



Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap kinerja Pegawai Puskesmas di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi

The Influence of Accounting Information Systems on the Performance of Community Health Center Employees in the Pekanbaru City Government Environment with Organizational Culture as a Moderating Variable

Ricardo^{1*}, Wen Via Trisna²

¹²Universitas Hang Tuah Pekanbaru, Program Studi Rekam medis dan Ilmu Kesehatan,
Jl. Mustafa Sari No 5, Tangkerang Selatan Pekanbaru

Email: *ricardo@htp.ac.id

Article Info

Article history:

Received: 18 Oktober 2023

Accepted: 20 Januari 2024

Published: 20 Januari 2024

Keywords: *employee performance; accounting information systems; organizational culture*

DOI: [10.37859/jae.v13i2.6077](https://doi.org/10.37859/jae.v13i2.6077)

JEL Classification:

Abstrak

Kinerja pegawai dan pencapaian tujuan dari suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Metode penelitian yang digunakan pendekatan kuantitatif, yang berdasarkan filsafat positivisme yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini menggunakan dua jenis regresi yaitu *multiple Regression Analysis* dan *Moderated Regression Analysis*. Dari hasil uji yang dilakukan Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t dapat disimpulkan bahwa interaksi variabel Sistem Informasi Akuntansi dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Employee performance and achievement of the goals of an organization are greatly influenced by the success of employees in carrying out their duties. The research method used is a quantitative approach, which is based on the philosophy of positivism used on certain populations or samples. This research uses two types of regression, namely multiple regression analysis and moderated regression analysis. The test results of tests carried out by the Accounting Information System it does not have a significant effect on Employee Performance. This means that the Accounting Information System variable has no significant effect on employee performance. It can be concluded that the interaction of the Accounting Information System variables and organizational culture has no significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai dan pencapaian tujuan dari suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Begitu juga didalam pemerintahan daerah, kinerja ditentukan dari hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pemerintah daerah dan unit kerja seperti Rumah Sakit dan Puskesmas. Kinerja pegawai diidentifikasi sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, L.P, 2012). Kinerja pegawai sangat diperlukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan pegawai didalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu perlu adanya penentuan kriteria yang jelas dan terukur yang telah ditetapkan secara bersama-sama serta dijadikan sebagai acuan. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hakim, A. F., Kusuma, A. R., & Rande, S. 2019), menyatakan bahwa kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Ngebu, W. D., Sintaasih, D. K., & Subudi, M. 2018), menyatakan bahwa kompetensi dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sistem informasi akuntansi yang handal merupakan cara meningkatkan kinerja pegawai. Karena suatu sistem informasi akuntansi dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan penting didalam suatu pemerintah atau organisasi. Sistem informasi akuntansi (SIA) merupakan suatu kerangka pengkoordinasian sumber daya untuk mengkonversi input berupa data ekonomik menjadi keluaran berupa informasi keuangan yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan suatu entitas dan menyediakan informasi akuntansi bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Sebagai pengolah transaksi, sistem informasi akuntansi berperan mengatur dan mengoperasionalkan semua aktivitas transaksi suatu perusahaan.

Penerapan sistem informasi akuntansi di unit kerja pada Pemerintah Daerah dapat memberi nilai tambah bagi pengguna dalam bentuk penyediaan berbagai informasi keuangan untuk kegiatan perencanaan, Penganggaran pelaksanaan dan pelaporan, pengendalian, dan pengambilan keputusan pemerintah yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pemerintah secara keseluruhan.

Selain sistem informasi akuntansi, budaya organisasi juga diyakini sebagai salah satu faktor penting yang membentuk karakter suatu pemerintah dan perlu ditelusuri dalam kaitannya dengan kinerja organisasi. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku dan diikuti oleh para anggota dalam organisasi (Yamin, Muh. 2014).

