

**ANALISIS FAKTOR –FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN
NUSANTARA III MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

WIWIN GINTARINA SILABAN

198330105



**PROGRAM STUDI AKUNTASI
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 3/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)3/11/23

**ANALISIS FAKTOR –FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN
NUSANTARA III MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univesitas Medan Area**

**OLEH
WIWIN GINTARINA SILABAN
198330105**

**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 3/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)3/11/23

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN
NUSANTARA III MEDAN.**

Nama : **WIWIN GINTARINA SILABAN**


NPM : **198330105**

Program Studi : **Akuntansi**

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembanding



Thezar Fiqih Hidayat S.E.M.Si

Rana Fathinah Ananda ,SE,M.Si

Pembimbing

Pembanding

Mengetahui:


Ahmad Rafiq (BBA/Horns), MMgt,
PhD, CIMA
Dekan
Fauziah Rahman S.Pd, M.Ak
Ka. Prodi Akuntansi

Tanggal Lulus : **4 OKTOBER 2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/11/23

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)3/11/23

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karayawan Pada Pt.Perkebunan Nusantara III Medan”, yang saya susun merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dan terperinci sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan karya 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, 4 Oktober 2023



Wiwin Gintarina Silaban

Npm : 198330105

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Wiwin Gintarina Silaban
NPM : 198330105
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS

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 Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III MEDAN. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 4 Oktober 2023
yang menyatakan:

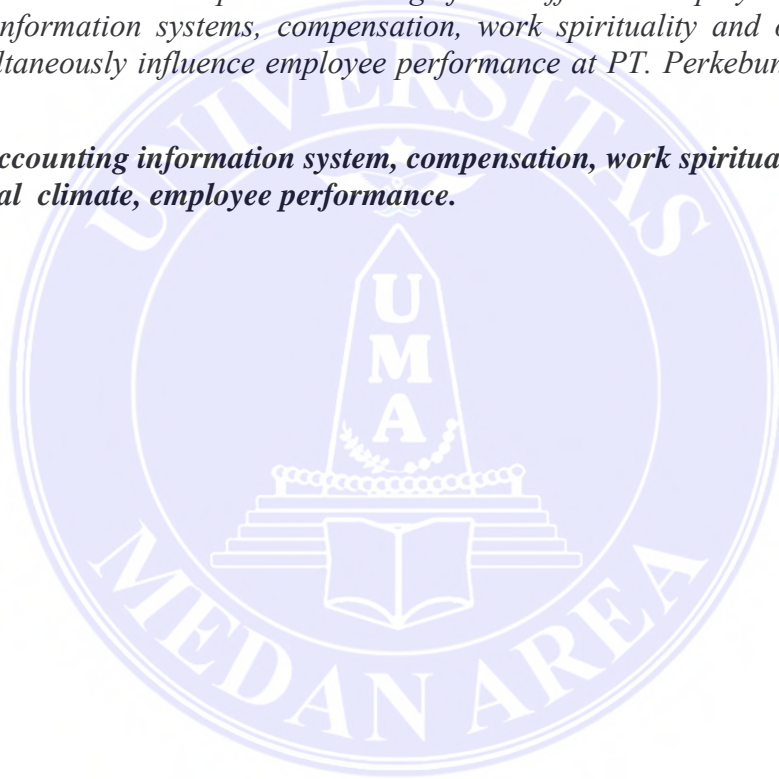


Wiwin Gintarina Silaban

ABSTRACT

This study aims to determine whether accounting information systems, compensation, work spirituality and organizational climate affect the performance of PT. Perkebunan Nusantara III Medan. The sample in this study was 100 respondents who were permanent employees at PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Sampling used random sampling with a significance level of 0.05. Based on the research results, accounting information systems have a positive and significant effect on employee performance. Compensation has a positive and significant effect on employee performance. Work spirituality has a positive and significant effect on employee performance, organizational climate has a positive and significant effect on employee performance. Accounting information systems, compensation, work spirituality and organizational climate simultaneously influence employee performance at PT. Perkebunan Nusantara III MEDAN

Keywords: *Accounting information system, compensation, work spirituality, organizational climate, employee performance.*



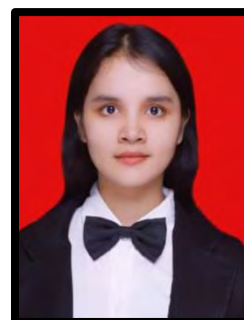
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sistem informasi akuntansi, Kompensasi, Sspiritualitas kerja dan Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden yang merupakan karyawan tetap di PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Pengambilan sampel menggunakan random sampling dan dengan tingkat signifikansi yang digunakan 0,05. Berdasarkan hasil penelitian Sistem informasi akuntansi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Sspiritualitas kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Iklim organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi, Kompensasi, Sspiritualitas kerja dan Iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III MEDAN.

Kata Kunci: Sistem informasi akuntansi, Kompensasi, Sspiritualitas kerja, Iklim organisasi, kinerja karyawan.



RIWAYAT HIDUP



Nama	Wiwin Gintarina Silaban
Npm	198330105
Tempat,tanggal lahir	Bahaldulang,17 Mei 2001
Nama orang tua :	
Ayah	Nixson Silaban
Ibu	Marita Sitompul
Riwayat pendidikan :	
SMP	SMP N 2 SIBORONGBORONG
SMA	SMA N 2 SIBORONGBORONG
Riwayat studi di UMA	-Pernah mengikuti program MSIB(Studi Independen) -Pernah magang di Bank Mandiri
No hp/wa	081328455107
Email	wiwingintarina@gmail.com

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karunia Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Judul yang dipilih dalam penelitian ini ialah **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karayawan Pada Pt.Perkebunan Nusantara Iii Medan.**

Tujuan dari penulisan ini merupakan persyaratan untuk menempuh program sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Selama penulisan skripsi ini, peneliti telah mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki BBA (Horns), MMgt, Ph.D. CIMA selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Fauziah Rahman S.Pd, M.Ak Selaku Kepala Prodi bidang Akuntansi Universitas Medan Area.
4. Bapak Thezar Fiqih Hidayat S.E.M.Si selaku dosen pembimbing yang meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam masa pengerjaan skripsi.
5. Ibu Rana Fathinah Ananda ,SE,M.Si selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan kritikan dalam skripsi peneliti.
6. Ibu Sucitra Dewi ,SE,M.Si selaku dosen sekretaris yang telah memberikan kemudahan dalam setiap urusan skripsi peneliti.
7. Bapak N.Silaban & Ibu M.Sitompul selaku orang tua peneliti yang selalu memberi dukungan ,doa dan cinta kasih kepada peneliti.
8. Pak tua P.Purba & Mak tua R.Sitompul yang selalu mendukung dan memberi nasihat yang baik kepada peneliti.

9. PT.Perkebunan Nusantara III medan terimakasih telah mengizinkan peneliti untuk melakukan riset di perusahaan.
10. Untuk seluruh keluarga besar dan teman-teman yang selalu memberi dukungan yang baik dan positif.
11. Wiwin Gintarina Silaban *,last but no least,ya!* Diri saya sendiri .Apresiasi sebesar -besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah di mulai. Terimakasih karena terus berusaha dan tidak menyerah,serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa di bilang tidak mudah.Terimakasih sudah bertahan.

Penulis menyadari bhwa tugas akhir skripsi ini masih memiliki kekurangan ,oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir skripsi ini.Penulis berharap tugas akhir skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat.Akhir kata penulis ucapkan terimakasih.

Medan , 4 Oktober 2023



Wiwin Gintarina Silaban

DAFTAR ISI

ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3.Pertanyaan Penelitian.....	10
1.4.Tujuan Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1.Kajian Teoritis	12
2.1.1 Teori Atribusi.....	12
2.2 .Kinerja Karyawan.....	14
2.2.1.Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.2.2.Tujuan dan Manfaat Kinerja	15
2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan.....	16
2.2.4.Indikator-Indikator Kinerja	17
2.3.Sistem Informasi	18
2.3.1.Pengertian Sistem Informasi	18
2.3.2.Tujuan dan Manfaat sistem informasi akuntansi.....	20
2.3.3. Komponen sistem infomasi akuntansi.....	22
2.4.Kompensasi.....	23
2.4.1.Pengertian kompensasi.....	23
2.4.2.Tujuan dan Manfaat Kompensasi.....	23
2.4.3.Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	26

2.4.4. Indikator-indikator Kompensasi.....	28
2.5. Spiritualitas Kerja (<i>Workplace Spirituality</i>)	30
2.5.1. Pengertian <i>Workplace Spirituality</i>	30
2.5.2. Manfaat Spiritualitas di Tempat Kerja	31
2.5.3. Faktor- Faktor <i>Workplace Spirituality</i>	32
2.5.4. Indikator-Indikator <i>Workplace Spirituality</i>	34
2.6. Iklim organisasi.....	36
2.6.1. Pengertian iklim organisasi	36
2.6.2. Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	37
2.6.3. Indikator-indikator Iklim Organisasi.....	38
2.7. Penelitian Terdahulu	40
2.8. Kerangka Konseptual.....	41
2.9. Hipotesis	43
2.9.1. Terdapat Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan	43
2.9.2. Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.	44
2.9.3. Terdapat Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	45
2.9.4. Terdapat Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	47
2.9.5. Terdapat Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Kompensasi, Spiritualitas Kerja, Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	48
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	52
3.1. Desain penelitian.....	52
3.2. Jenis Penelitian , Tempat Dan Waktu Penelitian	52
3.2.1. Jenis Penelitian	52
3.2.2. Tempat Penelitian.....	53
3.2.3. Waktu Penelitian	53
3.3. Defenisi Operasional.....	53
3.4. Populasi Dan Sampel	56
3.4.1. Populasi	56
3.4.2. Sampel.....	57
3.5. Jenis dan Sumber Data.....	58
3.5.1. Jenis Data Penelitian	58
3.5.2. Sumber Data Penelitian.....	58

3.6. Metode Pengumpulan Data.....	59
3.7. Metode Analisis Data.....	60
3.7.1. Uji Validitas	60
3.7.2. Uji Reliabilitas	60
3.8. Uji Asumsi Klasik.....	61
3.8.1. Uji Normalitas	61
3.8.2. Uji Multikolinearitas	62
3.8.3. Uji Heteroskedastitas	62
3.8.4. Analisis Regresi Berganda.....	63
3.9. Uji Hipotesis	63
3.9.1 Uji t (Uji Parsial).....	63
3.9.2 Uji F (Uji Simultan)	64
3.9.3 Uji Koefisien Determinan (R^2).....	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	66
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	66
4.1.1. Sejarah Perkembangan PT. Perkebunan Nusantara III MEDAN.....	66
4.1.2. Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).....	67
4.1.3. Jenis Usaha.....	67
4.1.4. Stuktur Organisasi.....	68
4.2. Karakteristik Responden.....	69
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	70
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	70
4.3. Distribusi Jawaban Responden.....	71
4.3.1. Variabel Sistem Informasi Akuntansi(X_1)	71
4.3.2. Variabel Kompensasi (X_2)	73
4.3.3. Variabel Spritualitas Kerja(X_3)	76
4.3.4. Variabel Iklim Organisasi(X_4)	78
4.3.4. Variabel Kinerja Karyawan(Y).....	80
4.4. Metode Analisis Data.....	82
4.4.1. Uji Validitas	82

4.4.2.Uji Reliabilitas	84
4.5.Uji Asumsi Klasik.....	85
4.5.1.Uji Normalitas	85
4.5.2.Uji Multikolinearitas.	87
4.5.3.Uji Heteroskedastitas	88
4.5.4.Analisis Regresi Linear Berganda.....	90
4.6.Uji Hipotesis	91
4.6.1.Uji t (Uji Parsial).....	91
4.6.2.Uji F (Uji Simultan)	94
4.6.3. Uji Koefisien Determinan (R^2).....	95
4.7. Pembahasan	97
4.7.1.Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III MEDAN.	97
4.7.3.Pengaruh Spritualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III MEDAN.	100
4.7.4.Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III MEDAN.	102
4.7.5.Pengaruh Sistem informasi akuntansi , Kompensasi , Spritualitas kerja dan Iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III MEDAN.....	104
BAB V_KESIMPULAN DAN SARAN	106
5.1.Kesimpulan	106
5.2.Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN	115

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2017-2021	3
Tabel 1.2 .Skala Penilaian Kinerja Karyawan Pada PTPN III (Persero) Medan	4
Tabel 1.3.Rekap Presensi Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III MEDAN Periode 2017-2021	5
Tabel 2.1.Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel 3.1.Waktu penelitian.....	53
Tabel 3.2. Operasional penelitian	54
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.2. Karakteristik responden berdasarkan usia.....	70
Tabel 4.3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	70
Tabel 4.4.Distribusi jawaban responden variabel sistem informasi akuntansi (X_1).....	71
Tabel 4.5. Distribusi jawaban responden variabel Kompensasi (X_2).....	73
Tabel.4.6. Distribusi jawaban responden variabel Spritualitas Kerja(X_3).....	76
Tabel 4.7. Distribusi jawaban responden variabel iklim organisasi(X_4).....	78
Tabel 4.8. Distribusi jawaban responden variabel kinerja karyawan(Y).....	80
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	83
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas.....	85
Tabel 4.11.Hasil uji normalitas.....	88
Tabel 4.12.Hasil uji multikolinealitas.....	87
Tabel 4.13.Hasil uji Heteroskedastitas.....	90
Tabel 4.14.Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	92
Tabel 4.15.Hasil Uji t (Uji Parsial).....	93
Tabel 4.16.Hasil Uji F (Uji Simultan).....	94
Tabel 4.17.Hasil Uji Koefisien Determinan (Uji R_2).....	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3.kerangka konseptual.....	42
Gambar 4.1. Stuktur Organisasi.....	68



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner Penelitian	116
Lampiran 2 Rekap Hasil Kuesioner Jawaban Responden Sistem Informasi Akuntas (X ₁)	120
Lampiran 3 Rekap Hasil Kuesioner Jawaban Responden Kompensasi (X ₂)	123
Lampiran 4 Rekap Hasil Kuesioner Jawaban Responden Spritualitas kerja(X ₃)	126
Lampiran 5 Rekap Hasil Kuesioner Jawaban Responden Iklim organisasi (X ₄)	129
Lampiran 6 Rekap Hasil Kuesioner Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)	132
Lampiran 7 Rekap Hasil Identitas Responden	135
Lampiran 8 Rekap Hasil Distribusi jawaban Responden	138
Lampiran 9 Uji Validitas	143
Lampiran 10 Uji Reliabilitas	146
Lampiran 11 Uji Normalitas	148
Lampiran 12 Uji Heteroskedasitas	148
Lampiran 13 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	149
Lampiran 14 Uji t (Uji Parsial)	149
Lampiran 15 Uji F (Uji Simultan)	149
Lampiran 16 Uji Koefisien Determinan (Uji R ²)	150

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusia (SDM) itu sendiri. Sumber Daya Manusia (SDM) senantiasa mempunyai kedudukan yang penting dalam sebuah perusahaan, inti dari tujuan para pekerja dalam pekerjaannya adalah mencari kesejahteraan, baik material maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya pada kepentingan tenaga kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat(Sutriniasih,2017) . Tuntutan perusahaan terhadap karyawan terkadang membuat perusahaan kurang memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan. Sementara kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum mencakup kebutuhan sehingga karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak loyal. Ketidaknyaman dalam bekerja yang terjadi dapat menimbulkan hal-hal yang berakibat buruk bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. Antara lain yang terjadi adalah timbulnya niat atau kecenderungan pegawai untuk melakukan turnover diperusahaan. Untuk mengurangi atau bahkan untuk mencegah terjadinya intensi turnover diperusahaan, manajemen sumber daya manusia sebaiknya lebih memperhatikan dan menarapkan kebijakan terhadap para pekerja agar sesuai dengan kebutuhan dan harapan para pekerja. Pengelolaan pemberian kompensasi yang baik akan membuat karyawan

menjadi loyal terhadap perusahaan sehingga akan meningkatkan produktivitas dan semangat kerja(Asmirawati,2016).

