghargaan dan secara keseluruhan dapat mendukung efektivitas dan efesiensi organisasi (Organ, 1988 dalam Alotaibi, 2003)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketidak egoisan 2. Sifat berhati-hati 3. Sikap sportif 4. Kesopanan 5. Moral kemasyarakatan 	Likert
Sistem Informasi Akuntansi (X ₃)	Sistem Informasi Akuntansi adalah sistem yang bertujuan untuk mengumpulksn dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan (Diana dan Setiawati,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mudah untuk diakses 2. Kecepatan akses 3. Keamanan 4. Keandalan sistem 5. Ketersediaan 6. Adaptasi 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kemandirian 5. Efektifitas 6. Komitmen Kerja 	Interval

Sumber: Data Diolah Peneliti, (2022).

3.4.3 Skala Pengukuran

Tabel 3.3
Skala Pengukuran

Skala Pengukuran	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.5 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri obyek/subyek yang mempunyai dari karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan yang berjumlah 174 orang.

3.6 Sampel dan Metode Penentuan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan kriteria dan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017). Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* ini karena sesuai untuk digunakan dalam penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi

(Sugiyono, 2017). Adapun pemilihan sampel dalam penelitian ini berdasarkan beberapa kriteria:

Tabel 3.4
Kriteria Pemilihan Sampel

No.	Divisi	Pendidikan				Total
		SMA	D3	S1	S2	
1.	B. Keuangan	-	15	13	-	28
2.	B. Akuntansi	-	11	17	2	30
3.	B. Administrasi	4	-	-	-	4
Total Karyawan						62

Sumber: Data Diolah Peneliti, (2022).

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Metode kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan untuk melakukan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya (Suliyanto, 2006). Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan terhadap dokumen dan beberapa literatur yang terkait dengan penelitian. Pengumpulan data juga dilakukan melalui studi keputustakaan untuk memperoleh data yang dapat digunakan untuk mendukung penelitian ini.

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah cara-cara mengolah data yang telah terkumpul untuk kemudian dapat memberikan interpretasi. Hasil pengolahan data ini digunakan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi

klasik, uji koefisien determinasi, uji F, analisis regresi linear berganda, uji signifikan parsial (uji t) untuk *Organizational Citizenship Behavior*, Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan *software* pengolahan data SPSS.

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun memiliki validitas atau tidak, dan hasilnya ditunjukkan oleh suatu indeks yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat ukur benar-benar mengukur apa yang perlu diukur (Indriantoro, Supomo, 2009).

Uji signifikan dilakukan “dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid sedangkan jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid” (Ghozali, 2011).

3.8.2 Uji Realibitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2011). Reliabel atau tidaknya suatu kuesioner dilihat dari konsistensi atau kestabilan jawaban responden terhadap pertanyaan pada kuesioner.

Reliabilitas suatu kuesioner dapat diketahui dengan melihat kriteria-kriteria dari nilai *Cronbach Alpha* pada uji statistik. Kriteria tersebut adalah jika nilai *cronbach alpha* $<$ 0,60 maka indikator pertanyaan yang digunakan dalam pengukuran variabel tersebut tidak reliabel.

3.8.3 Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian diinterpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan.

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *Ordinari Least Square* (OLS). Asumsi merupakan anggapan pengarang dalam membentuk model statistik yang dapat digunakan dalam kondisi-kondisi data tertentu. Ketika asumsi tidak terpenuhi, biasanya peneliti menggunakan berbagai solusi agar asumsinya dapat terpenuhi, atau beralih ke metode yang lebih *advance* agar asumsinya dapat terselesaikan.

Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bisa jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastitas, tidak terdapat multikolinearitas, dan tidak terdapat autokorelasi. Alat analisis yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Sebelum melakukan pengujian regresi, terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar data yang akan dimasukkan dalam model regresi telah memenuhi ketentuan dan syarat dalam regresi. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

3.8.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, residual memiliki distribusi normal, (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah One Sample Kolmogorov Smirnov Test, dengan tingkat signifikansi 0,05. Dasar pengambilan keputusan:

1. Bila asymp. Sig.(2-tailed) > 0,05 maka data berdistribusi secara normal.
2. Bila asymp. Sig.(2-tailed) < 0,05 maka data tidak berdistribusi secara normal.

3.8.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Jika VIF > 10 dan nilai *tolerance* < 0,10 maka terjadi gejala multikolinearitas (Ghozali, 2011).

