



adanya mekanisme pengendalian dan insentif yang efektif dapat mengurangi konflik kepentingan.

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.





BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sambu Grup dengan menggunakan SPSS Versi 30 sebagai alat pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,364 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,005 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Maka H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang memiliki nilai T_{hitung} sebesar 1,029, sedangkan T_{tabel} adalah 2,004, sehingga $T_{hitung} < T_{tabel}$. Selain itu, nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,308, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) ditolak.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang memiliki nilai T_{hitung} sebesar 1,561, sedangkan T_{tabel} adalah 2,004 sehingga $T_{hitung} < T_{tabel}$. Nilai signifikansi pada variabel Kompensasi sebesar 0,124, yang lebih besar dibandingkan taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3)



ditolak. Artinya, secara parsial Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari uji Anova (*analysis of varians*) atau uji F, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 11,628 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,775 yang manandakan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , dan probabilitas signifikan sebesar 0,001. Nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 5% atau $0,001 < \text{dari } 0,05$ maka H_4 diterima. sehingga Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Kompensasi secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sambu Grup, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen PT Sambu Grup, disarankan untuk terus mengembangkan dan mengoptimalkan pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi yang terintegrasi agar alur informasi menjadi lebih efisien dan akurat, sehingga dapat menunjang pengambilan keputusan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Dalam aspek motivasi kerja, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menyediakan peluang pengembangan karier, serta memperhatikan kebutuhan psikologis dan penghargaan karyawan guna mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja mereka.



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.

3. Terkait kompensasi, penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi yang ada, baik dari sisi finansial maupun non-finansial, agar tetap kompetitif dan sesuai dengan kontribusi serta kinerja masing-masing individu.
4. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar memperluas objek penelitian pada perusahaan lain di sektor industri yang berbeda serta menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.