Sebuah perusahaan dapat dikatakan berhasil dapat dilihat dari beberapa faktor yang mana salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja seseorang. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari proses yang memulai dan diukur selama periode tertentu berdasarkan kesepakatan atau kebijakan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Prawirosentono(2012) mengatakan kinerja hasil kerja yang telah dicapai individu atau kelompok dalam sebuah perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing guna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat mencerminkan penampilan kerja seseorang dan kelompok disebuah organisasi. Kinerja disebuah perusahaan lebih mengantungkan pada kualitas karyawan dan sumber daya manusia.Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Menurut Mondy (2010:256) kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur dari seberapa banyak target yang dapat dicapai, seberapa banyak prestasi yang diraih, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ada pada perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan akan berpengaruh pada prestasi dan nilai di perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara III disingkat PTPN III (Persero), merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perkebunan yang bergerak dalam bidang

perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha mencakup budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet, Produk utama perseroan adalah minyak kelapa sawit (CPO).dan inti sawit (krenel) dan produk hilir karet. Pihak Pimpinan dan Manajemen SDM PTPN III (Persero). Medan mengevaluasi kinerja karyawan pada PTPN III (Persero) Medan pada priode tertentu pada saat pendidikan dan pelatihan yang dilakukan manajemen Kantor Direksi PTPN III (Persero) Medan.Salah satu metode penilaian kinerja karyawan yang di gunakan PTPN III (Persero) adalah *management by objectives* berfokus pada penilaian kinerja sesuai dengan tujuan yang telah di sepakati oleh manajemen dan karyawan yang di tetapkan dalam jangka waktu tertentu.Berikut bentuk penilaian kinerja dan hasil rata-rata kinerja karyawan PTPN III (Persero) Medan dapat dilihat pada Tabel 1.2 dan Tabel 1.3

Tabel 1.1.

Rata –Rata Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2017-2021

BAGIAN	2017	2018	2019	2020	2021	2017-2021	PENILAIAN
Biro Sekretariat	78	79	75	70	84	77,2	Cukup
Div Sistem Management	75	86	77	68	79	77,0	Cukup
Div Teknologi Informasi	85	85	78	80	80	81,6	Baik
Keuangan	80	86	76	70	78	78,0	Cukup
Komersil	81	83	75	81	75	79,0	Cukup
Pengadaan	85	82	75	68	85	79,0	Cukup
Pengem & Infastruktur	75	79	77	75	80	77,2	Cukup
Sumber Daya Manusia	70	82	78	65	81	75,2	Cukup

Tanaman	88	83	76	73	85	81,0	Baik
Teknik	75	88	75	82	75	79,0	Cukup
TEKNOLOGI	77	80	70	77	70	74,8	Cukup
UMUM	78	81	80	68	88	79,0	Cukup
Rata-Rata	78,9	82,8	76	73,1	80	78,2	

Sumber : PT.Perkebunan Nusantara III MEDAN, 2023

Tabel 1.2 .

Skala Penilaian Kinerja Karyawan Pada PTPN III (Persero)

Medan

Pengertian	Nilai
Buruk	60-70
Cukup	71-80
Baik	81-90
Sangat baik	91 -100

Sumber : PT.Perkebunan Nusantara III MEDAN, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menjelaskan bahwa kinerja karyawan mengalami perubahan setiap tahun nya,dimana rata –rata kinerja karyawan di tahun 2017 sebesar 78,9 dalam kategori cukup,tahun 2018 mengalami kenaikan rata-rata kinerja karyawan sebesar 82,8 dalam kategori baik selanjutnya pada tahun 2019 mengalami peneurunan kinerja karyawan dengan rata-rata 76 dalam kategori cukup,pada tahun 2020 juga mengalami penurunan yang sangat rendah dengan rata-rata 73,1 dengan kategori cukup dan pada tahun 2021 kembali mengalami kenaikan yang sangat drastis dengan rata-rata 80 dengan kategori baik.berdasarkan uraian yang telah di jelaskan ,tedapat ketidak stabilan pada kinerja karyawan pada PT,Perkebunan Nusantara III MEDAN.Selain tidak stabil kinerja karyawan di buktikan dengan tingginya jumlah keterlambatan karyawan di

buktikan dengan tabel 1.3 Rekap Presensi Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III MEDAN Periode 2017-2021 dibawah ini:

Tabel 1.3
Rekap Presensi Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III MEDAN
Periode 2017-2021

NO	TAHUN	JUMLAH KARYAWAN ABSENSI	KARYAWAN TEPAT WAKTU	KARYAWAN TERLAMBAT	%
1	2017	513	361	152	42
2	2018	533	382	168	46
3	2019	521	376	145	39
4	2020	497	358	139	41
5	2021	533	382	151	40

Sumber :PT.Perkebunan Nusantara III MEDAN,2023.

Berdasarkan tabel 1.3 di ketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan PT.Perkebunan Nusantara III MEDAN di tahun 2017 yaitu 42% ,pada tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 46% selanjutnya pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 39% ,pada tahun 2020 kembali mengalami kenaikan sebesar 41% dan pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 40%.Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat presentase keterlambatan karyawan maka kinerja karyawan menurun.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penilaian kinerja juga sangat penting, dengan adanya penilaian kinerja dapat dilihat perkembangan kinerja karyawan dan apabila ada masalah dapat diidentifikasi dan dicari solusi karena kinerja karyawan menggambarkan produktivitas suatu organisasi. Kinerja karyawan sebagai tujuan akhir dan merupakan cara manajer

untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi ,Felicia(2018) Salah satu hasil dari pengembangan teknologi informasi, untuk meningkatkan kinerja karyawannya, yaitu dengan memanfaatkan sistem informasi. Sistem informasi akuntansi merupakan sekumpulan dari informasi keuangan yang diperoleh dari kegiatan pengumpulan pengolahan transaksi yang berkaitan dengan keuangan. Sistem yang baik dianggap sebagai faktor penting dalam pencapaian kinerja yang lebih besar terutama dalam proses pengambilan keputusan. Semakin baik kualitas sistem informasi akuntansi yang meliputi: mudah digunakan, akses yang cepat, handal, fleksibel, dan aman melindungi data pengguna maka pengguna sistem akan merasa puas (Kasandra,2016). Suatu perusahaan akan mampu bekerja lebih efektif dan efisien dengan adanya sistem informasi akuntansi, Penerapan sistem informasi akuntansi yang konvensional cenderung dapat membuat risiko terjadinya kekeliruan dan kesalahan pencatatan atau perhitungan sehingga perusahaan akan mengalami kerugian. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Peningkatan kinerja karyawan tentu saja tidak bisa hanya di pengaruhi oleh sistem informasi akuntansi. Ada faktor lain yang memengaruhi yaitu kompensasi menurut Bangun (2012 :256) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Pada dasarnya kompensasi memberikan kontribusi atau pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini

dapat dilihat dari pendapat Simamora (2019:446) menyatakan bahwa dengan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Selain itu faktor yang juga turut mempengaruhi kinerja karyawan saat ini adalah spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja. dimana spiritualitas merupakan dimensi yang mampu membentuk karakter perilaku seseorang, membentuk perilaku yang tenang, menjadikan pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai dan bermakna (Rahman,2015).

Spiritualitas dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian terdahulu tentang spiritual di tempat kerja juga telah banyak dilakukan. Seperti yang dilakukan oleh Putri Pranata B. R . (2016) menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pradhan,(2015) dalam penelitiannya juga menemukan pengaruh positif dari spiritualitas ditempat kerja terhadap kinerja karyawan (Javanmard H,2015) yang meneliti terkait pengaruh spiritual di tempat kerja terhadap kinerja dimana dimensi spiritualitas di tempat kerja dibagi menjadi tiga yaitu pada tingkatan pekerjaan, karyawan dan organisasi para pekerja *Arak's Machinery Company india*, dengan hasil penelitian ketiga dimensi spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya iklim organisasi berkaitan dengan keleluasan penyesuaian diri, penghargaan atas kerja yang baik, dan kejelasan pekerjaan. Keleluasan penyesuaian diri adalah keleluasaan pegawai untuk melakukan penyesuaian waktu pelaksanaan tugas, keleluasaan pegawai untuk melakukan penyesuaian prosedur kerja. Penghargaan atas

kerja yang baik adalah pimpinan organisasi yang menyediakan insentif, menyediakan pengakuan yang normatif bagi yang bekerja dengan baik. Kejelasan pekerjaan adalah kejelasan uraian tugas dan kejelasan hasil yang diharapkan dari pelaksanaan tugas. Jika hal-hal tersebut diatas dapat berjalan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Surya ,2017) diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin baik iklim organisasi yang diciptakan organisasi kepada pegawai akan semakin meningkat dan baik juga kinerja yang di hasilkan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan .**

1.2. Rumusan Masalah

Sebuah perusahaan dapat dikatakan berhasil dapat dilihat dari beberapa faktor yang mana salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja seseorang. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari proses yang memulai dan diukur selama periode tertentu berdasarkan kesepakatan atau kebijakan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Prawirosentono(2012) mengatakan kinerja hasil kerja yang telah dicapai individu atau kelompok dalam sebuah perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing guna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat mencerminkan penampilan kerja seseorang dan kelompok disebuah organisasi. Kinerja disebuah perusahaan lebih mengantungkan pada kualitas karyawan dan sumber daya manusia. Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan

perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penilaian kinerja juga sangat penting, dengan adanya penilaian kinerja dapat dilihat perkembangan kinerja karyawan dan apabila ada masalah dapat diidentifikasi dan dicari solusi karena kinerja karyawan menggambarkan produktivitas suatu organisasi. Kinerja karyawan sebagai tujuan akhir dan merupakan cara manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi ,Felicia(2018)

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan sebelumnya peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya tingkat kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Tinggi nya tingkat keterlambatan karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
3. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

1.3.Pertanyaan Penelitian

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan?
3. Apakah Sipiritualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan?
4. Apakah Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan?
5. Apakah sistem informasi akuntansi , Kompensasi , Sipiritualitas kerja dan Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan?

1.4.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
3. Untuk mengetahui apakah Sipiritualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
4. Untuk mengetahui apakah Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

5. Untuk mengetahui apakah sistem informasi akuntansi , Kompensasi ,
Sipiritualitas kerja dan Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti

Meningkatkan pengalaman untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pengukuran kinerja karyawan dan meningkatkan pemahaman dan kemampuan dalam menggunakan teori yang telah di teliti.

2. Bagi perusahaan

Menjadi bahan masukan bagi perusahaan untuk dapat menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan sumber daya manusia secara optimum.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai referensi dan pedoman untuk di jadikan bahan penelitian selanjutnya agar penelitian ini memang nyata keberadaanya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1.Kajian Teoritis

2.1.1 Teori Atribusi

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi. Teori atribusi (*attribution theory*) dipelopori oleh Heider (1958). Teori ini membahas tentang bagaimana individu menarik kesimpulan tentang penyebab dari suatu perilaku, baik itu perilaku dirinya maupun perilaku seseorang (termasuk organisasi) lainnya (Krisyantono, 2017:171). Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang berada di bawah kendali pribadi individu itu sendiri dalam keadaan sadar, seperti ciri kepribadian, kesadaran, dan kemampuan. Sedangkan perilaku yang disebabkan secara eksternal adalah perilaku yang dipengaruhi dari luar, artinya individu akan terpaksa berperilaku karena situasi atau lingkungan seperti adanya pengaruh sosial dari orang lain.

Menurut Noviani (2018), teori atribusi pada dasarnya berupaya untuk menjelaskan bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Dalam perkembangannya, teori inipun lebih memfokuskan pada berbagai langkah yang dilakukan untuk meninjau lebih lanjut pola kegagalan dalam proses atribusi (Kelley dan Michela dalam Julius, 2013). Terdapat beberapa elemen dalam teori atribusi menurut Julius (2013), diantaranya:

- 1) Atribusi Internal, yaitu keberhasilan dan kegagalan disebabkan oleh faktor yang bersifat inheren atau faktor internal.
- 2) Atribusi Eksternal, yaitu faktor penyebab keberhasilan dan kegagalan yang disebabkan oleh kekuatan eksternal.
- 3) Atribusi Stabil, yaitu keberhasilan dan kegagalan yang dipengaruhi oleh faktor yang bersifat jangka panjang dan sulit mengalami perubahan.
- 4) Atribusi Tidak Stabil, yaitu keberhasilan dan kegagalan yang dipengaruhi oleh faktor yang bersifat sementara.
- 5) Atribusi dapat Dikontrol, yaitu suatu kondisi dimana keberhasilan dan kegagalan yang dapat dikelola dan dikendalikan.
- 6) Atribusi Tidak dapat Dikontrol, yaitu suatu kondisi dimana keberhasilan dan kegagalan tidak dapat dikelola dan dikendalikan.

Weiner dalam Winarto (2015) menjelaskan terkait faktor-faktor yang paling mempengaruhi atribusi, yaitu *Ability* (kemampuan), *Task Difficulty* (kesulitan tugas), *Effort* (upaya), dan *Luck* (keberuntungan). Teori atribusi dinilai relevan untuk menjelaskan penelitian ini karena secara sederhana dapat menggambarkan faktor-faktor yang mendukung keberhasilan atau kegagalan suatu bisnis (usaha). Khusus dalam penelitian ini, elemen teori atribusi yang difokuskan adalah atribusi internal dan atribusi Sstabil. Atribusi internal merujuk pada faktor penggunaan sistem informasi akuntansi, kompensasi, spritualitas kerja dan iklim organisasi, sedangkan inklusi kinerja karyawan salah satu atribusi stabil.

2.2 .Kinerja Karyawan

2.2.1.Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan dilakukan upaya penyempurnaan sehingga pencapaian hasil atau kinerja dapat dioptimalkan (Rizaldi & Suryono,2015). Kinerja karyawan mengacu pada seberapa baik seseorang dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan sebuah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang yang mana sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Seorang pekerja atau karyawan dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila pekerjaan yang telah dihasilkan melebihi standar yang ingin dicapai (Bangun ,2016). Standar pekerjaan adalah sebuah ketentuan yang ditentukan sebagai target yang ingin dicapai. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah hasil pekerjaan yang ingin dicapai dalam bentuk kuantitas maupun kualitas yang tinggi sesuai dengan target yang telah ditentukan. Penilaian kinerja adalah sebuah cara sistematis yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi kinerja terhadap karyawan.

Kinerja karyawan dikatakan penting karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan(Ernanto,2015). Kinerja merupakan sebagaimana melaksanakan pekerjaan dan hasil yang ditujukan dari pekerjaan tersebut ,Eva (2017). Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai individu tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada atas dasar

kecakapan, pengalaman, serta keterampilan yang digunakan oleh individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Rizaldi & Suryono,2015).

2.2.2.Tujuan dan Manfaat Kinerja

Ada beberapa pendekatan terhadap tujuan evaluasi kinerja yang dibedakan menjadi dua (Dharma, 2016 :45)yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Evaluasi, yaitu digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi secara regular terhadap prestasi kerja pegawai meliputi :

- 1) Telah gaji yaitu yang berkaitan dengan gaji seperti bonus, kenaikan gaji dan tunjangan-tunjangan lainnya.
- 2) Kesempatan promosi, yaitu dengan penyusunan staffing, promosi, demosi, mutasi hingga pemberhentian karyawan.

2. Tujuan Pengembangan, yaitu hasil yang didapatkan dari informasi kinerja yang berhubungan dengan prestasi kerja yang digunakan untuk mengembangkan kepribadian karyawan. Manfaat manajemen kinerja yaitu untuk menyesuaikan tujuan dalam suatu organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi para pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan yang berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil agar tidak pindah, mendukung inisiatif

kualitas, dan pelayanan pelanggan, dan mendukung program perubahan budaya(Sinaga,2020).

2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2016:188) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian yaitu merupakan kemampuan atau skill yang di miliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan yaitu merupakan pengetahuan tentang pekerjaan
3. Rancangan kerja yaitu merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya
4. Kepribadian yaitu merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja yaitu merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan yaitu merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.
7. Gaya kepemimpinan yaitu merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi yaitu merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja yaitu merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja yaitu merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.
11. Loyalitas yaitu merupakan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
12. Komitmen yaitu merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja yaitu merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.2.4.Indikator-Indikator Kinerja

Indikator kinerja digunakan untuk meyakini bahwa kinerja yang terlihat di setiap harinya menunjukkan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan dimana ia berkerja. Indikator kinerja Menurut Bangun (2016:234) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan. Setiap pegawai dalam suatu instansi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketetapan Waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

2.3.Sistem Informasi

2.3.1.Pengertian Sistem Informasi

Akuntansi Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan komponen guna untuk membantu mengelola dan menyajikan semua aktivitas organisasi yang berkaitan dengan keuangan guna untuk mengambil keputusan (Prima2018). Menurut Suhardi(2019) menyatakan bahwa “Sistem informasi akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan integrasi dari sub-sub sistem atau komponen baik fisik maupun nonfisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan”. Sistem informasi akuntansi pada pandangan di dunia bisnis adalah sebuah strategis yang penting untuk yang berpengaruh terhadap keberhasilan

perusahaan. Efektivitas pemakaian sistem informasi akuntansi pada perusahaan tergantung pada kemampuan teknik yang dimiliki oleh pengguna sistem informasi akuntansi karena kemampuan teknik sangat memengaruhi kinerja penggunanya(Putra,2016).