3.8.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Kriteria pada pengujian ini jika signifikan dari X heteroskedastisitas, dan jika nilai signifikansi dari variabel bebas lebih kecil dari 0,05 maka ada terjadinya heteroskedastisitas.

3.8.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk menjawab bagaimana pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan. Persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

X_1 = *Organizational Citizenship Behavior*

X_2 = Sistem Informasi Akuntansi

e = Error

3.8.6 Uji Hipotesis Penelitian

Untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji statistik F, uji statistik t, dan uji koefisien determinasi.

3.8.6.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji adanya pengaruh variabel independen (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung F_{tabel} adalah $F_{tabel} = (df_1 - df_2)$ yang dimana $(df_1 = n - 1)$ ($df = k - n$) sehingga bisa didapat nilai dari F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai probabilitas. Jika nilai probabilitas lebih kecil daripada 0,05 maka, variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai probabilitas lebih besar daripada 0,05 maka, variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.8.6.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji apakah variabel independen (X) secara parsial atau individual terhadap variabel dependen (Y). Adapun untuk menghitung nilai t_{tabel} dengan cara $t_{tabel} = t(\alpha / 2; n - k - 1)$. Berdasarkan perbandingan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh

variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai probabilitas. Jika nilai probabilitas < daripada 0,05 maka variabel independen secara satu persatu berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai probabilitas > dari pada 0,05 maka variabel independen secara satu persatu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.8.6.3 Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Penelitian ini menggunakan koefisien determinasi *adjusted R²*, karena penggunaan koefisien *adjusted R²* mempunyai kelemahan yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka nilai R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Gozali, 2009).

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengukuran data dalam penelitian ini dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan. Hal ini menjelaskan bahwasannya *Organizational Citizenship Behavior* dapat mempengaruhi kinerja karyawan, PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan sebagai perusahaan hendaknya memperhatikan sikap berhati-hati dan ketidak egoisan pada karyawan, dengan cara memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dan meningkatkan komitmen organisasi para karyawan.
2. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan. Hal ini menjelaskan bahwa kecepatan akses dan keandalan sistem pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan masih mengalami kekurangan.
3. *Organizational Citizenship Behavior* dan Sistem Informasi Akuntansi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang diberikan penulis berkaitan dengan hasil atau analisis dan pembahasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan agar lebih memperhatikan sistem informasi akuntansi yang sedang berjalan agar konektivitas haringan dapat terkoordinir dengan baik tanpa adanya gangguan jaringan dari aplikasi pendataan laporan perusahaan.
2. Diharapkan penelitian ini dapat menambah bahan refrensi dan menjadi perbandingan bagi peneliti selanjutnya. Memperbanyak atau memperluas daerah objek penelitian ke perusahaan lainnya.
3. Sebaiknya digunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan faktor lainnya dalam menggunakan penelitian mengenai kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Alotaibi, G. A. *Antecedents of Organizational Citizenship Behavior: A Study of Public Personal in Kuwait*. Public Personal Management. Vol. 3, No. 30. 2001.
- Astuti, Tri. 2008. *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu*. Malang: Universitas Brawijaya Malang.
- Bodnar, George H., and William S. Hopwood. 2010. *Accounting Information System*. Yogyakarta: ANDI.
- D.W. Organ, P.M. Podsakoff & S.B. Mackenzie. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. New York: SAGE Publications, Inc.
- Davis,F.D. *Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology*. MIS Quarterly. Vol. 13 No. 5. 1989.
- Deka Damayanti. *Skripsi: Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderating*. 2018. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Binsis Universitas Lampung.
- DeLone, W.H., McLean, E.R. 2003. *Information Systems Success : The Quest for the Dependent Variable*. Information Systems Research.
- Diana Anastasia, Lilis Setiawati. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi Edisi Satu*. Yogyakarta: ANDI.
- Endah R. Lestari, Nur K. Fithriyah Ghaby. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri. Vol. 7 No. 2. 2018.
- Erlina. 2011. *Metodologi Penelitian: Untuk Akuntansi*. Medan: USU PRESS.

