

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
KECAMATAN SIPORA SELATAN**

SKRIPSI

OLEH :

**WIDIA VERAWATI
198330232**



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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/11/24

Access From (repository.uma.ac.id)22/11/24

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
KECAMATAN SIPORA SELATAN**

SKRIPSI

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



OLEH :

**WIDIA VERAWATI
198330232**

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



HALAMAN PENGESAHAN

Judul skripsi : "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sipora Selatan".

Nama : Widia Verawati
Npm : 198330232
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing Pembimbing

(Thezar Fiqih Hidayat Hasibuan, SE, M.Si) (Dr. Minda Muliana Br. Sebayang, SE, M.Si)
Pembimbing Pembimbing

Mengetahui:

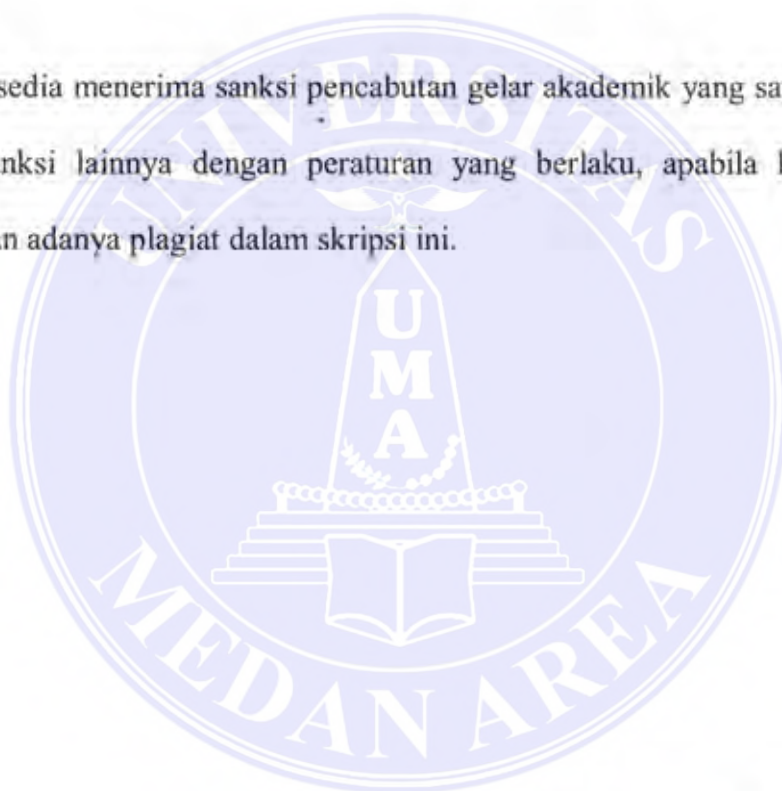
(Ahmad Rafiqi, BBA(Hons), Mmgmt, Phd, CIMA) (Rana Fathimah Ananda, SE, M.Si)
Dekan Ka Prodi Akuntansi

Tanggal Lulus: 25 September 2024

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

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, 25 September 2024

Yang Membuat Pernyataan



Widia Verawati

198330232

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

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

Nama : Widia Verawati
NPM : 198330232
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, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sipora Selatan, 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.

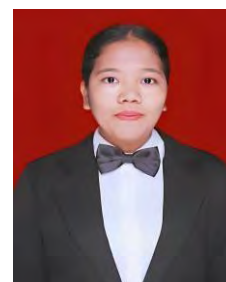
Dibuat di : Medan
Tanggal : 25 September 2024
Yang Menyatakan



Widia Verawati

198330232

RIWAYAT HIDUP

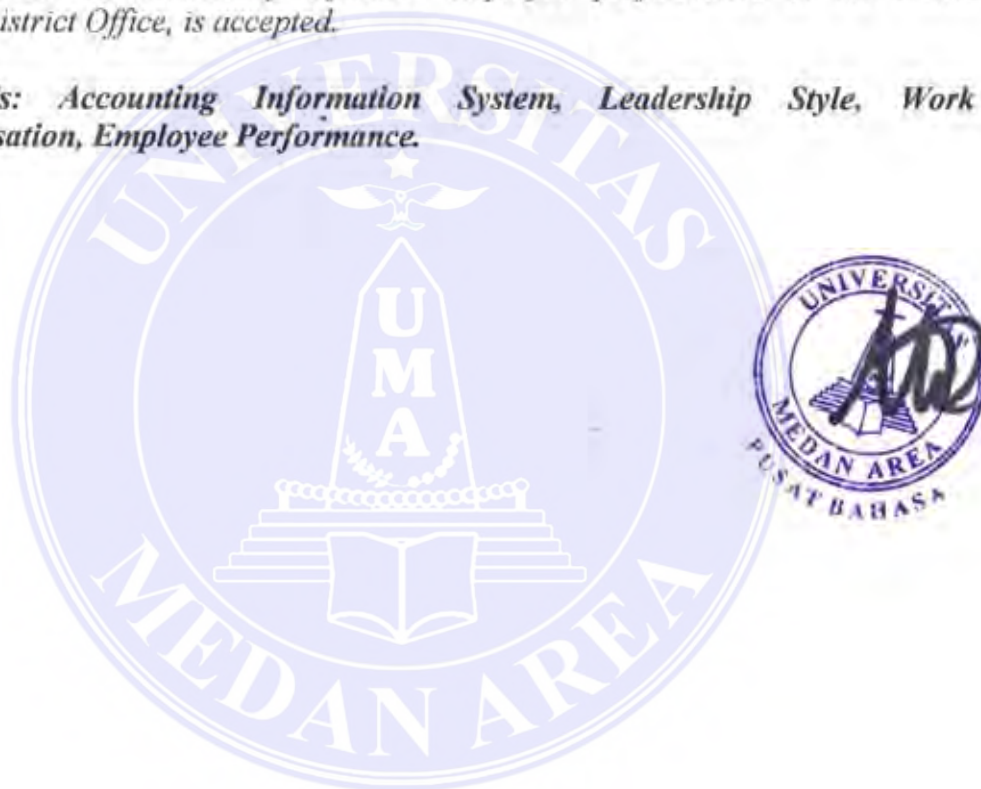


Nama	Widia Verawati
NPM	198330232
Tempat, Tanggal Lahir	Perdamean, 12 Desember 1998
Nama Orangtua :	
Ayah	Darwin Nainggolan
Ibu	Erlinawati Br Batubara
Riwayat Pendidikan:	
SMP	SMP Negeri 3 Lubuk Pakam
SMA/SMK	SMA Negeri 2 Lubuk Pakam
Riwayat Studi di UMA	-
Pengalaman Pekerjaan	-
No. HP/WA	082360758519
Email	widiaverawati1212@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of accounting information systems, leadership style and work compensation on the performance of North Sipora District office employee performance. The research data was collected by distributing 45 questionnaires to North Sipora District office employees. The results of this study indicate that the accounting information system, leadership style and Work compensation simultaneously has a positive and significant effect on the performance of North Sipora District office employees, with a significant value of 0.000. Therefore, it can be concluded that the hypothesis statement which states that the accounting information system, leadership style and work compensation simultaneously influence employee performance at the North Sipora District Office, is accepted.

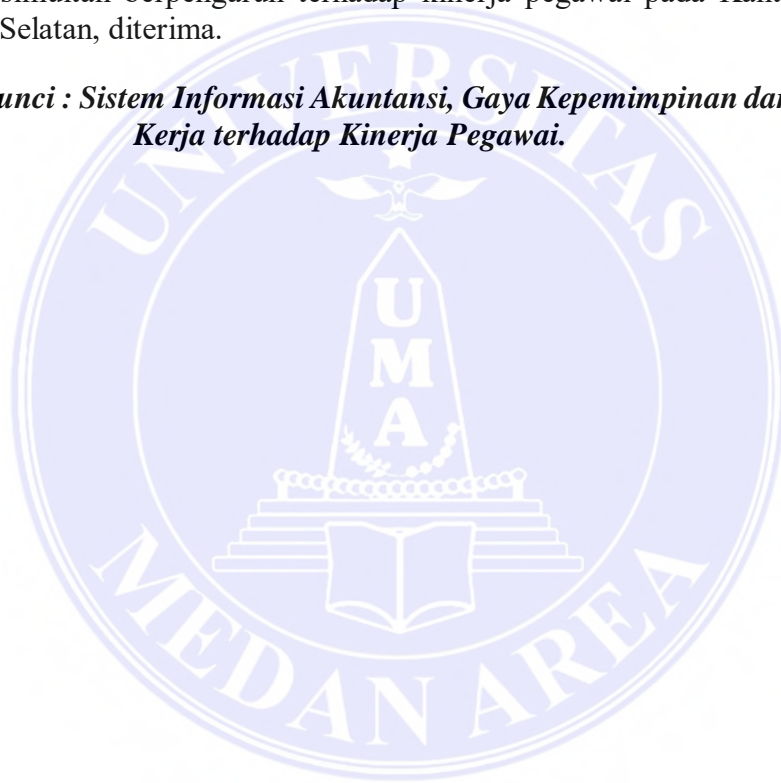
Keywords: *Accounting Information System, Leadership Style, Work Compensation, Employee Performance.*



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sipora Selatan. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan 45 kuisioner kepada pegawai kantor Kecamatan Sipora Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompensasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sipora Selatan, dengan nilai signifikan adalah 0,000. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis yang menyatakan sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompensasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sipora Selatan, diterima.

