

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Wiwin Gintarina Silaban¹, Thezar Fiqih Hidayat Hasibuan²

^{1,2} Program Studi Akuntansi, Universitas Medan Area

e-mail: wiwingintarina@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sistem informasi akuntansi, Kompensasi, Spiritualitas 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 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, Spiritualitas kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Iklim organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi, Kompensasi, Spiritualitas kerja dan Iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III MEDAN.

Kata kunci: *Sistem Informasi Akuntansi, Spiritualitas Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to determine whether accounting information systems, compensation, work 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*

PENDAHULUAN

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.

Berdasarkan data, mejelaskan 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.

Berdasarkan data, diketahui 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 peneurunan 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.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari sampel yang terdiri atas objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Teknik pengumpulan sampel menggunakan sampel jenuh, Dari pernyataan tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan anggota populasi yang dijadikan sampel sebanyak 100 sampel. Pengambilan sampel sebanyak 100 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan ditabulasi dalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi (pengamatan) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah penelitian secara langsung.
2. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan 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.
3. Dengan menggunakan skala likert (Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek.

Teknik Analisis Data

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:

- a. Apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka item kuesioner dikatakan valid dan bisa digunakan.
- b. Apabila nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel maka item kuesioner dikatakan tidak valid dan tidak bisa digunakan.

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:

- a. Repeated Measure atau pengukuran ulang, disini responden akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, lalu dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
 - b. 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. Uji Asumsi Klasik
- Uji asumsi klasik adalah uji Normalitas. Untuk menguji normalitas suatu data dengan melihat hasil dari Kolmogorof Smirnov. Jika probabilitas > 0.05 maka data berdistribusi normal (Helmi, 2021).
2. Uji Heteroskedastisitas
- Helmi (2021) menyatakan tujuan uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah adanya kesamaan antar variabel dalam model regresi jika terdapat kesamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain maka disebut heteroskedastisitas tetapi apabila variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas.
- Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.
4. Uji Multikolinearitas
- Menurut Ghozali (2016) tujuan multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Seharusnya model regresi tidak terdapat korelasi antara variabel independen. Untuk mengetahui ada dan tidak adanya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) dari program SPSS. Nilai umum yang biasa digunakan adalah nilai Tolerance $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2016).
5. Analisis Linear 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 coefficient of partial regression dan secara simultan dijelaskan oleh coefficients of multiple determination (R^2).
6. Uji Hipotesis
- a. Uji Parsial (Uji t)
- Menurut Ghozali (2016) uji t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini pengujian dilakukan pada nilai probability lebih kecil dari 0.05. Hipotesis akan diterima atau ditolak apabila:
- 1) Jika nilai t statistic $< 0,05$ atau thitung $<$ ttabel maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen
 - 2) Jika nilai t statistic $> 0,05$ atau thitung $>$ ttabel maka hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. 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).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2016) Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh ketepatan model untuk menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Jika nilai koefisien determinasi kecil atau nol berarti kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua penjelasan informasi untuk memprediksi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil uji Pengujian uji t (uji parsial) dengan Variabel sistem informasi akuntansi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III MEDAN. Hal ini terlihat dari signifikan sarana sistem informasi akuntansi (X_1) $0,000 < 0,05$. Dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2, n - k - 1) = t(0,05/2; 100 - 4 - 1) = t(0,025; 95) = 1,98525$. Berarti nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} ($17,43 > 1,98525$), maka H_0 di tolak dan H_1 di terima.
2. Berdasarkan hasil uji Pengujian uji t (uji parsial) dengan Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III MEDAN. Hal ini terlihat dari signifikan sarana kompensasi (X_2) $0,000 < 0,05$. Dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n - k - 1) = t(0,05/2; 100 - 4 - 1) = t(0,025; 95) = 1,9852$. Berarti nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} ($6,304 > 1,98525$), maka H_0 di tolak dan H_1 di terima. Sehingga hipotesis Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial di terima.
3. Berdasarkan hasil uji Pengujian uji t (uji parsial) dengan Variabel spritualitas kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III MEDAN. Hal ini terlihat dari signifikan sarana spritualitas kerja (X_3) $0,037 < 0,05$. Dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2, n - k - 1) = t(0,05/2; 100 - 4 - 1) = t(0,025, 95) = 1,9852$. Berarti nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} ($2,2121 > 1,98525$), maka H_0 di tolak dan H_1 di terima. Sehingga hipotesis Pengaruh variabel Spritualitas kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial di terima.
4. Pengujian uji t (uji parsial) dengan Variabel iklim organisasi kerja terhadap kinerja karyawan (H_4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III MEDAN. Hal ini terlihat dari signifikan sarana iklim organisasi (X_4) $0,000 < 0,05$. Dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2, n - k - 1) = t(0,05/2; 100 - 4 - 1) = t(0,025, 95) = 1,98525$. Berarti nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} ($8,48412 > 1,98525$), maka H_0 di tolak dan H_1 di terima.
5. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa F hitung sebesar Nilai 151,111. Dimana F hitung $mg > F_{tabel}$ ($151,111 > 3,09, 09$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,000 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi (X_1), kompensasi (X_2), spritualitas kerja (X_3) dan iklim organisasi (X_4) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), pada PT. Perkebunan Nusantara III MEDAN.