- Irham Fahmi. 2011. *Analisis Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Farida F. Ismail, Dedy Sudarmadi. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Beton Elemen Persada*. Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi. Vol. 3 No. 2. 2019.
- Garay, H.D.V. *Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi. Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*. Vol. 8. No. 1. 2006.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gunawan J.S., Solang P.D. & Kartika E.W. *Organizational Citizenship Behavior yang Berpengaruh pada Kinerja Karyawan dan Kepuasan Konsumen di Hotel Sheraton Surabaya*. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa. Vol. 2 No. 1. 2013.
- Ika Listiana. *Skripsi: Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kspps Bina Insan Mandiri)*. 2017. Surakarta: Jurusan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Ilyas, Y. 1999. *Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: FKM UI. IQ. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Imron Imron. *Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele*

- Berkah Tangerang. *IJSE Indonesian Journal on Software Engineering*. Vol. 5 No. 1. 2019.
- Indriantoro, dkk. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.
- Kartika Hendra, Siti Nurlela. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Paradigma*. Vol. 12, No. 01. 2014.
- Kiryoto Sembiring. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pamanukan*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Vo. 6 No. 2. 2022.
- Komalasari, Nasih, Prasetyo. *Pengaruh Public Service Motivation Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan*. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Vol. 2 No. 2. 2009.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 3*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Marshall B. Romney, Paul J.S. 2015. *Sistem Informasi Akuntansi Accounting Information Systems*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Maya Sari, Nur Zeina dan Efendi, R. Hidayat. 2017. *Sistem Informasi Akuntansi: Metoda Cara Cepat Paham Akademisi dan Implementasi di Lapangan (Praktisi)*. Bandung: FEKON UNLA PRESS.
- Mulyadi. 2016. *Sistem Akuntansi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Simamora, B. (2003). *Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

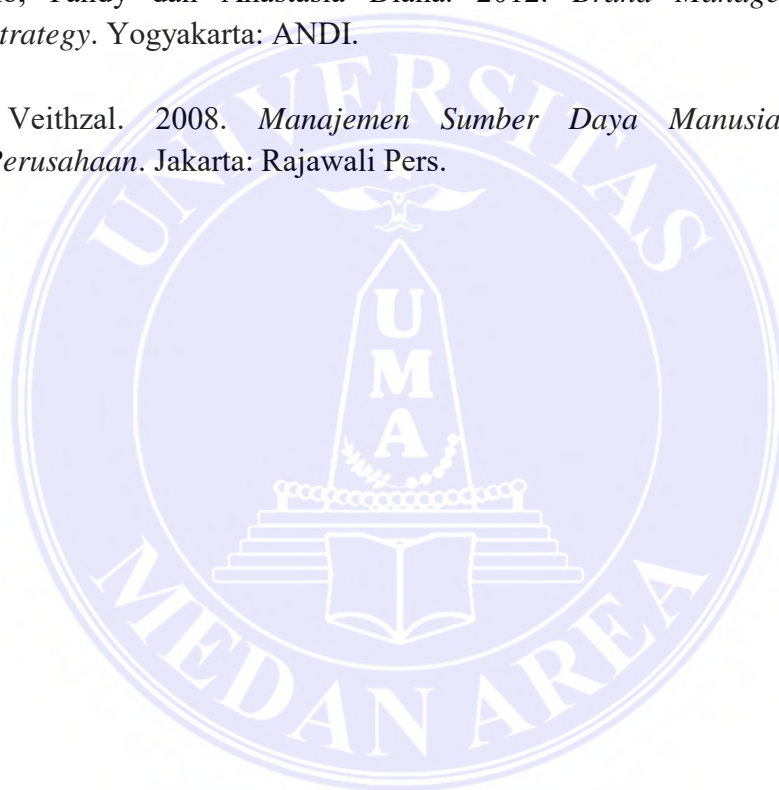
Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.

Suyadi Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Suyadi Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana. 2012. *Brand Management & Strategy*. Yogyakarta: ANDI.

Rivai Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.



LAMPIRAN



Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

PENTUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- Pengisian kuesioner dilakukan oleh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (PELINDO) 1 di Medan.
- Sebelum menjawab kuesioner, mohon lengkapi identitas responden dengan mengisikan nama, jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir.
- Untuk menjawab kuesioner, beri tanda checklist (√) pada kolom SS, S, KS, TS, STS yang tersedia, dengan keterangan sebagai berikut:
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - KS : Kurang Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju
- Pilih jawaban yang paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, setiap pernyataan hanya boleh diisikan satu jawaban.
- Tidak ada jawaban yang salah. Mohon usahakan agar menjawab setiap pernyataan dengan keyakinan tinggi sehingga tidak mengosongkan satu pun jawaban.

IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN

Beri tanda checklist (√) pada pilihan jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu, Saudara/Saudari

- Nama :
- Jenis Kelamin : Pria Wanita
- Usia : 21-30 th 41-50th
 31-40 th >50 th
- Lama Kerja : 0-4 th 5-8 th
 8-12 th >12 th
- Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma I (DI)
 Diploma II (DII) Diploma III (DIII)
 Strata I (SI)
- Unit Kerja Bagian :

1. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Dikembangkan oleh Organ (2006)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Ketidak egoisan					
1.	Dengan senang hati melatih karyawan baru walaupun itu bukan merupakan tanggung jawab saya.					
2.	Apabila sewaktu waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya.					
3.	Bersedia memberikan bantuan pada siapa saja di tempat kerja.					
4.	Apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan oleh rekan kerja tidak masuk kerja, saya akan membantu untuk mengerjakan tugasnya.					
	Sikap berhati-hati					
5.	Selalu mematuhi peraturan perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi.					
6.	Selalu berlaku jujur dalam melaksanakan tugas.					
7.	Tidak suka mengeluh dalam bekerja.					
	Sikap sportif					
8.	Tidak menghabiskan waktu atas hal-hal yang tidak penting.					
9.	Tidak berpikir negatif ketika					

	dalam bekerja.					
	Kesopanan					
10.	Menghindari berkonflik dengan rekan kerja.					
11.	Selalu mengingatkan rekan kerja apabila terdapat kecenderungan untuk menimbulkan masalah dalam pekerjaan.					
12.	Tidak pernah mengganggu hak pegawai lain.					
	Moral kemasyarakatan					
13.	Turut berperan aktif dalam memberikan masukan terkait pembenahan organisasi perusahaan.					
14.	Turut hadir dalam setiap pertemuan meskipun bukan hal yang penting, tetapi dapat mengangkat <i>image</i> perusahaan.					
15.	Selalu mengikuti perubahan yang ada.					

2. Sistem Informasi Akuntansi

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Sistem informasi akuntansi yang diterapkan pada perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan tempat saya bekerja.					
2.	Sistem informasi akuntansi yang diterapkan pada perusahaan saya mudah dioperasikan sehingga dapat menyajikan data dengan tepat waktu					
3.	Sistem informasi akuntansi pada perusahaan tempat saya bekerja dapat menyajikan data dengan lengkap sesuai kebutuhan perusahaan.					
4.	Perusahaan tempat saya bekerja selalu menyajikan data dengan relevan menggunakan SIA					
5.	Informasi akuntansi pada perusahaan saya dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.					
6.	Penerapan system informasi akuntansi pada perusahaan saya dapat dipahami dengan mudah.					

3. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Kuantitas Kerja					
1.	Standart pekerjaan yang diberikan sangat sesuai dengan skill yang saya miliki dan memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	Kualitas Kerja					
2.	Selalu mengutamakan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan.					
3.	Mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Saya cukup kreatif dalam menghasilkan pemikiran atau kreasi lain yang berhubungan dengan pekerjaan.					
	Ketepatan Waktu					
5.	Mampu menggunakan waktu saya dengan baik dalam menyelesaikan tugas apapun yang diberikan perusahaan.					
6.	Datang ke tempat kerja sebelum am kerja dimulai.					
	Efektifitas menyelesaikan pekerjaan					
7.	Jika ada waktu, saya juga mengerjakan pekerjaan untuk besok hari daripada membuang waktu.					

8.	Hasil pekerjaan yang saya selesaikan kecil kemungkinannya menimbulkan kesalahan.					
	Kemandirian					
9.	Selalu memberikan kritik, saran dan masukan kepada rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya.					
10.	Berpartisipasi secara optimal dengan teman kerja pada bagian yang sama mamupun divisi lain.					



