

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI ASET TERHADAP KINERJA PENGURUS BARANG DI SATUAN PENDIDIKAN NEGERI DKI JAKARTA

Rien Nofiyarni ¹, Adriza ², Jamal Hanaffy ³

Program Pascasarjana, Fakultas Manajemen Dan Bisnis
Universitas Mitra Bangsa Jakarta

Correspondence		
Email: riennofiyarni@yahoo.com	No. Telp:	
Submitted 8 September 2025	Accepted 11 September 2025	Published 12 September 2025

ABSTRACT

Rien Nofiyarni The Influence of Compensation and Use of Asset Information Systems on the Performance of Asset Managers in DKI Jakarta State Education Units. The main problem in this study is how much influence Compensation and Use of Asset Information Systems have on the Performance of Asset Managers in DKI Jakarta State Education Units, both simultaneously and partially. The author's purpose in conducting this study was to determine and analyze Compensation and Use of Asset Information Systems on the Performance of Asset Managers and the magnitude of the Influence of Compensation and Use of Asset Information Systems on the Performance of Asset Managers, both simultaneously and partially. The method used in this study is a method with a quantitative descriptive approach. The population in this study was 1789 Education Units. With a sample in this study of 327 Education Units. The data in this study are primary data, where the data is obtained from respondents' answers to the questionnaire that the author distributed. Based on the ANOVA table, the calculated sig is 0.000 which is smaller than the alpha significance of 0.05 (5%), meaning that statistically the hypothesis that there is a simultaneous influence of compensation and asset information systems on performance is accepted, meaning that there is a significant influence of compensation and asset information systems on performance

Keywords: *Compensation, Use of Asset Information Systems and Performance*

ABSTRAK

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah Seberapa besar Pengaruh Kompensasi Dan Penggunaan Sistem Informasi Aset Terhadap Kinerja Pengurus Barang Di Satuan Pendidikan Negeri DKI Jakarta, baik secara simultan maupun parsial. Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Kompensasi Dan Penggunaan Sistem Informasi Aset Terhadap Kinerja Pengurus Barang serta besarnya Pengaruh Kompensasi Dan Penggunaan Sistem Informasi Aset Terhadap Kinerja Pengurus Barang, baik secara simultan maupun parsial. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 1789 Satuan Pendidikan. Dengan sampel dalam penelitian ini adalah 327 Satuan Pendidikan. Data dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data tersebut didapatkan dari jawaban responden terhadap kuesioner yang penulis sebarakan. Berdasarkan tabel ANOVA diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh kompensasi dan sistem informasi aset secara simultan terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan sistem informasi aset terhadap kinerja

Kata Kunci : Kompensasi, Penggunaan Sistem Informasi Aset dan Kinerja

PENDAHULUAN

Satuan Pendidikan Negeri memiliki peran krusial dalam mencerdaskan kehidupan bangsa melalui penyelenggaraan proses belajar mengajar yang berkualitas. Untuk mendukung proses belajar mengajar yang optimal, diperlukan pengelolaan yang cermat dan akuntabel terhadap seluruh aset satuan pendidikan, mulai dari sarana prasarana hingga perlengkapan belajar.

Pengelolaan aset di satuan pendidikan negeri harus berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik, efektif, dan efisien. Hal ini mencakup perencanaan kebutuhan aset yang matang, pengadaan yang transparan dan akuntabel, inventarisasi yang akurat dan mutakhir, pemeliharaan yang terprogram dan berkelanjutan, pemanfaatan aset yang optimal untuk mendukung kegiatan pendidikan, serta penghapusan aset yang tidak terpakai atau rusak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan pengelolaan aset yang baik, Satuan Pendidikan dapat



menghindari pemborosan, meningkatkan efisiensi operasional, dan menyediakan fasilitas yang memadai bagi siswa dan tenaga pendidik.

Pengurus Barang adalah individu atau tim yang bertanggung jawab atas pengelolaan aset fisik dimaksud pada Satuan Pendidikan. Mereka memiliki peran penting dalam memastikan bahwa semua barang milik satuan pendidikan, mulai dari perlengkapan kelas hingga peralatan laboratorium, dikelola dengan baik dan efektif. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia (Permendagri) No. 7 Tahun 2024 Pengurus Barang Pengguna adalah aparatur sipil negara yang disertai tugas menerima, menyimpan, mengeluarkan, menatausahakan Barang Milik Daerah pada Pengguna Barang. Menurut Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 26 Tahun 2023 pasal 1 ayat 8 yaitu Kuasa Pengguna Barang Milik Daerah (BMD) yang selanjutnya disebut Kuasa Pengguna Barang adalah kepala unit kerja atau pejabat yang ditunjuk oleh Pengguna Barang untuk menggunakan BMD yang berada dalam penguasaannya dengan sebaik-baiknya.

Dalam konteks pengelolaan Satuan Pendidikan Negeri, khususnya di wilayah DKI Jakarta, kinerja yang baik dari Pengurus Barang menjadi krusial. Pengurus Barang diharapkan memiliki pemahaman yang mendalam mengenai peraturan perundang-undangan terkait pengelolaan aset negara/daerah, memiliki keterampilan administrasi dan teknis yang mumpuni dalam melakukan inventarisasi, pelaporan, dan pemeliharaan aset.