Uji Validitas

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai r hitung $> r_{tabel}$ ($0,50 > 0,195$), Sehingga diambil kesimpulan $> r_{tabel}$ ($0,50 > 0,195$ semua indikator variabel sistem informasi akuntansi, kompensasi, spritualitas kerja, iklim organisasi dan kinerja karyawan adalah Valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dan layak untuk dilakukan pengujian ketahap berikutnya.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan perolehan data tabel 4.9, diketahui bahwa variabel Sistem informasi akuntansi menghasilkan nilai Cronbach's Alpha 0,938 > 0,60, kemudian variabel kompensasi menghasilkan nilai Cronbach's Alpha 0,770 > 0,60, variabel spritualitas kerja menghasilkan nilai Cronbach's Alpha 0,897 > 0,60, variabel iklim organisasi menghasilkan nilai Cronbach's Alpha 0,800 > 0,60 dan variabel kinerja karyawan menghasilkan nilai Cronbach's Alpha 0,800 > 0,60. Sehingga, dari hasil uji reliabilitas ini dapat dikatakan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Maka dapat dikatakan bahwa instrument penelitian adalah reliabel.

Uji Normalitas

Berdasarkan tabel output SPSS pada tabel 4.11, diketahui bahwa nilai signifikansi $asiymp.sig$ (2-tailed) sebesar 0,64 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji gleser di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji Simultan

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka dapat diartikan bahwa model yang dirumuskan sudah tepat artinya berpengaruh secara bersama, dengan melihat nilai $f_{tabel} = f(k; n) = 4; 100 - 2) = 3,0909$ dengan tingkat kesalahan 5% uji f. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa F hitung sebesar Nilai 151,111. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}(0,05)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi (X1), kompensasi (X2), spritualitas kerja (X3) dan iklim organisasi (X4) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinan (R²)

Berdasarkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,858 digunakan untuk melihat besarnya hubungan antara sistem informasi akuntansi (X1), kompensasi (X2), spritualitas kerja (X3) dan iklim organisasi (X4). Dari nilai R² tersebut menjelaskan bahwa keempat variabel independen tersebut memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Nilai R² yaitu sebesar 0,858 atau 85,8% menunjukkan bahwa variabel independen (bebas) mempengaruhi variabel dependen sebesar 85,8%. Yang artinya bahwa 85,8% dari variabel sistem informasi akuntansi (X1), kompensasi (X2), spritualitas kerja (X3) dan iklim organisasi (X4). sisanya sebesar 14,2% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

SIMPULAN

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Asmirawaty,(2016) Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT.Sumber alfaria trijaya Tbk Makasar.skripsi manajemen.
- Edison,Emron, Y.A.& I.K.2018.Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Alfabeta,Bandung.
- 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 Resumbers Management,Vol. 4,No.2.
- Ghozali,I. (2018).Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25(9th ed.).Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kasandra, NMAA. (2016). Pengaruh Kualitas Penerapan SIA,Pemanfaatan Dan Kepercayaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Karyawan",Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali.
- Mangkunegara,Anwar,Prabu. (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Purnama, H. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Cikarang. Jurnal Lentera Bisnis, 6(1),39.
- Sugiyono.(2012).Memahami Penelitian Kualitatif. Alfabeta: Bandung
- Sutriniasih, Komang Sri. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Plasa Telkom Group Singaraja. Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi.10(2)