



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif membuat setiap perusahaan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, memenuhi kebutuhan konsumen, serta menghadapi persaingan yang semakin ketat antar perusahaan. Agar dapat terus bertahan, perusahaan harus mampu merespons perubahan tersebut dengan strategi yang tepat. Salah satu strategi yang bisa dilakukan adalah dengan meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja karyawan memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan pekerjaan, sebab melalui hasil yang dicapai dapat diketahui seberapa baik seorang karyawan bekerja. Kinerja tersebut dapat terlihat dari pencapaian individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan keterampilan yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan (Swahyuni & Adnantara, 2020).

Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi, karena sumber daya manusia mendukung terbentuknya dan berjalannya organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Tanpa sumber daya manusia, akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan baik. Oleh karena itu dalam suatu organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia agar tercipta efisiensi kerja yang baik dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kekuatan atau keberhasilan atas kinerja organisasi. Tujuan organisasi akan dapat dicapai

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Hafidzi et al., 2023)

Fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) massal yang terjadi di PT Pulau Sambu Group pada awal tahun 2025 telah menjadi isu besar di Provinsi Riau. Sebanyak 3.128 karyawan dari dua unit perusahaan, yaitu PT Pulau Sambu Guntung dan PT RSUP Pulau Burung, harus kehilangan pekerjaan gara-gara harga kelapa anjlok menurunnya produksi kelapa sebagai bahan baku utama. Penurunan tersebut disebabkan oleh berbagai faktor seperti usia pohon kelapa yang tua, sistem pertanian tradisional, serta gangguan cuaca ekstrem dan serangan hama. Hal ini berdampak signifikan terhadap aktivitas operasional perusahaan, yang pada akhirnya memicu efisiensi biaya melalui pengurangan tenaga kerja. Fenomena ini dapat dikaitkan secara langsung dengan penelitian saya yang berjudul Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sambu Group. Dalam situasi krisis seperti ini, keberadaan sistem informasi akuntansi (SIA) yang andal menjadi sangat penting untuk memastikan pengambilan keputusan berbasis data, khususnya dalam hal pengelolaan biaya tenaga kerja dan kompensasi. Kegagalan dalam mengelola informasi keuangan secara tepat dapat berujung pada kebijakan yang kurang efektif dan bahkan merugikan karyawan. Di sisi lain, ketidakpastian yang ditimbulkan oleh PHK massal juga berdampak pada motivasi kerja karyawan yang masih bertahan. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan, beban kerja yang



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

yang efektif, pengelolaan arus kas, pembayaran kompensasi, dan efisiensi biaya menjadi tidak terkendali, yang berdampak pada keputusan ekstrem seperti PHK massal. Selain itu, ketidakstabilan kondisi perusahaan turut mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan, hilangnya kepercayaan terhadap manajemen, serta ketidakjelasan masa depan membuat produktivitas karyawan menurun drastis sebelum perusahaan benar-benar menghentikan operasionalnya. Dari sisi kompensasi, banyak laporan menyebutkan bahwa proses PHK di Sritex tidak disertai dengan kejelasan hak-hak pesangon dan pembayaran akhir, yang memperburuk kondisi psikologis dan kesejahteraan mantan karyawan. Ini menegaskan bahwa sistem kompensasi yang tidak adil atau tidak konsisten. Dengan demikian, studi kasus Sritex memperkuat urgensi penelitian saya untuk menelaah secara mendalam bagaimana sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan kompensasi menjadi faktor krusial dalam menjaga kinerja karyawan serta keberlangsungan organisasi di tengah tantangan bisnis yang berat (<https://regional.kompas.com/read/2025>).