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.



KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan karunia-Nya yang sangat besar sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sipora Selatan”**.

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 Fathinah Ananda, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

4. Bapak Thezar Fiqih Hidayat Hasibuan, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan perbaikan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dr. Minda Muliana Br. Sebayang, SE, M.Si 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 dosen sekretaris yang juga telah banyak membimbing dan memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini.
7. Kedua Orangtua tercinta penulis Ibu Erlinawati Br. Batubara dan Bapak Darwin Nainggolan terimakasih atas segala doa dan dukungan selama proses perkuliahan hingga proses penyelesaian skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan wawasan yang penulis miliki. Maka dengan kerendahan hati dan dengan terbuka penulis mohon kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca. Akhir kata peneliti mengucapkan terimakasih.

Medan, 21 September 2024

Penulis,



Widia Verawati

NPM: 198330232

DAFTAR ISI

ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Teori Atribusi (<i>Attribution Theory</i>).....	11
2.1.2 Kinerja Pegawai.....	12
2.1.2.1 Manfaat Kinerja.....	14
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.1.2.3 Indikator Kinerja.....	17
2.1.3 Sistem Informasi Akuntansi.....	18
2.1.3.1 Manfaat Sistem Informasi Akuntansi.....	18
2.1.3.2 Indikator Sistem Informasi Akuntansi.....	19
2.1.4 Gaya Kepemimpinan.....	22
2.1.4.1 Jenis Jenis Gaya Kepemimpinan.....	23
2.1.4.2 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	24
2.1.5 Kompensasi Kerja.....	26
2.1.5.1 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	27
2.1.5.2 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	30
2.1.5.3 Indikator Kompensasi.....	31
2.2 Penelitian Terdahulu.....	32
2.3 Kerangka Konseptual.....	33
2.4 Hipotesis.....	34
2.4.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai.....	34
2.4.2 Pengaruh Gaya Terhadap Kinerja Pegawai Kepemimpinan.....	35
2.4.3 Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	36
2.4.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	39
3.1 Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	39
3.1.1 Jenis Penelitian.....	39
3.1.2 Lokasi Penelitian.....	39

3.1.3 Waktu Penelitian	39
3.2 Populasi dan Sampel	40
3.2.1 Populasi Penelitian	40
3.2.2 Sampel Penelitian	40
3.3 Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian.....	42
3.4 Jenis dan Sumber Data	43
3.4.1 Jenis Data.....	43
3.4.2 Sumber Data	44
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	44
3.6 Metode Analisis Data	44
3.6.1 Uji Statistik Deskriptif.....	44
3.6.2 Uji Kualitas Data.....	45
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	46
3.6.4 Uji Regersi Linear Berganda	47
3.6.5 Uji Hipotesis	48
3.6.5.1 Uji Parsial (Uji-t).....	48
3.6.5.2 Uji Simultan (Uji-F)	49
3.6.5.3 Koefisien Determinasi (R2)	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Hasil Penelitian	50
4.1.1 Deskripsi Peneltian	50
4.1.2 Deskripsi Data Responden.....	50
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
4.3 Uji Analisi Data.....	52
4.3.1 Uji Vadilitas	52
4.3.2 Uji Reliabilitas	54
4.4 Uji Asumsi Klasik	54
4.4.1 Uji Normalitas.....	54
4.4.2 Uji Multikolineritas	55
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	56
4.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
4.6 Uji Hipotesis	59
4.6.1 Pengujian Secara Parsial (Uji t)	59
4.6.2 Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	60
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R2)	61
4.7 Pembahasan	61
4.7.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sipora Selatan.....	61
4.7.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sipora Selatan.....	63
4.7.3 Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sipora Selatan.....	64
4.7.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpina dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	65

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	73



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Absensi Pegawai Kantor Camat Sipora Selatan Tahun 2023.....	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian.....	40
Tabel 3. 2 Sampel Penelitian	41
Tabel 3. 3 Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian	42
Tabel 3. 4 Skor Skala Interval.....	44
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Sesuai dengan Jenis Kelamin	51
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Sesuai dengan Tingkat Pendidikan	52
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas	53
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinieritas.....	55
Tabel 4. 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4. 8 Hasil Uji t.....	59
Tabel 4. 9 Hasil Uji f.....	60
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	61

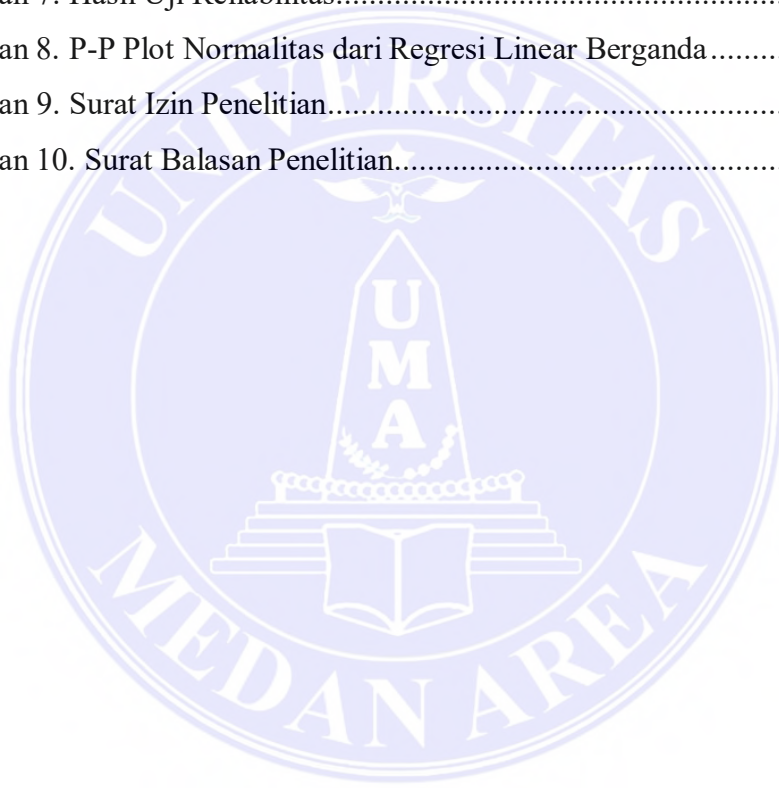
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian.....	74
Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian	79
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1).....	83
Lampiran 4. Hasil Uji Variabel Gaya Kepemimpinan (X2).....	84
Lampiran 5. Hasil Uji Variabel Kompensasi Kerja (X3)	85
Lampiran 6. Hasil Uji Variabel Kinerja (Y).....	86
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas.....	87
Lampiran 8. P-P Plot Normalitas dari Regresi Linear Berganda.....	88
Lampiran 9. Surat Izin Penelitian.....	89
Lampiran 10. Surat Balasan Penelitian.....	90



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan bidang pemerintahan khususnya dalam rangka meningkatkan pelayanan masyarakat semakin mendapat kritikan. Hal ini disebabkan karena kehidupan masyarakat yang semakin berpengalaman dan kemajuan teknologi disegala bidang kehidupan sehingga meningkatkan pengetahuan masyarakat. Pelayanan terhadap masyarakat di tuntut pada peningkatkan kualitas seluruh tatanan administrasi pemerintahan termasuk peningkatan kemampuan dan disiplin pelaksanaannya (Broto, 2019).

Pegawai Negeri Sipil adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan. Pegawai negeri sipil adalah mereka yang telah memiliki syarat-syarat yang telah di tentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang serta di serahi tugas dalam jabatan negeri. Sesuai dengan fungsi utamanya sebagai pelaksana utama pemerintahan negeri ini, maka para Pegawai Negeri Sipil (PNS) di tuntut untuk memilikii etos kerja dan disiplin waktu yang tinggi (Mariyana, 2023).

Hal ini tentu saja merupakan tantangan yang harus dijawab oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil di negeri ini. Bukan hanya di jajaran atas saja, tetapi juga pada seluruh staff sampai tingkat terendah. Hal ini didasarkan pada satu pemikiran bahwa bagaimanapun juga tidak dapat dipungkiri meski bukan satu-satunya faktor penentu, maju mundurnya negeri ini tergantung pada instansi pemerintahan, dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil itu sendiri (Broto, 2019).

Sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat serta berdasarkan visi dan misi yang dimilikinya maka sudah sepantasnya bila Pegawai Negeri Sipil memiliki disiplin kerja yang baik dalam mengemban dan melaksanakan tugas-tugas yang dimilikinya karena dengan kinerja yang produktif dan efisiensi waktu maka hasil yang diperoleh akan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan baik oleh instansi yang bersangkutan maupun oleh rakyat Indonesia sebagai pemilik negeri ini (Broto, 2019).

Penilaian kinerja adalah salah satu faktor kunci untuk mengembangkan atau memajukan sebuah perusahaan atau organisasi baik secara efektif maupun efisien. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS memiliki tujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS berdasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir. Penilaian dilakukan berdasarkan pada perencanaan kinerja baik tingkat individu maupun tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Dengan adanya penilaian kinerja maka akan diperoleh suatu informasi mengenai kondisi atau keadaan SDM didalam organisasi tersebut (Fadhillah, 2022) .