Lampiran 2 : Karakteristik Jawaban Responden

No	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>															TOTAL X
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	
1	4	3	5	5	4	5	3	4	5	5	3	5	4	4	5	64
2	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	59
3	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	63
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	63
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	63
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	60
7	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	70
8	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	4	4	3	63
9	5	5	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	58
10	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	55
11	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	3	64
12	5	5	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	62
13	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	66
14	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	58
15	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	63
16	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	62
17	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	62
18	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	67
19	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	67

20	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	61
21	4	4	5	5	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	59
22	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	70
23	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	71
24	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	57
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	62
27	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	67
28	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	62
29	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	61
30	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	66
31	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	62
32	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	66
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	72
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	69
35	3	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	61
36	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	69
37	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	66
38	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	61
39	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	63
40	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	3	4	4	5	5	65
41	5	5	5	4	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	4	65
42	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	5	4	5	63

43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	69
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	67
45	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	55
46	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	66
47	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	62
48	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	3	3	54
49	3	3	5	3	3	5	3	5	4	3	4	4	5	5	5	60
50	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	57
51	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	62
52	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	63
53	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	68
54	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	67
55	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	61
56	4	4	5	5	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	59
57	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	70
58	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	71
59	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	57
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	62
62	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	67

No	Sistem Informasi Akuntansi						Total X2
	X2.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	5	5	5	5	4	29
2	4	5	4	5	5	4	27
3	5	4	5	4	4	5	27
4	5	4	5	5	4	5	28
5	5	5	5	5	5	4	29
6	5	5	5	5	5	4	29
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	5	5	5	4	4	27
9	5	5	5	5	5	4	29
10	5	5	4	4	4	5	27
11	5	5	4	4	5	5	28
12	5	5	5	4	5	5	29
13	5	5	5	4	5	5	29
14	5	4	5	5	5	5	29
15	4	5	5	5	5	5	29
16	4	5	5	5	5	5	29
17	5	5	5	5	5	4	29
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	4	4	4	5	4	26
21	5	4	4	4	5	5	27
22	5	5	5	5	5	4	29
23	5	5	4	5	5	5	29
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	4	4	5	5	5	28
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	4	5	5	5	29
29	5	5	5	4	5	5	29
30	5	5	5	4	5	5	29
31	4	4	5	4	5	5	27
32	5	4	5	4	5	4	27
33	4	5	5	4	5	5	28
34	5	5	4	4	5	5	28
35	5	5	4	5	5	5	29
36	5	5	4	5	4	5	28
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	4	5	5	4	5	28

40	5	5	4	4	4	4	26
41	5	5	4	5	4	5	28
42	4	5	5	5	5	5	29
43	4	5	4	5	5	5	28
44	5	5	5	4	5	5	29
45	4	5	5	4	5	5	28
46	5	5	5	5	5	5	30
47	4	5	4	5	5	5	28
48	5	5	5	5	4	5	29
49	4	5	5	5	5	5	29
50	5	5	5	5	5	4	29
51	4	5	4	5	5	5	28
52	5	5	5	5	5	5	30
53	5	5	5	5	5	5	30
54	5	4	5	5	4	4	27
55	4	5	4	5	5	5	28
56	5	5	4	5	4	5	28
57	4	5	5	5	4	5	28
58	5	5	4	5	5	5	29
59	4	5	5	5	4	5	28
60	5	5	5	5	4	5	29
61	4	5	5	5	5	4	28
62	5	5	5	5	5	5	30

No	Kinerja Karyawan										Total Y
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	4	1	5	5	5	4	2	4	4	39
2	5	5	2	5	5	4	5	3	5	5	44
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
4	4	5	2	4	5	4	4	3	4	4	39
5	4	5	2	4	5	3	4	2	4	4	37
6	4	5	2	4	5	4	4	2	4	4	38
7	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	39
10	4	4	2	4	4	4	5	2	4	2	35
11	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	36
12	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	35
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
15	4	5	3	4	5	5	5	2	5	5	43
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
17	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	39
18	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	40
19	4	4	3	4	4	4	3	2	4	5	37
20	5	5	2	5	5	5	5	2	5	4	43
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
22	4	4	2	4	5	4	4	2	4	4	37
23	4	4	2	4	5	4	5	3	5	4	40
24	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	41
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	2	4	5	4	4	2	4	4	37
27	4	5	4	4	5	4	5	2	4	4	41
28	5	4	2	4	4	4	4	3	4	4	38
29	4	4	2	4	5	4	4	2	5	4	38
30	4	4	2	4	4	4	5	2	4	4	37
31	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37
32	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	40
33	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
34	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	46
35	5	3	3	4	4	4	5	4	4	5	41