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, yang dilaksanakan berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada masing-masing pihak. Kinerja ini merupakan cerminan dari sejauh mana seorang karyawan mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil kerja tersebut harus dicapai melalui proses yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (legal), tidak bertentangan dengan peraturan dan norma yang ada, serta tetap mengedepankan prinsip-prinsip moral dan etika kerja. Dengan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

demikian, penilaian terhadap kinerja karyawan tidak hanya terbatas pada aspek kuantitatif dan kualitatif dari output yang dihasilkan, tetapi juga mencakup bagaimana proses pencapaian tersebut dilakukan, termasuk integritas, tanggung jawab, dan profesionalisme yang ditunjukkan selama menjalankan tugas dan fungsinya dalam organisasi (Listiana 2017).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab yang dimiliki masing-masing. Kinerja bersifat individual, sebab setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyesuaikan diri terhadap pekerjaannya. Kinerja karyawan terbentuk dari kombinasi tiga faktor utama, yaitu kemampuan, minat dalam melaksanakan pekerjaan, serta pemahaman terhadap penjelasan tugas atau peran yang diberikan, ditambah adanya motivasi dari diri karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang mengacu pada standar kerja yang telah ditetapkan (Putri et al., 2024).

Salah satu faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan adalah adanya sistem informasi akuntansi. Tuntutan akan tersedianya informasi akuntansi yang cepat dan akurat, ditambah dengan kemajuan teknologi komputer dan informasi yang semakin pesat, mendorong lahirnya sistem informasi akuntansi. Perkembangan teknologi informasi juga membawa pengaruh terhadap penerapan sistem informasi akuntansi dalam organisasi bisnis, khususnya dalam hal pengolahan data. Perubahan tersebut ditandai dengan pergeseran dari sistem manual ke sistem berbasis komputer yang lebih modern dan mampu memproses



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.  
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.  
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.  
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.  
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam menumbuhkan gairah, rasa senang, serta semangat untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan memiliki energi lebih besar dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang karyawan dengan tingkat intelegensi yang baik sekalipun dapat mengalami kegagalan apabila tidak didukung oleh motivasi. Hasil pekerjaan hanya akan maksimal apabila terdapat motivasi yang sesuai. Rendahnya motivasi kerja pada karyawan menjadi kondisi yang merugikan, karena menunjukkan adanya sikap kurang peduli terhadap kehidupan sosial, termasuk masa depan bangsanya. Tinggi rendahnya motif berprestasi masyarakat akan sangat menentukan keberhasilan ekonomi suatu bangsa, sehingga dapat dikatakan pembangunan nasional akan berhasil apabila warga memiliki motif berprestasi yang tinggi (Astaman et al., 2023).

Salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan adalah pemberian kompensasi yang adil dan layak. Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, bonus, insentif, maupun penghargaan lainnya. Masalah kompensasi sering kali menjadi salah satu fungsi manajemen personalia yang cukup kompleks, karena harus mempertimbangkan keadilan internal, daya saing pasar, serta kemampuan perusahaan. Adanya bonus, hadiah, atau bentuk penghargaan lainnya dapat membuat karyawan merasa dihargai dan diakui, sehingga menumbuhkan semangat, antusiasme, dan dorongan untuk terus meningkatkan kinerja mereka (Hafidzi et al., 2023).



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
  2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
  3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Kompensasi dalam sebuah perusahaan menjadi salah satu faktor yang sangat berperan penting. Hal ini karena kompensasi berkaitan dengan upaya perusahaan dalam memperoleh, memelihara, serta mempertahankan tenaga kerja demi kepentingan organisasi. Kompensasi juga meliputi imbalan yang bersifat finansial dan berpengaruh terhadap peningkatan maupun penurunan prestasi kerja karyawan, serta dapat memengaruhi keputusan kerja dan motivasi mereka. Tercapainya sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pemberian kompensasi yang baik dan adil tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Kompensasi dengan baik mencerminkan apresiasi perusahaan terhadap karyawan (Nuguji & Lestari, 2020).

Penelitian Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan telah banyak diteliti oleh beberapa penelitian sebelumnya. Seperti yang diteliti oleh Ishaq et al., (2023) *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Yummy Corp Hub Kemang* dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sedangkan Penelitian Madyoningrum & Azizah (2022) *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* dengan hasil hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika diuji dengan simultan ketiga



variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Astaman et al., (2023), *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Arief Rate* dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karena ketidakkonsistenan dari hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali mengenai Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sambu Group.