Kinerja Pengurus Barang secara langsung juga berdampak pada efisiensi penggunaan anggaran satuan pendidikan. Pengurus barang yang berkinerja tinggi akan mampu mengelola aset secara efektif, meminimalisir risiko kehilangan atau kerusakan aset, serta menyajikan informasi aset yang akurat dan tepat waktu. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan tersebut, terdapat dua faktor penting yang perlu diperhatikan yaitu sistem kompensasi yang diberikan dan pemanfaatan teknologi melalui sistem informasi aset.

Idealnya, sistem kompensasi yang diterima oleh pengurus barang di satuan pendidikan negeri DKI Jakarta harus mampu menarik, mempertahankan, dan memotivasi individu yang kompeten untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif. Kompensasi yang dimaksud dapat berupa bonus, tunjangan, insentif, atau bentuk kompensasi lainnya. Pemberian kompensasi kepada Pengurus Barang di Satuan Pendidikan Negeri DKI Jakarta diharapkan bersifat adil, layak, dan proposional dengan beban kerja, tanggung jawab, serta kinerja yang telah ditunjukkan. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, mengurangi tingkat turnover, serta menciptakan iklim kerja yang positif. Kompensasi yang memadai juga dapat memberikan kesejahteraan dan keamanan finansial bagi pengurus barang, meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap aset sekolah sehingga diharapkan dapat mengurangi potensi terjadinya praktik-praktik yang tidak bertanggung jawab dalam pengelolaan aset.

Teori Equity Theory menyatakan bahwa karyawan akan merasa termotivasi jika mereka merasakan adanya keadilan dalam perbandingan antara input (usaha, keterampilan) dan output (kompensasi, pengakuan) yang mereka terima dengan rekan kerja lainnya. Teory Expected Theory juga menekankan bahwa kompensasi dapat menjadi motivator jika karyawan percaya bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan imbalan yang menarik bagi mereka.

Struktur kompensasi pengaruhnya sangat besar terhadap kinerja pegawai maka organisasi/perusahaan perlu memberikan imbalan (reward) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas (Kadarisman, 2012).

Selain sistem kompensasi yang ideal untuk meningkatkan kinerja pengurus barang, setiap satuan pendidikan negeri di DKI Jakarta harus memiliki/memanfaatkan sistem informasi aset yang terintegrasi, efisien, dan *user-friendly* untuk mendukung pengelolaan barang secara optimal. Sistem informasi yang ada diharapkan mampu :

1. Mendigitalisasi seluruh proses pengelolaan aset mulai dari pengadaan, penerimaan, penyimpanan, penggunaan, pemeliharaan, hingga penghapusan,
2. Sistem harus mampu menyajikan data aset yang akurat dan *real-time* data untuk segala informasi aset termasuk mengenai jumlah, lokasi, kondisi, dan riwayat setiap aset,
3. Antarmuka sistem harus intuitif dan mudah digunakan oleh pengurus barang dengan berbagai tingkat kemampuan teknis,
4. Sistem harus mampu menghasilkan berbagai laporan secara komprehensif untuk pengambilan keputusan, seperti laporan kondisi aset, laporan mutasi aset, laporan nilai aset, dan laporan lainnya sesuai kebutuhan,
5. Terintegrasi dengan sistem informasi sekolah lainnya (misal sistem keuangan dan sistem kepegawaian) untuk sinkronisasi data yang lebih baik. dan
6. Memiliki fitur keamanan yang kuat untuk melindungi data aset dari akses yang tidak sah atau bahkan risiko kehilangan data.

Dengan dukungan kompensasi dan implementasi sistem informasi aset yang ter-otomasi, maka kinerja pengurus barang di satuan pendidikan akan menunjukkan tingkat efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Tugas-tugas pengelolaan aset (penerimaan, pencatatan, penyimpanan, pendistribusian) dapat dilakukan dengan tepat waktu dan efisien sehingga data inventaris yang dikelola akan selalu mutakhir, mencerminkan kondisi riil aset sekolah. Pengurus barang selanjutnya dapat fokus pada kepatuhan dalam penerapan semua peraturan dan prosedur pengelolaan aset yang berlaku sehingga penyajian laporan-laporan terkait aset dapat disusun dan diserahkan tepat waktu kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Meskipun kondisi ideal dan harapan terkait kompensasi dan penggunaan sistem informasi aset berkorelasi positif dengan kinerja pengurus barang di satuan pendidikan DKI Jakarta, namun realita di lapangan seringkali menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Dalam realitasnya, pemberian kompensasi kepada pengurus barang di Satuan Pendidikan Negeri DKI Jakarta menunjukkan adanya potensi gap dalam keadilan dan proporsionalitas.

Gap pertama adalah belum adanya sistem kompensasi yang secara eksplisit dan terukur mengaitkan kinerja pengurus barang dengan imbalan yang diterima. Jika pun ada, maka kompensasi yang diberikan cenderung bersifat sukarela saja dari kepala sekolah tanpa memperhatikan beban kerja, tanggung jawab, dan kinerja spesifik pengurus barang dalam mengelola aset. Tunjangan sukarela yang diberikan mungkin terbatas atau tidak relevan dengan kebutuhan pengurus barang yang seringkali harus mengeluarkan uang pribadi untuk kegiatan lembur dan pembelian paket data internet untuk mengakses sistem informasi aset saat kegiatan-kegiatan penting aset dilakukan seperti pada periode rekonsiliasi aset, sensus aset, atau pemeriksaan oleh BPK. Dan tidak semua satuan pendidikan memperoleh tunjangan tambahan sukarela dari Kepala Sekolah. Hal ini tentu saja dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan di antara para pengurus barang karena pemberian kompensasinya tidak transparan dan belum terstandarisasi dengan baik.