Dewi(2015),menunjukkan bahwa efektivitas pemakaian sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Informasi yang dihasilkan akan bermanfaat dalam proses mengambil keputusan. Seperti dalam meningkatkan kualitas informasi akuntansi, mengevaluasi kinerja perusahaan, mempermudah fasilitas transaksi perusahaan dan lain-lain. Dilihat dari beberapa karakteristik tersebut, efektivitas sistem informasi akuntansi menjadi penting bagi perusahaan. Seiring dengan berkembangnya informasi dan teknologi, hal-hal yang awalnya dengan manual sudah mulai menjadi terkomputerisasi. Penyajian dan pengolahan data yang berbasis komputer sudah terbukti dapat memberikan informasi yang lebih handal. Tugas dari sistem informasi akuntansi adalah mengumpulkan data, menginput, memroses, menyimpan dan menyajikan informasi dalam bentuk laporan, serta mengendalikan seluruh sistem (Krismiaji,2015). Rama(2015) Menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi menjadi peran yang sangat penting dalam pengelolaan aktivitas dan operasi perusahaan dimana sistem informasi akuntansi komputerisasi sangat diperlukan.

2.3.2. Tujuan dan Manfaat sistem informasi akuntansi.

Hall (2011) mengemukakan ada tiga tujuan utama yang umum bagi semua sistem termasuk sistem informasi akuntansi, yaitu:

- 1) Untuk mendukung fungsi kepengurusan manajemen. Kepengurusan merujuk ke tanggung jawab manajemen untuk mengatur sumber daya perusahaan secara benar. Sistem informasi menyediakan informasi tentang kegunaan sumber daya ke pemakai eksternal melalui laporan keuangan tradisional dan laporan-laporan yang diminta lainnya. Secara internal, pihak manajemen menerima informasi kepengurusan dari berbagai laporan pertanggungjawaban.
- 2) Untuk mendukung pengambilan keputusan manajemen. Sistem informasi memberikan para manajer informasi yang mereka perlukan untuk melakukan tanggung jawab pengambilan keputusan.
- 3) Untuk mendukung kegiatan operasi organisasi hari demi hari Sistem informasi menyediakan informasi bagi personel operasi membantu mereka melakukan tugas mereka setiap hari dengan efisien dan efektif.

Menurut Hall (2011:14) selain memiliki tujuan, setiap sistem informasi akuntansi akan melaksanakan fungsi utamanya, yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengumpulkan dan menyimpan data dari semua aktivitas dan transaksi organisasi.
- 2) Memproses data menjadi informasi yang berguna bagi pihak manajemen.

- 3) Memanajemen data-data yang ada ke dalam kelompok-kelompok yang sudah ditetapkan oleh organisasi.
- 4) Mengendalikan pengendalian data yang cukup sehingga asset dari suatu organisasi atau organisasi terjaga.
- 5) Penghasil informasi yang menyediakan informasi yang cukup bagi pihak manajemen untuk melakukan perencanaan, mengeksekusi perencanaan dan mengendalikan aktivitas .

Teknologi informasi mempunyai dampak paling dominan terhadap lingkungan, adapun manfaat dari sistem informasi akuntansi menurut Hall (2011:15) adalah sebagai berikut:

- 1) Menyediakan informasi yang akurat dan tepat waktu.
- 2) Meningkatkan kualitas dan mengurangi biaya produksi, baik barang maupun jasa yang dihasilkan.
- 3) Meningkatkan keefektifitasan dan keefisiensian dalam bekerja dibandingkan mengolah data secara manual.
- 4) Meningkatkan kemampuan dalam mengambil keputusan.
- 5) Meningkatkan sharing pengetahuan.
- 6) Untuk menerapkan sistem pengendalian internal, memperbaiki kinerja dan tingkat keandalan (reliability).
- 7) Untuk menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggung jawaban (akuntabilitas).

2.3.3. Komponen sistem informasi akuntansi.

Komponen sistem informasi akuntansi terbagi menjadi enam (6) (Romney Steinbart,2014) yaitu :

1. Orang yang menggunakan dan mengoperasikan fungsi-fungsi dalam sistem informasi akuntansi.
2. Prosedur yang mengumpulkan, memroseskan dan menyimpan data aktivitas perusahaan baik secara manual maupun terkomputerisasi.
3. Data tentang proses bisnis aktivitas di sebuah perusahaan.
4. Software atau input masukan yang digunakan untuk memroses data transaksi perusahaan.
5. Infrastruktur teknologi informasi yang mana termasuk peralatan pendukung, peralatan komputer jaringan dan komputer.
6. Yang menyimpan data adalah pengukuran keamanan dan pengendalian internal.

Menurut Krismiaji(2015) dengan adanya sistem informasi akuntansi perusahaan dapat meningkatkan kualitas produk, meminimalkan pengeluaran biaya, dan menambah atribut pelanggan melalui pemantauan sistem ini. Selain itu dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi dan keunggulan kompetitif organisasi. Sistem informasi akuntansi dibuat untuk mengatur pengelolaan dan arus data akuntansi di perusahaan agar data keuangan menjadi bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan(Putra,2016). Tujuan dari sistem informasi akuntansi adalah menghasilkan informasi bagi pengambil keputusan baik di pihak internal

maupun eksternal, mempermudah pengendalian internal dan mengamankan kekayaan di perusahaan.

2.4.Kompensasi

2.4.1.Pengertian kompensasi

Menurut Khair (2017:5) “kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Menurut Edison (2018:152) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Seorang pekerja sebagai tukang pikul barang merasa bahwa kekuatan fisik yang dimiliki adalah sesuatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannya. Untuk memindahkan barang dari suatu tempat ke tempat lain mereka akan memperoleh balasan yang setimpal atas pekerjaannya. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja.

2.4.2.Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Menurut Khair (2017:105) Secara umum tujuan dari manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal menjamin bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi akan dibayar lebih tinggi. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-

pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja.

Selain itu menurut Khair (2017:105) bertujuan untuk:

- 1) Memperoleh personel berkualitas
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada
- 3) Memastikan keadilan
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Berikut penjelasan tujuan dan manfaat kompensasi:

- 1) Memperoleh personel berkualitas

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik jumlah pelamar. Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan penawaran tenaga kerja di pasar kerja karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja. Salah satu cara organisasi untuk memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan (*qualified*) dapat dilakukan dengan pemberian sistem kompensasi. Peran pengusaha untuk memberikan kompensasi yang relatif tinggi sangat perlu dipertimbangkan untuk menarik para pelamar tersebut. Sistem kompensasi yang baik merupakan faktor penarik masuknya karyawan *qualified*.

- 2) Mempertahankan karyawan yang ada

Karyawan dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain yang berakibat kepada perputaran tenaga kerja tinggi. Dengan

demikian, perlu dipertimbangkan mana yang lebih baik dan menguntungkan antara meningkatkan kompensasi dengan mencari pekerja baru dengan konsekuensi harus melatih kembali pekerja baru.

3) Memastikan keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal menjamin bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama mendapatkan pembayaran yang sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebesar apa yang diterima pekerja yang setingkat oleh perusahaan lain.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Besar kecilnya pemberian kompensasi juga menunjukkan penghargaan organisasi terhadap perilaku karyawan yang diinginkan. Kompensasi seharusnya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan untuk kemajuan perusahaan. Bila karyawan berperilaku sesuai dengan harapan organisasi, maka penilaian kinerja yang diberikan akan lebih baik daripada karyawan yang berperilaku kurang sesuai dengan harapan organisasi. Pemberian nilai kinerja yang baik diiringi dengan pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan kesadaran karyawan bahwa perilakunya dinilai dan dihargai sehingga karyawan akan selalu berusaha memperbaiki perilakunya.

2.4.3.Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Khair (2017:81) ada 6 (enam) faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

- 1) Faktor pemerintah
- 2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai
- 3) Standart biaya hidup pegawai
- 4) Ukuran perbandingan upah
- 5) Permintaan dan persediaan
- 6) Kemampuan membayar

Berikut penjelasan faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi:

- 1) Faktor Pemerintah peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.
- 2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

3) *Standard* Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan *standard* biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

4) Ukuran Perbandingan

Upah Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu di dasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Selain itu menurut Khair (2017:85) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh dan organisasi karyawan
- 4) Produktivitas kerja karyawan
- 5) Pemerintah dengan UU dan kepres
- 7) Biaya hidup atau *cost of living*
- 8) Posisi jabatan karyawan
- 9) Pendidikan dan pengalaman kerja
- 10) Kondisi perekonomian nasional

2.4.4.Indikator-indikator Kompensasi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan menurut (Kadarisman ,2012:121) antara lain :

- 1) Upah

Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah ialah balas jasa yang di berikan perusahaan kepada para pekerja harian yang besarnya telah disepakati oleh kedua belah pihak.

2) Gaji

Bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan.

4) Tunjangan

Tunjangan merupakan imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti dan pesiun.

Selain itu menurut Katidjan (2017) indikator kompensasi yaitu:

- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Bonus
- 4) Tunjangan
- 5) Pesangon
- 6) Promosi jabatan
- 7) Jaminan kesehatan
- 8) Keselamatan kerja
- 9) Kesempatan belajar

10) Pujian dan penghargaan

2.5.Spiritualitas Kerja (*Workplace Spirituality*)**2.5.1.Pengertian *Workplace Spirituality***

Workplace spirituality adalah sebuah konsep yang membahas tentang kaitan aspek-aspek spiritualitas dengan lingkungan kerja. Spiritualitas dalam pekerjaan bukan tentang membawa agama ke dalam ranah pekerjaan, melainkan kemampuan karyawan sebagai makhluk spiritual untuk menghadirkan keseluruhan dirinya untuk bekerja (Aditya, 2018). Aditya juga menjelaskan bahwa : “Spiritualitas di tempat kerja menyadari bahwa manusia memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Organisasi yang mendukung kultur spiritual mengakui bahwa manusia memiliki pikiran dan jiwa, berusaha mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, dan hasrat untuk berhubungan dengan orang lain, serta menjadi bagian dari sebuah komunitas”.

Spiritualitas di tempat kerja dapat diartikan bahwa tempat kerja sebagai tempat perkumpulan orang yang mempunyai kesatuan pemikiran dan semangat serta percaya bahwa meningkatnya kesemangatan merupakan inti dari meningkatnya suatu pemikiran. Semakin baik karyawan mampu bersemangat di dalam pekerjaannya maka ide atau pemikiran individu akan lebih baik dan dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Spiritualitas di tempat kerja didefinisikan sebagai pengakuan bahwa karyawan mempunyai kehidupan batin supaya dapat menjaga dan memelihara pekerjaan yang berarti di dalam lingkup organisasi (Kartikasari, 2017).

Lebih lanjut *workplace spirituality* dijelaskan oleh Aditya (2018) bahwa: “*Workplace spirituality* adalah pemahaman diri individu sebagai sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan di tempat kerja dengan segala nilai yang ada di dalam dirinya, mengalami pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya, serta juga mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain dan komunitas di tempat kerja”.

2.5.2. Manfaat Spiritualitas di Tempat Kerja

Spiritualitas di tempat kerja memiliki manfaat diantaranya sebagai berikut Kartikasari (2017):

1) Intuisi dan kreativitas

Spiritualitas dapat membantu individu untuk memperluas batas kesadarannya melampaui batas normal, yang menyebabkan meningkatnya intuisi dan kreativitas. Intuisi dan kreativitas bisa menjadi alat yang ampuh dalam pemecahan masalah.

2) Kejujuran dan kepercayaan

Kejujuran dan kepercayaan merupakan dua hal yang memiliki peran penting dalam kinerja organisasi untuk kedepannya. Banyak organisasi berbasis spiritual menjadikan kejujuran sebagai fokus utama mereka.

3) Pemenuhan pribadi

Membina spiritualitas akan menyebabkan karyawan merasa puas atau terpenuhi saat mereka mulai bekerja. Hal tersebut akan menghasilkan tingkat pemenuhan pribadi dan semangat kerja yang tinggi.

4) Komitmen

Komitmen mempunyai dua faktor yang berhubungan dengan ekspresi komitmen terhadap sebuah organisasi. Faktor yang pertama yaitu faktor pribadi dimana faktor tersebut merupakan faktor yang berasal dari dalam individu. Faktor yang kedua adalah faktor situasional.

5) Kinerja Organisasi

Organisasi yang mendorong spiritualitas dapat mengalami peningkatan kinerja organisasi. Spiritualitas diakui sebagai salah satu dimensi penting kepribadian manusia.

2.5.3. Faktor- Faktor *Workplace Spirituality*.

Terdapat sepuluh faktor-faktor di dalam workplace spirituality menurut Jurkiewicz dan Giacalone yang di kutip oleh (Aditya ,2018) .Kesepuluh nilai tersebut yaitu :

1) *Benevolence*

Organisasi adalah arena emosional yang harus dipahami sebagai suatu fenomena di dalam organisasi. Aktivitas-aktivitas kebaikan didalamnya akan menimbulkan emosi positif pada perilaku karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

2) *Generativity*

Karyawan yang generativity nya tinggi senang memberikan atau menurunkan sesuatu pada orang atau pihak yang mengikutinya. Salah satu bentuk perilaku dari generativity adalah mentoring atau pendampingan yang mana secara positif berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja.

3) *Humanism*

Humanism memiliki arti dalam perspektif duniawi bahwa memperkuat kemampuan dan tanggung jawab tiap individu untuk hidup adalah dengan cara membawa kebaikan kemanusiaan yang lebih besar.

4) *Integrity*

Beragam-macam nilai maupun etika sering menimbulkan gesekan antar kehidupan personal didalam organisasi. Penyatuan nilai-nilai di dalam organisasi akan membawa kebaikan pada kehidupan organisasi.

5) *Justice*

Prinsip atau nilai ini adalah tentang bagaimana karyawan memandang adil tidaknya perlakuan yang diterimanya dari organisasi.

6) *Mutuality*

Karyawan yang saling terhubung dan saling tergantung seperti yang dialami melalui rasa kemasyarakatan dan kerja yang bermakna akan meningkatkan komitmen organisasi dan *self-esteem*. Prinsip ini menekankan pada hubungan yang terjadi antar karyawan.

7) *Receptivity*

Prinsip ini terlihat melalui pandangan karyawan terhadap bagaimana peran dewan jabatan, peran atasan, maupun peran manajer dalam menghadapi situasi dan kondisi dalam lingkungan kerjanya.

8) *Respect*

Nilai *workplace spirituality* ini menekankan pada penghormatan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya.

- 9) *Responsibility* Ketika karyawan diijinkan untuk segera mandiri dalam pencapaian tujuan, ditunjukkan dengan adanya peningkatan dalam produktivitas kerja dan komitmen organisasi. *Trust* Organisasi dengan tingkat trust yang tinggi menunjukkan berkurangnya perilaku politis dan interaksi kelompok yang kooperatif dan suportif serta komitmen karyawan yang lebih besar. Nilai trust nampak pada tidak adanya rasa curiga pada diri karyawan terhadap elemen-elemen yang ada di dalam perusahaan.

2.5.4. Indikator-Indikator *Workplace Spirituality*

Terdapat beberapa dimensi didalam spiritualitas di tempat kerja atau *workplace spirituality* (Miliman, 2018) membagi indikator *workplace spirituality* menjadi tiga bagian.

1. *Meaningful Work*

Meaningful work mewakili level individu. Hal ini merupakan aspek fundamental dari *workplace spirituality* yang mana terdiri dari kemampuan untuk merasakan makna terdalam serta tujuan dari suatu pekerjaan. Dimensi ini merepresentasikan bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari pada tingkatan individu. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi terdalamnya sendiri, kebenaran dan hasrat untuk melaksanakan aktivitas yang mendatangkan makna bagi kehidupannya dan juga

kehidupan orang lain. Bagaimanapun juga, spiritualitas melihat pekerjaan tidak hanya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menantang, tetapi juga tentang hal-hal seperti mencari makna dan tujuan terdalam, menghidupkan mimpi seseorang, memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup seseorang dengan mencari pekerjaan yang bermakna, dan memberikan kontribusi bagi orang lain.

