

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
KANTOR CAMAT SIGUMPAR
KABUPATEN TOBA**

SKRIPSI

OLEH :

**KARTIKA RAHAYU
208330036**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/11/24

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

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
KANTOR CAMAT SIGUMPAR
KABUPATEN TOBA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Medan Area

Oleh :

KARTIKA RAHAYU

208330036

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

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/11/24

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 (repositorv.uma.ac.id)20/11/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul skripsi : "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja
Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Sigumpar Kabupaten Toba".

Nama : Kartika Rahayu

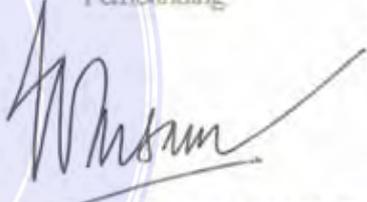
Npm : 208330036

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembanding

 
(Prof. Dr. Hj. Saribudan Tambunan, SE, MMA) (Warsani Purnama Sari SE, MMAk, CA)

Pembimbing

Pembanding

Mengetahui:


(Alimatus Solikhah, BBA (Honors), MMgt, PhD)
Dekan


(Rana Fathinah Ananda, SE, M.Si)
Ka Prodi Akuntansi

Tanggal Lulus: 27 September 2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/11/24

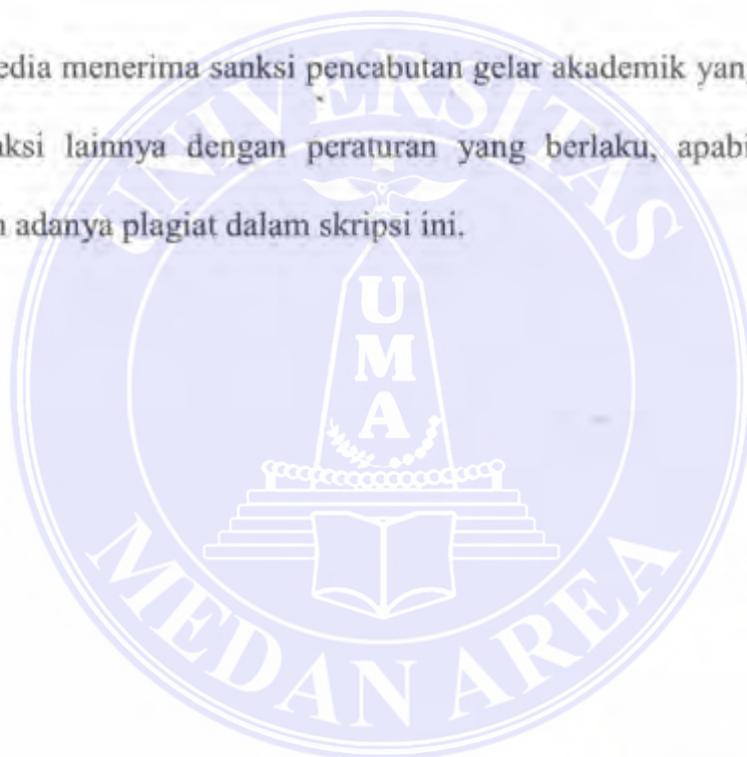
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)20/11/24

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

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



Medan, 27 September 2024
Yang Membuat Pernyataan



Kartika Rahayu
208330036

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Kartika Rahayu
NPM : 208330036
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kanto Camat Sigumpar Kab.Toba.

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 mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 27 September 2024
Yang menyatakan:


Kartika Rahayu
208330036

RIWAYAT HIDUP

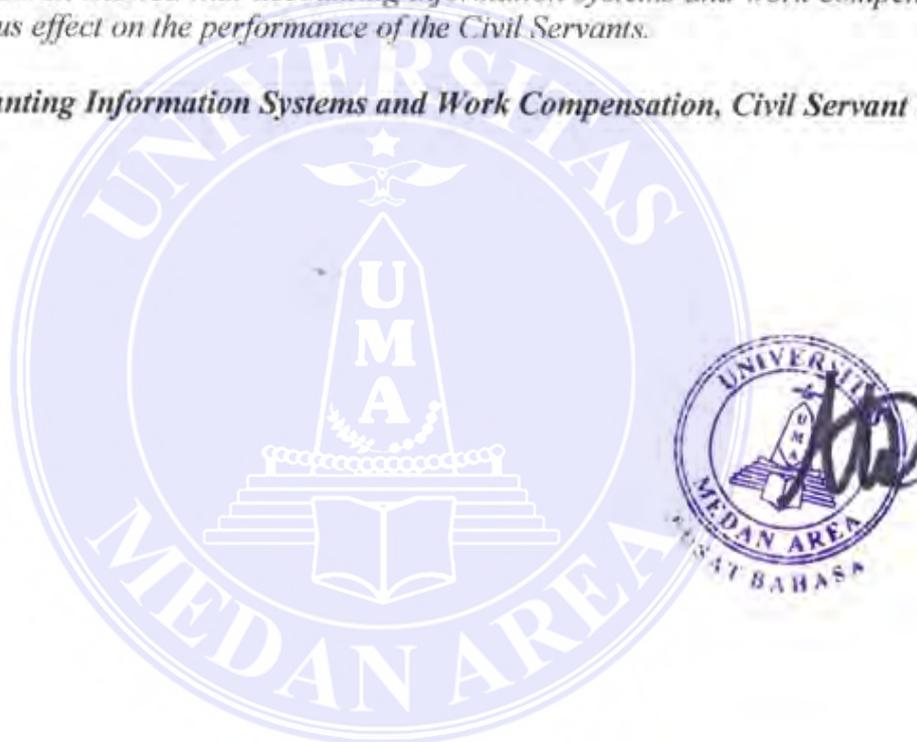


Nama	Kartika Rahayu
NPM	208330036
Tempat, Tanggal Lahir	Perdamean, 28 Juni 2001
Nama Orangtua :	
Ayah	Darwin Nainggolan
Ibu	Erlinawati Br Batubara
Riwayat Pendidikan :	
SD	SD Negeri 101891 Simpang Penara
SMP	SMP Negeri 3 Lubuk Pakam
SMA/SMK	SMA RK Serdang Murni Lubuk Pakam
Riwayat Studi di UMA	Pernah mengikuti program MBKM Magang di Kantor Konsultan Pajak (KKP) Sahabat Mulia Binjai
Pengalaman Pekerjaan	-
No. HP/WA	0856 6631 250
Email	kartikarahayu008@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to determine the effect of accounting information systems and work compensation on the performance of the Civil Servants at the Sigumpar Subdistrict Office. The population in this research consisted of all Civil Servants at the Sigumpar Subdistrict Office who used accounting information systems. The sampling method used in this research was the saturated sample technique, in which the entire population was used as the sample, resulting in 50 samples based on the criteria of all Civil Servants at the Sigumpar Subdistrict Office. The type of data used in this research was quantitative data. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS. The results of this research showed that accounting information systems and work compensation had a simultaneous effect on the performance of the Civil Servants.

Keywords: *Accounting Information Systems and Work Compensation, Civil Servant (ASN) Performance*



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi dan kompensasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Sigumpar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Sigumpar yang menggunakan sistem informasi akuntansi. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu keseluruhan anggota populasi yang dijadikan sampel sehingga memperoleh 50 sampel berdasarkan kriteria yaitu seluruh Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Sigumpar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan kompensasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi dan Kompensasi Kerja, Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan karunia-Nya yang sangat besar sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Sigumpar Kabupaten Toba”**.

Penulisan skripsi ini dilakukan dengan tujuan sebagai salah satu persyaratan akademis dalam penyelesaian studi Program Sarjana S1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Pada penelitian skripsi ini, seluruh ilmu dan wawasan yang peneliti dapatkan selama perkuliahan telah diimplementasikan sebaik mungkin.

Dalam penyelesaian skripsi ini, peneliti memiliki beberapa hambatan dan kendala dalam proses penyelesaiannya. Tetapi semuanya dapat peneliti atasi dengan adanya dukungan serta bantuan dari berbagai pihak. Selain itu peneliti juga mendapatkan doa yang tidak pernah ada hentinya yang berasal dari keluarga, sahabat dan teman terdekat. Pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih atas segala doa, dukungan dan bantuan terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, Msc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Rana Fatimah Ananda, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

4. Ibu Prof.Dr. Hj. Saribulan Tambunan,SE,MMA. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan perbaikan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Warsani Purnama Sari SE, AK, MM, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, kritik dan saran yang sangat membangun sehingga penulis dapat memperbaiki skripsi menjadi lebih baik.
6. Ibu Shabrina Tri Asti Nasution, SE, M.Si selaku sekretaris yang juga telah banyak membimbing dan memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini.
7. Teristimewah kepada kedua Orangtua penulis, Ibunda Erlinawati Br Batubara dan Ayahanda Darwin Nainggolan. Terimakasih atas segala doa dan dukungan selama proses perkuliahan hingga proses penyelesaian skripsi ini. Terimakasih telah menjadi orang tua yang sempurna, semoga beliau selalu bangga kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Maka dengan kerendahan hati penulis mohon kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata peneliti mengucapkan terimakasih.