Gap kedua adalah adanya kesenjangan dengan tugas dan fungsi lainnya dalam struktur tata usaha satuan pendidikan, contoh posisi sebagai Bendahara. Berdasarkan Instruksi Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 173 Tahun 2014, pemberian tunjangan hanya diberikan kepada Bendahara Penerimaan, Bendahara Pengeluaran, Bendahara Penerimaan Pembantu, Bendahara Pengeluaran Pembantu, serta Pengurus Barang dan Penyimpan Barang pada jenjang kedinasan

Struktural. Sedangkan untuk jabatan posisi pengurus barang Fungsional di satuan pendidikan negeri yang notabene dijabat oleh guru-guru tidak memperoleh kompensasi/tunjangan tambahan sehingga hal ini berpotensi mengurangi daya tarik, motivasi, dan kecemburuan pengurus barang.

Gap ketiga adalah kurangnya penghargaan non-finansial atau *recognition* yang formal dan sistematis bagi pengurus barang yang menunjukkan kinerja pengelolaan aset yang sangat baik. Padahal, pengakuan dan penghargaan non-materiil juga dapat menjadi bentuk kompensasi yang efektif yang dapat mempengaruhi kinerja pengurus barang dalam mengelola aset sekolah.

Inisiatif Pemprov DKI Jakarta untuk mengembangkan dan mengimplementasikan sistem informasi JakAset adalah langkah yang sangat positif dan strategis dalam pengelolaan aset daerah guna membantu kinerja pengurus barang. Namun, seperti sistem informasi lainnya, meskipun JakAset memiliki banyak potensi positif, terdapat beberapa celah kekurangan atau area yang masih perlu diperhatikan atau dikembangkan. JakAset masih sangat bergantung pada akurasi data aset yang diinput secara manual oleh pengurus barang. Hal ini justru mengurangi keandalan data menjadi tidak akurat dan tidak *up-to-date*. Hal ini menyulitkan perencanaan kebutuhan, pemeliharaan, dan pengawasan aset secara efektif karena proses penginputan data dan informasi aset pada sistem informasi JakAset dinilai menjadi pekerjaan "tambahan" bagi pengurus barang yang baru dikerjakan setelah pekerjaan mengajar pengurus barang sebagai guru selesai dilakukan.

Turnover pengurus barang yang tinggi menyebabkan pengurus barang yang menjabat mungkin belum mendapatkan pelatihan yang memadai dalam penggunaan sistem informasi aset, sehingga potensi sistem tidak dimanfaatkan secara maksimal.

Sebagai konsekuensi dari potensi kesenjangan dalam kompensasi dan penggunaan sistem informasi aset, kinerja pengurus barang di satuan pendidikan negeri DKI Jakarta belum sepenuhnya optimal. Salah satu indikasinya adalah catatan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terkait perlunya peningkatan akuntabilitas aset oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta terkait asal perolehan, pencatatan, pemeliharaan, legalitas, dan pengamanan aset. Catatan BPK didasari banyaknya temua-temuan dilapangan, seperti tidak tertibnya penatausahaan aset tetap dan persediaan pada satuan pendidikan. Dari hasil audit BPK atas laporan keuangan Tahun Anggaran 2023, masih banyak ditemukan pengelolaan aset yang belum sesuai dengan ketentuan, ini ditunjukkan dengan jumlah jurnal koreksi sebanyak 216 jurnal koreksi aset yang sebagian besar pada Satuan Pendidikan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yang diambil yaitu "**Pengaruh Kompensasi Dan Penggunaan Sistem Informasi Aset Terhadap Kinerja Pengurus Barang Di Satuan Pendidikan DKI Jakarta**".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan menganalisis data secara numerik. Dalam hal ini, ingin menguji hubungan antara variabel-variabel seperti kompensasi, penggunaan sistem informasi aset, dan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Solimun, Armanu, & Fernandes pada tahun 2018 yang dikutip dalam buku Imam Santoso & Harries Madiistriyatno metode kuantitatif adalah ilmu dan keterampilan tentang cara mengumpulkan, menganalisis data, dan memahami hasil analisis agar memperoleh informasi untuk memikat kesimpulan serta pengambilan keputusan

ANALISA DAN PEMBAHASAN**Deskripsi Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini dilakukan survei terhadap pengurus barang di Satuan Pendidikan DKI Jakarta, yaitu dengan menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan persepsi dan sikap responden sebagai obyek penelitian, 327 kuesioner disebar pada responden. Data tersebut berasal dari kuesioner yang terdiri dari pernyataan berkenaan dengan kompensasi, penggunaan sistem informasi aset dan kinerja.

Analisis Penelitian**Uji Validitas dan Reliabilitas****Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang dipakai dalam penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan taraf kepercayaan (*significance level*) sebesar $\alpha = 0,05$. Sedangkan untuk menghasilkan indeks atau angka koefisien validitas menggunakan program *SPSS Versi 25*. Suatu instrumen dikatakan valid jika telah memenuhi syarat minimal atau nilai significant hitungan *SPSS* $< 0,05$.

1. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Tabel 3. 1 Uji Validitas Kompensasi

Correlations				
No	Pertanyaan		Kompensasi	Validitas
1	Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan saya sebagai pengurus barang	Pearson Correlation	.704**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
2	Saya merasa gaji pokok yang diberikan oleh instansi sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya	Pearson Correlation	.682**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
3	Tunjangan fungsional/ kinerja yang saya terima sudah memadai.	Pearson Correlation	.673**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
4	Pemberian tunjangan kinerja memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	Pearson Correlation	.496**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
5	Saya merasa sistem pemberian tunjangan sudah transparan dan adil	Pearson Correlation	.705**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
6	Saya mendapatkan insentif atau bonus atas pencapaian kinerja pengelolaan aset yang baik	Pearson Correlation	.738**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	

7	Adanya insentif atau bonus mendorong saya untuk lebih akurat dalam mengelola aset	Pearson Correlation	.488**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
8	Sistem pemberian insentif atau bonus jelas dan mudah dipahami	Pearson Correlation	.702**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
9	Saya pernah menerima penghargaan non-finansial atas kinerja saya sebagai pengurus barang	Pearson Correlation	.680**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
10	Saya merasa atasan memberikan apresiasi yang cukup terhadap hasil kerja saya	Pearson Correlation	.709**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
11	Penghargaan yang diberikan membuat saya merasa termotivasi	Pearson Correlation	.615**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
12	Atasan memberikan dukungan yang saya butuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas pengelolaan aset	Pearson Correlation	.591**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
13	Saya merasa kompensasi yang saya terima adil dibandingkan dengan rekan kerja lain dengan tanggung jawab serupa di satuan pendidikan ini	Pearson Correlation	.806**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
14	Kompensasi yang saya terima sebanding dengan pengurus barang di satuan pendidikan negeri lain di DKI Jakarta	Pearson Correlation	.822**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
15	Secara keseluruhan, saya merasa kompensasi yang saya terima saat ini sudah adil	Pearson Correlation	.857**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
16	Kompensasi	Pearson Correlation	1	
		Sig. (2-tailed)		
		N	327	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				

Sumber pengolahan data SPSS Versi 25, 2025

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel Kompensasi memiliki nilai significant $< 0,005$ berdasarkan kolom *total pearson correlation*, sehingga dapat disimpulkan bahwa 15 indikator pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Aset

Tabel 3. 2 Uji Validitas Sistem Informasi Aset

Correlations				
No	Pertanyaan		Sistem Informasi Aset	Validitas
1	Saya mengakses sistem informasi aset dalam aktivitas kerja sehari-hari	Pearson Correlation	.642**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
2	Saya menggunakan sistem informasi aset secara rutin untuk mencatat atau mencari data	Pearson Correlation	.678**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
3	Saya merasa sistem ini sangat diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan saya	Pearson Correlation	.699**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
4	Saya menghabiskan waktu yang cukup lama untuk berinteraksi dengan sistem informasi aset setiap kali menggunakannya	Pearson Correlation	.343**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
5	Sebagian besar waktu kerja saya terkait pengelolaan aset dihabiskan untuk menggunakan sistem	Pearson Correlation	.370**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
6	Saya menggunakan sebagian besar fitur yang tersedia di sistem informasi aset	Pearson Correlation	.689**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
7	Saya memanfaatkan berbagai modul dalam sistem informasi aset untuk mendukung pekerjaan saya	Pearson Correlation	.687**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
8	Sistem informasi aset adalah alat utama yang saya gunakan untuk menyelesaikan tugas saya	Pearson Correlation	.688**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
9	Sistem ini mudah digunakan dan memiliki antarmuka yang ramah pengguna	Pearson Correlation	.833**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
10	Sistem ini memiliki waktu respon yang cepat saat digunakan	Pearson Correlation	.782**	Valid

		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
11	Sistem informasi aset mudah dipelajari cara pengoperasiannya	Pearson Correlation	.813**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
12	Sistem ini stabil dan dapat diandalkan	Pearson Correlation	.753**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
13	Instruksi penggunaan sistem ini cukup jelas	Pearson Correlation	.846**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
14	Saya merasa mudah dalam mengoperasikan sistem informasi aset	Pearson Correlation	.855**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
15	Sistem informasi aset jarang mengalami error atau bug yang mengganggu pekerjaan saya	Pearson Correlation	.619**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
16	Informasi yang dihasilkan oleh sistem ini akurat dan bebas dari kesalahan	Pearson Correlation	.713**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
17	Informasi dari sistem mudah dipahami dan relevan dengan pekerjaan saya	Pearson Correlation	.851**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
18	Sistem informasi aset memberikan gambaran yang jelas dan akurat tentang kondisi aset	Pearson Correlation	.844**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
19	Informasi yang dihasilkan oleh sistem dapat diandalkan untuk pengambil keputusan	Pearson Correlation	.829**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
20	Saya mendapatkan bantuan teknis dengan cepat saat mengalami kendala dalam menggunakan sistem	Pearson Correlation	.774**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
21	Dokumentasi atau panduan penggunaan sistem mudah diakses dan dimengerti	Pearson Correlation	.832**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
22		Pearson Correlation	.788**	Valid

	Materi pelatihan atau panduan penggunaan sistem mudah diakses	Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
23	Saya tidak membutuhkan waktu yang lama untuk memahami fungsi-fungsi dasar sistem	Pearson Correlation	.695**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
24	Sistem Informasi Aset	Pearson Correlation	1	
		Sig. (2-tailed)		
		N	327	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				

Sumber pengolahan data SPSS Versi 25, 2025

Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai sig-(2-tailed) antara tiap-tiap item dengan total 23 item pertanyaan untuk instrumen Sistem Informasi Aset dibawah 0,05 sebanyak 23 item pertanyaan maka dinyatakan valid.