Di bawah ini merupakan tabel kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sipora Selatan dari tahun 2018 sampai dengan 2022:

Tabel 1.1
Absensi Pegawai Kantor Camat Sipora Selatan Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Absensi			Jumlah Absensi
				Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	
1	Januari	56	22	4	16	6	26
2	Februari	56	20	3	9	7	19
3	Maret	56	22	6	7	3	16
4	April	56	20	2	10	4	16
5	Mei	56	21	4	5	1	10
6	Juni	56	20	5	6	3	14
7	Juli	56	20	3	8	5	16
8	Agustus	56	22	4	7	4	15
9	September	56	20	3	9	2	14
10	Oktober	56	22	4	7	2	13
11	November	56	22	1	4	2	7
12	Desember	56	20	4	12	18	34

Sumber : Kantor Kecamatan Sipora Selatan (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang absensi atau kehadirannya belum optimal. Bulan Januari 2023 terdapat 16 orang pegawai yang izin tidak masuk kantor dan pada bulan Desember 2023 sebanyak 18 orang tidak masuk kantor dengan tanpa keterangan. “Salah satu indikator dari penilaian kinerja ialah kehadiran/ presensi yang terpenuhi selama 5 hari kerja” (Robbins, 2016).

Hal ini menunjukkan terdapat permasalahan mengenai kehadiran pegawai yang belum optimal sesuai dengan kewajiban-kewajibannya. Peraturan Badan Kepegawaian Negara atau PerBKN Nomor 6 Tahun 2022 pasal 4 huruf (F) PP 94/2021 mengenai Disiplin Kerja PNS, dijelaskan kewajiban masuk kerja dan

menaati ketentuan jam kerja, artinya adalah kewajiban melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan sistem kerja yang dapat dilaksanakan melalui fleksibilitas dalam pengaturan lokasi dan waktu bekerja. pegawai yang melanggar peraturan disiplin akan dijatuhi hukuman disiplin. Hukuman disiplin merupakan hukuman yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum karena melanggar peraturan Disiplin PNS. Hukuman disiplin karena tidak memenuhi ketentuan masuk kerja dan menaati jam kerja dikategorikan berdasarkan beberapa tingkat yaitu :

1. Hukuman Disiplin Ringan
2. Hukuman Disiplin Sedang
3. Hukuman Disiplin Berat

Saat ini sistem informasi akuntansi sangat dibutuhkan bagi pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan. Pelaksanaan sistem informasi akuntansi yang benar dalam menyajikan laporan keuangan, hingga pertanggungjawaban laporan keuangan sesuai dengan yang sudah ditetapkan akan berpengaruh terhadap laporan akuntabilitas kinerja lembaga pemerintahan sehingga dibutuhkan pegawai yang bertanggung jawab dan yang dapat diandalkan. Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan berusaha menghasilkan kinerja yang baik karena waktu dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing (Fadhillah, 2022).

Sistem informasi yang terdiri dari sumber daya manusia, prosedur, data, perangkat keras, perangkat lunak dan jaringan dirancang untuk memperoleh informasi akhir yang akurat dan aktual yang dapat digunakan manajemen puncak

dalam membuat keputusan. Keputusan tersebut sangatlah diharapkan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kelangsungan perusahaan. Sebagai contoh, sistem informasi akuntansi yang digunakan untuk mengubah suatu laporan keuangan menjadi suatu informasi yang dapat dipahami oleh seluruh pegawai yang bersangkutan (Broto, 2019).

Kantor Kecamatan Sipora Selatan merupakan lembaga pemerintahan yang bertugas membantu sekretaris daerah dalam perumusan kebijakan atau rencana, koordinasi dengan instansi terkait mengenai pelaksanaan program, pelayanan administrasi, pengawasan, serta pembinaan program daerah. Di dalam pelaksanaan tugas, Kantor Kecamatan Sipora Selatan telah menggunakan sistem informasi akuntansi secara digital seperti *E-Budgeting* (Sistem Informasi Penyusunan Anggaran), *E-office* (Sistem Informasi Arsip dan Persuratan Daerah), *E-Planning* (Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah), *E-Monev* (Sistem Monitoring dan Evaluasi Anggaran), E-Musrenbang (Musyawarah Perencanaan Pembangunan), E-Kinerja (Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai), dan Simpeg (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian). “Pemanfaatan teknologi digital dapat mempermudah aktivitas pegawai seperti membantu sistem informasi untuk mempercepat proses pengolahan data, sehingga informasi dihasilkan dengan tepat waktu” (Karmiyati, 2023). Dengan adanya sistem informasi akuntansi pada kantor Kecamatan Sipora Selatan ini diharapkan dapat membantu dan mempermudah serta meningkatkan kerja dan efektifitas kerja pegawai (Mir’an, 2023).

Seseorang dapat mempengaruhi kinerja dari suatu organisasi, dimana bergantung pada bagaimana seseorang tersebut melakukan aktivitas kepemimpinan

di dalam organisasi tersebut. Dengan adanya sistem kepemimpinan yang tepat maka dapat mengangkat atau memperbaiki organisasi yang sedang mengalami krisis atau menunggu waktu berhenti beroperasi akan menjadi pulih kembali serta meningkatkan kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam jalannya suatu organisasi (Fadhillah, 2022).

Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak efektif maka kinerja pegawai akan menyusut. Maka para pegawai memerlukan sebuah gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi agar membuat pegawai lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Salah satu gaya yang dapat diterapkan dalam memimpin perusahaan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan/anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan atau tertekan. Pemimpin transformasional memiliki visi dan kemampuan berinteraksi dengan baik kepada pegawai, sehingga dapat memotivasi pegawai dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan (Anindita, 2021).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Faktor yang sangat penting menyangkut dengan penggunaan pegawai dalam perusahaan ini

adalah menyangkut perhatian pimpinan perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya (Irawan, 2017).

Dalam hal ini menyangkut pemberian kompensasi yang tidak sesuai, hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan pada akhirnya dapat menurunkan kinerja mereka dan sekaligus kinerja perusahaan. Kurangnya perhatian pimpinan perusahaan terhadap pemberian kompensasi ini dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai menjadi tidak optimal (Irawan, 2017).

Keadilan kompensasi, khususnya, telah menjadi subjek utama yang telah diperdebatkan secara ekstensif dalam berbagai literatur sumber daya manusia. Hal ini karena masalah kesetaraan gaji akan dikaitkan dengan kemampuan pegawai untuk memenuhi semua kebutuhan sehari-hari. Lebih jauh, masalah kesetaraan gaji mengungkapkan filosofi kepemimpinan atau organisasi tentang bagaimana memperlakukan anggotanya (Mir'an, 2023).

Berdasarkan latar belakang di atas dan keterangan permasalahan yang terjadi sebagai mana di jelaskan maka peneliti tertarik untuk meneliti dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sipora Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Pegawai sebagai aparatur pemerintah merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi pemerintahan, terlebih organisasi tersebut adalah kantor kecamatan yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Kualitas pegawai menentukan keberhasilan lembaga atau

organisasi, dimana dengan kualitas dan kemampuan tersebut mereka mampu melaksanakan tugas-tugas secara baik, bekerjasama dengan tingkat produktivitas yang tinggi yang memungkinkan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Namun yang terjadi saat ini masih banyak para pegawai negeri sipil yang bekerja tidak disiplin dan tidak bertanggungjawab dalam menjalankan kinerjanya (Friska, 2022).

Pegawai pada kantor Kecamatan Sipora Selatan diketahui masih terdapat absensi atau kehadiran yang belum optimal. Bulan Januari 2023 terdapat 16 orang pegawai yang izin tidak masuk kantor dan pada bulan Desember 2023 sebanyak 11 orang tidak masuk kantor dengan tanpa keterangan. “Salah satu indikator dari penilaian kinerja ialah kehadiran/ presensi yang terpenuhi selama 5 hari kerja” (Robbins, 2016). Hal ini menunjukkan terdapat permasalahan mengenai kehadiran pegawai yang belum optimal sesuai dengan kewajiban-kewajibannya.

Kaitannya dengan hal tersebut di atas, maka pendayagunaan aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan aparat sangat di perhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas (Widiana, 2019).

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 pegawai kantor Kecamatan Sipora Selatan?.

2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sipora Selatan?.
3. Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai kantor Kecamatan Sipora Selatan?.
4. Apakah sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sipora Selatan?

1.4 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sipora Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sipora Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sipora Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sipora Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berguna bagi penulis dan pembaca untuk memperluas pemahaman dari sisi keilmuan. Manfaat dari penelitian ini meliputi:

1. Secara praktis

Dengan diketahui pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai diharapkan mampu menambah wawasan pengetahuan serta sebagai evaluasi bagi Kantor Kecamatan Sipora Selatan dalam melakukan penilaian kinerja pegawai guna terciptanya kinerja pegawai yang optimal serta evaluasi terhadap gaya kepemimpinan guna kesuksesan tujuan organisasi. dalam membuat keputusan upaya meningkatkan kinerja pegawai.

2. Secara teoritis

Dengan diketahui pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai diharapkan dapat memberika wawasan, pengetahuan dan referensi.