Medan, Juni 2024

Penulis,



Kartika Rahayu

NPM: 208330036

DAFTAR ISI

ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Pertanyaan Penelitian	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain:	Error!
Bookmark not defined.	
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Teori Artibusi	9
2.1.2 Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).....	10
2.1.2.1 Manfaat Kinerja	11
2.1.2.2 Indikator Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).....	12
2.1.3 Sistem Informasi Akuntansi.....	13
2.1.3.1 Manfaat Sistem Informasi Akuntansi.....	14
2.1.3.2 Indikator Sistem Informasi Akuntansi	15
2.1.4 Kompensasi Kerja	16
2.1.4.1 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	17
2.1.4.2 Tujuan Pemberian Kompensasi	19
2.1.4.3 Indikator Kompensasi	20
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Kerangka Konseptual	22
2.4 Hipotesis	23
2.4.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Camat Sigumpar	23
2.4.2 Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.	23
2.4.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
3.1. Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian	26
3.1.1 Jenis Penelitian.....	26
3.1.2 Lokasi Penelitian	26
3.1.3 Waktu Penelitian	26
3.2 Populasi dan Sampel.....	27

3.2.1	Populasi Penelitian	27
3.2.2	Sampel Penelitian	27
3.3	Definisi Operasional Dan Instrumen Penelitian	28
3.4	Jenis Dan Sumber Data.....	29
3.4.1	Jenis Data	29
3.4.2	Sumber Data.....	30
3.5	Metode Pengumpulan Data	30
3.6	Metode Analisis Data	31
3.6.1	Uji Statistik Deskriptif	31
3.6.2	Uji Kualitas Data.....	31
3.6.3	Uji Asumsi Klasik.....	32
3.6.4	Uji regresi Linear Berganda	33
3.6.5	Uji Hipotesis.....	35
3.6.5.1	Uji parsial (Uji-t).....	35
3.6.5.2	Uji simultan (Uji-F)	35
3.6.5.3	Koefisien Determinasi (R^2).....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHAAN		37
4.1	Hasil Penelitian	37
4.4.1	Deskripsi Penelitian	37
4.2	Uji Analisis Data	39
4.2.1	Uji Validitas	39
4.3	Uji Asumsi Klasik	41
4.3.1	Uji Normalitas	41
4.3.2	Uji Multikolinieritas	42
4.3.3	Uji Heteroskedasitas.....	43
4.4	Uji Analisis Regresi Linear Berganda	44
4.5	Uji Hipotesis	45
4.5.1	Pengujian Secara Parsial (Uji t)	45
4.5.2	Pengujian Secara Simultan (Uji f).....	46
4.5.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	46
4.6	Pembahasan	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		50
5.1	Kesimpulan	50
5.2	Saran	51
DAFTAR PUSTAKA		52
LAMPIRAN.....		56

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Skala Penilaian Kinerja ASN Kantor Camat Sigumpar.....	4
Tabel 1. 2 Rekapitulasi Penilaian Kinerja ASN Kantor Camat Sigumpar.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian	27
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel 3. 3 Skala Likert	30
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Sesuai dengan Jenis Kelamin	38
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Sesuai dengan Tingkat Pendidikan.....	38
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas	39
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas	41
Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinieritas	42
Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	44
Tabel 4. 8 Hasil Uji t.....	45
Tabel 4. 9 Hasil Uji Simultan (Uji f)	46
Tabel 4. 10 Uji Determinasi (Uji R).....	46

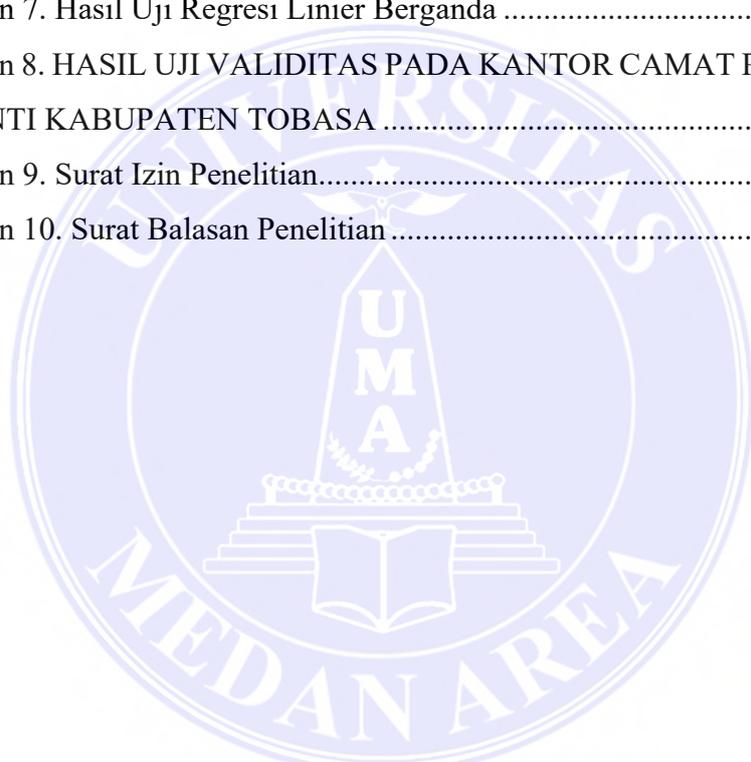
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedasitas	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	57
Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian	61
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi (X1).....	65
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Kompensasi Kerja (X2)	66
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Kompensasi Kerja (Y)	67
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas	68
Lampiran 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	69
Lampiran 8. HASIL UJI VALIDITAS PADA KANTOR CAMAT PINTU POHAN MERANTI KABUPATEN TOBASA	70
Lampiran 9. Surat Izin Penelitian.....	71
Lampiran 10. Surat Balasan Penelitian	72



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat dibutuhkan dalam sektor publik. Kinerja Aparatur Sipil Negara merupakan hasil kerja yang dicapai atau dihasilkan dalam kurun waktu tertentu yang didasarkan atas kompetensi Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan dan dapat dilihat dari kuantitas, kualitas, efektifitas dan pengawasan. Aparatur Sipil Negara merupakan profesi bagi para pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintahan tingkat pusat maupun tingkat daerah dengan tugas melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan serta memberikan pelayanan publik bagi masyarakat yang berkualitas dan profesional. Dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas, maka sangat dibutuhkan peran dan tanggung jawab Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sehingga tidak merugikan masyarakat dan pemerintah (Saragih, 2019).

Kinerja Aparatur Sipil Negara adalah hal yang penting diperhatikan oleh setiap instansi pemerintahan dimanapun tanpa terkecuali, karena kinerja Aparatur Sipil Negara sangat mempengaruhi keberhasilan pada perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja ASN yang baik dan memuaskan menghasilkan penilaian yang baik setiap perusahaan, sedangkan kinerja ASN yang rendah akan menghasilkan penilaian yang buruk bagi setiap perusahaan (Melasari, 2019)

Sistem informasi akuntansi sangat dibutuhkan bagi Aparatur Sipil Negara guna untuk membantu dalam mendukung tugas pemerintahan dan dapat memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu.. Menurut Irawan, (2020) Sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang dapat memproses data dan transaksi berguna dalam menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan dan mengendalikan.

Menurut Aldi (2022) Kegunaan sistem informasi akuntansi yaitu pengelolaan data yang akurat, penyajian informasi yang relevan, pencatatan transaksi yang terstruktur, manajemen inventaris yang efisien, pengendalian keamanan data yang ketat, menganalisis kinerja keuangan, serta menyajikan laporan keuangan hingga pertanggung jawaban laporan keuangan sesuai yang sudah ditetapkan dan akan berpengaruh terhadap laporan akuntabilitas kinerja lembaga pemerintahan sehingga sangat dibutuhkan ASN yang dapat menggunakan sistem informasi akuntansi dengan baik dan benar (Nadia, 2016).

Salah satu upaya pemerintahan dalam mempertahankan kinerja Aparatur Sipil Negara adalah dengan cara pemberian kompensasi. Kompensasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja dan kualitas kerja maka dari itu seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Dalam suatu instansi, ASN senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai sehingga menyebabkan timbulnya keinginan untuk bekerja lebih giat (Ulina, 2021).

Kompensasi sangatlah penting bagi Aparatur Sipil Negara, karena besar kecilnya pemberian kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kinerja Aparatur Sipil Negara. Pemberian kompensasi dalam bentuk gaji tetap dan tunjangan tentunya tidak mencukupi untuk kepuasan ASN dengan target pencapaian yang tinggi, maka dari itu pemberian bonus dijadikan sebagai salah satu solusi bagi instansi dalam memotivasi ASN, dan biasanya pemberian bonus diberikan apabila ASN telah mencapai target kerja yang diberikan (Meillia, 2019).