Penelitian Agus et al., (2023), *Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado* dengan hasil penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Secara parsial, variabel Pengalaman Kerja dan Kebahagiaan berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. Sementara itu, secara simultan variabel Kompensasi, Pengalaman Kerja, dan Kebahagiaan terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo Pratama Tbk Manado.

Alasan peneliti memilih variabel sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan kompensasi karena dengan adanya ketiga faktor tersebut dapat mempermudah pekerjaan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan mudah. pada dasarnya motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menentukan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan organisasi kepadanya. Karyawan juga akan lebih termotivasi jika dari hasil kerjanya tersebut mendapatkan kompensasi yang memuaskan dari organisasi sebagai tanda penghargaan atas hasil kerjanya sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Alasan memilih kinerja karyawan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini karena kinerja karyawan dapat memberikan pemahaman bagaimana ketiga faktor tersebut berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana kinerja karyawan tersebut dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan, Kinerja karyawan dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu pekerjaan karena dengan hasil yang dicapai dapat mengetahui seberapa besar hasil kinerja seseorang.

Alasan peneliti memilih PT. Sambu Group sebagai pengambilan objek penelitian karena perusahaan tersebut sudah lama berdiri dan beroperasi serta menjadi salah satu perusahaan terbesar yang ada di Kabupaten Indragiri Hilir, dengan banyaknya karyawan, maka perusahaan dituntut untuk menerapkan sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan kompensasi dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sambu Group. Berdasarkan latar belakang di atas, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMBU GROUP”**.

### 1.2. Perumusan Masalah

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sambu Group?



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sambu Group?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sambu Group?
4. Apakah sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sambu Group?

### **1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sambu Group.
2. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sambu Group.
3. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sambu Group.
4. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sambu Group.

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

##### **1.3.2.1 Manfaat Teoritis**

1. Penerapan sistem informasi akuntansi mampu membantu karyawan dalam mengidentifikasi, menganalisis dan meningkatkan proses bisnis perusahaan agar dapat memaksimalkan efisiensi kerja dan meningkatkan produktivitas.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

2. Motivasi kerja mampu mendorong semangat kerja karyawan dan menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat dan pekerjaan pun akan dapat diselesaikan dengan tepat.

3. Kompensasi mampu membentuk lingkungan kerja yang sportif dan bersaing secara sehat, serta bisa menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan memberikan kinerja terbaiknya.

### 1.3.2.2. Manfaat Praktis

#### 4. Bagi PT. Sambu Group

Penelitian ini dapat diharapkan membantu dan berguna dalam meningkatkan sistem informasi akuntansi, berikutnya motivasi kerja dan kompensasi demi menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas baik.,

#### 5. Bagi Akademik

Sebagai bahan untuk menambah karya tulis yang dapat dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya.

#### 6. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan secara langsung mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sambu Group.

#### 7. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan referensi bagi penulis selanjutnya yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### 1.4. Sistematika Penulisan



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Sistem penulisan dalam penelitian ini adalah hal-hal yang memuat tentang urutan dalam penulisan proposal, adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang masalah yang melandasi pemilihan judul, perumusan masalah, pembahasan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan lingkup yang mendukung konsep – konsep dan landasan teori yang terdiri dari selanjutnya diuraikan tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan populasi dan sampel, jenis dan rancangan penelitian, pengukuran variabel dan teknik analisis data. Penjelasan dalam bab ini disusun secara sistematis untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai pendekatan penelitian yang digunakan. Hal ini bertujuan agar proses penelitian dapat dilaksanakan secara terarah, logis, serta menghasilkan data yang akurat dan relevan dengan tujuan penelitian.

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN**

Bab ini mendeskripsikan hasil penelitian dan pembahasannya yang terkait dengan penelitian pada bagian ini tertera jawaban dari pertanyaan yang sudah dituliskan dalam rumusan masalah pada bab sebelumnya.

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan penelitian,



keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.