2. *Sense of Community*

Sense of community mewakili level kelompok. Dimensi ini merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Pada level ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritual pekerja dalam sebuah tim atau kelompok didalam organisasi. Inti dari komunitas ini adalah adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi dan pengayoman.

3. *Alignment with Organizational*

Value Alignment with organizational value ini mewakili level organisasi. Dimensi ini merupakan penyelarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan misi dan tujuan dari organisasi. Hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi itu lebih besar daripada tujuan pribadi dan seseorang harus memberikan kontribusi terbaiknya untuk organisasi. Keselarasan juga berarti bahwa individu percaya bahwa manajer dan karyawan dalam organisasi mereka memiliki nilai-nilai yang sesuai, memiliki hati nurani yang kuat, dan konsisten tentang kesejahteraan karyawan dan komunitasnya.

2.6. Iklim organisasi

2.6.1. Pengertian iklim organisasi

Iklim organisasi adalah bagaimana keadaan lingkungan perusahaan, karakteristik dan kondisi lingkungan menjadi identitas organisasi, yang dapat dibentuk melalui perilaku, kepribadian dan sikap anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan gagasan yang dapat mendeskripsikan lingkungan dalam organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi (Dewi, 2017).

Menurut Abdillah (2016: 123) Iklim dapat didefinisikan sebagai situasi yang berkaitan melalui perilaku, perasaan dan pikiran kelompok organisasi. Dengan demikian, iklim dapat digambarkan sebagai penilaian khusus, yang berkaitan dengan manipulasi kekuatan dan pengaruh seseorang. Suasana organisasi merupakan ciri organisasi yang tercermin dalam gambaran lingkungan kerja, pedoman dan kondisi oleh karyawan.

Iklim organisasi merupakan cara bagi anggota organisasi untuk mempersepsikan hal-hal yang terjadi secara teratur atau telah terjadi dalam lingkungan organisasi dan mempengaruhi kinerja dan sikap dalam organisasi. Iklim organisasi juga dianggap sebagai keadaan lingkungan organisasi tempat tinggal atau perasaan anggota organisasi, yang tertuju pada keselamatan dan kebermaknaan lingkungan kerja. Keselamatan mencakup karyawan yang mengembangkan dan menunjukkan perasaan dan pikiran mereka tanpa khawatir akan berdampak negatif pada status, citra diri, dan keberlanjutan karier mereka. Sedangkan Kebermaknaan mengenai apa yang dirasakan karyawan saat

mendapatkan hasil dari kerja keras mereka baik secara kognitif, fisik, ataupun emosional yang telah mereka lakukan selama bekerja (Purnama, 2017: 41).

Menurut Hanum (2018: 132) iklim organisasi adalah karakteristik yang digunakan untuk membedakan organisasi dengan organisasi lain dan dapat berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi tersebut. Iklim organisasi juga digunakan untuk mengetahui tentang bagaimana suatu organisasi dapat berinteraksi dengan organisasi lain. Berdasarkan pendapat ahli di atas, iklim organisasi adalah kondisi di lingkungan pekerjaan yang dapat di bentuk dan di rasakan oleh seluruh anggota yang berada didalam suatu organisasi.

2.6.2.Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Ada empat faktor yang mempengaruhi iklim organisasi menurut Devina &Ratih,(2018: 2) yakni:

1. Lingkungan Eksternal

Industri yang seragam biasanya memiliki iklim organisai yang seragam pula secara keseluruhan. Iklim organisasi secara keseluruhan dari organisasi transportasi, pemerintah atau sekolah memiliki iklim organisasi yang sama secara keseluruhan.

2. Strategi Organisasi

Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh rencana yang diikuti dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan, energi yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, dan faktor lingkungan yang mempengaruhi energi tersebut.

Strategi yang berbeda dari setiap organisasi akan mempengaruhi iklim organisasi.

3. Kekuatan Sejarah

Semakin lama sebuah perusahaan beroperasi, maka semakin banyak kekuatan dari historisnya. Ada lima aspek kekuatan sejarah organisasi yang dapat mempengaruhi iklim organisasi, yaitu nilai sejarah, kepercayaan, mite, adat dan tradisi yang ada pada suatu organisasi.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat mempengaruhi semua unit, aktivitas dan kinerja karyawan yang ada didalam organisasi.

2.6.3. Indikator-indikator Iklim Organisasi

Menurut Dewi(2017: 90) bahwa indikator iklim organisasi sebagai berikut:

1. Pemecahan masalah, proses secara terencana yang dilakukan untuk mendapatkan penyelesaian tertentu dari suatu masalah.
2. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP, dilakukan agar karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan.
3. Interaksi antar karyawan, seperti apa hubungan interaksi yang terjalin antar sesama karyawan.
4. Kepercayaan sesama, untuk mengetahui apakah terdapat kepercayaan antar karyawan.

Stringer dalam Wirawan (2018:131) menyebutkan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat 6 (enam) dimensi yang diperlukan, yakni:

1) Struktur

Struktur (*structure*) merefleksikan perasaan di organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

2) Standar-standar

Standar-standar (*standards*) dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

3) Penghargaan

Penghargaan (*recognition*) mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyediakan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

4) Komitmen

Komitmen (*commitment*) merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

2.7. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

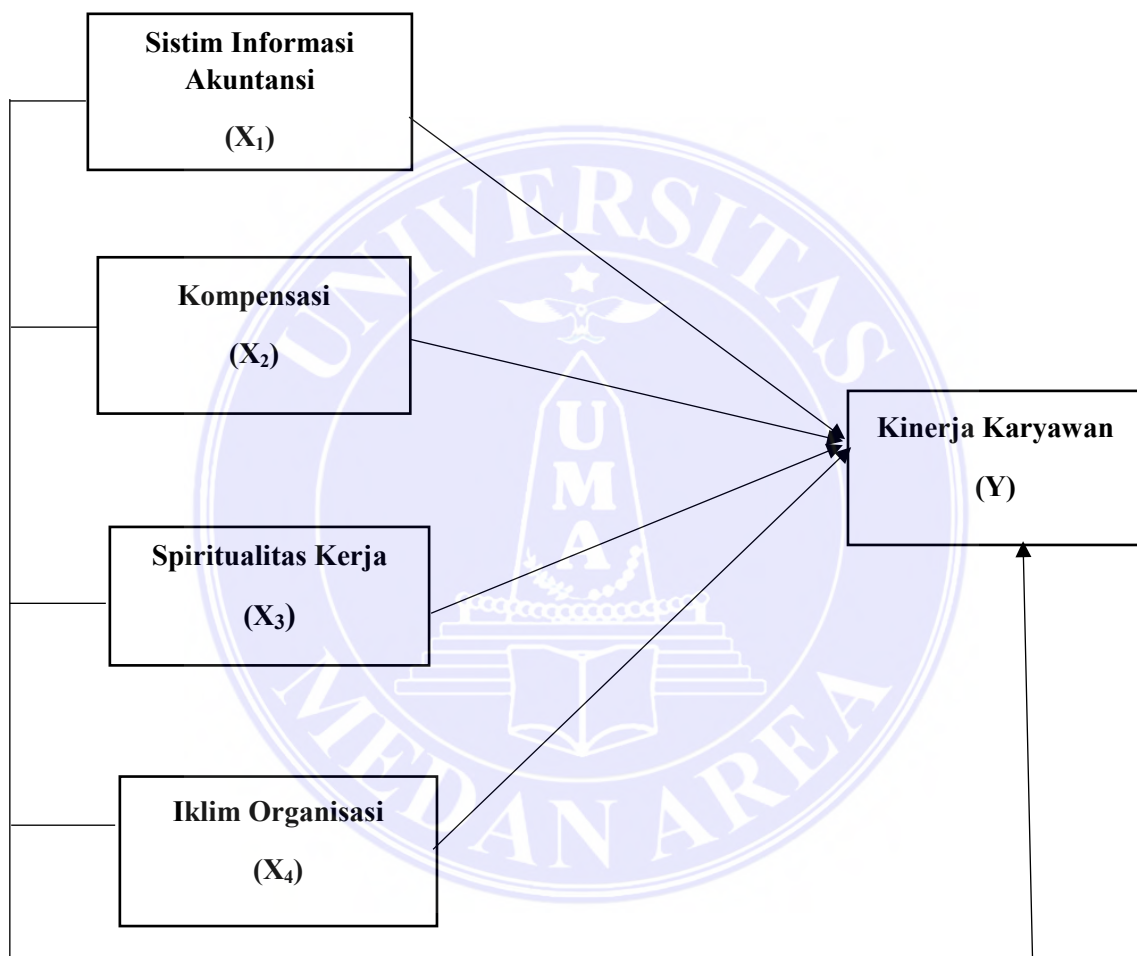
No	Nama , Tahun dan Judul penelitian	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
1	Jhon Fernos(2023) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang	Variabel independen: Kompensasi Dan Motivasi Variabel dependen : Kinerja Karyawan	Berdasarkan penelitian yang telah di lakukan pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang, maka dapat disimpulkan bahwa: Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. Karena kompensasi merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan diluar gaji kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan
2	Syifa Nuraini Sahadah (2022) Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Dewi Sri Provinsi Jawa Barat)	Variabel independen: Sistem Informasi Akuntansi Variabel dependen : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian bahwa sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3	Hayatun Nufus(2021) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Di Bintaro	Variabel independen: Iklim organisasi Variabel dependen : Kinerja Karyawan	Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,765 + 0,699X$, nilai korelasi sebesar 0,819 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 67,0%.
4	Hidayatul Khusnah, S.Pd., M.Sc (2019) Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel independen: -Spiritualitas Di Tempat Kerja, -Komitmen Organisasi -Kepuasan Kerja Variabel dependen : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki spiritualitas di tempat kerja yang bagus, maka akan memiliki komitmen organisasi dan kinerja yang bagus juga.
5	Aisyah Sri Ulina Nasution (2018) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt.Taspen (Persero) Cabang Utama Medan	Variabel independen: Kompetensi Budaya Kerja Kepuasan Kerja Variabel dependen : Kinerja Karyawan	Budaya kerja karyawan,Kompetensi,Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan.

2.8.Kerangka Konseptual.

Menurut Sugiono (2018) Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala social yang dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana faktor faktor mempengaruhi kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar 2.3.
Kerangka Konseptual

2.9.Hipotesis

2.9.1.Terdapat Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap KinerjaKaryawan

Penggunaan sistem informasi akuntansi memberikan pengaruh terhadap hampir semua aspek dalam pengelolaan bisnis. Sistem informasi akuntansi memberikan pengaruh yang besar terhadap kemudahan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keberhasilan sistem informasi akuntansi suatu perusahaan tergantung bagaimana penggunaan dan pemanfaatan sistem. Sistem informasi akuntansi akan dapat berperan dalam meningkatkan kinerja baik ditingkat individu maupun organisasi, jika dimanfaatkan dengan baik. Semakin tinggi efektivitas penggunaan dan pemanfaatan sistem informasi akuntansi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Dewi & Ernawatiningsih, 2018).

Kinerja sistem informasi akuntansi akan lebih tinggi apabila organisasi mengadakan program pelatihan dan pendidikan bagi pemakai. Pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki SDM sangat diperlukan dalam memaksimalkan pemanfaatan sistem informasi akuntansi pada suatu organisasi. Sistem informasi akuntansi yang dimanfaatkan secara maksimal dapat mempermudah pelaksanaan tugas oleh setiap individu dalam organisasi sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan (Nandasari & Ramlah, 2019). Penerapan sistem informasi akuntansi pada perusahaan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dampak positif dari sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan adalah mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan meningkatkan kecepatan serta fleksibilitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi penggunaan sistem informasi

akuntansi, maka semakin tinggi kinerja karyawan(Sriwahyuni2019). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Manuaba &Yadnyana ,2021). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang telah di uraikan di atas maka hipotesis yang akan di kembangkan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.9.2.Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Hasibuan, (2017) kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang yang bersifat langsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Menurut Manullang, (2012) kompensasi adalah remunerasi yang diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan/organisasi.Ini adalah praktik terorganisir yang melibatkan keseimbangan hubungan kerja karyawan dengan memberikan berupa uang dan bukan uang kepada karyawan. Kompensasi termasuk pembayaran seperti bonus, bagi hasil, upah lembur, penghargaan pengakuan dan komisi penjualan. Kompensasi merupakan salahsatu faktor pendukung terhadap kepuasan kerja karna dengan adanya kompensasi yang tinggi kebutuhan hidup karyawan akan terpenuhi dan kepuasan dalam diri karyawan akan menjadi pendukung untuk bekerja lebih baik guna untuk pencapaian tujuan perusahaan.Menurut Notoatmodjo,(2015) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari hasil pengabdian atau pekerjaan

mereka. Menurut hasil penelitian Arif,(2019)Menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dan hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan (Iptian,2020).Kompensasi berdampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Jufrizen,(2018)Menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang telah di uraikan di atas maka hipotesis yang akan di kembangkan dalam penelitian ini adalah:

H₂ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.9.3.Terdapat Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Perkembangan penelitian-penelitian yang diakibatkan faktor tersebut membuat banyak perusahaan maupun peneliti memasukkan elemen spiritual atau religiusme ke dalam perusahaan. Spiritual merupakan nilai-nilai yang subjektif dan unik yang ada pada setiap individu ke tempat kerja. Dalam konteks ini karyawan menginginkan sebuah pengalaman yang bermakna dan berharga di tempat kerja (Milliman,2018). Lata & Chaudhary, (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa spiritualitas dengan memupuk kebersamaan, keselarasan, nilai, dan kebermaknaan akan membawa hubungan antar karyawan semakin terikat, meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi, meningkatkan komitmen karyawan, memperkuat nilai-nilai yang ada, dan menghindari perilaku menyimpang. Nilai-nilai yang baik tersebut perlu perusahaan kembangkan dengan mengembangkan iklim organisasi spiritual yang holistik dalam

perusahaan. Pengembangan iklim holistik tersebut nantinya akan berpotensi dapat membuat spiritualitas di tempat kerja dapat tersalurkan ke arah yang tepat sesuai efektivitas organisasi Garg (2017) .Spiritualitas sangatlah berhubungan dekat dengan kecerdasan emosional dimana terdapat kemiripan dalam mempengaruhi kinerja. Kemiripan tersebut dapat ditemukan pada keterampilan sosial, skill, kesadaran sosial dan penghargaan atas diri sendiri (Len Tischler, 2002). Kecerdasan emosional sendiri berperan penting dalam manajemen emosi karyawan dalam menjalankan tugasnya Oana Matilda, (2020). Mayer (dikutip oleh Carbal & Carvalho,2014) mendeskripsikan bahwa kemampuan dalam kecerdasan emosional adalah merasakan sebuah emosi, mengakses dan menghasilkan emosi, membantu dalam berpikir, serta untuk memahami emosi dan maknanya yang berguna untuk mencerminkan emosi dengan cara mendorong perkembangan emosional dan intelektual.

Penelitian yang dilakukan oleh Jena lalatendu (2021) pada perusahaan jasa dan manufaktur di India menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja secara positif berhubungan dengan kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Garg (2017) menunjukkan bahwa spiritualitas sangat kuat mempengaruhi performa organisasi. Pradhan(2018) menemukan bahwa dengan memasukkan spiritualitas di tempat kerja akan membuat karyawan lebih berkomitmen, membuat karyawan berkontribusi lebih banyak dalam organisasi, dan membantu karyawan dalam memperbaiki dan memajukan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan bekerja dengan penuh tanggung jawab dan semangat apabila menemukan arti atau makna dari sebuah pekerjaan.

Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang telah di uraikan di atas maka hipotesis yang akan di kembangkan dalam penelitian ini adalah:

H₃ : Spiritualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.9.4. Terdapat Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Iklim Organisasi dan Kinerja. Berkaitan dengan kondisi organisasi yang terus berubah, penting untuk mengelola iklim yang baik atau kondusif dalam menunjang aktivitas kerja karyawan (Putra,2014). Iklim organisasi memainkan peran langsung dalam meningkatkan perilaku dan kinerja individu(He,2015). Iklim organisasi yang kondusif dan produktif sangat penting untuk memperkuat dan mempertahankan ikatan antara organisasi dan karyawan karena mampu menjaga dan melestarikan motivasi dan kinerja yang tinggi,(Harethi,2013). Suatu iklim organisasi yang diterima oleh karyawan adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi dan berdampak pada persepsi karyawan mengenai kontribusi dan keterlibatan di tempat kerja (Shadur,2015). Karyawan yang dihadapkan pada sebuah iklim kerja yang telah melakukan information sharing, dukungan manajemen yang positif, kontribusi dan keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan cenderung akan memberikan dampak yang positif terhadap pekerjaan.

Karyawan yang memahami dan merasakan lingkungan kerja yang memadai, aman dan menyenangkan akan mengembangkan sikap positif terhadap berbagai komponen pekerjaan yang pada akhirnya menghasilkan keterlibatan kerja dan kinerja yang lebih

tinggi (Suliman & Harethi,2013). Nurhamzah (2016) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik iklim organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Terwujudnya iklim organisasi yang positif apabila karyawan mempersepsikan suasana, praktik dan prosedur di tempat kerjanya yang positif..Penelitian terakhir menemukan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(He,2015). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif (sehat) iklim suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja individu karyawan. Sebaliknya, semakin tidak kondusif (tidak sehat) iklim suatu organisasi, maka semakin rendah tingkat kinerja individu karyawan.

H₄ : Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.9.5.Terdapat Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Kompensasi, Spiritualitas Kerja, Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Penggunaan atau pemanfaatan sistem informasi akuntansi akan menimbulkan kepuasan pengguna yang akan berdampak pada kinerja individu dan kinerja organisasi (Suhud dan Rohman, 2022). Sistem informasi akuntansi yang dilakukan dengan menggunakan teknologi komputer berdampak terhadap kinerja karyawan dari segi waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga lebih efektif dan efisien. Selain itu penggunaan sistem informasi akuntansi dapat mengurangi terjadinya kesalahan yang disebabkan oleh karyawan (*human error*) sehingga informasi yang dihasilkan menjadi lebih lengkap, akurat, relevan dan tepat waktu. Oleh karena itu, dengan adanya sistem informasi akuntansi dapat meningkatkan kinerja karyawan (Aini, 2018).Kinerja sistem

informasi akuntansi akan lebih tinggi apabila organisasi mengadakan program pelatihan dan pendidikan bagi pemakai. Pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki SDM sangat diperlukan dalam memaksimalkan pemanfaatan sistem informasi akuntansi pada suatu organisasi. Sistem informasi akuntansi yang dimanfaatkan secara maksimal dapat mempermudah pelaksanaan tugas oleh setiap individu dalam organisasi sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan (Nandasari dan Ramlah, 2019). Penerapan sistem informasi akuntansi pada perusahaan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dampak positif dari sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan adalah mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan meningkatkan kecepatan serta fleksibilitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi penggunaan sistem informasi akuntansi, maka semakin tinggi kinerja karyawan (Sriwahyuni, 2019). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aini (2018), Dewi dan Ernawatiningsih (2018), Rosdiana dan Mastuti (2019), Sriwahyuni (2019), Anggraeini dkk (2021), Maharani dan Damayanthi (2020), Rachmawati et al (2022), dan Manuaba dan Yadnyana (2021). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dessler (2020:352) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala bentuk pembayaran kepada karyawan. Tujuan kompensasi menurut Sudaryo (2018: 14) antara lain sebagai dampak positif efisiensi dan hasil kerja, dorongan terhadap karyawan untuk lebih giat, membantu proses evaluasi jabatan, penduplikasian, memberikan

keseimbangan kerja, meningkatkan moral karyawan, membatu organisasi dalam menghadapi karyawan, penyelesaian masalah, dan mendorong agar kerja lebih giat. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian karyawan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dapat dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi (Moehariono, 2020: 95). Organisasi tentu selalu mengharapkan kinerja yang baik dari karyawannya dalam harapan untuk mencapai tujuan organisasi. Hamid (2020: 276) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin dinaikan kompensasi maka akan memberi kenaikan juga terhadap kinerjanya. Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh Santoso & Masman (2016: 134) yang mengatakan bahwa kinerja perseorangan dapat menjadi tolak ukur perusahaan dalam memberikan kompensasi. Artinya semakin tinggi kinerja perseorangan tersebut maka kompensasi yang didapat semakin mahal.

Menurut Karakas(2018) disebutkan bahwa indikator spiritualitas di tempat kerja, antara lain: munculnya rasa memiliki pada suatu organisasi, selarasnya nilai individu dan nilai organisasi, adanya rasa kontribusi pada organisasi, munculnya rasa senang bila berada di tempat kerja, adanya kesempatan memenuhi kebutuhan batin, dan meyakini bahwa Tuhan mengawasi perilaku dan perbuatan manusia (Anggraini, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Jena & Lalatendu (2021) pada perusahaan jasa dan manufaktur di India menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja secara positif berhubungan dengan kinerja karyawan. Sugiati dan Umi (2016) menemukan adanya hubungan positif

workplace spirituality terhadap kinerja karyawan, menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan.

Suatu iklim organisasi yang diterima oleh karyawan adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi dan berdampak pada persepsi karyawan mengenai kontribusi dan keterlibatan di tempat kerja (Shadur,2015). Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Abdillah,2017)menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang memiliki hubungan positif dan hasil penelitian yang sama dilakukan oleh (Lubis, 2015) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dapat diartikan bahwa semakin baik iklim organisasi maka semakin terwujudnya kinerja karyawan yang baik pula.Iklim organisasi yang kurang diperhatikan akan memberikan dampak buruk bagi organisasi, hal ini dikarenakan para karyawan akan mengalami hambatan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga muncul rasa kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.(Pasaribu&Indrawati,2016).Nurhamzah (2016) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik iklim organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Terwujudnya iklim organisasi yang positif apabila karyawan mempersepsikan suasana, praktik dan prosedur di tempat kerjanya yang positif.

H₅ : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Kompensasi, Spiritualitas Kerja, Iklim Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain penelitian

Dalam suatu penelitian pasti diperlukan rancangan penelitian agar semua proses penelitian dapat terlaksana dengan baik dan sistematis. Menurut Dewi (2017) Rancangan penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perancangan dan pelaksanaan penelitian. Maka dapat dilakukan rancangan penelitian akan sangat berguna dalam proses pelaksanaan penelitian.

Penelitian ini bersifat kuantitatif karena pengukuran variabel penelitian dalam bentuk angka dapat melakukan analisis dalam bentuk statistik. Pendekatan penelitian ini melalui beberapa tahapan yakni mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner, menganalisis data, dan pengujian hipotesis. Tujuan untuk mengetahui keterkaitan Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

3.2. Jenis Penelitian ,Tempat Dan Waktu Penelitian

3.2.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016:55), "Penelitian asosiatif adalah penelitian yang mempunyai tujuan dalam mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian penelitian ini akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3.2.2.Tempat Penelitian

Dalam Penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara III Medan,beralamat kantor jalan sei batang hari no.2, simpang tanjung, medan sunggal, simpang tj., kec. Medan sunggal, kota medan, sumatera utara 20122.

3.2.3. Waktu Penelitian

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Periode bulan							
		Desember	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni-juli	Agustus
		2022	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023
1	Pengajuan judul								
2	Peyusunan proposal								
3	Seminar proposal								
4	Pengumpulan data								
5	Analisis data								
6	Seminar hasil								

3.3.Defenisi Operasional.

Menurut Freddy (2013:132) Operasional variabel adalah untuk mendefinisikan variabel penelitian, menentukan indikator-indikator dan menentukan skala pengukuran, sehingga dengan demikian pengukuran yang dilakukan menjadi objektif. Untuk

memperoleh data yang berkaitan dengan variabel bebas dan terikat dipergunakan lembar pernyataan yang ditujukan kepada responden. Pernyataan merupakan pengembangan dari indikator-indikator yang disusun sedemikian rupa oleh penulis yang disertai dengan kolom jawaban menggunakan skala likert 5 poin dengan skor ordinal (data dinyatakan dalam bentuk kategori, tetapi posisi data tidak sama dengan derajatnya karena dinyatakan dalam skala peringkat). Berikut Tabel Operasional Penelitian :

Tabel 3.2
Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Sistem informasi akuntansi (X_1)	Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan komponen guna untuk membantu mengelolah dan menyajikan semua aktivitas organisasi yang berkaitan dengan keuangan guna untuk mengambil keputusan (Prima, 2018).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Akurat 2. Relevan 3. Terpercaya 4. Muda Dipaham 	Ordinal
Kompensasi (X_2)	Menurut Edison (2018,hal.152) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Seorang pekerja sebagai tukang pikul barang merasa bahwa kekuatan fisik yang dimiliki adalah sesuatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannya. Untuk memindahkan barang dari suatu tempat ke tempat lain mereka akan memperoleh balasan yang setimpal atas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Upah 	Ordinal

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
	<p>pekerjaannya.</p> <p>Sesuatu yang berharga bagi karyawan Adalah Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja.</p>		
<p>Spirurulitas kerja (X₃)</p>	<p>Menurut Kartikasari (2017). Spiritualitas di tempat kerja dapat diartikan bahwa tempat kerja sebagai tempat perkumpulan orang yang mempunyai kesatuan pemikiran dan semangat serta percaya bahwa meningkatnya kesemangatan merupakan inti dari meningkatnya suatu pemikiran. Semakin baik karyawan mampu bersemangat di dalam pekerjaannya maka ide atau pemikiran individu akan lebih baik dan dapat mendorong tercapainya,tujuanperusahaan Spiritualitas di tempat kerja didefinisikan sebagai pengakuan bahwa karyawan mempunyai kehidupan batin supaya dapat menjaga dan memelihara pekerjaan yang berarti di dalam lingkup organisasi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Meaningful Work</i> 2. <i>Sense of Community</i> 3. <i>Alignment with Organizational</i> 	Ordinal
<p>Iklm organisasi (X₄)</p>	<p>Menurut Hanum, (2018: 132) iklim organisasi adalah karakteristik yang digunakan untuk membedakan organisasi dengan organisasi lain dan dapat berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi tersebut. Iklim</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur 2. Standar kinerja 3. Penghargaan 4. Komitmen 	Ordinal

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
	organisasi juga digunakan untuk mengetahui tentang bagaimana suatu organisasi dapat berinteraksi dengan organisasi lain. Berdasarkan pendapat ahli di atas, iklim organisasi adalah kondisi di lingkungan pekerjaan yang dapat di bentuk dan di rasakan oleh seluruh anggota yang berada didalam suatu organisasi.		
Kinerja karyawan (Y)	Menurut Mangkunegara,(2018:67) menyatakan bahwa “Definisi kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas pekerjaan 2. Jumlah pekerjaan 3. Ketetapan Waktu. 4. kehadiran 	Ordinal

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi Menurut Sugiyono (2018), populasi merupakan wilayah generalisasi sertakan objek/mata pelajaran dengan kuantitas dan karakter terserah peneliti untuk memutuskan untuk melakukan penelitian, dan kemudian Kesimpulan ditarik. Jadi populasi bukan hanya kuantitas atau kuantitas orang, tetapi karakteristik orang juga harus diperhatikan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh

karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Medan pada Tahun 2022 yang berjumlah 18,171 karyawan tetap.

3.4.2.Sampel

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif .Sampel penelitian yang di gunakan untuk mendapatkan gambaran dari populasi.Menurut Sugiyono (2018) sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi itu sendiri.Sampel merupakan bagian dari populasi yang ada,sehingga untuk pengambil sampel harus menggunakan cara tertentu didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada.Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel kurang lebih responden, dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut di harapkan dapat mewakili sebagai sampel penelitian.Setelah diketahuinya jumlah pupulasi yaitu sebanyak 18,171 karyawan tetap.

Teknik penentuan jumlah sampel yang di ambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin,(Sugiyono 2017).

Rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1+(N.e^2)}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidak teletian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolelir di inginkan (misal 1%,5%,10%).

Dengan rumus tersebut maka di peroleh jumlah sampel yang akan di teliti sebagai berikut :

$$n = \frac{18.171}{1+(18.171 \times 0,1^2)}$$

$n = 99,4526$ di genapkan menjadi 100 orang karyawan yang terdiri dari bagian sumber daya manusia sebanyak 20 karyawan,bagian umum sebanyak 20 karyawan,bagian teknologi informasi sebanyak 30 karyawan,dan bagian keuangan sebanyak 30 karyawan.

3.5. Jenis dan Sumber Data

3.5.1. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14), data kuantitatif adalah metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat *positivisme*, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara random(*ramdom sampling*), pengumpulan data ini menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

3.5.2.Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2012:198) data primer ialah sumber data yang langsung

memberikan data kepada pengumpul data sedangkan data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data, seperti melalui orang lain atau melalui dokumen.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang di lakukan dengan cara langsung ke perusahaan ,seperti berikut:
 - a. Kuesioner,yaitu metode pengumpuln data yang di bagikan berupa daftar pertanyaan kepada responden yang di jadikan sebagai sampel penelitian.kuesioner yang di bagikan berupa daftar pertanyaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
 - b. Wawancara ,yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak-pihak terkait guna mendapatkan data yang menunjang penelitian.
 - c. Observasi,yaitu metode pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang di teliti.
2. Penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu penelitian yang di lakukan dengan mengumpulkan data yang bersumber dari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang di bahas.

3.7. Metode Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) uji validitas digunakan sebagai pengukuran sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pada penelitian ini untuk mengukur valid atau tidaknya valid suatu kuesioner apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria yang dipakai untuk mengetahui hasil uji validasi tersebut yaitu:

1. Apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka item kuesioner dikatakan valid dan bisa digunakan.
2. Apabila nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel maka item kuesioner dikatakan tidak valid dan tidak bisa digunakan.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk tersebut. Jadi suatu kuesioner dikategorikan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten. Untuk pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang, disini responden akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, lalu dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja, disini pengukurannya hanya sekali, lalu hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Untuk mengukur uji reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach*

Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan variabel reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2018).

3.8.Uji Asumsi Klasik

3.8.1.Uji Normalitas

Uji normalitas pada persamaan regresi berganda adalah uji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) Dapatkan persamaan regresi. Persamaan regresi bias Dideklarasikan data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) memenuhi distribusi normal atau mendekati distribusi normal (Sunyoto, 2018). Ada dua cara untuk menguji asumsi klasik normalitas Uji, antara lain, dengan metode statistik dan grafis, dalam penelitian Peneliti ini menggunakan analisis grafik. Pernyataan Normalitas dengan analisis grafis yaitu:

1. Jika data tersebar di sekitar diagonal, diikuti oleh Mode indikasi arah untuk bagan diagonal atau histogram Jika distribusi normal, asumsi normalitas terpenuhi.
2. Jika data menjauh dari diagonal dan tidak mengikuti Arah diagonal atau histogram tidak menunjukkan pola Jika distribusinya normal, maka asumsi tersebut dikatakan tidak terpenuhi aumsi normalitas.

Pada penelitian ini untuk menguji normalitas yaitu uji *gjeser*. Kriteria dalam pengujian ini yaitu apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka dikatakan data berdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas, dan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiyono(2018) uji hipotesis klasik multikolinearitas adalah uji untuk analisis regresi linier berganda menjadi dua atau lebih variabel atau variabel bebas independen (X), kemudian akan diukur keterkaitan antar variable Independen dengan besarnya koefisien korelasi (r). Jika koefisien Korelasi (r) antar variabel bebas lebih besar dari 0,60 ($r > 0,60$) maka dapat Disimpulkan bahwa terdapat multikolinearitas (Sugiyono,2018).Selanjutnya dapat diketahui kemampuan mendeteksi multikolinearitas dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai Toleransi (Sugiyono,2018). Jika nilai toleransi $\leq 0,1$ dan nilai Jika $VIF \geq 10$, tidak ada masalah multikolinearitas. Membentuk Regresi yang baik harus menghindari multikolinearitas.