Mengutip peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi no.6 tahun 2022. SKP atau sasaran kinerja pegawai adalah jenis target untuk menilai performa seorang ASN setiap tahunnya. Dalam sasaran kinerja pegawai tercantum beragam tugas pokok seorang ASN dibarengi dengan target dan nilai yang harus diraihinya. SKP juga turut menilai sisi perilaku seorang ASN ketika sedang bekerja. Maka, Sasaran Kinerja Pegawai dipakai instansi terkait untuk memberi *feedback* ke ASN terkait kinerja serta perilakunya ketika bekerja. SKP juga memastikan untuk mendorong setiap ASN di instansi pemerintah bekerja keras (Suryana, 2023).

ASN yang tidak mencapai Sasaran Kinerja Pegawai akan menerima sanksi sesuai peraturan pemerintah (PP) nomor 94 tahun 2021 yakni:

1. Hukuman disiplin sedang bagi ASN yang pencapaian kerjanya pada akhir tahun hanya mencapai 25% sampai 50%.
2. Hukuman disiplin bagi ASN yang mencapai sasaran kerjanya pada akhir tahun kurang dari 25 persen.

Menurut (Nurhayati & Amir, 2022) pelaksanaan penilaian kinerja ASN juga perlu memperhatikan beberapa unsur seperti:

1. Kegiatan tugas jabatan, seluruh tugas yang diuraikan mengacu pada unsur utama dan penunjang suatu jabatan serta dikaitkan dengan visi misi utama instansi juga rencana kerja tahunan.
2. Kegiatan Tugas Jabatan, Seluruh tugas yang diuraikan mengacu pada unsur utama dan menunjang suatu jabatan serta dikaitkan dengan visi misi instansi juga rencana kerjanya.
3. Angka Kredit, adalah target angka yang harus dicapai seorang ASN dalam setiap uraian tugas jabatan yang tertera dalam sasaran kinerja untuk satu tahun bekerja.
4. Target, merupakan hasil penilaian kinerja seorang ASN yang digambarkan dalam 3 kategori yaitu “Kurang, Baik, Sangat Baik” yang mencakup pada kuantitas, kualitas, hingga waktu yang berkaitan pada karakteristik, sifat dan jenis kegiatan ASN.

Hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini yang merupakan data rekapitulasi penilaian kinerja ASN Kantor Camat Sigumpar.

Tabel 1. 1 Skala Penilaian Kinerja ASN Kantor Camat Sigumpar

Pengertian	Nilai
Kurang	70% - 80%
Baik	81% - 90%
Sangat baik	91% - 100%

Sumber : Kantor camat sigumpar, 2024

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Penilaian Kinerja ASN Kantor Camat Sigumpar

Jabatan	2021	2022	2023	Rata-Rata
Kasubag umum & kepegawaian	80	72	80	77%
Pengadministrasi Kepegawaian	77	75	80	77%
Analisis Data Usaha	81	80	78	79%
Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah	77	78	80	78%
Pengadministrasi Umum	78	75	80	77%
Sekretaris	81	73	81	78%
Kasubag Program & Keuangan	77	70	81	76%
Pengadministrasi Keuangan	75	70	81	75%
Bendahara Pengeluaran	78	74	80	77%
KASI Pemerintahan & Trantibum	80	80	80	80%
Pengelola Administrasi Pemerintahan	83	81	80	81%
Pengadministrasi Kependudukan	81	80	80	80%
Pengadministrasi Pemerintahan	77	79	80	78%
KASI Ekonomi & Pembangunan	77	76	80	78%
Pengelola Pembinaan dan Pengembangan Perekonomian	80	80	81	80%
Pengelola Perekonomian, Pemangunan dan Lingkungan Hidup	80	80	80	80%
Pengadministrasi Sistem Informasi Pengendalian Pembangunan	80	78	78	78%
Pengelola Data Pembedayaan Masyarakat dan Kelembagaan	75	77	80	77%
Pengelola Fasilitas Sosial dan Umum	77	79	81	79%
Pengelolaan Kesejahteraan Sosial	76	76	80	77%

Sumber : Kantor Camat Sigumpar, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 menjelaskan bahwa kinerja ASN mengalami perubahan setiap tahunnya, dimana rata-rata penilaian kinerja ASN tiap bagiannya dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 hanya sebesar 77% yang dimana masuk dalam kategori cukup. Seharusnya pada tiap bagiannya harus memiliki bobot nilai untuk penilaian kinerja yaitu mulai dari nilai 81% hingga 100% setiap tahunnya agar terpenuhi penilaian kinerja yang baik.

Ada beberapa faktor yang dapat menurunkan kinerja ASN, diantaranya menurunnya keinginan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman kerja yang menurunkan semangatnya dan tidak adanya contoh yang dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik (Asmayana, 2018).

Perilaku yang timbul dari ASN terhadap instansi pemerintah berhubungan dengan pemuas kebutuhan, misalnya kompensasi yang diberi setelah bekerja, dengan adanya kompensasi maka seseorang dapat terpenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan fisik maupun nonfisik, dan juga jaminan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Dengan adanya kompensasi terhadap ASN diharapkan dapat meningkatkan etos kerja dan disiplin pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. (Saharudin, 2019)

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Kantor Camat Sigumpar Kab.Toba”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari hasil wawancara penelitian bahwa kinerja ASN di kantor camat sigumpar belum efektif karena masih terdapat absen atau kehadiran yang belum optimal dan penempatan ASN yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan para pegawai, misal Kasi Tata Pemerintahan diduduki oleh pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan sarjana. Lalu masih terdapat staff pegawai yang diduduki oleh ASN yang mempunyai latar belakang pendidikan Diploma dan SLTA, akan tetapi ilmu dan keahlian tidak sesuai dengan pegawai maupun bidang tugas dimana mereka bekerja saat ini, bahkan masih ada ASN yang kurang menguasai teknologi sehingga mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan pelayanan yang kini lebih banyak dilakukan secara online.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan penelitian yang dapat diambil dari latar belakang diatas adalah sebagai berikut :

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja ASN kantor camat sigumpar?
2. Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN kantor camat sigumpar?
3. Apakah sistem informasi akuntansi dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN kantor camat sigumpar?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah diatas, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja ASN kantor camat sigumpar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja ASN kantor camat sigumpar.
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi dan kompensasi kerja terhadap kinerja ASN kantor camat sigumpar. Manfaat Penelitian

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti, untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi dan kompensasi kerja terhadap kinerja ASN.
2. Secara Praktis, dengan diketahuinya pengaruh sistem informasi akuntansi dan kompensasi kerja terhadap kinerja ASN diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan, pengetahuan dan referensi.
3. Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan atau literatur bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji permasalahan yang ada dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Artibusi

Menurut Fritz Haider teori artibusi adalah teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang ditentukan dari kekuatan *internal* misalnya sifat, karakter dan sikap, atau dari kekuatan eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Anggita, 2019).

Dalam hidupnya, seseorang akan membentuk ide tentang orang lain dan situasi disekitarnya yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial yang disebut dengan *dispositional atributions* dan *situational atributions*. *Dispositional atributions* atau penyebab *internal* mengacu pada aspek keperilakuan yang ada dalam diri seseorang seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan dan motivasi. Sedangkan *situational atributions* atau penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Dengan kata lain, setiap tindakan atau ide yang akan dilakukan oleh seseorang akan dipengaruhi oleh faktor *internal* dan faktor eksternal (Anggita, 2019).

Fritz Heider juga menyatakan bahwa kekuatan *internal* (atribut personal seperti kemampuan dan usaha) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti

peraturan) secara bersama-sama menentukan perilaku manusia. Atribusi internal maupun atribusi eksternal dapat memengaruhi kinerja karyawan, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan memengaruhi sikap dan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Seseorang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribusi internal dibandingkan dengan atribusi eksternal. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa peran motivasi kerja dan kapasitas sumber daya manusia sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Anggita, 2019).

2.1.2 Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah kemampuan dalam memenuhi persyaratan pekerjaan, dimana tujuan pekerjaan dapat dicapai pada waktu yang tepat atau dalam waktu yang sudah ditentukan sehingga tujuan tersebut sejalan dengan etika dan moral dalam organisasi. Dengan demikian, kinerja ASN bisa memberikan kontribusi terhadap organisasi (Syam, 2019)

Menurut Yasefha (2023) kinerja juga dapat didefinisikan sebagai cara seseorang dalam menunjukkan tanggung jawab mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menyangkut dengan kinerja pegawai yang ditinjau dari dua sudut, yaitu secara individu dan kelompok/organisasi. Kinerja pegawai negeri sipil dapat didefinisikan sebagai kerja dari seorang pegawai dalam sebuah instansi pemerintah. Sementara itu, kinerja organisasi merupakan keseluruhan totalitas dalam sebuah instansi. Keberhasilan sebuah organisasi tidak lepas dari kinerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia ASN yang memiliki peran sebagai birokrasi

pemerintah untuk mewujudkan pelayanan maksimal terhadap public (Solihan, 2019).