3. Uji Validitas Variabel Kinerja

Tabel 3. 3 Uji Validitas Kinerja

Correlations				
No	Pertanyaan		Kinerja	Validitas
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penggunaan waktu dan sumber daya seminimal mungkin	Pearson Correlation	.658**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak membuang waktu atau melakukan pekerjaan ulang	Pearson Correlation	.688**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
3	Pekerjaan inventarisasi aset saya selesai sesuai dengan frekuensi yang diinstruksikan	Pearson Correlation	.767**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
4	Volume pekerjaan pengelolaan aset yang saya tangani dapat diselesaikan tepat waktu	Pearson Correlation	.766**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
5	Saya mencapai target atau tujuan kerja yang telah ditetapkan	Pearson Correlation	.789**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
6	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan	Pearson Correlation	.811**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	

7	Laporan aset yang saya hasilkan selalu menunjukkan informasi yang tepat	Pearson Correlation	.839**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
8	Melalui pengelolaan saya, aset-aset tidak banyak yang menganggur	Pearson Correlation	.756**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
9	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja saya	Pearson Correlation	.816**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
10	Saya memeriksa kembali hasil kerja sebelum diserahkan	Pearson Correlation	.808**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
11	Semua informasi yang diperlukan terkait aset tercatat dengan lengkap di sistem atau dokumen	Pearson Correlation	.812**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
12	Laporan yang saya buat memuat data yang diminta	Pearson Correlation	.833**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
13	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal atau tenggat waktu yang ditentukan	Pearson Correlation	.809**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
14	Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	Pearson Correlation	.801**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
15	Saya memastikan semua laporan yang menjadi tanggung jawab saya tidak pernah terlambat	Pearson Correlation	.827**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
16	Permintaan data aset selalu dapat saya penuhi dalam waktu singkat	Pearson Correlation	.785**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
17	Tugas-tugas saya sebagai pengurus barang jarang tertunda	Pearson Correlation	.800**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
18	Saya secara proaktif melakukan pengecekan fisik aset	Pearson Correlation	.797**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	

19	Saya cepat menindaklanjuti masalah terkait aset (misalnya, aset hilang, rusak, atau perlu perbaikan)	Pearson Correlation	.754**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
20	Saya aktif melakukan upaya pencegahan untuk menjaga keamanan aset satuan pendidikan dari kehilangan atau kerusakan	Pearson Correlation	.763**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
21	Saya selalu siap memberikan informasi aset yang dibutuhkan	Pearson Correlation	.851**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
22	Saya selalu memastikan aset di satuan pendidikan digunakan secara optimal	Pearson Correlation	.824**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	327	
23	Kinerja	Pearson Correlation	1	
		Sig. (2-tailed)		
		N	327	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber pengolahan data SPSS Versi 25, 2025

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel Kinerja memiliki nilai signifikan $< 0,005$ berdasarkan kolom *total pearson correlation*, sehingga dapat disimpulkan bahwa 22 indikator dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kekonsistenan tanggapan responden terhadap item pernyataan angket berdasarkan pemahaman responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diajukan. Uji Reliabilitas dilakukan dengan metode *alpha*. Suatu instrument dikatakan *reliable* bila memiliki keandalan atau *alpha* sebesar 0.6.

1. Uji Reliabilitas Kompensasi

Berikut ini adalah hasil dari *output* komputer program *SPSS Versi 25* mengenai uji reliabilitas untuk instrumen Kompensasi.

Tabel 3. 4 Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	15

Sumber pengolahan data SPSS Versi 25, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel kompensasi, kelima belas item indikator memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,918 yaitu lebih besar dari 0,6 dan dinyatakan reliabel.

2. Uji Reliabilitas Sistem Informasi Aset

Berikut ini adalah hasil dari *output* komputer program *SPSS Versi 25* mengenai uji reliabilitas untuk instrument Sistem Informasi Aset.

Tabel 3. 5 Uji Reliabilitas Sistem Informasi Aset

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.957	23

Sumber pengolahan data SPSS Versi 25, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Sistem Informasi Aset, Duapuluh tiga item indikator memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,957 yaitu lebih besar dari 0,6 dan dinyatakan reliabel.

3. Uji Reliabilitas Kinerja

Berikut ini adalah hasil dari *output* komputer program *SPSS Versi 25* mengenai uji reliabilitas untuk instrument kinerja.