3.8.3 .Uji Heteroskedastitas

Pengujian hipotesis klasik untuk heteroskedastisitas digunakan untuk Persamaan regresi berganda, tujuannya adalah untuk menguji persamaan tersebut Variansi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variabel residual dari satu pengamatan Pengamatan lain memiliki kesamaan dan kemudian terjadi Homoskedastisitas, tetapi jika residualnya ada Perbedaan itu disebut heteroskedastisitas (Sugiyono,2018). Bentuk analisis regresi yang baik adalah menghindari heteroskedastisitas. Kriteria keputusannya adalah:

1. Jika nilai signifikansi masing-masing variabel bebas $< 0,05$, maka Muncul masalah heteroskedastisitas.

2. Jika nilai signifikansi masing-masing variabel bebas $> 0,05$, Maka tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Dalam pengamatan ini dapat dilakukan dengan cara uji *glejser*. Uji *glejser* adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara *meregres absolut* residual.

3.8.4. Analisis Regresi Berganda

Uji analisis regresi linier berganda umumnya digunakan untuk tes untuk dua atau lebih pasang variabel bebas Variabel dependen dalam persamaan linier. Pengaruh variabel independen Analisis regresi berganda sebagian dapat mengukur dan Dengan koefisien regresi parsial dan juga dijelaskan oleh beberapa koefisien determinasi. secara parsial dijelaskan dengan *coeffient of partial regression* dan secara silmultan dijelaskan oleh *coefficients of multiple determination* (R^2).

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Gozali (2018) Uji t (t-test) merupakan bagian dalam uji statistik yang digunakan dalam menentukan seberapa jauh pengaruh variabel bebas pada saat menjelaskan variabel terikat secara individual. Hubungan antar variabel dapat dinilai berdasarkan pada:

1. Tingkat signifikansi, jika ditemukan hasil tingkat signifikansi $< 0,05$, maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

- Namun jika tingkat signifikansi yang ditemukan adalah $> 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel X terhadap variabel Y tidak ada.

Karakteristik pada pengambilan keputusan atas hasil t-test yaitu:

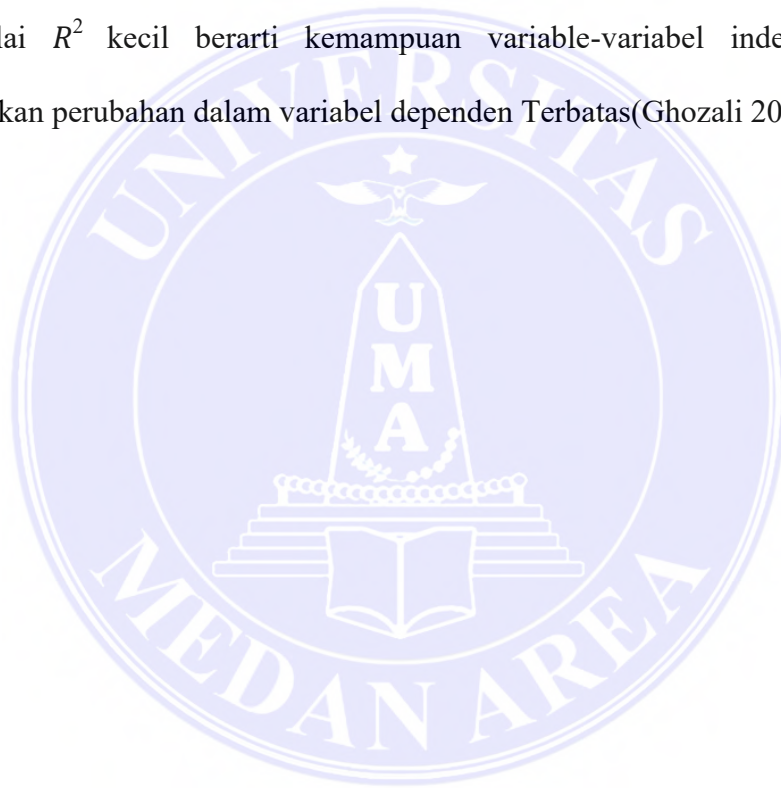
- Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 tersebut diterima yang artinya variabel X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.
- Namun, jika apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap Y.

3.9.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah uji dalam rangka untuk dapat mengetahui apakah variabel bebas secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel terikat. Syarat dalam pengujian yang digunakan pada uji F adalah apabila nilai F lebih tinggi dari 4 maka H_0 dapat dilakukan penolakan pada derajat kepercayaan 5%. Ketika H_0 tersebut ditolak, maka kita akan mendapat hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel bebas secara simultan dan secara signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat. Kemudian dilakukan juga perbandingan nilai F hitung menggunakan nilai F tabel. Apabila nilai F hitung lebih tinggi dari nilai F menurut tabel, maka H_0 dapat ditolak dan secara langsung akan menerima H_a (Gozali 2018).

3.9.3 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Secara umum, koefisien determinasi (R^2) mengukur Kemampuan model untuk memberikan penjelasan tentang variasi variabel tak bebas. Nilai koefisien determinasi adalah angka antara nol sisa satu. Jika nilainya mendekati 1, mungkin masuk akal variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan saat memprediksi perubahan dalam variabel dependen. Pada saat yang sama, nilai R^2 kecil berarti kemampuan variable-variabel independen yang menunjukkan perubahan dalam variabel dependen Terbatas(Ghozali 2018).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem informasi akuntansi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III MEDAN.
2. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III MEDAN.
3. Spritualitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III MEDAN.
4. Iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III MEDAN.
5. Sistem informasi akuntansi , Kompensasi , Spritualitas kerja dan Iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III MEDAN.

5.2.Saran

Penelitian ini telah dirancang dengan baik, namun hasil penelitian ini masih memiliki keterbatasan, oleh karena itu terdapat beberapa saran yang perlu dikemukakan untuk memperbaiki penelitian selanjutnya, antara lain :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel independen lainnya, seperti literasi keuangan, lingkungan kerja, yang dengan tujuan untuk mengetahui variabel-variabel lain yang mempengaruhi variabel dependen.
2. Bagi PT.Perkebunan Nusantara III MEDAN sebaiknya senantiasa mengevaluasi dan memperbaharui sumber daya manusia agar menciptakan kualitas karyawan yang baik, dengan mengadakan pelatihan sesuai bidang yang dialami karyawan.
3. Menurut hasil penelitian yang di dapatkan dalam variabel spritualitas di tempat kerja terdapat pernyataan yang memiliki nilai rendah yaitu pada dimensi *meaningfull work* (makna dan tujuan bekerja).hal ini dapat dijadikan sebagai perbaikan bagi karyawan dan salah satu menciptakan *meaningfull work* salah satu diantaranya dengan cara menyenagi pekerjaan yang di lakukan sekarang dan tanaman makna ke diri sendiri bahwa pekerjaan yang di geluti memiliki makna yakni dapat membantu meringankan beban konsumen yang membutuhkan.
4. Iklim organisasi perusahaan punya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ,maka faktor tersebut perlu mendapat perhatian yang lebih besar untuk ditingkatkan kualitasnya,dimensi iklim organisasi yang perlu di

perhatikan besar antara lain sistem imbalan, pengakuan atas penghargaan prestasi dan pemberian upah lembur.

5. Hasil penelitian ini juga menunjukkan nilai positif, yang berarti jika sistem informasi akuntansi, kompensasi, spiritualitas kerja dan iklim organisasi di tingkatkan lagi maka kinerja juga akan meningkat. Sehingga perusahaan untuk memperhatikan kembali poin-poin di atas agar nantinya kinerja yang diharapkan bisa tercapai.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2017). *Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i1.69>
- Abdillah, M. R., Rizqa, A., & Rita, A. (2016). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1), 121.
- Aditya ramadhan prakoso.(2018).*pengaruh spiritualitas kerja (workplace spirituality) terhadap komitmen orgasional*.*jurnal ilmu administrasi* .
- Agustini, F. (2018).*Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.24600585. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia(STIESIA) Surabaya.2656-4505. STIE Tri Dharma Nusantara.
- Aini, Bashirah. (2018). *Dampak Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Prestasi Kinerja Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pegawai*. Diponegoro Journal of Accounting Akuntansi. Vol.8 No.2, September 2018 Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Anggraini, P. A. F. N. (2017). *Pengaruh Strees Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Spiritualitas Di Tempat Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Divisi Kelola Sdm Dan Pelayanan Pelanggan Pdam Surya Sembada Kota Surabaya*. *Jurnal Ilmu Manajemen-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, Volume 5 N (2013).
- Anriza Julianry, Rizal Syarief, dan M. J. A. 2017. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika*. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245.
- Asmirawaty,(2016) *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT.Sumber alfaria trijaya Tbk Makasar*.skripsi manajemen.
- Bagus Putu Fabio, Musa Hubeis, dan H. P. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja Terhadap Komitmen Organisasi Yang Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan*. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen* E-ISSN: 2460-7819, 2(1), 91–104.
- Bangun.W.,2016.,*Indikator Kinerja Pegawai*. Jakarta : Erlangga, Jakarta.Cipta
- Dessler, G. 2020. *Human Resource Managemen 13th Edition*. New Jersey: Pearson.
- Devina, G., & Ratih, I. (2018). *Pengaruh Organizational Climate terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Sharing Behavior sebagai Variabel Intervening pada PT Suryamasinka Semestaraya*. 6(1).

- Dewi, E. N. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Kesehatan. 11(1), 89–100.
- Dewi, Ni Putu Shinta dan Ni Putu Lisa Ernawatiningsih. (2018). *Analisis Pengaruh Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Dharma, S. (2016). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori Dan penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA*. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>.
- Edison, Emron, Y. A. & I. K. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta, Bandung. Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 46–58.
- Ernanto, B., Baga, L. M., & Sunarti, E. 2015. *Pengaruh Penerapan Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di PT . Rekayasa Industri*. E-ISSN: 2460-7819, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.17358/JABM.1.1.1>
- Fathoni, Abdurrahmat. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka
- Fekicia, Clarisa, 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerjadan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Letda Sujono", Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.
- Garg, Naval. 2017. "Workplace Spirituality and Organizational Performance in Indian Context: Mediating Effect of Organizational Commitment, Work Motivation and Employee Engagement", South Asian Journal of Human Resources Management, Vol. 4, No.2.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Habibollah Javanmard . (2015). *The impact of spirituality on work performance*. Indian Journal of Science and Technology. Vol. 5 No. 1 : 0974- 6846
- Hadi, E. N. N., & Sudaryana, Y. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trimulya Interbuana Di Tangerang Selatan*. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 2(1), 37. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i1.17620>

- Hall, James A., (2011), *Sistem Informasi Akuntansi, edisi 4, Alih Bahasa : Dewi Fitriasari dan deny Arnos Kwary.*, Salemba Empat, Jakarta.
- Hamid, S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hanum, F. (2018). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh*. 5(2).
- He, Q., Q. An, dan M. Li. (2015) “*How Vocational Delay of Gratification Affects Employees’ Job Performance: Organizational Climate as a Moderator*”. *Journal of Service Science and Management*. 8 (5) (October), 766-772. Hockenbury, D. H. dan S. E. Hockenbury. (2010) *Psychology*. Fifth Edition. New York: Worth.
- Jena, Lalatendu . 2021. “*Does Workplace Spiritually Lead to Raising Employee Performance? The Role of Citizenship Behavior and Emotional Intelligence*”, *International Journal of Organizational Analysis*.
- Jufrizen, J. (2018). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Karakas, F. (2018). *Spirituality And Performance In Organizations: A Literature Review*. *Journal Of Business Ethics*, 94(1), 89–106.
- Kartikasari ,Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2017). *Spirituality at work: a conceptualization and measure*. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145.
- Kartikasari ,Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2017). *Spirituality at work: a conceptualization and measure*. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145
- Kasandra, N. M. A. A. 2016. *Pengaruh Kualitas Penerapan Sia, Pemanfaatan dan Kepercayaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Karyawan*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 14(1), 539–547.
- Kasandra, NMAA, 2016. “*Pengaruh Kualitas Penerapan SIA, Pemanfaatan Dan Kepercayaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Karyawan*”, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali.
- Kasmir.2016.*Faktor yang Mempengaruhi dan Dipengaruhi Kinerja Pegawai*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Katidjan, Purwanto,. Pawirosumarto, Suharno,. Dan Insnaryadi, Albertus. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 7(3):429-446
- Kelley, H. H., & Michela, J. L. (1980). *Attribution theory +333 and research. Differences*, 457–501.

- Khair, Hazmanan. (2017). *Manajemen Kompensasi*. CV. Madenatera: Medan
- Krismiaji. 2015. *Sistem informasi akuntansi*. (U.- STIM, Ed.). Yogyakarta.
- Lubis, M. . S. (2015). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja*. E-Jurnal Apresiasi Ekonomi.
- Mahendra, I. M. D., & Surya, I. B. K. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. E-Jurnal Manajemen Unud, 6(9), 4569–4688.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manuaba, Ida Bagus Ghana dan I Ketut Yadnyana. (2021). Effect of Accounting Information System Effectiveness, User Technique Ability and Utilization of Information Technology on Employee Performance. American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR). Volume-5, Issue- 4, pp-332-339. e-ISSN :2378-703X. Faculty of Economics and Business. Udayana University.
- Miller, J. (2013) *Creating a work climate that motivates staff and improves performance*. The Manager. 11 (3): 1-21.
- Milliman, John., Czaplewski,, Ferguson. 2003.2018. Workplace spirituality and employee work attitudes an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*. Vol.16 No.4 pp.426-44 *Perkantoran (JPAP)*, 1(3).
- Moeheriono. 2020. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Nandasari, Dwi Astuti dan St. Ramlah. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi*
- Noviani, Nita., Nurilawati, Vitri. 2018. *Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Farmakologi*. Jakarta: Pusat Pendidikan Sumber Daya Manusia Kesehatan
- Nurhamzah. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VI (PERSERO) Unit Usaha Ophir*. Jurnal Apresiasi Ekonomi. Vol. 4. Nomor 3 Hal 213-217
- Oktober 2019. Universitas Hasyim Asy'ari.
- Pasaribu, E., & Indrawati, A. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.

- Pradhan K. R et al. (2015) “*Workplace Spirituality and Employee Performance: Mediating Role of Organisation Citizenship Behaviour Journal Of Psychological Reserch*. 2.
- Prima, A. P. 2018. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi Sebagai Pengguna Enterprise Resource Planning (ERP) Pada PT . Pola Petro Development*. Jurnal Politeknik Caltex Riau, 11(1), 52–60
- Purnama, H. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Cikarang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 39.
- Putra, A. U., E. S. Astuti, dan D. Hamid. (2014) “*Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Eustress dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Perum Jasa Tirta I Malang Jawa Timur)*”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 14. (1) (September), 1-10.
- Putra, I. K. A. M. 2016. *Agastia Maha. Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan, Keahlian Pengguna, Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Bali*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 17(2), 1516–45.
- Putri Pranata B. R . (2016) “*PENGARUH SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA (INTRINSIK) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING* “DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMEN. 5 (3) : 1-13
- Rizaldi, F., dan Suryono, B. 2015. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya*. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, 4, 10.
- Rosdiana, Putri Vera dan Dian Nur Mastuti. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Excellent: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan*. ISSN: 1979-2700. STIE AUB Surakarta.
- Shadur, M., R. Kienzle, dan J. J. Rodwell. (2015) *The relationship between organizational climate and employee perceptions of involvement*. *Group & Organization Management*. 24 (4) (December), 479-503.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Pryomadji, E. E., Butarbutar, M., Purba, S., Silalahi, K. M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.