2.1.2.1 Manfaat Kinerja

Penilaian kinerja pegawai tidak semata-mata hanya menilai pegawai saja, banyak manfaat yang didapatkan dengan adanya penilaian kinerja pegawai salah satunya sebagai bahan guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Febriyana, (2020) menyatakan bahwa bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja oleh manajemen diantaranya:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui permotivasi pegawai secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai/karyawan, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Pengukuran kinerja pada dasarnya telah diterapkan di hampir seluruh organisasi. Namun pengukuran kinerja seringkali hanya menjadi sebuah aktifitas tanpa adanya tindak lanjut dari hasil pengukuran yang didapatkan. Menurut Puspanigum, (2024) “Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai

manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi”.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN Menurut (Friska, 2022)

1. Faktor internal
 - a. Kemampuan intelektual
 - b. Disiplin kerja
 - c. Tingkat kepuasan kerja
 - d. Motivasi Pegawai
2. Faktor external
 - a. Gaya kepemimpinan
 - b. Lingkungan kerja
 - c. Kompensasi
 - d. Komitmen
 - e. Sistem manajemen organisasi

2.1.2.2 Indikator Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Karmiyati (2023) mengemukakan bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila pegawai memenuhi hal sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan standar hasil kerja, ketepatan, ketelitian dan kebersihan. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

- 2) Kuantitas yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan jumlah dari hasil kerja di saat normal atau tidak normal. Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 3) Waktu produksi (*production time*) merupakan penilaian terhadap karyawan berdasarkan penyelesaian pekerjaan sesuai rencana, memenuhi target, berdasarkan tanggal yang ditentukan dan waktu yang ditetapkan. diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
- 4) Efektivitas kerja yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan pekerjaan yang direncanakan dengan baik, menggunakan pendekatan yang sesuai dalam membawa pekerjaan itu keluar dan alat-alat kerja, peralatan dan tempat kerja yang sudah diatur sebaik mungkin.
- 5) Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
- 6) Komitmen Kerja, merupakan tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan pekerjaan tersebut.

2.1.3 Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Anggraini (2018) Sistem informasi akuntansi adalah Suatu sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan mengelolah data untuk menghasilkan informasi bagi pengambil keputusan. Sistem ini meliputi orang

prosedur dan instruksi, data, perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi, serta pengendalian internal dan ukuran keamanan.

Menurut (Widiana, 2019) mengemukakan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan dasar untuk mendapatkan informasi-informasi yang tepat dan cepat. Tepat artinya data benar-benar berguna dan dapat dipercaya kebenarannya. Sedangkan cepat berarti informasi akuntansi dapat membuat perusahaan mampu beroperasi secara efektif dan efisien karena kegiatan akuntansi pada perusahaan atau organisasi menjadi lebih cepat dan mudah, serta menghasilkan informasi yang bermanfaat dalam proses.

2.1.3.1 Manfaat Sistem Informasi Akuntansi

Teknologi informasi mempunyai dampak paling dominan terhadap lingkungan, adapun manfaat dari sistem informasi akuntansi menurut (Rifdayanti, 2019) 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).

2.1.3.2 Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Menurut (Lamdika, 2018) ada beberapa indikator yang mengukur kualitas sistem informasi akuntansi yaitu:

1. Adaptasi (*Adaptability*)

Suatu sistem informasi yang menunjukkan bahwa sistem informasi yang diterapkan tersebut memiliki kualitas yang baik. *Adaptability* yang dimaksud adalah kemampuan sistem informasi dalam melakukan perubahan-perubahan kaitannya dengan memenuhi kebutuhan pengguna serta mudah diadaptasikan didalam organisasi perusahaan dan mudah di adaptasi oleh pengguna.

2. Ketersediaan (*Availability*)

Sistem ini tersedia untuk dioperasikan dan digunakan dengan mencantumkan pada pernyataan atau perjanjian tingkat pelayanan.

3. Kegunaan (*Usability*)

Usaha yang diperlukan untuk mempelajari, mengoperasikan, menyiapkan input, dan mengartikan output dari software.

4. Waktu Respon (*Respon Time*)

Waktu respon sistem megansumsikan waktu respon sistem yang cepat dan tepat terhadap permintaan akan informasi.

5. Keandalan Sistem (*Reliability*)

Sistem informasi yang berkualitas adalah sistem informasi yang dapat

diandalkan, jika sistem tersebut dapat diandalkan maka sistem informasi tersebut layak digunakan.

6. Fleksibilitas (*Flexibility*), yaitu kemampuan sistem informasi dalam melakukan perubahan-perubahan kaitannya dengan memenuhi kebutuhan pengguna.
7. Keamanan (*Security*), yaitu keamanan sistem melalui data pengguna yang aman disimpan oleh suatu sistem.
8. Kualitas informasi (*information quality*) adalah karakteristik dari output yang disajikan dalam sebuah sistem informasi.

2.1.4 Kompensasi Kerja

Kompensasi dibagi menjadi dua kategori yakni kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan secara langsung kepada pegawai dalam bentuk upah atau gaji, bonus, komisi, dan insentif. Sedangkan kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai bukan dalam bentuk uang, melainkan *benefit* atau manfaat untuk kesejahteraan pegawai berupa jaminan sosial, asuransi kesehatan, pesangon, pensiun, lembur, liburan, bahkan pujian dan pengakuan (Diastuti, 2021)

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka (Poluakan et al., 2019a).

Menurut Arissa & Indiyanti, (2023) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai, baik dalam bentuk finansial maupun dalam bentuk barang atau jasa pelayanan agar pegawai merasa dihargai dalam bekerja.

2.1.4.1 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Harlena (2023) besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Karena itu, ada tanggapan Harlena (2023) bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya:

1. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima pegawai mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan. Kebutuhan pegawai yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan pegawai yang tinggal di kota kecil. Perbedaan akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda-beda.

2. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan membayar tingkat

kompensasi yang tinggi pula bagi pegawainya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan pegawainya.

3. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya yang akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para pegawai. Pegawai yang mempunyai kadar pekerjaan yang dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.

4. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan menimbulkan rasa yang tidak puas dikalangan pegawai, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

5. Peraturan perundang-undangan

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan para pegawai.

2.1.4.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi secara tepat akan menunjang terciptanya tujuan perusahaan. Adapun tujuan pemberian kompensasi (Latifah, 2020) adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama

Sistem kompensasi akan menjalin ikatan formal antara pegawai dan organisasi. Pegawai dituntut untuk bekerja sesuai uraian jabatannya, sedangkan organisasi harus memberikan kompensasi yang layak sesuai peraturan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

2. Kepuasan kerja dapat diperoleh dari penerimaan kompensasi, sehingga pegawai dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya, perolehan status sosial, dan aktualisasi pegawai terhadap kemampuannya di organisasi.

3. Pengadaan Efektif

Pengadaan efektif dapat diperoleh jika proses pengadaan yang dimulai dari rekrutmen, seleksi, pengenalan, dan penempatan dengan kompensasi yang ditawarkan kompetitif sehingga akan banyak pelamar yang berkualitas yang akan mendaftar di organisasi tersebut.

4. Motivasi

Motivasi dari pimpinan dapat secara efektif memengaruhi kinerja pegawai jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai nilainya layak dan adil.

5. Disiplin

Disiplin merupakan ketaatan pegawai atas peraturan, kebijakan, dan

perintah atasan atas pekerjaan. Kedisiplinan semakin tinggi jika ada kompensasi di dalamnya.

2.1.4.3 Indikator Kompensasi

Menurut Rifdayanti (2019) terdapat empat indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji dan Upah

Gaji adalah kompensasi yang umumnya diberikan secara tetap. Sedangkan upah waktunya tidak menentu dan tergantung pada lamanya bekerja.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Penelitian Terdahulu

Berikut ini diuraikan tabel penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

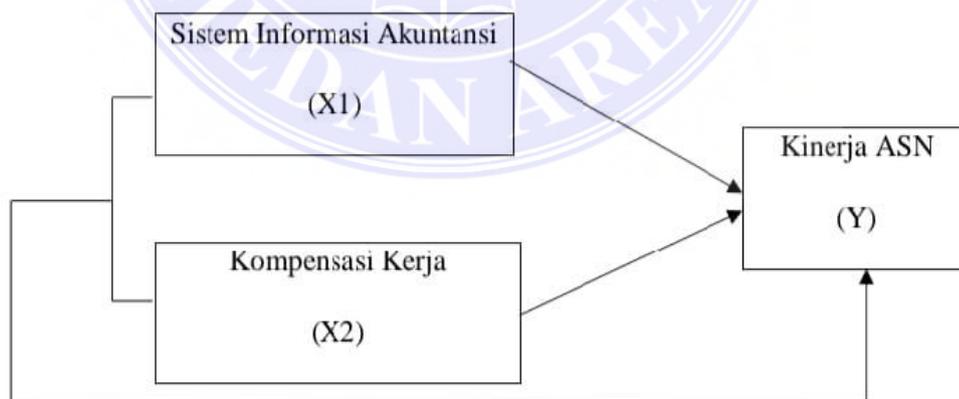
No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rahmatul Ulya dan Wardah Muharriyanti Siregar (2022)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.	Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kab. Aceh Barat Daya
2.	Sonya Sitanggang (2022)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Bupati Samsosir.	Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Bupati Samsosir.
3.	Ica Devisa Agustina, Sulisti Afriani dan Tito Irwanto (2020)	Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaur.	Kompensasi Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab.Kaur.
4	Lia Indriana (2020)	Analisis Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Intern dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Cemara Agung Sejahtera Kab.Magetan	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Intern dan Kompensasi berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cemara Agung Sejahtera Kab.Magetan.
5	Muhammad Yusuf (2021)	Pengaruh kompensasi dan kepuasan terhadap kinerja (ASN) pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.	Pengaruh kompetensi kompensasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja (ASN) pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.
6	Atikah Dwi Fadhillah (2022)	Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Survey Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh	Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh

7	Mukarto Siawoyo, Ipik Permana, Lisa Anisyah Jafar (2019)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja (ASN) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon.	Pengaruh kompensasi berpengaruh secara simultan dengan tingkat signifikan terhadap kinerja (ASN) Kantor Satuan Polisi Pamong Pradja Kota Cirebon.
---	--	---	---

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan deskripsi dan arahan atau yang dipelajari untuk membuat asumsi tentang variabel yang akan dipelajari atau berarti hasil sintesis proses berfikir deduktif dan induktif, yang kemudian berakhir dengan kemampuan kreatif dan inovatif dalam konsep atau ide (Sitanggang, 2023). Berdasarkan tinjauan Pustaka dan penelitian terdahulu sudah diuraikan bahwa penelitian ini terdapat 3 variabel diantaranya sistem informasi akuntansi (X1), kompensasi kerja (X2) dan kinerja ASN (Y). Pada gambar 2.1 disajikan kerangka konseptual dalam penelitian ini.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji dan yang ditetapkan dalam kerangka teoritis yang dirumuskan untuk studi penelitian (Triguna, 2021). Berdasarkan penerapan variabel-variabel di atas, maka rumusan hipotesis penelitian ini adalah:

2.4.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Camat Sigumpar

Instansi pemerintah dalam kelancaran penyusunan laporan keuangan memerlukan sistem informasi yang andal, tepat serta akurat. Sarana meningkatkan kinerja organisasi atau kinerja ASN harus mempunyai sistem teknologi informasi yang baik. Sistem informasi akuntansi memegang peranan penting mulai dari pencatatan transaksi hingga menghasilkan informasi yang berkualitas melalui sistem tersebut. Keberhasilan suatu sistem erat kaitannya dengan kinerja yang dimiliki oleh suatu sistem tersebut (Susanto, 2019)

Sistem informasi akuntansi berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja ASN. Hasil penelitian yang dilakukan Fadhillah (2022) juga sangat mendukung hal tersebut yang menemukan bukti bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

H1 : Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja ASN Kantor Camat Sigumpar.

2.4.2 Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran

moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada pegawai, ataupun tidak langsung, dimana pegawai menerima kompensasi dalam bentuk non moneter. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kepada pegawai yang bersangkutan (Asmayana, 2018).

Kompensasi merupakan suatu bagian dari reward atau penghargaan yang hanya berhubungan dengan bagian ekonomi, akan tetapi setelah adanya keyakinan bahwasannya perilaku individual terdapat pengaruh dari sistem spektrum yang lebih luas maka kompensasi tidak terlepas dari adanya *reward* yang disediakan oleh organisasi (Amrya, 2023).

H3 : Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Kantor Camat Sigumpar.

2.4.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sistem informasi akuntansi yang dipercaya oleh individu akan menghasilkan tingkat pencapaian kinerja yang lebih baik oleh individu. Sistem yang berkualitas tinggi akan mempengaruhi kepercayaan pemakai bahwa dengan sistem tersebut tugas-tugas yang dihadapi akan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan mudah. Karena tugas-tugas relatif mudah dan cepat dikerjakan maka diharapkan kinerja pegawai juga akan meningkat. Informasi akuntansi bagi kepentingan *internal* memiliki dua fungsi, yaitu alat analisis keputusan investasi *internal* dan evaluasi kinerja pegawai (Sutanto, 2012).

Menurut Husnul, (2019) kompensasi disebut juga dengan penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan pegawai mereka dengan organisasi. Kompensasi bagi perusahaan/organisasi berarti penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Kenelak et al., 2019).

Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kepada pegawai bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan (Kadarisman, 2011).

H4 : Sistem informasi akuntansi Dan kompensasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja ASN Kantor Camat Sigumpar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian asosiatif adalah jenis penelitian dengan tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh atau relasi antara dua atau lebih variabel. Penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan kausal yang merupakan hubungan yang memiliki sifat sebab akibat. Dengan demikian terdapat variabel independent (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependent (variabel yang dipengaruhi). Variabel independent dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi dan kompensasi kerja. Variabel dependen adalah kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian. Guna penyelesaian penelitian ini untuk memperoleh data-data yang diperlukan, penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data yaitu di Kantor Camat Sigumpar Kabupaten Toba.

3.1.3 Waktu Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) durasi penelitian tergantung pada ketersediaan sumber data, minat dan tujuan penelitian. Selain itu juga tergantung pada ruang lingkup penelitian serta bagaimana peneliti mengatur waktu yang digunakan dalam harian atau mingguan.

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan November 2023 dengan rincian waktu penelitian yang dijelaskan pada tabel 3.1 sebagai berikut.

Tabel 3. 1 Waktu Penelitian

Tahapan Penelitian	2023			2024							
	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep
Pengajuan Judul											
Penyusunan Proposal											
Bimbingan Perbaikan											
Seminar Proposal											
Pengumpulan data dan bimbingan penelitian											
Seminar Hasil											
Perbaikan laporan hasil											
Sidang Meja Hijau											

Data diolah: Peneliti (2024)

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) populasi merupakan kawasan generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk memeriksanya dan kemudian menarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara sebanyak 65 orang.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sampel jenuh yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 50 sampel.

3.3 Definisi Operasional Dan Instrumen Penelitian

Menurut (Dwi, 2020) Definisi operasional variabel merupakan penjabaran definisi-defenisi yang akan dipergunakan dalam penelitian ini. Tujuannya untuk memberikan arah dan batasan dalam penyelesaian masalah. Berikut pengertian definisi dari masing-masing variabel.

1. Variabel terikat

Variabel terikat ialah variabel yang menjadi sebab-akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang dinyatakan variabel terikat adalah kinerja ASN (Y).

2. Variabel Bebas

Variabel bebas ialah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini yang dinyatakan variabel terikat adalah sistem informasi akuntansi (X1) dan kompensasi kerja (X2).

Menurut Sugiyono (2019), definisi operasional variabel memberikan pemahaman yang lebih spesifik terhadap variabel penelitian dan diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian kedalam konsep dimensi dan indikator variabel yang akan menjadi bahan penyusunan instrumen kuisisioner, maka definisi secara operasional sebagai berikut:

Jenis data yang dihasilkan dalam penelitian ini berupa data interval karena skala pengukuran yang digunakan yaitu skala Likert. Menurut Sugiyono (2019), data interval adalah data kuantitatif kontinum yang jaraknya sama, tetapi tidak memiliki nilai nol absolut. Dengan skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator indikator tersebut dijadikan sebagai

acuan untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Devinisi Variabel	Indikator	Skala Ukur
1	Sistem Informasi Akuntansi (X1)	Sistem Informasi Akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses dan mengumpulkan data serta transaksi untuk menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukanya Sumber : (Lamdika, 2018)	1. Adaptasi 2. Ketersediaan 3. Waktu Respon 4. Kegunaan 5. Keandalan 6. Fleksibilitas 7. Keamanan 8. Kualitas informasi	Interval
2	Kompensasi Kerja (X3)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua, kompensasi langsung dan tidak langsung. Sumber:(Rifdayanti, 2019)	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. fasilitas	Interval
3	Kinerja ASN (Y)	Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 mengenai aparatur sipil negara, kinerja ASN merupakan tingkat keberhasilan ASN dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat Sumber : (Karmiyati, 2023)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Waktu 4. Komitmen Kerja 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	Interval

Data diolah: Peneliti (2024)

3.4 Jenis Dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Tipe data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah data jenis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) data kuantitatif ialah data yang dapat diekspresikan dalam bentuk angka. Data ini dapat diproses serta dianalisis dengan menggunakan

metode perhitungan matematika atau statistik, dan berperan dalam menunjukkan jumlah atau ukuran dari suatu objek yang sedang atau akan diteliti.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sujarweni (2019) data primer adalah data yang diperoleh dari responden dalam mengisi kuesioner yang dibagikan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini adalah data melalui kuesioner yang diperoleh peneliti.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu cara yang dilakukan peneliti untuk dapat memperoleh sebuah data dan informasi dari responden yang sesuai dengan lingkup penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan beberapa daftar pertanyaan tertulis yang akan diberikan kepada responden yang kemudian hasil jawaban responden diolah dengan menggunakan SPSS 26 (*Statistical Product and Service Solution*) yang akan menjadi sebuah data yang akan di uji pengaruhnya dengan menggunakan Skala interval (Sugiyono, 2019). Berikut merupakan alternatif jawaban yang digunakan untuk pertanyaan:

Tabel 3. 3 Skala Likert

No	Skala Likert	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Data diolah: Peneliti (2024)

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah salah satu alat uji yang digunakan untuk memberikan suatu gambaran atau deskripsi dalam bentuk data dari nilai rata-rata, nilai maksimum dan nilai minimum dari standar deviasi (Ghozali, 2021)

3.6.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Ghozali (2021) mengatakan bahwa “validitas dapat diukur dengan cara melakukan korelasi antara skor item pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dasar untuk pengambilan keputusan untuk menguji validitas item kuesioner menggunakan :

- a. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut dikatakan valid.
- b. Jika r hitung tidak positif serta r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut dikatakan tidak valid. Jika hasilnya menunjukkan nilai yang signifikan, maka setiap indikator pertanyaan dinyatakan valid”.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2021) mengatakan “uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka suatu angket atau kuesioner dikatakan handal atau reliabel. Dalam penelitian

ini, peneliti mengukur reliabilitas variabel dengan mengamati *Cronbach Alpha* signifikansi lebih besar dari 0,70 maka suatu variabel dapat dikatakan reliabel”.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik dapat digunakan untuk melihat apakah di dalam model regresi tersebut terdapat penyimpangan, sehingga perlu dilakukan pemeriksaan dengan menggunakan pengujian normalitas, multikolinearitas dan heterokadasitas.