3. Secara kebijakan

Dengan diketahui pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai diharapkan dapat menambah pengetahuan, literasi, referensi serta menjadi sumber bacaan yang bermanfaat dan dapat dijadikan bahan kajian sebagai sumber informasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Fritz Heider sebagai pencetus teori atribusi pada tahun 1958, menyatakan bahwa teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori artibusi 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* pengacu pada aspek berperilaku 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 Pegawai

Menurut Solihan (2019), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Peraturan Badan Kepegawaian Negara atau PerBKN Nomor 6 Tahun 2022 pasal 4 huruf (F) PP 94/2021 mengenai Disiplin Kerja PNS, dijelaskan kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, artinya adalah kewajiban melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan sistem kerja yang dapat dilaksanakan melalui fleksibilitas dalam pengaturan lokasi dan waktu bekerja. pegawai yang melanggar peraturan disiplin akan dijatuhi hukuman disiplin. Hukuman disiplin merupakan hukuman yang

dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum karena melanggar peraturan Disiplin PNS.

Ada empat cara untuk peningkatan kinerja, yaitu:

1. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak.

2. Pengharapan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari perusahaan atau organisasi.

3. Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan guna memperbaiki bahkan mengembangkan kemampuan mereka yang bekerja di bawah standar agar lebih baik lagi sehingga hasil kerjanya dapat memuaskan.

4. Komunikasi

Pimpinan perusahaan bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para pegawai yang dipimpinnya dalam melaksanakan pekerjaan (Sutrisno, 2010).

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 perusahaan secara efektif dan efisien. (Fadhillah, 2022) menyatakan bahwa bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja oleh manajemen diantaranya:

1. Mengelola operasi perusahaan secara efektif dan efisien melalui permotivasi pegawai secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
4. Menyediakan umpan balik bagi pegawai 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 (Roki, 2018) “Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam perusahaan, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi”.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Nugraha (2014) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil ataupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka pegawai akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

6. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

7. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

8. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana.

9. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

10. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

11. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.1.2.3 Indikator Kinerja

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

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 (Anggraini, 2018).

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 keefektifitas dan keefisiensi 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

Enam faktor pengukur yang menyebabkan kesuksesan sistem informasi, menurut Karmiyati (2023) adalah:

1. Kualitas sistem (*system quality*)

Kualitas sistem merupakan performa dalam sistem itu sendiri pengukuran kualitas sistem dipengaruhi oleh kemudahan penggunaan, kemudahan pembelajaran, fitur sistem, akurasi sistem, fleksibilitas. Indikator kualitas sistem yang dapat diukur melalui beberapa indicator menurut Karmiyati (2023) sebagai berikut:

- a. *Ease of use* (Kemudahan Penggunaan), suatu sistem informasi dikatakan berkualitas jika sistem tersebut dirancang untuk memenuhi kepuasan pengguna melalui kemudahan dalam menggunakannya.
- b. *Response Time* (Kecepatan Akses), yaitu pengukurannya melalui kecepatan pemrosesan dan waktu respon.

- c. *Reliability* (Keandalan Sistem), yaitu keandalan sistem adalah ketahanan sistem dari kerusakan dan kesalahan.
- d. *Flexibility* (fleksibilitas), yaitu kemampuan sistem informasi dalam melakukan perubahan-perubahan kaitannya dengan memenuhi kebutuhan pengguna.
- e. *Security* (keamanan), yaitu keamanan sistem melalui data pengguna yang aman disimpan oleh suatu sistem.

2. Kualitas informasi (*information quality*)

Menurut Karmiyati (2023) menyatakan bahwa kualitas informasi mengukur kualitas output dari sistem informasi, yaitu kualitas yang dihasilkan oleh sistem informasi, terutama dalam bentuk laporan-laporan (*reports*). Kualitas informasi (*information quality*) adalah karakteristik dari output yang disajikan dalam sebuah sistem informasi.

3. Penggunaan (*use*)

Penggunaan mengacu pada seberapa sering pengguna memakai sistem informasi. Dalam kaitannya dengan hal ini penting untuk membedakan apakah pemakaiannya termasuk keharusan yang tidak bisa dihindari atau sukarela.

4. Kepuasan pemakai (*user satisfaction*)

Kepuasan pengguna yaitu respon atau perasaan pengguna setelah menggunakan sebuah sistem informasi. Secara keseluruhan kepuasan pengguna dipengaruhi oleh kualitas informasi, kualitas sistem, dan kualitas layanan. Sehingga Instrumen yang digunakan dalam mengukur tingkat

kepuasan pengguna yaitu dengan melihat tingkat kepuasan mengenai laporan atau output yang dihasilkan, website, dan layanan dukungan dari penyedia sistem (Karmiyati, 2023)

5. Dampak individual (*individual impact*)

Dampak individual (*individual impact*) merupakan efek dari informasi terhadap perilaku pemakai. Menurut Karmiyati (2023), ada tiga variabel untuk menganalisis pengaruh sistem informasi ke individual, yaitu :

- a) Kecepatan dari identifikasi masalah (*speed of problem identification*) didefinisikan sebagai lamanya waktu antara pertama kali masalah muncul dengan ketika pertama kali diidentifikasi
- b) Kecepatan dari pengambilan keputusan (*speed of decision-making*) didefinisikan sebagai waktu ketika pengambil keputusan menyadari kebutuhan untuk mengambil beberapa keputusan sampai ke waktu ketika melakukan pertimbangan.
- c) Perpanjangan dari analisis (*extent of analysis*) didefinisikan sebagai waktu yang dibutuhkan untuk menghubungkan gejala-gejala untuk mendapatkan akar dari penyebab masalahnya dan usaha yang diperlukan untuk menghasilkan solusi-solusi.

6. Dampak organisasi (*organization impact*)

Dampak organisasi (*organization impact*) merupakan dampak organisasional sebagai efek dari informasi terhadap kinerja organisasional. Terdapat tiga variabel (Karmiyati, 2023) untuk menunjukkan manfaat-manfaat dari sistem informasi di organisasi yaitu visi organisasional yang

disebarkan (*Shared Organizational Vision*), efektivitas pengambilan keputusan organisasional (*Organizational Decision-Making Effectiveness*) dan kinerja organisasional persepsian (*Perceived Organizational Performance*).

- 1) Visi organisasional yang disebarkan (*Shared Organizational Vision*) didefinisikan sebagai perspektif yang disebarkan tentang apa yang penting untuk manajer-manajer pada semua tingkatan yang menunjukkan area-area apa yang membutuhkan perhatian mereka.
- 2) Efektivitas pengambilan keputusan organisasional (*Organizational Decision-Making Effectiveness*) dihubungkan dengan peningkatan dari proses pengambilan keputusan organisasional.
- 3) Kinerja organisasional persepsian (*Perceived Organizational Performance*), yaitu merupakan kinerja bisnis yang meliputi kinerja keuangan termasuk pertumbuhan marketing (Karmiyati, 2023).

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah disepakati bersama. Sedangkan pemimpin adalah individu yang melakukan proses mempengaruhi sebuah kelompok atau organisasi untuk mencapai sesuatu tujuan yang telah disepakati bersama. Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Asfari, 2017).

Sedangkan Rivai (2014) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran perusahaan tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya (Anggita, 2019).

2.1.4.1 Jenis Jenis Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah perusahaan. (Limbong & Timuneno, 2019) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.

2. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya pemimpinan transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.

Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional mencurahkan perhatian padahal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, pemimpin transformasional mengubah kesadaran parapengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandangi masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

4. Gaya Kepemimpinan Visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bias mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

2.1.4.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Fadhillah (2022) gaya kepemimpinan memiliki enam indikator yaitu:

a. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan atau perkiraan adalah tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

c. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan dalam penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, baik itu secara langsung atau tidak langsung.

d. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain atau bawahan mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

e. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.5 Kompensasi Kerja

Menurut Citra (2020) 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 perusahaan, kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke 21 ini.

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).

Menurut (Rifdayanti, 2019) kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari pegawai. Sedangkan kepentingan pegawai atas kompensasi yang diterima, yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangga.

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

2.1.5.1 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Ulina, 2021) tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh banyak faktor, secara garis besar faktor- faktor tersebut terbagi 3 (tiga), yaitu faktor *internal* organisasi, faktor pribadi pegawai yang bersangkutan, dan faktor *eksternal* pegawai dan organisasi.

1. Faktor *Internal* Organisasi

Faktor internal organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah kemampuan membayar organisasi dan Serikat pekerja.

a. Kemampuan untuk membayar

Kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai makin besar prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi, besarnya keuntungan perusahaan akan memperbesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik, begitu pula sebaliknya.

b. Serikat pekerja

Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu

perusahaan. Serikat Pekerja dapat menjadi simbol kekuatan dalam menuntun perbaikan nasib. Jika kedudukan serikat pekerja kuat maka kedudukan pihak pegawai juga akan kuat dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi begitu juga sebaliknya.

2. Faktor Pegawai

Faktor pribadi pegawai yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman serta jenis dan sifat pekerjaan.

a. Produktivitas kerja

Jika gaji yang diberikan berdasarkan produktivitas, maka bagi pegawai yang berprestasi semakin meningkat pula upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi.

b. Posisi dan jabatan

Posisi dan jabatan seseorang dalam perusahaan menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam perusahaan maka semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin besar pula kompensasi yang diterimanya, hal tersebut berlaku sebaliknya.

c. Pendidikan dan pengalaman

Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang

kurang berpengalaman dan lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan perusahaan pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu pegawai untuk meningkatkan pengetahuannya.

d. Jenis dan sifat pekerjaannya

Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan. Begitupula halnya pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab yang dibebankan oleh pegawai yang bersangkutan.