- Sriwahyuni, Wiwik. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Tangible Journal, Volume 4 No 1, Juni 2019. e-ISSN. Volume 4, Nomor 3, Tahun 2022, Halaman 1-11. ISSN (Online): 2337-3806.
- Suandi T., I. A. Ismail, dan Z. Othman. (2014) “*Relationship Between Organizational Climate, Job Stress And Job Performance Officer At State Education Department*”. International Journal of Education & Literacy Study. 2 (1) (January), 17-28.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. 2018. *Manajemen Sumber Daya* Penerbit : ANDI.Yogyakarta
- Sudaryo, Yoyo, Ari, Wibowo, dan Sofiati, Ayu. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit : ANDI.Yogyakarta
- Sugiati, Tinik, Anisah, Umi, Hastin. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin*.
- Sugiyono .(2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif (Setiyawami (ed.))*. Alfabeta: Bandung
- Suhud, Sheilla Puteri dan Abdul Rohman. (2022). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi akuntansi*. Yogyakarta: ANDI.
- Sutrinasih, Komang Sri. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Plasa Telkom Group Singaraja*. Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi. 10(2)
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Winarto, Joko. 2015. *Teori Atribusi Berner Weiner dan Implementasinya dalam Pembelajaran*. Diakses pada <https://www.kompasiana.com>
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Salemba Empat.
- Wulandari, T. A. (2019). *Iklim Organisasi. Iklim Organisasi*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Yusuf, Burhanuddin. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Edisi 1, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner Penelitian

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Isilah identitas responden pada lembar yang terlampir dikuesioner
2. Berikanlah jawaban atas setiap pernyataan yang ada dengan memberi tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaansebenarnya.
3. Pilihan jawaban terdapat 5 macam dengan ketentuan sebagai berikut:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat TidakSetuju

IDENTITAS RESPONDEN

Berikan tanda centang (√) pada kotak yang tersedia sesuai dengan data diri anda:

Nama Responden.....(Boleh tidak diisi)

Jenis kelamin :	<input type="checkbox"/>	Laki –laki	<input type="checkbox"/>	Perempuan
Usia	<input type="checkbox"/>	< 25 tahun	<input type="checkbox"/>	25-45 tahun
	<input type="checkbox"/>	46- 60 tahun	<input type="checkbox"/>	> 60 tahun Tingkat
Pendidikan :	<input type="checkbox"/>	SD	<input type="checkbox"/>	Diploma
	<input type="checkbox"/>	SMA	<input type="checkbox"/>	S1
	<input type="checkbox"/>	SMP	<input type="checkbox"/>	S2

KUESIONER

KINERJA KARYAWAN(Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Jumlah pekerjaan						
1	Menyesaikan pekerjaan yang di berikan sesuai dengan target jumlah.					
Kualitas pekerja						
2	Memahami secara detail mengenai tugas dan tanggung jawab					
Ketepatan waktu						
3	Mampu mengatur waktu yang tersedia dalam melaksanakan pekerjaan.					
Kehadiran						
4	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan peraturan instansi.					

Sumber:Diolah dari penelitian (Elianti,2020)

SISTEM INFORMASI AKUNTANSI(X₁)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Akurat						
1	Sistim informasi akuntansi yang di terapkan pada perusahaan sessuai dengan kebutuhan tempat saya bekerja.					
Relevan						
2	Perusahaan tempat saya bekerja selalu menyajikan data dengan relevan menggunakan sistim infomasi akuntansi.					

Terpercaya					
3	Infomasi akuntansi pada perusahaan saya dapat di pertanggung jawabkan keberadaannya.				
Muda Di pahami					
4	Penerapan sistem informasi akuntansi pada perusahaan saya dapat di pahami dengan mudah.				

Sumber:Diolah dari penelitian (David,2018)

KOMPENSASI(X₂)

No	Pertayaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Upah						
1	Pemberian upah lembur kepada karyawan secara tepat waktu					
Gaji						
2	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
Intensif						
3	Perusahaan memberikan insentif kepada saya apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
Tunjangan						
4	Setiap tahun menerima tunjangan hari raya sesuai dengan harapan					

SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA (WROKPLACE SPIRITUALITY)(X₃)

No	Pertanyaan	jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Meaningful Work						
1	Saya merasakan kegembiraan dalam bekerja					
Sense of Community						
2	Percaya bahwa rekan kerja saling mendukung satu sama lain					
Alignment With Organizational Values						
3	Merasa bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan					
4	Merasa bahwa organisasi peduli pada hal yang dapat meningkatkan spirit karyawannya					

Sumber:Diolah dari penelitian (Aditya,2018)

IKLIM ORGANISASI(X₄)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Stuktur						
1	Kejelasan deskripsi tugas-tugas atau pekerjaan					
Tanggung Jawab						
2	Kepercayaan menyelesaikan pekerjaan dengan caranya sendiri					
Penghargaan						
3	Imbalan yang diperoleh karyawan mampu mendorong untuk penyelesaian pekerjaan yang lebih baik					
Komitmen						

4	Adanya perasaan bangga menjadi bagian dari perusahaan					
---	---	--	--	--	--	--

Lampiran 2 rekap hasil kuesioner jawaban responden sistem informasi akuntansi (X₁)

NO	SISTEM INFORMASI AKUNTANSI				
	1	2	3	4	TOTAL
1	4	4	5	5	18
2	4	4	4	4	16
3	5	4	4	5	18
4	5	5	4	4	18
5	5	5	4	4	18
6	4	4	4	4	16
7	4	5	4	5	18
8	4	4	5	5	18
9	4	4	4	4	16
10	4	5	4	4	17
11	4	4	4	4	16
12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16
14	4	4	4	4	16
15	4	4	4	4	16
16	5	4	5	4	18
17	4	4	5	5	18
18	4	4	4	4	16
19	5	4	4	4	17
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16
28	5	5	5	5	20
29	4	4	4	4	16
30	4	4	4	4	16
31	4	4	5	4	17
32	5	5	5	5	20

33	4	3	4	4	15
34	4	4	4	4	16
35	4	5	4	4	17
36	4	4	4	4	16
37	5	5	5	5	20
38	4	4	4	4	16
39	4	3	4	4	15
40	5	5	5	5	20
41	4	4	4	4	16
42	4	4	4	4	16
43	5	5	5	5	20
44	5	5	5	5	20
45	4	4	4	4	16
46	4	4	4	4	16
47	5	4	5	4	18
48	5	5	5	5	20
49	4	4	4	4	16
50	4	4	4	4	16
51	5	5	5	5	20
52	5	5	5	5	20
53	5	5	5	5	20
54	4	4	4	4	16
55	4	4	4	4	16
56	4	4	4	4	16
57	4	4	4	4	16
58	4	4	4	4	16
59	4	4	4	4	16
60	4	4	4	4	16
61	4	4	4	4	16
62	4	4	4	4	16
63	4	4	4	4	16
64	4	4	4	4	16
65	4	4	4	4	16
66	5	5	5	5	20
67	5	5	5	5	20
68	5	5	5	5	20
69	4	4	4	4	16
70	5	5	5	5	20
71	4	4	4	4	16

72	4	4	4	4	16
73	5	5	5	5	20
74	5	5	5	5	20
75	4	4	4	4	16
76	4	4	4	4	16
77	4	4	4	4	16
78	4	4	5	5	18
79	4	4	4	4	16
80	4	4	4	4	16
81	5	5	5	5	20
82	4	4	4	4	16
83	5	5	5	5	20
84	5	5	5	5	20
85	5	5	5	5	20
86	4	4	4	4	16
87	5	5	5	5	20
88	4	4	4	4	16
89	5	5	5	5	20
90	5	5	4	5	19
91	5	5	5	5	20
92	5	5	5	5	20
93	4	4	4	4	16
94	5	5	5	5	20
95	5	5	5	5	20
96	5	5	5	5	20
97	5	5	5	5	20
98	5	5	5	5	20
99	5	5	5	5	20
100	5	5	5	5	20

Lampiran 3 Rekap Hasil Kuesioner Jawaban Responden Kompensasi (X₂)

KOMPENSASI					
NO	1	2	3	4	TOTAL
1	3	5	5	4	17
2	5	4	4	4	17
3	3	5	5	4	17
4	5	5	4	4	18
5	5	5	4	4	18
6	4	4	5	5	18
7	3	4	4	5	16
8	4	5	4	4	17
9	4	4	4	4	16
10	4	5	4	4	17
11	4	4	5	5	18
12	4	4	5	5	18
13	5	5	4	5	19
14	5	4	4	5	18
15	4	4	4	4	16
16	5	5	5	5	20
17	5	5	5	5	20
18	5	5	4	5	19
19	5	5	5	5	20
20	5	4	4	5	18
21	4	4	5	5	18
22	4	4	5	5	18
23	4	4	5	5	18
24	4	4	5	5	18
25	4	4	5	5	18
26	5	5	5	4	19
27	4	4	4	4	16
28	4	4	4	4	16
29	5	4	4	5	18
30	5	4	4	5	18
31	4	5	4	4	17
32	5	5	5	5	20
33	5	5	3	5	18
34	5	4	4	5	18
35	5	4	4	5	18

36	4	4	5	5	18
37	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	20
39	5	5	4	5	19
40	5	5	5	5	20
41	4	4	4	4	16
42	4	4	4	4	16
43	5	5	5	5	20
44	5	5	3	5	18
45	4	4	4	4	16
46	4	4	4	4	16
47	5	5	5	5	20
48	5	5	5	5	20
49	4	4	4	4	16
50	4	4	4	4	16
51	4	4	4	4	16
52	3	4	4	4	15
53	4	4	4	4	16
54	4	3	4	4	15
55	4	4	4	4	16
56	4	4	4	4	16
57	4	4	4	4	16
58	5	5	3	5	18
59	4	4	4	4	16
60	4	4	4	4	16
61	5	5	4	5	19
62	5	5	3	5	18
63	4	5	5	5	19
64	3	5	5	5	18
65	3	4	4	3	14
66	3	4	4	4	15
67	4	4	4	4	16
68	4	4	4	4	16
69	4	4	4	4	16
70	5	5	5	5	20
71	3	5	5	5	18
72	4	4	5	5	18
73	4	4	5	5	18
74	4	4	4	4	16

75	3	4	3	4	14
76	3	4	4	4	15
77	3	5	5	5	18
78	4	4	4	4	16
79	4	4	4	4	16
80	4	4	4	4	16
81	4	4	4	4	16
82	4	4	4	4	16
83	3	4	3	4	14
84	4	4	4	4	16
85	4	4	4	4	16
86	3	4	3	4	14
87	5	5	5	5	20
88	4	4	4	4	16
89	3	4	3	5	15
90	5	5	4	5	19
91	5	5	5	5	20
92	4	4	4	4	16
93	4	4	4	4	16
94	4	4	4	4	16
95	4	4	4	4	16
96	3	4	4	4	15
97	3	5	4	4	16
98	5	5	5	5	20
99	4	4	4	4	16
100	4	4	4	4	16

Lampiran 4 Rekap Hasil Kuesioner Jawaban Responden Spritualitas kerja(X₃)

NO	SPRITUALITAS KERJA				TOTAL
	1	2	3	4	
1	5	5	4	5	19
2	3	4	3	4	14
3	5	5	5	3	18
4	5	5	5	5	20
5	5	5	5	4	19
6	5	4	4	4	17
7	5	5	4	3	17
8	5	4	4	5	18
9	5	5	5	5	20
10	4	4	4	4	16
11	4	4	4	4	16
12	5	4	4	5	18
13	4	4	3	3	14
14	5	5	4	4	18
15	4	4	4	4	16
16	5	5	5	5	20
17	4	4	5	4	17
18	4	5	5	5	19
19	5	4	5	5	19
20	5	4	4	5	18
21	5	4	4	4	17
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16
28	4	4	4	4	16
29	5	4	5	4	18
30	5	4	5	4	18
31	4	5	5	5	19
32	5	5	5	5	20
33	5	4	4	4	17
34	3	3	3	3	12
35	5	4	4	4	17

36	5	4	4	4	17
37	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	20
39	5	4	5	4	18
40	5	5	5	5	20
41	4	4	3	3	14
42	4	4	4	4	16
43	5	5	5	5	20
44	5	5	5	5	20
45	4	4	4	4	16
46	4	4	4	4	16
47	5	5	5	5	20
48	5	5	5	5	20
49	4	4	4	4	16
50	5	5	5	5	20
51	5	5	5	5	20
52	5	5	5	5	20
53	4	4	4	4	16
54	4	4	4	4	16
55	5	5	5	5	20
56	4	4	4	4	16
57	5	5	5	5	20
58	5	5	5	5	20
59	5	5	4	4	18
60	4	4	4	4	16
61	4	4	5	4	17
62	4	4	5	4	17
63	5	5	5	5	20
64	5	5	5	5	20
65	5	5	5	5	20
66	4	4	4	4	16
67	5	5	5	5	20
68	5	5	5	5	20
69	5	5	5	5	20
70	5	5	5	5	20
71	4	4	4	4	16
72	4	4	4	5	17
73	4	4	4	4	16
74	5	5	5	5	20

75	4	4	4	4	16
76	4	4	4	4	16
77	4	4	4	4	16
78	4	4	5	5	18
79	4	4	4	4	16
80	4	4	4	4	16
81	5	5	5	5	20
82	4	4	4	4	16
83	4	4	4	4	16
84	4	4	4	4	16
85	5	5	5	5	20
86	5	5	5	5	20
87	5	5	5	5	20
88	4	4	4	4	16
89	4	4	4	4	16
90	5	4	5	5	19
91	5	5	5	5	20
92	4	4	4	4	16
93	4	4	4	4	16
94	4	4	4	4	16
95	4	4	4	4	16
96	4	4	4	4	16
97	4	4	4	4	16
98	5	5	5	5	20
99	4	4	4	4	16
100	4	4	4	4	16

Lampiran 5 Rekap Hasil Kuesioner Jawaban Responden Iklim organisasi (X₄)

NO	IKLIM ORGANISASI				TOTAL
	1	2	3	4	
1	4	5	4	5	18
2	4	4	5	5	18
3	5	5	3	5	18
4	4	4	4	5	17
5	4	4	4	5	17
6	4	3	5	5	17
7	4	5	3	5	17
8	4	5	4	5	18
9	5	5	5	5	20
10	4	5	4	5	18
11	4	4	5	5	18
12	4	4	5	5	18
13	4	4	4	4	16
14	4	4	3	4	15
15	4	4	4	4	16
16	4	5	4	5	18
17	4	2	5	4	15
18	5	4	5	5	19
19	4	3	3	5	15
20	4	5	4	5	18
21	4	3	5	4	16
22	4	4	5	5	18
23	4	4	4	4	16
24	4	4	5	5	18
25	4	4	4	5	17
26	4	5	4	4	17
27	4	4	4	4	16
28	4	4	4	4	16
29	4	5	4	5	18
30	4	5	4	5	18
31	4	4	4	5	17
32	5	5	5	5	20
33	4	4	5	5	18
34	4	4	5	4	17
35	4	4	4	4	16

36	4	4	4	4	16
37	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	20
39	4	4	4	4	16
40	5	5	5	5	20
41	4	4	4	4	16
42	4	3	4	5	16
43	5	5	5	5	20
44	5	5	5	5	20
45	4	4	4	4	16
46	4	4	4	4	16
47	5	5	5	5	20
48	5	5	5	5	20
49	4	4	4	4	16
50	4	4	4	4	16
51	5	5	5	5	20
52	5	5	5	5	20
53	4	4	4	4	16
54	4	4	4	4	16
55	5	5	5	5	20
56	4	4	4	4	16
57	4	4	4	4	16
58	5	5	5	5	20
59	4	4	4	4	16
60	4	4	4	4	16
61	4	4	4	5	17
62	4	4	4	5	17
63	4	4	4	4	16
64	4	4	5	5	18
65	5	5	5	5	20
66	4	4	4	4	16
67	5	5	5	5	20
68	5	5	5	5	20
69	5	5	5	5	20
70	5	5	5	5	20
71	4	5	5	5	19
72	4	4	4	4	16
73	4	4	5	5	18
74	4	4	4	4	16

75	4	4	3	5	16
76	4	4	4	5	17
77	4	5	5	5	19
78	4	4	4	5	17
79	4	3	4	4	15
80	4	4	4	4	16
81	5	5	5	5	20
82	4	4	4	4	16
83	4	4	4	4	16
84	4	4	4	4	16
85	5	5	5	5	20
86	5	5	5	5	20
87	5	5	5	5	20
88	4	4	4	4	16
89	4	4	4	4	16
90	4	4	5	5	18
91	5	5	5	5	20
92	4	4	4	5	17
93	5	5	5	5	20
94	5	5	5	5	20
95	4	4	4	4	16
96	5	5	5	5	20
97	4	4	4	4	16
98	5	5	5	5	20
99	5	5	5	5	20
100	4	4	4	4	16

Lampiran 6 Rekap Hasil Kuesioner Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

NO	KINERJA KARYAWAN				TOTAL
	1	2	3	4	
1	5	5	5	4	19
2	5	5	4	4	18
3	4	5	5	4	18
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	5	17
6	4	4	4	5	17
7	4	5	5	4	18
8	5	4	5	5	19
9	5	5	5	5	20
10	4	4	4	4	16
11	4	4	4	5	17
12	4	4	4	5	17
13	5	5	5	5	20
14	4	4	4	4	16
15	4	4	4	4	16
16	5	5	4	5	19
17	4	5	4	5	18
18	4	4	4	4	16
19	4	5	5	4	18
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16
22	4	4	4	5	17
23	4	4	4	5	17
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	5	17
26	4	4	4	5	17
27	4	4	4	4	16
28	5	5	5	5	20
29	4	4	4	4	16
30	4	4	4	4	16
31	4	4	4	4	16
32	4	5	5	5	19
33	4	5	4	4	17
34	4	4	4	5	17
35	5	4	4	4	17