36	5	5	3	4	5	4	5	5	4	3	43
37	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
38	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	40
39	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
40	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	41
41	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	39
42	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	44
43	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
44	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
45	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	44
46	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	39
47	4	4	2	3	4	3	4	3	5	4	36
48	5	4	3	5	5	4	5	4	4	3	42
49	3	3	2	4	3	5	4	4	5	4	37
50	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	41
51	4	5	4	4	5	3	5	3	4	5	42
52	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
53	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	38
54	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	44
55	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
56	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
57	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	43
58	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
59	4	4	2	3	5	3	4	3	5	4	37
60	3	4	3	5	4	4	5	4	4	3	39
61	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
62	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38

Lampiran 3 : Hasil Uji SPSS

1. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTALX1	62	54	72	63,29	4,275
TOTALX2	62	26	30	28,56	1,050
TOTALLY	62	35	50	40,21	3,168
Valid N (listwise)	62				

2. Hasil Uji Validitas

Variabel X₁

		Correlations															
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.600**	.421**	.301*	.223	.147	.394**	.270*	.097	.024	.212	.043	-.078	-.056	-.038	.557**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.017	.082	.255	.002	.034	.452	.852	.097	.741	.549	.668	.769	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	.600**	1	.430**	.395**	.109	-.034	.331**	.123	-.150	-.109	.027	.065	.088	-.061	.033	.445**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.398	.793	.009	.340	.244	.398	.833	.615	.497	.640	.799	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	.421**	.430**	1	.553**	.375**	.302*	.299*	.210	.029	-.051	-.073	.069	.059	.089	-.042	.561**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.003	.017	.018	.102	.820	.696	.574	.593	.646	.493	.744	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	.301*	.395**	.553**	1	.068	.072	.080	-.039	-.003	-.014	-.161	-.056	-.002	-.108	-.176	.300*
	Sig. (2-tailed)	.017	.001	.000		.601	.576	.537	.763	.980	.915	.212	.666	.986	.402	.172	.018
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

X1.5	Pearson Correlation	.223	.109	.375**	.068	1	.352**	.502**	.406**	.172	.278 ⁺	.088	.110	.031	-.063	.141	.571**
	Sig. (2-tailed)	.082	.398	.003	.601		.005	.000	.001	.182	.029	.497	.393	.813	.629	.276	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.6	Pearson Correlation	.147	-.034	.302 ⁺	.072	.352**	1	.435**	.230	.303 ⁺	.089	.215	-.091	.013	.110	.104	.494**
	Sig. (2-tailed)	.255	.793	.017	.576	.005		.000	.072	.017	.491	.093	.484	.921	.394	.420	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.7	Pearson Correlation	.394**	.331**	.299 ⁺	.080	.502**	.435**	1	.615**	.014	.192	.272 ⁺	.155	.066	.105	-.001	.688**
	Sig. (2-tailed)	.002	.009	.018	.537	.000	.000		.000	.916	.135	.032	.230	.612	.418	.996	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.8	Pearson Correlation	.270 ⁺	.123	.210	-.039	.406**	.230	.615**	1	.057	.064	.200	.182	.040	.021	.108	.536**
	Sig. (2-tailed)	.034	.340	.102	.763	.001	.072	.000		.662	.619	.119	.157	.759	.871	.405	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.9	Pearson Correlation	.097	-.150	.029	-.003	.172	.303 ⁺	.014	.057	1	.152	.383**	-.058	-.174	.024	.248	.315 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.452	.244	.820	.980	.182	.017	.916	.662		.240	.002	.653	.177	.854	.052	.013
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.10	Pearson Correlation	.024	-.109	-.051	-.014	.278 ⁺	.089	.192	.064	.152	1	.261 ⁺	.421**	.097	-.016	.192	.399**
	Sig. (2-tailed)																
	N																