3. Faktor Eksternal

Faktor *eksternal* pegawai dan perusahaan yang mempengaruhi besarnya konsentrasi adalah sebagai berikut :

a. Penawaran dan permintaan terhadap tenaga kerja

Berprinsip pada hukum ekonomi pasar bebas kondisi dimana penawaran tenaga kerja lebih dari permintaan akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan begitu pula sebaliknya. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu perusahaan merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki perusahaan tersebut. Namun dalam keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia. Besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan.

b. Biaya hidup

Besarnya kompensasi terutama upah atau gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup. Yang dimaksud biaya hidup di sini adalah biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi yang diberikan harus sama dengan atau di atas biaya hidup minimal.

c. Pemerintah

Peran pemerintah dalam kaitannya dengan kompensasi adalah pemerintah menetapkan tingkat minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus memenuhi program dari pemerintahan tersebut.

d. Kondisi perekonomian nasional

Kompensasi yang diterima oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang atau negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

2.1.5.2 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

perusahaan. Pegawai dituntut untuk bekerja sesuai uraian jabatannya, sedangkan perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak sesuai peraturan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

2. Kepuasan kerja

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

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 perusahaan tersebut.

4. Motivasi

Motivasi dari pimpinan dapat secara efektif mempengaruhi 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.

2.1.5.3 Indikator Kompensasi

Menurut (Rifdayanti, 2019) terdapat empat indikator kompensasi yaitu:

1. Upah dan Gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

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 adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini diuraikan tabel penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Karmiyati, (2023)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas	Secara simultan sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas yang rendah mempengaruhi kinerja pegawai pada

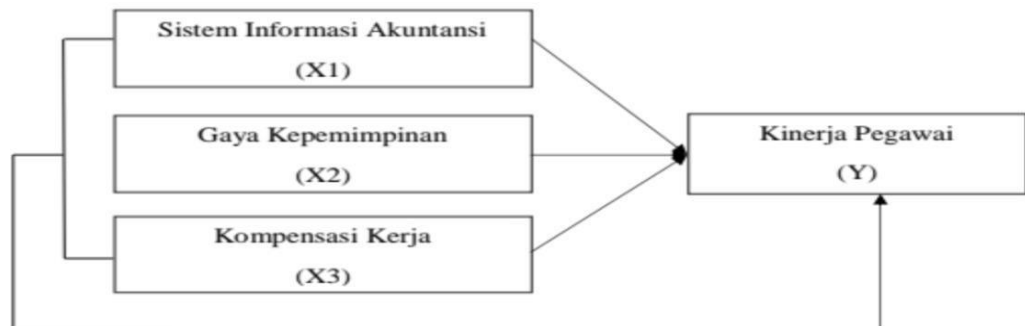
		Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat	Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat.
2.	Nugraha, (2021)	Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo.	Penerapan Kepemimpinan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo.
3	Putri & Handayani, (2020)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai	Seluruh variabel X seperti Pengaruh Kompetensi (X1), Kompennsasi (X2), Sistem Pengendalian Internal (X3), Sistem Informasi Akuntansi (X4) bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (X3).
4	Ulya & 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 Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.
5	Fadhillah, (2022)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh	Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh.

Data diolah oleh peneliti (2023)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen . Adapun kerangka Konseptual penelitian

ini digambarkan pada model berikut ini:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

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 Pegawai

Keberhasilan suatu sistem erat kaitannya dengan kinerja yang dimiliki oleh suatu sistem tersebut. Tolak ukur dalam menentukan baik buruknya kinerja dari sebuah sistem informasi akan dapat dilihat melalui kepuasan dari pemakai sistem informasi akuntansi itu sendiri (Khaidir & Neri, 2018). Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah suatu kumpulan sumber daya manusia dan modal dalam suatu organisasi yang bertugas dalam menyiapkan informasi keuangan dan informasi yang diperoleh dari pengumpulan pengolahan transaksi. (Dita & Putra, 2016) menyatakan sistem informasi dapat digunakan untuk meningkatkan kecepatan, integritas, dan keakuratan informasi yang dihasilkan, dengan demikian banyak

pihak yang memanfaatkan sistem informasi untuk mencapai keunggulan perusahaan. Sistem Informasi Akuntansi memberi keunggulan yang dimiliki oleh perusahaan (Dita & Putra, 2016).

Teori atribusi menjelaskan bagaimana kecenderungan perilaku individu akan mempengaruhi sistem informasi akuntansi untuk melaksanakan tanggung jawab tersebut, maka pegawai yang melaksanakan fungsi keuangan mengerahkan semua kemampuan dan keahliannya memanfaatkan sistem informasi akuntansi yang berupa komputer dan jaringan terintegrasi untuk menghasilkan laporan keuangan yang andal dan tepat waktu (Mariyana, 2023).

Penerapan teknologi Sistem Informasi Akuntansi di perusahaan dapat memberikan nilai tambah bagi pengguna yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja individual (Mercika, 2015). Produktivitas kerja merupakan tujuan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat berjalan. Pencapaian kinerja individual berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu dengan dukungan teknologi informasi yang ada. Peningkatan kinerja individual tidak akan tercapai jika penerapan sistem informasi akuntansi yang tidak sesuai dengan kebutuhan pemakai (Kulwiala et al., 2021). Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Anggraini (2018) yang menemukan bukti bahwa sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₁ : Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sipora Selatan.

2.4.2 Pengaruh Gaya Terhadap Kinerja Pegawai Kepemimpinan

Menurut Fadhillah (2022), “Fungsi dari gaya kepemimpinan pada dasarnya

merupakan strategi mengefektifkan perusahaan sebagai teknik mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku atau menggerakkan pegawai agar melaksanakan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga sangat berpengaruh karena dapat meningkatkan kinerja pegawai”. Kinerja pegawai yang bagus juga dipengaruhi pemimpin yang selalu mendorong dan menginspirasi pegawainya agar dapat bekerja dengan maksimal dan menunjukkan hasil kerja yang baik. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Mustainah et al., (2023) yang menemukan bukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₂: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sipora Selatan.

2.4.3 Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh perusahaan. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada pegawai, ataupun tidak langsung, dimana pegawai menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non-moneter. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kepada pegawai yang bersangkutan (Asmayana, 2018).

Teori artibusi dapat membantu dalam memahami bagaimana pegawai mengatribusikan tingkat disiplin terhadap faktor-faktor dari lingkungan kerja. Misalnya, seorang pegawai mungkin menganggap bahwa gaji yang rendah merupakan penyebab kurangnya disiplin kerja, atau bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung menyebabkan penurunan disiplin kerja. Dengan menggunakan

teori artbusi dalam kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai, pimpinan mampu mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang persepsi pegawai terhadap faktor-faktor tersebut dan bagaimana persepsi memengaruhi perilaku kerja mereka. Hal ini dapat membantu dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Ariana, 2023).

H₃ : Kompensasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sipora Selatan.

2.4.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan 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).

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar bisa bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan (Pratama, 2016). Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan (Sasmita, 2023).

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 perusahaan. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan pegawai mereka dengan perusahaan.

Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kepada pegawai yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang (Kadarisman, 2011). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sasmita, 2023) mendukung hal ini yang memperoleh bukti bahwa sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompensasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Teori atribusi dalam penelitian ini yaitu menentukan pemahaman seseorang terhadap reaksinya terhadap peristiwa dari lingkungan, yaitu pengetahuannya tentang penyebab peristiwa yang dialami. Teori sifat juga mencakup sikap dan perilaku yang berkaitan dengan karakteristik seseorang. Oleh karena itu, dengan mengamati perilaku seseorang, maka dapat menilai sikap dan kepribadiannya, bahkan dalam beberapa kasus, seseorang dapat memprediksi perilakunya.

H₄ : Sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompensasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sipora Selatan.

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 Sujarweni (2019), penelitian asosiatif adalah jenis penelitian dengan tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh atau relasi antara dua atau lebih variabel.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Guna penyelesaian penelitian ini untuk memperoleh data-data yang diperlukan, penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data yaitu di Kantor Kecamatan Sipora Selatan yang beralamat di Jl. Raya Sioban, Desa Sioban, Kec. Sipora Selatan, Kab. Kepulauan Mentawai, Sumatera Barat 25773.

3.1.3 Waktu Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) “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 direncanakan mulai dari sampai dengan dimana dapat terlihat dalam tabel rincian kegiatan penelitian yang direncanakan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

Tahapan Penelitian	2023							2024				
	Jan	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Mei	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 oleh peneliti (2024)

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiono (2018) “populasi adalah kawasan generalisasi yang terdiri dari: objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karekteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk memeriksanya dan kemudian menarik kesimpulan. Dengan demikian populasi bukan hanya jumlah yang ada pada objek atau subjek yang diteliti, melainkan seluruh sifat karekteristik objek atau subjek tersebut”. Populasi dalam peneltian ini ialah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Sipora Selatan berjumlah 56 orang.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) “sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Ketika populasi besar dan peneliti tidak memungkinkan untuk mempelajari segala sesuatu tentang populasi, misalnya

karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, dengan demikian peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 45 responden. menurut Sugiyono (2018:138) *purposive sampling* adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti.

Berikut pembagian jabatan yang terlibat menggunakan sistem informasi akuntansi pada kantor Kecamatan Sipora Selatan.