1. Uji Normalitas

Ghozali (2021) mengatakan “uji normalitas bertujuan mengetahui apakah setiap variabel berdistribusi normal atau sebaliknya. Uji untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan uji *statistic Kolmogorov-Swirnov Test*. Residual berdistribusi normal apabila memiliki signifikansi $> 0,05$. Dapat dideteksi juga dengan mengamati sebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan antara lain:

- a. Ketika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya memperlihatkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Ketika data tersebar jauh dari luar regional dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak memperlihatkan pola distribusi normal dengan demikian modal regresi tidak valid atau tidak memenuhi asumsi normalitas”.

2. Uji Multikoneritas

Ghozali (2021) mengatakan “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antar variabel independen. Cara mendeteksi keberadaan multikolinieritas pada model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Besarnya Variance Inflation Factor (VIF), pedoman untuk model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu nilai $VIF \leq 10$.
- b. Besarnya Tolerance pedoman model regresi bebas multikolinearitas adalah nilai Tolerance $\geq 0,1$ ”.

3. Uji Heteroskedasitas

Ghozali (2021) mengatakan “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat dalam model regresi terjadi perbedaan dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dasar analisis: apabila suatu pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar dan menyempit), Jadi identifikasi telah terjadi heteroskedastisitas”.

- a) Jika pada gambar terdapat pola tertentu seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi masalah heteroskedasitas.
- b) Jika pada gambar tidak terdapat pola tertentu serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedasitas.

3.6.4 Uji regresi Linear Berganda

Ghozali (2021) mengatakan bahwa “analisis regresi digunakan mengukur kekuatan hubungan dua variabel atau lebih, juga memastikan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Analisis regresi linier berganda

merupakan hubungan linier antara dua variabel atau lebih variabel independen (X) dan dependen (Y). Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui arah hubungan antar variabel bebas independen dan variabel terikat dependen, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif. Dalam penelitian ini, bentuk umum persamaan regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

Rumus model regresi linear berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Aparatur Sipil Negara

α : Konstanta.

B1 : Sistem Informasi Akuntansi

B2 : Kompensasi Kerja

X1 : Sistem Informasi Akuntansi

X2 : Kompensasi Kerja

e : Error atau variabel gangguan.

3.6.5 Uji Hipotesis

3.6.5.1 Uji parsial (Uji-t)

Ghozali (2021) mengatakan “pada dasarnya uji statistik t membuktikan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (X) secara individual ketikamenjelaskan variabel dependen (Y). Tingkat signifikansi (α) 5% dari $df = n - K - 1$ diperoleh nilai ttabel, lalu nilai ttabel dibandingkan dengan nilai thitung yang didapatkan. Maka setelah kedua nilai t dibandingkan, akan ditemukan pengaruhnya, yaitu hipotesis dapat diterima atau ditolak.

Kriteria pengujian uji t yaitu:

- a. $thitung > ttabel$ atau signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- b. $thitung < ttabel$ atau $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan”.

Uji simultan (Uji-F)

Ghozali (2021) mengatakan “uji f digunakan untuk membuktikan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi (α) yaitu (5%), distribusi f dengan derajat kebebasan ($\alpha; K-1, n-K-1$).

Kriteria pengujian yaitu :

- a. $F_{hitung} < f_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, yang artinya variabel independen serentak atau secara bersamaan tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- b. $F_{hitung} > f_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya variabel independent serentak atau secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan”.

Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2019) mengatakan “Koefisien determinasi (R^2) intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai R^2 dapat dilihat pada tabel model summary. Nilai koefisien determinasi berkisar $0 \leq R^2 \leq 1$ dimana:

- a. Jika $R^2 = 0$, artinya model regresi yang terbentuk tidak tepat dalam meramalkan variabel Y
- b. Jika $R^2 = 1$, artinya model regresi yang terbentuk dapat meramalkan variabel Y dengan baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi dan kompensasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan data yang diperoleh dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Tetapi dari hasil penelitian membuktikan bahwa sistem informasi akuntansi pada kantor camat sigumpar masih belum efektif. Hal ini terjadi karena masih ada beberapa ASN yang kurang pengetahuan dan kemampuan terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi.
2. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Sigumpar. Hal ini dapat dilihat dari penetapan pemberian kompensasi dengan jumlah yang berbeda, karena pada umumnya pemberian kompensasi dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kinerja Aparatur Sipil Negara. Bukan hanya itu pemberian kompensasi kerja juga dapat dilihat dari jabatan atau golongan.
3. Sistem Informasi akuntansi dan Kompensasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Sigumpar.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dipaparkan diatas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pemimpin dan seluruh ASN kantor camat Sigumpar diharapkan harus meningkatkan pemahaman dalam penggunaan sistem informasi akuntansi yang ada pada kantor camat sigumpar, dengan hal itu kinerja Aparatur Sipil Negara akan lebih baik agar tercapailah tujuan instansi pemerintahan sesuai yang diinginkan.
2. Bagi pimpinan Kantor Camat Sigumpar agar menetapkan dalam pemberian kompensasi dengan mengikuti peraturan pemerintah yang sudah diatur, karena dengan pemberian kompensasi dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja Aparatur Sipil Negara.
3. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel yang berbeda diluar vaiabel yg diteliti yaitu mengenai sistem informasi akuntansi dan kompensasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi. (2022). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kuaitas Laporan Keuangan OPD di Kota Pekan Baru*. 8.5.2017, 2003–2005. <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/angka-konsumsi-ikan-ri-naik-jadi-5648-kgkapita-pada-2022>
- Amrya, Z. A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.
- Anggita, A. A. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BTN Cabang Kota Bandar Lampung)*. Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya.
- Anggraini, O. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tegalsari Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*.
- Arissa, A. A., & Indiyanti, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Yogyakarta. *E-Proceeding of Management*, 10(2), 899–908.
- Asmayana. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Aswaruddin. (2023). Kompensasi, *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(1), 57–64. <https://doi.org/XX..XXXXX/JPPI>
- Balkis, S. (2021). *Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Inspektorat Provinsi Aceh*. (Vol. 3, Issue 2).
- Diastuti, M. (2021). “Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan.” *Kinerja*, 18(2), 1–5.
- Dwi, I. (2020). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Kreasi Dharma di Bandar Lampung*. 20–21. <https://eprints.ummetro.ac.id/516/>
- Fadhillah, A. D. (2022). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Sungai Penuh)*. Universitas Jambi.
- Febriyana, F. (2020). *Kinerja Pegawai Pada SUBBAG Umum Dinas Pendidikan*,

Pemuda dan Olahraga DIY. (Vol. 14, Issue 1).

- Friska. (2022). *Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di Kantor Camat Bandar Petalangan Kab Pelalawan (Issue 8.5.2017).*
- Harlena. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Satpol Pp Dan Damkar. *Jurnal Administrasi Bisnis Nusantara*, 2(1), 35–42. <https://doi.org/10.56135/jabnus.v2i1.95>
- Husnul, H. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nahrul Arbah Makassar. *Skripsi UIN Makasar*, 1–108.
- Irawan, D. D. (2020). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kota Batam.* 1–107.
- Kadarisman, M. (2011). *Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi.*
- Karmiyati. (2023). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.* Universitas Teuku Umar Meulaboh.
- Kenelak, D., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya Dinus. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–10.
- Lamdika, F. (2018). *Pengaruh Kualitas Informasi Akuntansi Terhadap Kepuasan Pengguna.*
- Latifah, N. (2020). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) "Mintra Usaha Mandiri" Semboro (Issue April).* Institut Agama Islam Negeri Jember.
- Meillia. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pada , Semangat Kerja Karyawan PT.Pos Indonesia Semarang.*
- Nadia. (2016). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan Tengah Pandemi Covid 19.* 19(5), 1–23.
- Nurhayati, & Amir, L. A. (2022). Analisa Implementasi Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Sebagai Bagian Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia: Pendongkrak Motivasi Atau Penyebab Demotivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(6), 606–615.

- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019a). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 3.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019b). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70. <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>
- Puspanigrum, E. (2024). *Pengaruh lingkungan Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Devisi. Pemasaran PT. Sentralsari Primasentosa Cabang Jemursari Surabaya*. 1–23.
- Rian, P. A. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Pada BKD Yogya. *Journal Widya Wiwaha*, 2(1), 1–12.
- Rifdayanti. (2019). *Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makasar*. Universitas Muhammdiyah Makasar.
- Saharudin. (2019). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wali Kota Pekanbaru*.
- Saragih, A. P. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Medan Denai. *Tesis*, 1–197.
- Sitanggang, S. (2023). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Bupati Samosir*.
- Solihan, M. (2019). *Analisis Kinerja Pegawai, Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar*. Universitas Islam Negeri Suktan Syarif Kasim Pekanbaru.
- Suryana, R. (2023). *Implementasi Penilaian kinerja di Unit Lab Pusat Palyja*.
- Sutanto, E. M. (2012). Pengaruh Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajer (Studi Empiris pada Manajer Koperasi se-Eks Keresidenan Surakarta). *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*.
- Syam, A. (2019). Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Di Puskesmas Tamalatea Kabupaten Jeneponto. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Triguna, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PR. Djagung Prima Malang). *Jurnal Manajemen*, 3, 1–13.

- Ulina, T. (2021). *Skripsi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Subur Arum Makmur*. Universitas Negeri Islam Riau Pekanbaru.
- Widiana. (2019). *Pengaruh Teknologi Informasi dalam Sistem Informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. POS (Studi pada PT. POS INDONESIA (Persero) Cabang Bandung)*. 1–23.
- Yasefha. (2023). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Penamas Lampung*. 5, 1–14.





Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian**“PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, DAN
KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN
KANTOR CAMAT SIGUMPAR
KABUPATEN TOBA”**

Terima kasih atas partisipasi Anda menjadi salah satu responden untuk mengisi kuisisioner ini. Kuisisioner ini merupakan salah satu instrumen penelitian yang dilakukan oleh :

Peneliti : Kartika Rahayu
NPM : 208330036
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Akuntansi
Perguruan Tinggi : Universitas Medan Area

Untuk memenuhi tugas penyelesaian Skripsi Program Sarjana. Saya sangat menghargai kejujuran Anda dalam mengisi kuisisioner ini dan menjamin kerahasiaan Anda. Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi instansi pemerintah dalam pengelolaan sumber daya manusia. Atas kerjasama dan bantuan Anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Kartika Rahayu

II. IDENTITAS RESPONDEN

Karakteristik Responden: Berilah tanda check list (√) sesuai dengan jawaban yang dipilih

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Pend. Terakhir SMA/SMK/MA S2
 S1 S3
4. Usia :
5. Lama Bekerja :

II. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Adapun petunjuk pengisian kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda menjawabnya.
2. Berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia dan pilih satu alternatif jawaban paling sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. alternatif jawaban yang dapat dipilih yaitu sebagai berikut:

No	Skala Likert	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

3. Kepada Bapak/Ibu diharapkan untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan apa adanya, terimakasih atas ketersediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini.

III. DAFTAR PERTANYAAN

A. Sistem Informasi Akuntansi (X1)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Sistem informasi akuntansi (aplikasi akuntansi) yang digunakan berkualitas dan dapat diandalkan (terbukti dalam membantu penyelesaian kerja).					
2.	Waktu respon sistem cepat dan tepat waktu					
3.	Transaksi yang dilakukan dicatat dalam formulir, dicatat dan diperiksa datanya untuk memastikan ketetapan dan kelengkapannya.					
4.	Sistem informasi akuntansi memberikan informasi yang penting dan akurat terhadap perusahaan.					
5.	Sistem informasi akuntansi menyediakan throughput dan waktu yang cukup.					

B. Kompensasi (X2)

	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
A	GAJI	1	2	3	4	5
1.	Gaji yang diterima sesuai harapan					
2.	Saya mendapatkan gaji setiap bulan secara tepat waktu					
3.	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
	INTENSIF	1	2	3	4	5
4.	Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja					
5.	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sudah mencukupi					
6.	Insentif yang saya terima sesuai harapan					

	TUNJANGAN	1	2	3	4	5
7.	Tunjangan dapat memotivasi saya dalam bekerja					
8.	Tunjangan yang diterima sesuai harapan					
9.	Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya					
	FASILITAS	1	2	3	4	5
10.	Fasilitas yang disediakan perusahaan sesuai harapan					
11.	Fasilitas memberikan semangat lebih dalam bekerja					
12.	Fasilitas yang disediakan diperusahaan lengkap					

C. Kinerja ASN (Y)

	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah atau unit pekerjaan berdasarkan target yang telah ditentukan.	1	2	3	4	5
2.	Saya mampu berkomitmen dan bertanggung jawab dengan instansi dalam menyelesaikan tugas.					
3.	Bapak/ibu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
4.	Bapak/ibu menggunakan anggaran biaya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin.					
5.	Saya mampu berfikir kreatif dan produktif dalam menyelesaikan tugas.					

Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian

A. Sistem Informasi Akuntansi (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total X1
1	5	5	4	5	4	23
2	4	4	5	5	5	23
3	5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	5	23
5	5	5	4	5	4	23
6	5	5	4	5	5	24
7	4	5	4	5	4	22
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	4	5	4	5	4	22
11	5	5	5	5	5	25
12	4	4	4	4	4	20
13	4	5	4	5	5	23
14	5	4	4	5	4	22
15	5	4	4	5	4	22
16	5	4	5	4	5	23
17	5	4	5	5	4	23
18	5	4	4	5	4	22
19	5	5	5	5	5	25
20	3	4	4	4	5	20
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	4	5	5	24
23	4	5	4	5	4	22
24	3	4	4	4	4	21
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	5	5	22
27	4	5	4	4	5	22
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25
31	4	4	5	5	5	23
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	4	25
35	4	5	5	5	5	24
36	5	4	5	4	5	23
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	25
39	5	5	4	5	4	23
40	5	5	4	5	4	23
41	5	5	5	5	5	25
42	5	5	4	5	4	23
43	4	4	5	5	5	23

44	5	5	5	5	5	25
45	5	4	5	4	5	23
46	5	5	4	5	4	23
47	5	5	4	5	5	24
48	4	5	4	5	4	23
49	5	5	5	5	5	25
50	5	5	5	5	5	25

B. Kompensasi Kerja (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total X2
1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	55
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	55
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
6	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	57
7	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
10	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
14	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	52
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
16	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	53
17	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	56
18	4	5	5	5	3	4	5	4	3	5	5	5	53
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
20	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	51
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
23	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	53
24	4	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	41
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
26	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	55
27	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	52
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
31	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	51

32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
33	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
34	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
35	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
37	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
38	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
39	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	55
40	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	53
41	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58
42	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
43	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	55
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
45	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	55
46	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
47	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	57
48	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
50	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59

C. Kinerja ASN (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total Y
1	5	4	5	4	5	24
2	5	5	4	5	5	24
3	5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	5	23
5	5	5	4	4	5	23
6	4	5	5	5	5	24
7	4	5	4	5	5	23
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	4	5	4	5	5	23
11	5	5	5	5	5	25
12	4	4	4	4	5	21
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	4	4	5	21
15	4	4	4	4	5	21
16	5	5	5	4	5	24

17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	4	5	24
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	3	4	5	22
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	4	4	4	5	22
24	3	3	4	3	5	18
25	5	5	5	5	5	25
26	5	4	5	5	5	24
27	5	4	4	4	5	22
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	24
30	5	5	5	5	5	24
31	3	5	3	4	5	20
32	4	4	4	4	5	21
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	25
39	4	5	5	5	5	24
40	5	4	4	4	5	22
41	5	5	5	5	5	25
42	5	4	5	4	5	23
43	5	5	4	5	5	24
44	5	5	5	5	5	25
45	5	4	5	4	5	23
46	5	5	4	4	5	23
47	4	5	5	5	5	24
48	4	5	4	5	5	23
49	5	5	5	5	5	25
50	5	5	5	5	5	25

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi (X1)**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total X1
X01	Pearson Correlation	1	.336*	.366**	.344*	.121	.703**
	Sig. (2-tailed)		.017	.009	.014	.404	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X02	Pearson Correlation	.336*	1	.035	.548**	.083	.620**
	Sig. (2-tailed)	.017		.808	.000	.567	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X03	Pearson Correlation	.366**	.035	1	.053	.640**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.009	.808		.716	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X04	Pearson Correlation	.344*	.548**	.053	1	-.083	.537**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.716		.567	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X05	Pearson Correlation	.121	.083	.640**	-.083	1	.577**
	Sig. (2-tailed)	.404	.567	.000	.567		.000
	N	50	50	50	50	50	50
X06	Pearson Correlation	.347*	.564**	.045	.510**	-.005	.516**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.758	.000	.971	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X07	Pearson Correlation	.440**	.302*	.394**	.222	.559**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.001	.033	.005	.121	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.703**	.620**	.627**	.537**	.577**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Kompensasi Kerja (X2)