Tabel 3. 6 Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.970	22

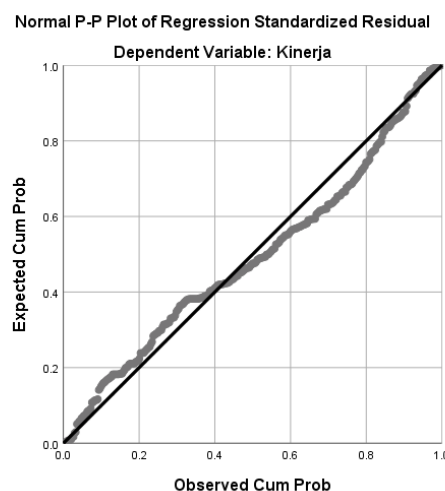
Sumber pengolahan data SPSS Versi 25, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel kinerja, Duapuluh dua item indikator memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,970 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

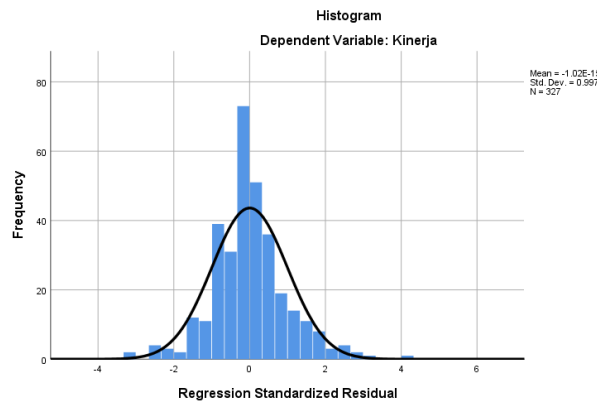
Uji Normalitas

Pengujian Normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi Dari suatu data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi linear berganda. Uji Normalitas dapat dilihat dari kurva Histogram dan grafik Normal P-P plot.



Gambar 3. 1 Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P-P plot

Pada gambar Normal PP Plot of Regression diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi Normalitas



Gambar 3. 2 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Pada gambar diatas dapat dilihat grafik Histogram dimana grafik memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah berdistribusi normal. sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. 7 Hasil Uji Multikolinieritas

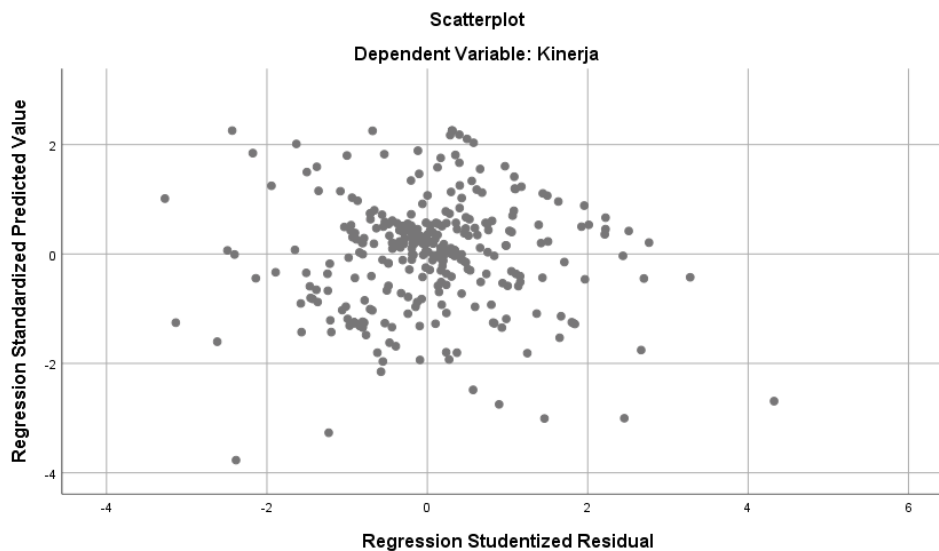
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22,124	2,988		7,405	0,000		
	Kompensasi	0,041	0,045	0,038	0,919	0,359	0,756	1,323
	Sistem Informasi Aset	0,716	0,039	0,749	18,327	0,000	0,756	1,323

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber pengolahan data SPSS Versi 25, 2025

Jika VIF (variance inflation factor) dibawah atau < 10 dan Tolerance Value diatas $> 0,1$ maka tidak multikolinieritas.berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF variabel Kompensasi (X1) dan variabel Sistem Informasi Aset (X2) adalah $1,323 < 10$ dan nilai Tolerance value $0,756 > 0,1$ maka data diatas tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. 8 Hasil Uji Autokorelasi - Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769a	.591	.588	8.123	1.867
a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Aset, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber pengolahan data SPSS Versi 25, 2025

Dari output SPSS diatas diketahui bahwa :

1. Uji Statistik

$$DW = 1.867$$

$$dl = 1,3212$$

$$du = 1,5770$$

$$(4-dl) = 2,678$$

$$(4-du) = 2,423$$

Nilai DW terletak diantara du dan (4-du)

2. Keputusan

Hasil perhitungan diatas bahwa nilai DW sebesar 1.867 terletak diantara nilai du dan (4-du) sebesar 1,5770 dan 2,423 ($du < DW < 4-du$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Interpretasi Data**Analisis Regresi Linier Sederhana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pengurus Barang Di Satuan Pendidikan DKI Jakarta****Tabel 3. 9 Analisis Regresi Linier Sederhana Kompensasi Terhadap Kinerja**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	64.488	2.697		23.907	.000
	Kompensasi	.444	.055	.408	8.048	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber pengolahan data SPSS Versi 25, 2025

Persamaan Regresi: $y = a + bx_1$

y = variabel Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (pengaruh)

x₁ = variabel Kompensasi

diperoleh hasil: $y = 64,488 + 0,444 x_1$

artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai kompensasi sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai kinerja sebesar 64,488 + 0,444 sama dengan sebesar 64,932.

Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kinerja Pengurus Barang Di Satuan Pendidikan DKI Jakarta

Koefisien determinasi berfungsi untuk melihat seberapa besar variabel-variabel bebas mampu memberikan penjelasan mengenai variabel terikat maka perlu dicari nilai koefisien determinasi. Hasil *output* dari program SPSS Versi 25 mengenai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 10 Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kinerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408 ^a	.617	.611	11.574

a. Predictors: (Constant), Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber pengolahan data SPSS Versi 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan didapatkan angka koefisien determinasi (R Square) Sebesar 0,617. Hal ini berarti bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh sebesar 61,4% terhadap Kinerja.

Uji Hipotesis (Uji T)

Tabel 3. 11 Uji t Kompensasi Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	64.488	2.697		23.907	.000
	Kompensasi	.444	.055	.408	8.048	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber pengolahan data SPSS Versi 25, 2025

Berdasarkan tabel uji t (coefficient) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja.

Analisi Regresi Linier Sederhana Pengaruh Sistem Informasi Aset Terhadap Kinerja Pengurus Barang Di Satuan Pendidikan DKI Jakarta

Tabel 3. 12 Analisis Regresi Linier Sistem Informasi Aset Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,545	2,952		7,637	0,000
	Sistem Informasi Aset	0,734	0,034	0,768	21,605	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber pengolahan data SPSS Versi 25, 2025

Persamaan Regresi: $y = a + bx^2$

y = variabel Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (pengaruh)

x1 = variabel Sistem Informasi Aset

diperoleh hasil: $y = 22.545 + 0,734 X_2$,

artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai Sistem Informasi Aset sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai Kinerja sebesar $22.545 + 0,734$ sama dengan sebesar 23,279

Koefisien Determinasi Sistem Informasi Aset Terhadap Kinerja

Koefisien determinasi berfungsi untuk melihat seberapa besar variabel-variabel bebas mampu memberikan penjelasan mengenai variabel terikat maka perlu dicari nilai koefisien determinasi. Hasil *output* dari program *SPSS Versi 25* mengenai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 13 Koefisien Determinasi Sistem Informasi Aset Terhadap Kinerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.690	.688	8.121
a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Aset				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber pengolahan data SPSS Versi 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan didapatkan angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,690. Hal ini berarti bahwa variabel sistem informasi aset pengaruh sebesar 69% terhadap kinerja.

Uji Hipotesis (Uji T)

Tabel 3. 14 Uji t Sistem Informasi Aset Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,545	2,952		7,637	0,000
	Sistem Informasi Aset	0,734	0,034	0,768	21,605	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber pengolahan data SPSS Versi 25, 2025

Berdasarkan tabel uji t (coefficient) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat dampak sistem informasi aset terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan sistem informasi aset terhadap kinerja.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. 15 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,124	2,988		7,405	0,000
	Kompensasi	.343	.050	.441	1.868	.000
	Sistem Informasi Aset	0,716	0,039	0,749	18,327	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber pengolahan data SPSS Versi 25, 2025

Persamaan Regresi: $y = a + bx_1 + cx_2$

y = variabel Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (pengaruh) x1

x 1 = variabel Kompensasi

c = Koefisien Regresi (pengaruh) x2

x 2 = variabel Sistem Informasi Aset

diperoleh hasil: $y = 22.124 + 0.343 x_1 + 0.716 x_2$

artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai kompensasi sebesar 1 secara bersama sama setiap kenaikan dan penurunan sistem informasi aset sebesar 1 diikuti pula kenaikan atau penurunan nilai kinerja sebesar $22.124 + 0.343 + 0.716$ sama dengan sebesar 23,183.

Koefisien Determinasi Kompensasi dan Sistem Informasi Aset Terhadap Kinerja

Tabel 3. 16 Koefisien Determinasi Kompensasi dan Sistem Informasi Aset Terhadap Kinerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769a	.691	.688	8.123
a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Aset, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber pengolahan data SPSS Versi 25, 2025

Besar pengaruh = Koefisien Determinasi, $KD = R^2 \times 100\% = 0,691 \times 100\% = 69,1\%$

Uji Hipotesis (Uji F)

Tabel 3. 17 UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30837,241	2	15418,621	233,697	.000 ^b
	Residual	21376,520	324	65,977		
	Total	52213,761	326			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Aset, Kompensasi						

Sumber pengolahan data SPSS Versi 25, 2025

Berdasarkan tabel ANOVA diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh kompensasi dan sistem informasi aset secara simultan terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan sistem informasi aset terhadap kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pengurus Barang Di Satuan Pendidikan DKI Jakarta

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pengurus Barang Di Satuan Pendidikan DKI Jakarta. Dapat dilihat dari tabel uji t (coefficient) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja sebesar 69,1%. Hal ini sejalan dengan

penelitian Mita Arlini, Darwanis & Syukriy Abdullah (2020) Kompensasi dan sistem informasi secara **simultan & parsial** berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan aset.