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah Pegawai
1	Kasubag Umum & Kepegawaian	1
2	Pengadministrasi Kepegawaian	2
3	Analisis Tata Usaha	3
4	Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah	3
5	Pengadministrasi Umum	3
6	Kasubag Program & Keuangan	1
7	Pengadministrasi Keuangan	1
8	Bendahara Pengeluaran	1
9	KASI Pemerintahan & Trantibum	3
10	Pengadministrasi Kependudukan	3
11	Pengadministrasi Pemerintahan	3
12	KASI Ekonomi & Pembangunan	3
13	Pengelola Pembinaan dan Pengembangan Perekonomian	3
14	Pengelola Perekonomian, Pemangunan dan Lingkungan Hidup	3
15	Pengadministrasi Sistem Informasi Pengendalian Pembangunan	3
16	Pengelola Data Pembedayaan Masyarakat dan Kelembagaan	3
17	Pengelola Fasilitas Sosial dan Umum	3
18	Pengelolaan Kesejahteraan Sosial	3
Total		45

Sumber: Kantor Kecamatan Sipora Selatan (2024)

3.3 Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), 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 kuisioner, maka definisi secara operasional.

Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran interval karena skala tersebut merupakan yang paling umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei untuk mengukur sikap dan pendapat responden terhadap fenomena sosial yang terjadi. Dan skala interval juga merupakan skala kuantitatif yang bisa menunjukkan pengukuran presisi. Skala interval juga memfasilitasi analisis statistik yang lebih komprehensif (Nandasari & Ramlah, 2019).

Tabel 3.3
Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian

No	Variabel	Devinsi Variabel	Indikator	Skala
1	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (X1)	Sistem informasi merupakan suatu sistem yang melakukan fungsi-fungsi untuk menyediakan semua informasi yang mempengaruhi semua operasi organisasi. Sumber : Karmiyati (2023)	1. Efisiensi 2. Kemudahan Akses 3. Integrasi Sumber : Karmiyati (2023)	Interval
2	Gaya Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan adalah sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai sasaran dan tujuan	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan	Interval

		yang telah disepakati bersama. Sumber: Atikah Dwi Fadhillah (2022)	5. Tanggung jawab 6. Kemampuan mengendalikan emosional Sumber: Atikah Dwi Fadhillah (2022)	
3	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. <i>Insentif</i> 3. Tunjangan 4. Fasilitas Sumber: Rifdayanti (2019)	Interval
4	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan. Sumber: Karmiyati (2023)	1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Bekerja sama Sumber: Karmiyati (2023)	Interval

Data diolah oleh peneliti (2024)

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Tipe data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) “data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2018), data primer adalah data yang diperoleh dari responden dalam mengisi kuesioner yang dibagikan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini adalah data melalui kuisisioner yang diperoleh peneliti.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode atau teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan media kuisisioner (angket). “Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengajukan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2018)”. Kuisisioner akan disebarakan kepada 45 responden yakni seluruh pegawai yang terlibat dengan penggunaan sistem informasi akuntansi pada Kantor Camat Sipora Selatan.

Dalam penelitian ini, yang menjadi skala pengukuran adalah skala interval.

Tabel 3.4
Skor Skala Interval

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 (Andayani, 2021).

3.6.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan yang dipakai mampu menyatakan sesuatu yang diukur berkualitas (Valid). Uji validitas dalam penelitian ini memakai *correlated product moment*. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan menghasilkan nilai positif maka pertanyaan atau indikator yang disajikan dinyatakan valid” (Paylosa, 2014).

Ghozali (2018) 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 (2018) 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 (Andayani, 2021).

1. Uji Normalitas

Ghozali (2018) 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 (2018) 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 multikolinieritas yaitu nilai $VIF \leq 10$.
- b) Besarnya *Tolerance* pedoman model regresi bebas multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \geq 0,1$ ”.

3. Uji Heteroskedasitas

Ghozali (2018) mengatakan “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat dalam model regresi terjadi perbedaan (*variance*) 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”.

3.6.4 Uji Regersi Linear Berganda

Ghozali (2018) 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:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

α : Konstanta.

b_1 : Koefisien Regresi Sistem Informasi Akuntansi

b_2 : Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan

b_3 : Koefisien Regresi Kompensasi Kerja

X_1 : Sistem Informasi Akuntansi

X_2 : Gaya Kepemimpinan

X_3 : Kompensasi Kerja

e : Error atau variabel gangguan.

3.6.5 Uji Hipotesis

3.6.5.1 Uji Parsial (Uji-t)

Ghozali (2018) mengatakan “pada dasarnya uji statistik t membuktikan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (X) secara individual ketika menjelaskan variabel dependen (Y). Tingkat signifikansi (α) 5% dari $df = n-K-1$ diperoleh nilai t_{tabel} , lalu nilai t_{tabel} dibandingkan dengan nilai t_{hitung} yang didapatkan. Maka setelah kedua nilai t dibandingkan, akan ditemukan pengaruhnya, yaitu hipotesis dapat diterima atau ditolak. Kriteria yang diambil sebagai pedoman adalah sebagai berikut:

- a) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

- b) $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan”.

3.6.5.2 Uji Simultan (Uji-F)

Ghozali (2018) 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 :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada 0,05, maka H_1 diterima.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada 0,05, maka H_1 ditolak

3.6.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018) 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, gaya kepemimpinan dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data yang diperoleh dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga kantor Kecamatan Sipora Selatan harus melakukan sosialisasi pada penggunaan sistem informasi akuntansi bagi pegawainya.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sipora Selatan, karena setiap instansi memiliki *system operating procedure* (SOP) yang jelas pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara atau PerBKN Nomor 6 Tahun 2022 pasal 4 huruf (F) PP 94/2021 mengenai Disiplin Kerja PNS, serta adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas menjadikan sistem kerja sudah berjalan dengan baik tanpa adanya pengawasan yang ketat dari pimpinan, sehingga kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sipora Selatan.
3. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sipora Selatan. Kompensasi tidak hanya penting bagi pegawai saja, tetapi penting bagi organisasi itu sendiri. Program kompensasi merupakan pencerminan upaya mempertahankan sumber daya manusia.

4. Sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompensasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sipora Selatan. Karena dengan adanya sistem informasi akuntansi yang baik, gaya kepemimpinan yang tepat dan kompensasi kerja yang diberikan sesuai dengan hasil kinerja pegawai, maka pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai dengan napa yang ingin dicapai.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi kantor Kecamatan Sipora Selatan sebaiknya memperhatikan beberapa instrument yang telah diteliti:
 - a. Kantor Kecamatan Sipora Selatan harus meningkatkan sistem informasi akuntansi untuk para pegawai, dengan melakukan program sosialisasi tentang penggunaan sistem informasi akuntansi.
 - b. Pimpinan kantor Kecamatan Sipora Selatan disarankan mempunyai sifat konsisten dan komitmen yang tinggi dan menunjukkan sifat peduli terhadap para pegawainya. Selain itu pimpinan juga mampu menciptakan peluang bagi pegawainya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dengan melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan.
 - c. Kantor Kecamatan Sipora Selatan dalam pemberian kompensasi, harus lebih diperhatikan dan perlu ditingkatkan lagi agar memberikan motivasi bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti, harapannya semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta memperluas wawasan tentang pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai yang dihubungkan dengan pengetahuan teoritis.



DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, P. (2021). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Penjualan Pada PT.PP London Sumatra Indonesia TBK*. 1–79.
- 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*.
- Anindita, N. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perkantoran PTPN III Rantauprapat*. Universitas Medan Area.
- Ariana, C. P. (2023). *Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung*. 12–27.
- Ariani, R. S. (2022). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(12), 60–66.
- Asmayana. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Broto, I. N. (2019). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Persepsi Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil*. 53(4), 130.
- Citra, A. (2020). *Pemberian Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
- Diastuti, M. (2021). “Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan.” *Jurnal Kinerja*, 18(2), 1–5.
- Dita, M. A., & Putra, I. W. (2016). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 15(1), 614–640.
- 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.

- Friska. (2022). *Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di Kantor Camat Bandar Petalangan Kab Pelalawan* (Issue 8.5.2017). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hazizi H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Di Kalimantan Barat Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 6(1), 51–66.
- Irawan, R. Y. (2017). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. dunia daging utama jakarta). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(2), 1–9.
- 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.
- Khaidir, S., & Neri. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sistem infromasiakuntansi. *Jurnal Manajemen, Akuntansi & Sistem Informasi*, 6(2), 143–160.
- Lamere, Kirana, & Welsa. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 341.
- Latifah, N. (2020). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) "Mintra Usaha Mandiri" Semboro* (Issue April). Institut Agama Islam Negeri Jember.
- Limbong, M. S., & Timuneno, T. (2019). Limbong, Timuneno and Fanggidae/ JOURNAL OF MANAGEMENT (SME's) Vol. 9, No.2, 2019, p215-233. *Journal of Management*, 9(2), 19.
- Mariyana, W. (2023). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan* (Vol. 47, Issue 1). Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
- Mercika, N. L. D. T. (2015). Kemudahan Penggunaan Sistem Sebagai Pemoderasi Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja. *E-Jurnal Akuntansi*, 3, 1–15.
- Mir'an, B. U. (2023). *Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja PT. PLN (Persero) ULTG Palopo*. 1–10.