		Correlations												Total X2
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
X2.1	Pearson Correlation	1	.023	.581**	.205	.275	.413**	.416**	.424**	.275	.357*	.312*	.399**	.587**
	Sig. (2-tailed)		.872	.000	.153	.054	.003	.003	.002	.054	.011	.028	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.023	1	.250	.656**	.219	.465**	.294*	.412**	-.006	.489**	.549**	.523**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.872		.080	.000	.126	.001	.038	.003	.967	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.581**	.250	1	.352*	.283*	.481**	.549**	.198	.416**	.496**	.518**	.608**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.080		.012	.046	.000	.000	.169	.003	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.205	.656**	.352*	1	.188	.720**	.410**	.714**	.114	.692**	.440**	.652**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.153	.000	.012		.191	.000	.003	.000	.430	.000	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.275	.219	.283*	.188	1	.216	.492**	.238	.565**	.175	.305*	.285*	.529**
	Sig. (2-tailed)	.054	.126	.046	.191		.132	.000	.095	.000	.223	.031	.045	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.413**	.465**	.481**	.720**	.216	1	.216	.586**	.145	.578**	.321*	.697**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.000	.132		.132	.000	.317	.000	.023	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	.416**	.294*	.549**	.410**	.492**	.216	1	.402**	.492**	.556**	.598**	.440**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.003	.038	.000	.003	.000	.132		.004	.000	.000	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	.424**	.412**	.198	.714**	.238	.586**	.402**	1	.238	.703**	.267	.569**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.169	.000	.095	.000	.004		.095	.000	.061	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.9	Pearson Correlation	.275	-.006	.416**	.114	.565**	.145	.492**	.238	1	.251	.305*	.130	.493**
	Sig. (2-tailed)	.054	.967	.003	.430	.000	.317	.000	.095		.078	.031	.367	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.10	Pearson Correlation	.357*	.489**	.496**	.692**	.175	.578**	.556**	.703**	.251	1	.277	.798**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	.223	.000	.000	.000	.078		.052	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.11	Pearson Correlation	.312*	.549**	.518**	.440**	.305*	.321*	.598**	.267	.305*	.277	1	.388**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.000	.001	.031	.023	.000	.061	.031	.052		.005	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.12	Pearson Correlation	.399**	.523**	.608**	.652**	.285*	.697**	.440**	.569**	.130	.798**	.388**	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.045	.000	.001	.000	.367	.000	.005		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total X2	Pearson Correlation	.587**	.597**	.721**	.753**	.529**	.721**	.730**	.701**	.493**	.782**	.658**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Kompensasi Kerja (Y)

		Correlations					
		Y1.1	Y2.2	Y3.3	Y4.4	Y5.5	Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.313*	.515**	.336*	-.046	.711**
	Sig. (2-tailed)		.027	.000	.017	.750	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y2.2	Pearson Correlation	.313*	1	.267	.750**	-.133	.742**
	Sig. (2-tailed)	.027		.061	.000	.358	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y3.3	Pearson Correlation	.515**	.267	1	.528**	-.116	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.061		.000	.421	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y4.4	Pearson Correlation	.336*	.750**	.528**	1	-.047	.846**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000		.748	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y5.5	Pearson Correlation	-.046	-.133	-.116	-.047	1	-.111
	Sig. (2-tailed)	.750	.358	.421	.748		.443
	N	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.711**	.742**	.768**	.846**	-.111	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.443	
	N	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas**Uji Realibilitas Sistem Informasi Akuntansi (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	7

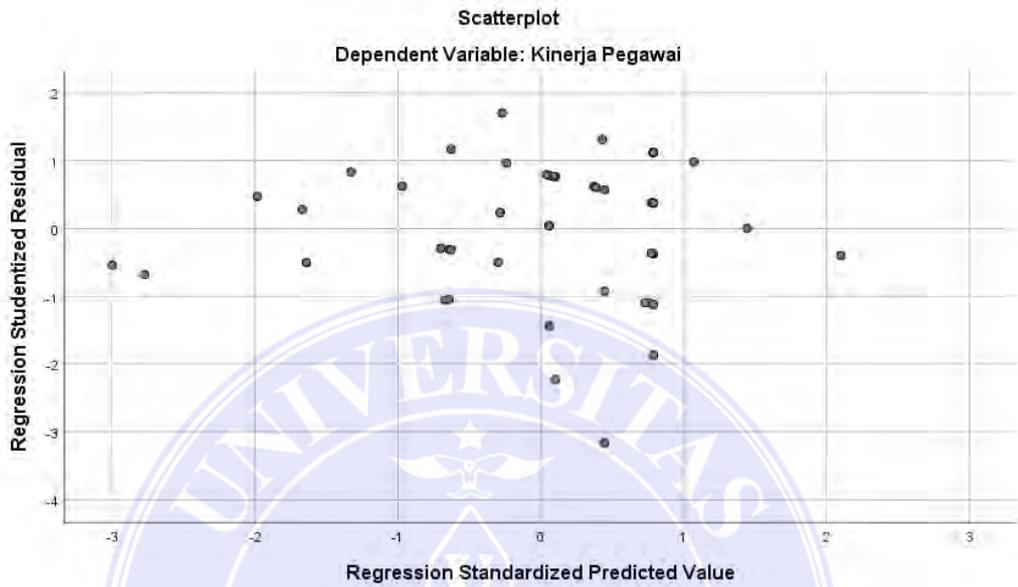
Uji Realibilitas Kompensasi Kerja (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	12

Uji Validitas Kinerja Pegawai(Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	5

Lampiran 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda



Lampiran 8. HASIL UJI VALIDITAS PADA KANTOR CAMAT PINTU POHAN MERANTI KABUPATEN TOBASA

Uji validitas telah dilakukan pada Kantor Camat Pintu Pohan Meranti sebelum melakukan penelitian di Kantor Camat Sigumpar.

Uraian	Butir Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Variabel X1	X1.1	759	0,294	Valid
	X1.2	759		Valid
	X1.3	759		Valid
	X1.4	609		Valid
	X1.5	454		Valid
Variabel X2	X2.1	660	0,294	Valid
	X2.2	677		Valid
	X2.3	677		Valid
	X2.4	312		Valid
	X2.5	483		Valid
	X2.6	483		Valid
	X2.7	660		Valid
	X2.8	667		Valid
	X2.9	609		Valid
	X2.10	454		Valid
	X2.11	454		Valid
	X2.12	677		Valid
Variabel	Y1.1	759	0,294	Valid
	Y1.2	759		Valid
	Y1.3	483		Valid
	Y1.4	312		Valid

Lampiran 9. Surat Izin Penelitian

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Kampus I : Jl. Kakay No. 1 Medan Utara Telp. (061) 7312348 Medan 20123
 Kampus II : A. Sei Senejo Km. 12.000 Sei Senejo Telp. (061) 4342344 Medan 20172
 Website : www.uma.ac.id E-Mail : akuntansi@uma.ac.id

Nomor : 1077/113/001/1/IV/2024
 Tanggal : 5 April 2024
 Lampiran :
 Perihal : Izin Research : Survey

Kepada Yth,
Kantor Camat Sigumpar Kabupaten Toba

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, menandatangani surat izin penelitian kepada Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

Nama : **Kartika Rahayu**
 NPM : **208330036**
 Program Studi : **Akuntansi**
 No. Handphone : **082164925787**
 Email :
 Judul : **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sigumpar Kabupaten Toba.**

Untuk diberi surat izin menambil data pada kantor yang sedang Bapak/Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibarengkan dengan tugasnya mengenai Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi - Perumahan 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 kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih

An Kapriadi,
**Kepala Bidang Minat Bakat Dan Inovasi
 Program Studi Akuntansi**


An Kapriadi, S.Pd., M.Si

Lampiran 10. Surat Balasan Penelitian


PEMERINTAH KABUPATEN TOBA
KECAMATAN SIGUMPAR
Jln. Limas Sumatera Kel. Sigumpar Donggala No. 5-H Sigumpar

Sigumpar, 16 April 2024

Nomor : 138/737/Sig/XII/2024
Sifat : Penting
Lampiran :
Hal : Surat Keterangan telah melaksanakan penelitian

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area
di-

Temat
Menindaklanjuti Surat Wakil Dekan Bidang Inovasi, Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area Nomor : 1077/UB/00.1/XII/2024, tanggal 8 s.d 16 April 2024 perihal izin *Research / Survey*, Sehubungan dengan hal tersebut, kami sampaikan bahwa:

Nama : Kartika Rahayu
NPM : 208330036
Program Studi : Akuntansi
Judul : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Sigumpar Kabupaten Toba.

Benar adanya bersangkutan telah selesai melaksanakan Penelitian di Kantor Kecamatan Sigumpar Kabupaten Toba untuk kepentingan ilmiah yang bersangkutan. Demikian kami sampaikan, terima kasih.

PH. CAMAT SIGUMPAR


BINNET PAJANTAN, SE.
PENATA TK.1
NIP. 19740927 201212 1 001