Pengaruh Sistem Informasi Aset Terhadap Kinerja Pengurus Barang Di Satuan Pendidikan DKI Jakarta

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi aset berpengaruh terhadap kinerja Pengurus Barang Di Satuan Pendidikan DKI Jakarta. Dapat dilihat pada tabel uji t (coefficient) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh sistem informasi aset terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan sistem informasi aset terhadap kinerja sebesar 69%. Hal ini sejalan dengan penelitian Mazita Kurnia Putri & Nur Handayani (2020) Kompensasi dan sistem informasi akuntansi berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Sistem Informasi Aset Terhadap Kinerja Pengurus Barang Di Satuan Pendidikan DKI Jakarta

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dan sistem informasi aset terhadap kinerja Pengurus Barang Di Satuan Pendidikan DKI Jakarta, artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan sistem informasi aset terhadap kinerja sebesar 69,1%. Hal ini sejalan dengan penelitian Mita Arlini, Darwanis & Syukriy Abdullah (2020) Kompensasi dan sistem informasi secara **simultan & parsial** berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan aset.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Sistem Informasi Aset Terhadap Kinerja Pengurus Barang Di Satuan Pendidikan DKI Jakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Pengurus Barang Di Satuan Pendidikan DKI Jakarta sebesar 61,4% dan sisanya dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak diteliti. Mita Arlini, Darwanis & Syukriy Abdullah (2020) Kompensasi dan sistem informasi secara **simultan & parsial** berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan aset.
2. Sistem Informasi Aset memiliki pengaruh terhadap kinerja Pengurus Barang Di Satuan Pendidikan DKI Jakarta sebesar 69% dan sisanya dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini sejalan dengan penelitian Mazita Kurnia Putri & Nur Handayani (2020) Kompensasi dan sistem informasi akuntansi berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi dan Sistem Informasi Aset memiliki pengaruh secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pengurus Barang Di Satuan Pendidikan DKI Jakarta sebesar 69,2% dan sisanya dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini sejalan dengan penelitian Mita Arlini, Darwanis & Syukriy Abdullah (2020) Kompensasi dan sistem informasi secara **simultan & parsial** berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan aset.

Saran

Berdasarkan dari kesimpulan di atas maka penulis memeberikan beberapa saran :

1. Menyusun dan mengimplementasikan sistem kompensasi berbasis kinerja yang terstruktur, dengan indikator yang objektif seperti volume pekerjaan, akurasi data inventaris, dan kepatuhan terhadap prosedur. Sistem ini sebaiknya didukung dengan pedoman baku dan dilengkapi dengan mekanisme evaluasi rutin, agar kompensasi diberikan secara adil dan transparan.
2. Membangun kebijakan distribusi insentif yang jelas dan terdokumentasi, serta melibatkan perwakilan dari pengurus barang dalam proses perumusannya. Selain itu,

perlu ada transparansi dalam proses pemberian insentif serta sistem pelaporan dan pengaduan yang memungkinkan karyawan menyampaikan ketidakpuasan atau ketidaksesuaian secara formal.

3. Melakukan pelatihan dan pendampingan berkala kepada seluruh satuan pendidikan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan dalam penggunaan sistem informasi. Pemerintah daerah atau instansi terkait juga perlu melakukan monitoring dan evaluasi atas penerapan sistem di masing-masing satuan pendidikan, serta menyediakan dukungan teknis yang merata.

DAFTAR PUSTAKA

- Agriel Puji Damayanti, S. S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS*, Vol 2, No 1, 155-168.
- Anastasia Diana, L. S. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi, Perancangan, Prosedur dan Penerapan*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Astuti, A. (2018). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Syariah di Surakarta). Surakarta: Skripsi.
- Dani Sopian, W. S. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (jurnal Sains Manajemen & Akuntansi)* Volume XI No.2/November/2019, 1-14.
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group). *Jurnal Nominal/Volume 1 Nomor 1*, 1- 21
- Ferdianus. (2013). Analisis manajemen aset tetap untuk menghasilkan data yang andal. CV. Alfabet: Bandung
- Harries Madiistriyatno & Dudung Hadiwijaya. (2020). *Generasi Milenial : Tantangan Membangun Komitmen Kerja/Bisnis dan Adversity Quotient (AQ) (Cetakan I)*. Indigo Media
- Hidayati. Y. (2016). Pengaruh Siklus Pengelolaan Barang Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi*, 8(1).
- Ieke Sartika Iriany, Iis Zilfah Adnan, & Yowan Rachmawati. (2020). Implementasi Kebijakan Sistem Zonasi Penerimaan Peserta Didik Baru di Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 11(2), 15–20.
- Imam Santoso dan Harries Madiistriyatno, (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Indigo Media
- Kadarisman, Muh. (2012) *Manajemen Kompensasi*. Rajawali Press.
- M. Yusuf. 2010. *Komunikasi Instruksional teori dan praktek*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Simanjuntak, J. Payaman. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta:Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta. BPFE.

Rillya, A. Victor, P.K. Hendra, N. (2018). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di pt. Air manado. Jurnal EMBA, 6(4), 2303-1174.