36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	20
39	4	4	4	5	17
40	5	5	5	5	20
41	4	4	4	4	16
42	4	4	4	5	17
43	5	5	5	5	20
44	5	5	5	5	20
45	4	4	4	4	16
46	4	4	4	4	16
47	5	5	5	5	20
48	5	5	5	5	20
49	4	4	4	4	16
50	4	4	4	4	16
51	5	5	5	5	20
52	5	5	5	5	20
53	5	5	5	5	20
54	4	4	4	4	16
55	4	4	4	4	16
56	4	4	4	4	16
57	4	4	4	4	16
58	5	5	5	5	20
59	4	4	4	4	16
60	4	4	4	4	16
61	5	4	4	5	18
62	5	4	4	5	18
63	4	5	5	5	19
64	4	4	4	4	16
65	4	4	4	4	16
66	4	4	4	4	16
67	4	4	4	4	16
68	4	4	4	4	16
69	5	5	5	5	20
70	5	5	5	5	20
71	5	5	5	5	20
72	4	4	4	4	16
73	4	4	5	4	17
74	5	5	5	5	20

75	4	4	4	4	16
76	4	4	4	4	16
77	5	5	5	5	20
78	5	4	5	5	19
79	4	4	4	4	16
80	4	4	4	4	16
81	5	5	5	5	20
82	5	5	5	5	20
83	5	4	4	4	17
84	5	5	5	5	20
85	5	5	5	5	20
86	5	5	5	5	20
87	5	5	5	5	20
88	4	4	4	4	16
89	5	5	5	5	20
90	5	4	5	4	18
91	5	5	5	5	20
92	5	5	5	5	20
93	5	5	5	5	20
94	4	4	4	4	16
95	5	5	5	5	20
96	5	5	5	5	20
97	5	5	5	5	20
98	5	5	5	5	20
99	5	5	5	5	20
100	5	5	5	5	20

Lampiran 7 Rekap Hasil Identitas Responden

NO	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN
1	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1
2	PEREMPUAN	20-25 TAHUN	S1
3	PEREMPUAN	20-25 TAHUN	S1
4	LAKI LAKI	25- 45 TAHUN	S1
5	LAKI LAKI	25- 45 TAHUN	S1
6	PEREMPUAN	25- 45 TAHUN	S1
7	PEREMPUAN	25- 45 TAHUN	S1
8	PEREMPUAN	25- 45 TAHUN	S1
9	PEREMPUAN	25- 45 TAHUN	S1
10	PEREMPUAN	25- 45 TAHUN	S1
11	LAKI LAKI	25- 45 TAHUN	S1
12	LAKI LAKI	25- 45 TAHUN	S1
13	LAKI LAKI	25- 45 TAHUN	SMA
14	LAKI LAKI	25- 45 TAHUN	SMA
15	LAKI LAKI	25- 45 TAHUN	SMA
16	LAKI LAKI	46-60 TAHUN	SMA
17	LAKI LAKI	46-60 TAHUN	SMA
18	LAKI LAKI	46-60 TAHUN	SMA
19	LAKI LAKI	46-60 TAHUN	SMA
20	LAKI LAKI	25- 45 TAHUN	SMA
21	PEREMPUAN	25- 45 TAHUN	S1
22	LAKI LAKI	25- 45 TAHUN	S1
23	PEREMPUAN	25- 45 TAHUN	S1
24	LAKI LAKI	25- 45 TAHUN	S1
25	PEREMPUAN	25- 45 TAHUN	S1
26	LAKI LAKI	25- 45 TAHUN	S1
27	PEREMPUAN	46-60 TAHUN	SMA
28	PEREMPUAN	46-60 TAHUN	SMA
29	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	SMA
30	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1
31	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1
32	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1
33	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1
34	PEREMPUAN	20-25 TAHUN	SMA
35	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1

36	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1
37	PEREMPUAN	25-45 TAHUN	S1
38	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1
39	LAKI LAKI	46-60 TAHUN	SMA
40	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1
41	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1
42	PEREMPUAN	46-60 TAHUN	SMA
43	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1
44	LAKI LAKI	46-60 TAHUN	SMA
45	LAKI LAKI	46-60 TAHUN	S1
46	PEREMPUAN	25-45 TAHUN	S1
47	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S2
48	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1
49	LAKI LAKI	46-60 TAHUN	SMA
50	PEREMPUAN	25-60 TAHUN	S1
51	LAKI LAKI	25-60 TAHUN	S1
52	LAKI LAKI	46-60 TAHUN	S1
53	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1
54	PEREMPUAN	20-25 TAHUN	S1
55	LAKI LAKI	46-60 TAHUN	S1
56	LAKI LAKI	46-60 TAHUN	S1
57	PEREMPUAN	25-45 TAHUN	S1
58	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S2
59	LAKI LAKI	46-60 TAHUN	S1
60	PEREMPUAN	25-45 TAHUN	S1
61	LAKI LAKI	20-25 TAHUN	S1
62	LAKI LAKI	20-25 TAHUN	DIPLOMA
63	LAKI LAKI	20-25 TAHUN	DIPLOMA
64	PEREMPUAN	25-45 TAHUN	SMA
65	PEREMPUAN	25-45 TAHUN	S1
66	LAKI LAKI	20-25 TAHUN	S1
67	PEREMPUAN	25-45 TAHUN	S1
68	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1
69	LAKI LAKI	20-25 TAHUN	DIPLOMA
70	LAKI LAKI	20-25 TAHUN	S1
71	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1
72	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	SMA
73	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1
74	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1

75	PEREMPUAN	20-25 TAHUN	SMA
76	PEREMPUAN	20-25 TAHUN	S1
77	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1
78	PEREMPUAN	46-60 TAHUN	SMA
79	PEREMPUAN	46-60 TAHUN	SMA
80	LAKI LAKI	46-60 TAHUN	S1
81	LAKI LAKI	25-45 Tahun	S1
82	PEREMPUAN	46-60 TAHUN	SMA
83	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1
84	PEREMPUAN	25-45 TAHUN	S1
85	PEREMPUAN	25-45 TAHUN	S1
86	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1
87	PEREMPUAN	46-60 TAHUN	SMA
88	PEREMPUAN	20-25 TAHUN	S1
89	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1
90	LAKI LAKI	46-60 TAHUN	SMA
91	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1
92	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1
93	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1
94	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1
95	PEREMPUAN	25-45 TAHUN	SMA
96	PEREMPUAN	25-45 TAHUN	S1
97	PEREMPUAN	25-45 TAHUN	S1
98	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1
99	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1
100	LAKI LAKI	25-45 TAHUN	S1

Lampiran 8 Rekap Hasil Distribusi jawaban Responden

Variabel sistem informasi akuntansi (X1)

P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	62	62.0	62.0	62.0
	Sangat setuju	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	2.0	2.0	2.0
	setuju	61	61.0	61.0	63.0
	Sangat setuju	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	62	62.0	62.0	62.0
	Sangat setuju	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	62	62.0	62.0	62.0
	Sangat setuju	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Variabel Kompensasi (X2)

P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	16	16.0	16.0	16.0
	setuju	51	51.0	51.0	67.0
	Sangat setuju	33	33.0	33.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	1.0	1.0	1.0
	setuju	63	63.0	63.0	64.0
	Sangat setuju	36	36.0	36.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	8	8.0	8.0	8.0
	setuju	60	60.0	60.0	68.0
	Sangat setuju	32	32.0	32.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	1.0	1.0	1.0
	setuju	53	53.0	53.0	54.0
	Sangat setuju	46	46.0	46.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Variabel spritualitas kerja (X3)

P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	2.0	2.0	2.0
	setuju	48	48.0	48.0	50.0
	Sangat setuju	50	50.0	50.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	1.0	1.0	1.0
	setuju	60	60.0	60.0	61.0
	Sangat setuju	39	39.0	39.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	4	4.0	4.0	4.0
	setuju	52	52.0	52.0	56.0
	Sangat setuju	44	44.0	44.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	5	5.0	5.0	5.0
	setuju	54	54.0	54.0	59.0
	Sangat setuju	41	41.0	41.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Variabel Iklim organisasi(X4)

P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	70	70.0	70.0	70.0
	Sangat setuju	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	kurang setuju	5	5.0	5.0	6.0
	setuju	54	54.0	54.0	60.0
	Sangat setuju	40	40.0	40.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	5	5.0	5.0	5.0
	setuju	51	51.0	51.0	56.0
	Sangat setuju	44	44.0	44.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	38	38.0	38.0	38.0
	Sangat setuju	62	62.0	62.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Variabel Kinerja karyawan(Y)

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	54	54.0	54.0	54.0
	Sangat setuju	46	46.0	46.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	54	54.0	54.0	54.0
	Sangat setuju	46	46.0	46.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	54	54.0	54.0	54.0
	Sangat setuju	46	46.0	46.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	45	45.0	45.0	45.0
	Sangat setuju	55	55.0	55.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 9 Uji Validitas

Sistem Informasi Akuntansi(X1)

Correlations						
		X1	X2	X3	X4	TOTALS
X1	Pearson Correlation	1	.825**	.788**	.788**	.924**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X2	Pearson Correlation	.825**	1	.705**	.785**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X3	Pearson Correlation	.788**	.705**	1	.873**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X4	Pearson Correlation	.788**	.785**	.873**	1	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
TOTALS	Pearson Correlation	.924**	.904**	.913**	.936**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kompensasi(X2)

Correlations						
		X1	X2	X3	X4	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.718**	.758**	.633**	.888**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X2	Pearson Correlation	.718**	1	.839**	.593**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X3	Pearson Correlation	.758**	.839**	1	.593**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X4	Pearson Correlation	.633**	.593**	.593**	1	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000

	N	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	.888**	.899**	.911**	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Spiritualitas Kerja(X3)

Correlations						
		X1	X2	X3	X4	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.726**	.683**	.605**	.858**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X2	Pearson Correlation	.726**	1	.727**	.665**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X3	Pearson Correlation	.683**	.727**	1	.726**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X4	Pearson Correlation	.605**	.665**	.726**	1	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	.858**	.884**	.899**	.862**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Iklim organisasi(X4)

Correlations						
		X1	X2	X3	X4	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.675**	.612**	.513**	.867**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X2	Pearson Correlation	.675**	1	.338**	.519**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000
	N	100	100	100	100	100

X3	Pearson Correlation	.612**	.338**	1	.454**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X4	Pearson Correlation	.513**	.519**	.454**	1	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	.867**	.806**	.757**	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kinerja karyawan

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	TOTALN
Y1	Pearson Correlation	1	.718**	.758**	.633**	.888**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
Y2	Pearson Correlation	.718**	1	.839**	.593**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
Y3	Pearson Correlation	.758**	.839**	1	.593**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
Y4	Pearson Correlation	.633**	.593**	.593**	1	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
TOTALN	Pearson Correlation	.888**	.899**	.911**	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 10 Uji Reliabilitas

Sistem informasi akuntansi(X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.938	4

Kompensasi (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.770	4

Spritualitas kerja(X3)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	4

Iklm organisasi(X4)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	4

Kinerja karyawan(Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	100	57.8
	Excluded ^a	73	42.2
	Total	173	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	4

Lampiran 11 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.07769012
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.064
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 12 Uji Heteroskedasitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.367	1.143		1.196	.235
	Sistem infomasi akuntansi	-.148	.276	-.057	-.537	.593
	Kompensasi	-.742	.287	-.267	-2.587	.061
	Sipiritualitas kerja	-.053	.290	-.022	-.182	.856
	Iklim organisasi	.578	.334	.208	1.731	.087

- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Lampiran 13 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.572	.105		5.459	.000
	Sistem infomasi akuntansi	.442	.025	.709	17.438	.000
	Kompensasi	.166	.026	.251	6.304	.000
	Sipiritualitas kerja	.056	.027	.098	2.121	.037
	Iklm organisasi	.258	.031	.390	8.412	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Lampiran 14 Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.572	.105		5.459	.000
	Sistem infomasi akuntansi	.442	.025	.709	17.438	.000
	Kompensasi	.166	.026	.251	6.304	.000
	Sipiritualitas kerja	.056	.027	.098	2.121	.037
	Iklm organisasi	.258	.031	.390	8.412	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 15 Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.347	4	.087	151.111	.000 ^b
	Residual	.054	95	.001		
	Total	.401	99			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Iklm organisasi, Kompensasi, Sistem infomasi akuntansi, Sipiritualitas kerja						

Lampiran 16 Uji Koefisien Determinan (Uji R₂)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.864	.858	.02395


a. Predictors: (Constant), Iklim organisasi, Kompensasi, Sistem informasi akuntansi, Spiritualitas kerja



1.SURAT IZIN PENELITIAN

	UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS	
<small>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</small>		
Nomor	: 492 /FEB /01.1/ V / 2023	05 Mei 2023
Lamp	: -	
Perihal	: Izin Research / Survey	
Kepada Yth, PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN) Medan		
Dengan hormat,		
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara saudari , Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :		
N a m a	: WIWIN GINTARINA SILABAN	
N P M	: 198330105	
Program Studi	: Akuntansi	
Judul	: Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN) Medan	
Untuk diberi izin mengambil data pada perusahaan yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.		
Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.		
Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.		
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat		
  Sari Nuzullina R, SE, Ak, M.Acc		
Tembusan :		
1. Wakil Rektor Bidang Akademik		
2. Kepala LPPM		
3. Mahasiswa ybs		
4. Pertiinggal		

2.SURAT BALASAN IZIN PENELITIAN



Perkebunan Nusantara
Medan, 31 Mei 2023

Nomor : BUMU/XI/782 /2023
Lamp. : -
Hal : Izin Research/ Survey

Kepada Yth :
**Wakil Dekan Bid Pendidikan
Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area**
Jl. Kolam No. 1 Medan Estate
di -
Medan

Sehubungan dengan surat dari Universitas Medan Area Nomor : 492/FEB/01.1/V/2023 tanggal 05 Mei 2023 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa Izin Research/ Survey dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Bagian Operasional SDM (BSDM) pada tanggal 05 Juni s/d 05 Juli 2023 pada prinsipnya dapat disetujui. Adapun peneliti tersebut sebagai berikut :

No	Nama	NPM	Jurusan	Judul
1	Wiwin Gintarina Silaban	198330105	Akuntansi	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN) Medan

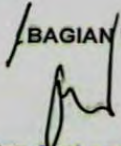
Selama melaksanakan Research diwajibkan untuk memenuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) antara lain :

1. Mahasiswa/i tidak dibenarkan memasuki area kerja yang memiliki resiko bahaya tinggi dan segala biaya yang timbul berkaitan dengan Research dimaksud (bila ada) ditanggung sepenuhnya oleh Mahasiswa/i yang bersangkutan.
2. Pakaian yang digunakan oleh Mahasiswa/i :
 - ✓ Pria : Kemeja Putih dan Celana panjang Hitam (tidak Jeans)
 - ✓ Wanita : Kemeja Putih dan Rok panjang Hitam.
3. Hasil melaksanakan Research semata-mata dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah, dan surat selesai Research dikeluarkan setelah menyerahkan laporan hasil Research (Skripsi) dalam bentuk Soft Copy (CD), Hard Copy sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) cq Bagian Umum Kantor Direksi Medan.
4. Perusahaan tidak dapat memberikan data dan dokumen yang bersifat rahasia.
5. Tetap Melaksanakan Protokol Kesehatan .

Kepada Bagian tempat Mahasiswa/i melaksanakan Research, diminta bantuan membuat Memorandum telah selesai melaksanakan Research ditujukan ke Bagian Umum Kantor Direksi Medan.

Demikian disampaikan, agar maklum.

BAGIAN UMUM



Christian Orchard Tharonon
Kepala Bagian

Tambahan
- BSM
- Mahasiswa ybs
- Di/Aspek PKL & Riset/UM/IZIN PENELITIAN PADA MASA PANDEMI COVID19

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Jakarta
Gedung Agro Plaza Lantai 15
Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 – 1, Jakarta 12950
telp : +62 21 29183300, fax : +62 21 5203030
email : sekretariat@holding-perkebunan.com

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

Medan
Jl. Sei Batanghari No.2, Medan, 20122
telp : +62 61 8452244, fax : +62 61 8455177
email : cs@email.ptpn3.co.id