- Mustainah dkk. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan. *Journal on Education*.
- Nandasari & Ramlah. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *Tangible Journal*, 4(1).
- Nugraha, R. E. (2014). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Data On Coprporation)* (Vol. 151). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Pratama, T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E Jurnal Katalogis*, 4 Nomor 8(1993), 54–61.
- Putri, M. K., & Handayani, N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 9(6), 1–22.
- Rifdayanti. (2019). *Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Roki, S. (2018). *Analisis Faktor-Fakotr Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sasmita, A. I. (2023). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung* (Vol. 2, Issue 1). Universitas Muhammadiyah Metro.
- Solihan, M. (2019). *Analisis Kinerja Pegawai, Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar*. Universitas Islam Negeri Suktan Syarif Kasim Pekanbaru.
- 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*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Triguna, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PR. Djugung 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.

- Ulya, R., & Siregar, W. M. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Aparatut Sipil Negara (ASN)Di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1–5.
- Widayati, W. H. W. dan C. C. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dinamika DotCom*, 3(2), 216–225.
- 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.





Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

“PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SIPORA SELATAN”

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

Peneliti : Widia Verawati
NPM : 198330232
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

Widia Verawati

I. IDENTITAS RESPONDEN

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

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Pendidikan Terakhir: SMA/SMK S2
 S1 S3

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.

DAFTAR PERTANYAAN

A. Sistem Informasi Akuntansi (X1)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
A	Kualitas sistem (system quality)	1	2	3	4	5
1.	Sistem informasi akuntansi di instansi memiliki kemudahan untuk di akses kapanpun saat dibutuhkan.					
2.	Sistem informasi akuntansi di instansi memiliki kecepatan akses saat di gunakan.					
B	Kualitas informasi (information quality)	1	2	3	4	5
3.	Sistem informasi akuntansi di instansi dapat menjamin kemauan data pada saat data disimpan.					
4.	Sistem informasi akuntansi di instansi menghasilkan informasi yang akurat.					
C	Penggunaan (use)	1	2	3	4	5
5.	Sistem informasi akuntansi di instansi dapat menghasilkan laporan yang tepat.					
6.	Sistem informasi akuntansi di instansi memiliki fitur yang lengkap untuk membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan.					
D	Kepuasan pemakai (user satisfaction)	1	2	3	4	5
7.	Cara kerja sistem informasi akuntansi mudah untuk dipahami.					
8.	Sistem informasi akuntansi di instansi dapat memberikan kemudahan untuk mencari informasi yang dibutuhkan.					
E	Dampak individual (individual impact)	1	2	3	4	5
9.	Sistem informasi akuntansi di instansi ini dapat memberikan pelayanan secara cepat.					
10.	Sistem informasi akuntansi di instansi ini dapat menyediakan jasa sesuai dengan yang dijanjikan dengan akurat.					
F	Dampak organisasi (organization impact)	1	2	3	4	5
11.	Pegawai dapat memahami penggunaan sistem informasi akuntansi pada waktu jam kerja dengan nyaman tanpa kendala.					
12.	Instansi menyediakan laporan yang <i>informative</i> sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja yang memadai.					

Sumber: Karmiyati (2023)

B. Gaya Kepemimpinan(X2)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Pimpinan dapat mengambil keputusan yang tepat dalam upaya memajukan instansi.					
2.	Pimpinan memberikan tekanan kepada pegawai untuk melaksanakan tugasnya.					
3.	Pimpinan dapat berkomunikasi dengan baik kepada pegawai.					
4.	Instansi memiliki <i>system operating procedure</i> (SOP) kerja.					
5.	Pimpinan bertanggung jawab terhadap para pegawainya.					
6.	Pimpinan mampu mengendalikan emosional dalam menjalankan tugasnya.					

Sumber: Fadhillah (2022)

C. Kompensasi Kerja (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
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.					
B	Insentif	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.					
C	Tunjangan	1	2	3	4	5
7.	Tunjangan dapat memotivasi saya dalam bekerja.					
8.	Tunjangan yang diterima sesuai harapan.					

D	Fasilitas	1	2	3	4	5
9.	Fasilitas yang disediakan perusahaan sesuai harapan.					
10.	Fasilitas memberikan semangat lebih dalam bekerja.					

Sumber: Rifdayanti (2019)

D. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
A	Jumlah pekerjaan	1	2	3	4	5
1	Kuantitas kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan hasil kerja untuk mencapai tujuan instansi.					
2	Kualitas kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas hasil kerja dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan oleh pimpinan.					
3	Di dalam melakukan pekerjaan saya memanfaatkan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai target yang telah ditentukan oleh pimpinan.					
4	Saya selalu bekerjasama dengan semua pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga hasil kerja dapat diselesaikan lebih cepat dan baik.					
5	Saya selalu mematuhi tingkat absensi yang telah disesuaikan dengan kebijakan instansi ini.					

Sumber: Karmiyati (2023)

Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian

A. Sistem Informasi Akuntansi (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total X1
1	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	52
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	52
4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	47
5	2	3	2	1	2	2	2	2	1	3	3	1	24
6	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	39
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
8	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	2	3	42
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	55
11	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	55
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
13	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	56
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
16	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
17	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
18	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	53
19	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	39
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
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	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	54
24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
25	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	57
26	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	49
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
28	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	42
29	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	40
30	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	41
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	58
32	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	45
33	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
34	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	56
35	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	54
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
37	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	54
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
39	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	54
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
41	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	51
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
43	4	2	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	51
44	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	53
45	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	55

B. Gaya Kepemimpinan (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total X2
1	5	4	4	5	3	4	25
2	4	2	4	4	4	4	22
3	5	5	5	4	4	4	27
4	4	3	4	4	5	4	24
5	1	1	2	2	3	4	13
6	4	3	4	4	3	3	21
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	5	4	5	5	27
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	5	4	5	26
11	5	5	5	5	5	4	29
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	5	4	5	4	5	27
17	4	5	4	5	4	5	27
18	5	4	4	4	5	4	26
19	4	4	4	4	4	3	23
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	4	5	4	5	5	27
24	5	5	5	5	5	4	29
25	5	5	5	5	5	5	30
26	4	5	5	5	5	4	28
27	5	5	5	5	5	5	30
28	3	3	3	3	3	3	18
29	4	4	4	3	3	3	21
30	4	4	4	4	5	4	25
31	4	5	5	5	4	4	27
32	4	5	4	4	4	4	25
33	4	4	3	4	4	5	24
34	5	5	5	4	5	5	29
35	5	5	5	4	4	4	27
36	4	4	4	4	4	4	24
37	5	4	4	3	3	5	24
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	5	5	5	5	30
41	5	5	4	4	4	4	26
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	4	5	3	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	5	5	4	4	5	5	28

C. Kompensasi Kerja (X3)

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Total X3
1	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
2	2	5	4	4	2	3	4	2	4	4	34
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	34
5	2	3	3	4	4	1	1	2	3	1	24
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	3	3	4	3	3	5	3	3	5	37
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	45
11	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	46
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
14	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
17	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
19	2	3	2	4	4	4	4	3	5	5	36
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
23	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
26	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	42
33	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40
34	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
35	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	46
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	46
42	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	43
43	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
44	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	45
45	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	28

D. Kinerja Pegawai (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total Y
1	5	4	5	4	4	22
2	4	4	4	3	4	19
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	5	4	21
5	2	2	4	3	3	14
6	4	4	4	3	4	19
7	5	5	5	5	5	25
8	3	3	4	4	5	19
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	4	5	5	24
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	4	4	23
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	5	5	5	25
16	4	5	4	5	4	22
17	4	5	4	5	4	22
18	5	5	4	4	4	22
19	4	4	4	5	5	22
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	4	4	4	5	4	21
23	5	4	4	5	5	23
24	5	5	5	5	5	25
25	5	4	5	5	5	24
26	5	5	5	4	5	24
27	5	5	5	5	5	25
28	3	4	4	5	4	20
29	3	3	4	3	3	16
30	4	4	4	5	5	22
31	4	5	5	5	5	24
32	4	3	4	4	5	20
33	4	4	4	3	4	19
34	5	4	4	5	5	23
35	4	5	4	5	5	23
36	4	4	4	4	4	20
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	25
39	5	5	5	5	5	25
40	5	5	5	5	5	25
41	4	4	5	4	4	21
42	3	5	5	4	5	22
43	5	5	5	5	5	25
44	2	3	4	5	5	19
45	5	5	5	5	5	25

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

		Correlations												Total_X1
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.697*	.654*	.653*	.492*	.583*	.717*	.686*	.606*	.502**	.636**	.641**	.806**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	.697*	1	.569*	.613*	.497*	.619*	.599*	.607*	.502*	.581**	.660**	.603**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	.654*	.569*	1	.677*	.655*	.771*	.664*	.595*	.697*	.476**	.578**	.634**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	.653*	.613*	.677*	1	.779*	.615*	.730*	.779*	.737*	.727**	.621**	.770**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.5	Pearson Correlation	.492*	.497*	.655*	.779*	1	.574*	.622*	.624*	.604*	.479**	.610**	.659**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.6	Pearson Correlation	.583*	.619*	.771*	.615*	.574*	1	.626*	.606*	.528*	.511**	.563**	.692**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.7	Pearson Correlation	.717*	.599*	.664*	.730*	.622*	.626*	1	.812*	.683*	.670**	.647**	.820**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.8	Pearson Correlation	.686*	.607*	.595*	.779*	.624*	.606*	.812*	1	.657*	.700**	.631**	.854**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.9	Pearson Correlation	.606*	.502*	.697*	.737*	.604*	.528*	.683*	.657*	1	.528**	.385**	.641**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.009	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.10	Pearson Correlation	.502*	.581*	.476*	.727*	.479*	.511*	.670*	.700*	.528*	1	.599**	.740**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.11	Pearson Correlation	.636*	.660*	.578*	.621*	.610*	.563*	.647*	.631*	.385*	.599**	1	.649**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.12	Pearson Correlation	.641*	.603*	.634*	.770*	.659*	.692*	.820*	.854*	.641*	.740**	.649**	1	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Total_X1	Pearson Correlation	.806*	.772*	.812*	.890*	.772*	.782*	.877*	.873*	.777*	.767**	.773**	.889**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