	Sig. (2-tailed)	.852	.398	.696	.915	.029	.491	.135	.619	.240		.040	.001	.454	.900	.134	.001
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.11	Pearson Correlation	.212	.027	-.073	-.161	.088	.215	.272*	.200	.383**	.261*	1	.155	-.079	.071	.198	.436**
	Sig. (2-tailed)	.097	.833	.574	.212	.497	.093	.032	.119	.002	.040		.228	.543	.584	.122	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.12	Pearson Correlation	.043	.065	.069	-.056	.110	-.091	.155	.182	-.058	.421**	.155	1	.093	.013	.078	.333**
	Sig. (2-tailed)	.741	.615	.593	.666	.393	.484	.230	.157	.653	.001	.228		.474	.923	.547	.008
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.13	Pearson Correlation	-.078	.088	.059	-.002	.031	.013	.066	.040	-.174	.097	-.079	.093	1	.362**	.518**	.275*
	Sig. (2-tailed)	.549	.497	.646	.986	.813	.921	.612	.759	.177	.454	.543	.474		.004	.000	.030
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.14	Pearson Correlation	-.056	-.061	.089	-.108	-.063	.110	.105	.021	.024	-.016	.071	.013	.362**	1	.393**	.265*
	Sig. (2-tailed)	.668	.640	.493	.402	.629	.394	.418	.871	.854	.900	.584	.923	.004		.002	.037
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.15	Pearson Correlation	-.038	.033	-.042	-.176	.141	.104	-.001	.108	.248	.192	.198	.078	.518**	.393**	1	.397**
	Sig. (2-tailed)	.769	.799	.744	.172	.276	.420	.996	.405	.052	.134	.122	.547	.000	.002		.001
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

TOTAL X1	Pearson Correlation	.557**	.445**	.561**	.300*	.571**	.494**	.688**	.536**	.315*	.399**	.436**	.333**	.275*	.265*	.397**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.018	.000	.000	.000	.000	.013	.001	.000	.008	.030	.037	.001	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	

Variabel X₂

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	-.158	.008	-.095	-.054	-.054	.284*
	Sig. (2-tailed)		.219	.952	.462	.677	.677	.025
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.2	Pearson Correlation	-.158	1	-.006	.242	.183	.078	.490**
	Sig. (2-tailed)	.219		.962	.058	.155	.548	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.3	Pearson Correlation	.008	-.006	1	.088	.059	-.108	.461**
	Sig. (2-tailed)	.952	.962		.498	.647	.404	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.4	Pearson Correlation	.095	.242	.088	1	-.054	-.054	.461**
	Sig. (2-tailed)	.462	.058	.498		.677	.677	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.5	Pearson Correlation	.054	.183	.059	-.054	1	-.015	.441**
	Sig. (2-tailed)	.677	.155	.647	.677		.909	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.6	Pearson Correlation	.054	.078	-.108	-.054	-.015	1	.330**
	Sig. (2-tailed)	.677	.548	.404	.677	.909		.009
	N	62	62	62	62	62	62	62
TOTALX2	Pearson Correlation	.284*	.490**	.461**	.461**	.441**	.330**	1
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	.000	.000	.000	.009	
	N	62	62	62	62	62	62	62
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

Variabel Y

		Correlations										
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	TOTAL Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.092	-.113	.160	.089	.072	.167	-.015	-.026	.125	.264*
	Sig. (2-tailed)		.475	.383	.213	.490	.579	.193	.908	.840	.335	.038
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y1.2	Pearson Correlation	.092	1	.132	.471*	.437*	-.041	.332*	.016	.290*	.146	.551**
	Sig. (2-tailed)	.475		.305	.000	.000	.752	.008	.899	.022	.259	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y1.3	Pearson Correlation	-.113	.132	1	.101	-.206	.168	.042	.634*	-.128	.251*	.566**
	Sig. (2-tailed)	.383	.305		.435	.108	.191	.748	.000	.321	.049	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y1.4	Pearson Correlation	.160	.471*	.101	1	.160	.386*	.373*	.198	.187	.067	.607**
	Sig. (2-tailed)	.213	.000	.435		.214	.002	.003	.123	.146	.607	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y1.5	Pearson Correlation	.089	.437*	-.206	.160	1	-.127	.238	-.156	.154	.046	.276*
	Sig. (2-tailed)	.490	.000	.108	.214		.325	.063	.227	.233	.722	.030
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y1.6	Pearson Correlation	.072	-.041	.168	.386*	-.127	1	.052	.187	.070	.013	.348**
	Sig. (2-tailed)	.579	.752	.191	.002	.325		.690	.146	.588	.919	.006
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