Lampiran 4. Hasil Uji Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.777**	.742**	.640**	.696**	.718**	.878**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X2.2	Pearson Correlation	.777**	1	.736**	.706**	.671**	.693**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	.742**	.736**	1	.654**	.759**	.625**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X2.4	Pearson Correlation	.640**	.706**	.654**	1	.686**	.671**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X2.5	Pearson Correlation	.696**	.671**	.759**	.686**	1	.742**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X2.6	Pearson Correlation	.718**	.693**	.625**	.671**	.742**	1	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Total_X2	Pearson Correlation	.878**	.886**	.862**	.835**	.878**	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

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

Lampiran 5. Hasil Uji Variabel Kompensasi Kerja (X3)

		Correlations										
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.596*	.637*	.495*	.556*	.575*	.598*	.702*	.446*	.544**	.677**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.2	Pearson Correlation	.596*	1	.841*	.681*	.456*	.591*	.503*	.627*	.597*	.614**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.3	Pearson Correlation	.637*	.841*	1	.626*	.502*	.528*	.481*	.645*	.508*	.556**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.4	Pearson Correlation	.495*	.681*	.626*	1	.614*	.452*	.427*	.612*	.563*	.559**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.002	.003	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.5	Pearson Correlation	.556*	.456*	.502*	.614*	1	.607*	.556*	.667*	.653*	.447**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.6	Pearson Correlation	.575*	.591*	.528*	.452*	.607*	1	.660*	.767*	.680*	.668**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.7	Pearson Correlation	.598*	.503*	.481*	.427*	.556*	.660*	1	.627*	.621*	.718**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.8	Pearson Correlation	.702*	.627*	.645*	.612*	.667*	.767*	.627*	1	.618*	.604**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.9	Pearson Correlation	.446*	.597*	.508*	.563*	.653*	.680*	.621*	.618*	1	.582**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.10	Pearson Correlation	.544*	.614*	.556*	.559*	.447*	.668*	.718*	.604*	.582*	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Total_X3	Pearson Correlation	.677*	.713*	.768*	.641*	.653*	.805*	.694*	.835*	.663*	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

Lampiran 6. Hasil Uji Variabel Kinerja (Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.736**	.586**	.439**	.491**	.843**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y.2	Pearson Correlation	.736**	1	.614**	.542**	.499**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y.3	Pearson Correlation	.586**	.614**	1	.339*	.481**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.023	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y.4	Pearson Correlation	.439**	.542**	.339*	1	.679**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.023		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y.5	Pearson Correlation	.491**	.499**	.481**	.679**	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45
Total_Y	Pearson Correlation	.843**	.869**	.731**	.754**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

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

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

Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	12

2. Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	6

3. Uji Reliabilitas Kompensasi Kerja (X3)

Reliability Statistics

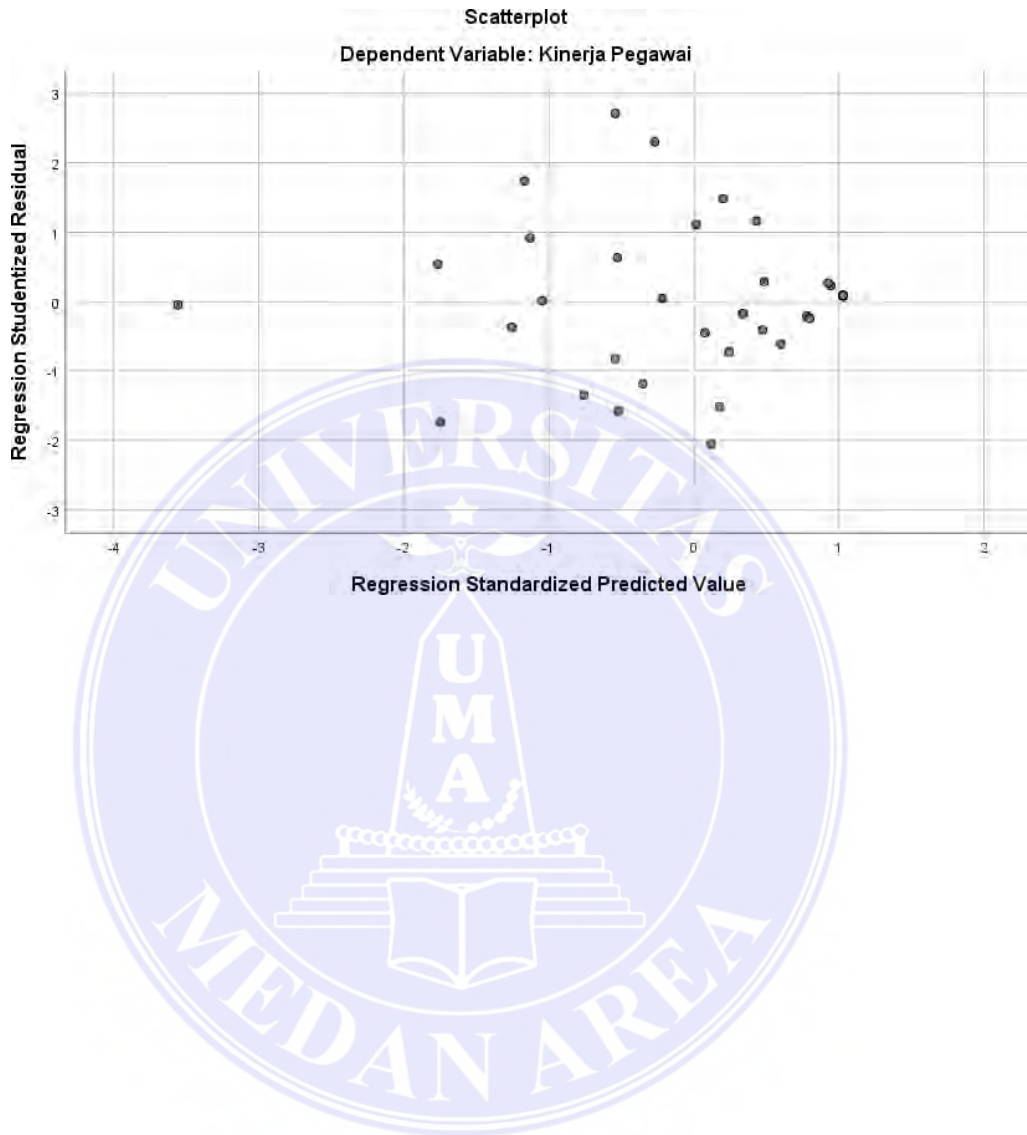
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	10

4. Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	5

Lampiran 8.P-P Plot Normalitas dari Regresi Linear Berganda



Lampiran 9. Surat Izin Penelitian

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Kampus 1 : J. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7982168, Medan 20223
 Kampus 2 : J. Sei Selayu No. 70A2E, Seiua Baru No. 799 Medan Telp (061) 42612994, Medan 201222
 Website : akuntansi.uma.ac.id E-Mail : akuntansi@uma.ac.id

No. : 870/TE/II-OT.1/III/2024
 Tanggal : 20 Maret 2024

Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth:
 Kantor Kecamatan Sipora Selatan

Dengan hormat,

Dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengkomponenkan beberapa mahasiswa untuk Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

Nama : Widia Verawati
 NPM : 198330232
 Program Studi : Akuntansi
 No. Handphone : 082164925787
 Email : Widia.verawati@gmail.com
 Judul : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sipora Selatan

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan selubung dengan tugasnya mengasah Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan sumbu ketenangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih.

A.A Kaprodi,
 Kepala Bidang Minat Bakat Dan Inovasi
 Program Studi Akuntansi

[Signature]
 Intah Cahya Sugala, S.Pd, M.Si

UNIVERSITAS MEDAN AREA

BAAFT UMA PGMRI

Lampiran 10. Surat Balasan Penelitian



**PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI
KECAMATAN SIPORA SELATAN**

Alamat : Jl. Raya Sioban, Desa Sioban
e-mail : Siporaselatankec.mentawaikab@yahoo.co.id

Kode Pos 25773

Sipora Selatan, 27 Maret 2024

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor: 000-9 / 82 / KSS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : YUSUF HADISUMARTO, SH, M.Ec.Dev
Jabatan : Camat
Instansi : Kantor Kecamatan Sipora Selatan

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa/I yang beridentitas :

Nama : WIDIA VERAWATI
NPM : 198330232
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Telah selesai melaksanakan penelitian di Lingkungan Kantor Kecamatan Sipora Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai selama 1 (satu) minggu terhitung mulai tanggal 21 s/d 27 Maret 2024 untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi dengan judul "**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SIPORA SELATAN**".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



YUSUF HADISUMARTO, SH, M.Ec.Dev

Pembina
NIP.19810402 201001 1 008