Y1.7	Pearson Correlation	.167	.332*	.042	.373*	.238	.052	1	.199	.334*	.119	.559**
	Sig. (2-tailed)	.193	.008	.748	.003	.063	.690		.120	.008	.357	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y1.8	Pearson Correlation	-.015	.016	.634*	.198	-.156	.187	.199	1	.154	.101	.639**
	Sig. (2-tailed)	.908	.899	.000	.123	.227	.146	.120		.233	.434	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y1.9	Pearson Correlation	-.026	.290*	-.128	.187	.154	.070	.334*	.154	1	.148	.380**
	Sig. (2-tailed)	.840	.022	.321	.146	.233	.588	.008	.233		.253	.002
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y1.10	Pearson Correlation	.125	.146	.251*	.067	.046	.013	.119	.101	.148	1	.410**
	Sig. (2-tailed)	.335	.259	.049	.607	.722	.919	.357	.434	.253		.001
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
TOTAL Y	Pearson Correlation	.264	.551*	.566*	.607*	.276*	.348*	.559*	.639*	.380*	.410**	1
	Sig. (2-tailed)	.038	.000	.000	.000	.030	.006	.000	.000	.002	.001	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

3. Hasil Uji Realibilitas

Variabel X₁

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.709	15

Variabel X₂

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.614	6

Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.696	10

4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,97915791
Most Extreme Differences	Absolute	0,107
	Positive	0,107
	Negative	-0,053
Test Statistic		0,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model				Standardized	t	Sig.	Collinearity	VIF
				Coefficients			Statistics	
		Beta						
1	(Constant)	58,783	11,356		5,176	0,000		
	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,136	0,092	0,184	1,486	0,143	0,977	1,024
	Sistem Informasi Akuntansi	-0,952	0,374	-0,316	-2,548	0,013	0,977	1,024
a.	Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

6. Hasil Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	58.783		
	Sistem Informasi Akuntansi	-.952	.374	-.316	-2.548	.013
	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	.136	.092	.184	1.486	.143
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	27,076	11,758		2,303	0,025
	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,237	0,094	0,318	2,533	0,014
	Sistem Informasi Akuntansi	0,201	0,086	0,210	2,225	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

8. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	27,076	11,758		2,303	0,025
	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,237	0,094	0,318	2,533	0,014
	Sistem Informasi Akuntansi	0,201	0,086	0,210	2,225	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	70,876	2	35,438	3,862	.000 ^b
	Residual	541,398	59	9,176		
	Total	612,274	61			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Akuntansi, <i>Organizational Citizenship Behavior</i>						

10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	0,501	0,599	2,079
a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Akuntansi, <i>Organizational Citizenship Behavior</i>				

Lampiran 4 : T tabel

Titik persentase distribusi t (df = 41-76)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471

64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096



Lampiran 5 : F tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita =

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 9/6/23

Access From (repository.uma.ac.id)9/6/23

0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81

73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80



Lampiran 6 : Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax, (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax, (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website:uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas:ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 2790/FEB/A/02.2/B/ X /2022
Lamp :
Perihal : Izin Research

11 Oktober 2022

Kepada Yth,
PT. Pelabuhan Indonesia Regional I Medan

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara/saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

Nama : TASYA ALIFIA PURBA
N P M : 188330130
Judul : Pengaruh Organization Citizenship Behavior, Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I Medan

Untuk mengeluarkan surat keterangan dari perusahaan yang sedang Bapak / Ibu Pimpin. 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 Bidang Pendidikan, Penelitian
dan Pengabdian kepada Masyarakat



Hina R, SE, Ak, M.Acc

Tembusan :

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

Lampiran 7 : Surat Balasan Izin Penelitian



Belawan, 24 November 2022

Nomor : HM.03.05/24/11/BLSU/BLDS/TPBL-22

Lampiran : 1

Perihal : Surat Keterangan Selesai Melakukan Research/ Survey

Kepada Yth, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

Merujuk surat yang telah dikeluarkan sebelumnya nomor : 1642/FEB/01.1/X/2022 tanggal 11 Oktober 2022 perihal Surat Permohonan Research/ Survey.

Sehubungan hal tersebut diatas disampaikan bahwa mahasiswi yang bernama:

Nama : Tasya Alifia Purba


NPM : 188330130

Jurusan : Akuntansi

Yang tersebut di atas benar-benar telah melakukan research/ survey selama 1 bulan lebih terhitung sejak tanggal 11 Oktober 2022 hingga surat ini dikeluarkan yakni pada tanggal 24 November 2022 dengan judul research/ survey yakni "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 Medan".

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

MANAJER SDM DAN UMUM


ADE MAYDWIANDA MM
NIP. 101831

Jl. Raya Pelabuhan Gabion Belawan, Medan, Sumatera Utara, 20414, Indonesia
T +6261 6940737 | E tpkbelawan@pelindo.co.id

www.pelindotpk.co.id