Pemanfaatan teknologi informasi akuntansi dalam pengelolaan keuangan di puskesmas merupakan salah satu indikator dalam peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas. Puskesmas sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) adalah unit organisasi yang mempunyai fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat. Dilingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru terdapat dua puluh dua (22) Puskesmas yang berstatus BLUD. Untuk memudahkan pekerjaan di puskesmas yang ada di Kota Pekanbaru dalam pelaksanaan aktifitas keuangan dan pelaporan pegawai puskesmas diharapkan dapat memanfaatkan dan menggunakan teknologi informasi yaitu sistem informasi akuntansi agar pelaporan keuangan dapat tepat waktu, relevan, andal dan dapat di pertanggungjawabkan. Budaya organisasi merupakan parameter penting dalam kelangsungan suatu organisasi (Kwarteng, A., & Aveh, F. 2018). Menurut (Maamari, B. E., & Saheb, A. 2018), budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, asumsi dan norma yang berlaku untuk melakukan kegiatan di suatu organisasi. Budaya organisasi yang menyenangkan dan selaras dengan tujuan organisasi sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan faktor pendorong kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkup Pemerintah Daerah dan juga organisasi kesehatan. Budaya organisasi sebagai

seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ainanur, & T., S. 2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian tersebut juga didukung oleh peneliti (Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. 2018) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja secara positif.

Rumusan masalah dalam penelitian ini apakah sistem informasi akuntansi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di puskesmas di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru, dan bagaimana budaya organisasi memoderasi hubungan antara sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai puskesmas di lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji dan menganalisa pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai dan budaya organisasi memoderasi hubungan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai di puskesmas yang ada di Kota Pekanbaru. Urgensi penelitian ini bagaimana sebuah sistem informasi akuntansi mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas di Kota Pekanbaru dan bagaimana budaya organisasi memoderasi hubungan antara sistem informasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan karena masih kurangnya jumlah pegawai Puskesmas dilingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru yang berlatar belakang pendidikan selain tenaga kesehatan dalam menunjang aktifitas organisasi kesehatan. Puskesmas di Kota Pekanbaru berstatus Badan layanan Umum Daerah (BLUD) yang mempunyai kewenangan penuh dalam pengelolaan keuangan. Dalam menunjang aktifitas pengelolaan keuangan tersebut tentunya puskesmas mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten dalam mengelola keuangan puskesmas, handal yang dapat memanfaatkan teknologi informasi dengan baik.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. yang berdasarkan filsafat positivisme yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian kuantitatif/ statistik (Sugiyono. 2017). Data-data yang diperoleh kemudian diolah ke dalam bentuk analisis statistik untuk menguji hipotesis yang menjelaskan hubungan antar variabel. Dan juga menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA) untuk menguji hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang diperkuat atau diperlemah dengan adanya variabel pemoderasi.

Penelitian ini dilaksanakan di dua puluh dua (22) Puskesmas dilingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru. Pada penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau sumber pertama (Sugiyono. 2017). Data primer ini diperoleh melalui survey lapangan dengan menyebarkan kuesioner. Sumber data dalam penelitian ini adalah responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan peneliti baik dalam bentuk tertulis maupun lisan, dalam hal ini adalah pegawai puskesmas di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru.

Populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Puskesmas, Kepala Tata Usaha, Bendahara Pengeluaran Puskesmas dan Bendahara Penerimaan Puskesmas. Untuk menentukan sampel, peneliti menggunakan teknik sensus. (Sugiyono. 2017), Sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah Kepala Puskesmas, Kepala Tata Usaha, Bendahara Pengeluaran Puskesmas dan Bendahara Penerimaan Puskesmas yang ada di Kota Pekanbaru.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan kuisisioner. Metode kuisisioner adalah suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan responden merespon daftar pertanyaan atau pernyataan tersebut. Kuisisioner yang

digunakan disini adalah model tertutup karena jawaban telah disediakan. Pengukuran yang digunakan adalah skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban. Pengukuran yang digunakan adalah skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

- SS** : Sangat Setuju (nilai = 5)
S : Setuju (nilai = 4)
RR : Ragu-ragu (nilai = 3)
TS : Tidak Setuju (nilai = 2)
STS : Sangat Tidak Setuju (nilai = 1)

Definisi operasional dari masing-masing variabel merupakan definisi yang dijadikan sebagai dasar untuk menentukan besarnya nilai dari masing-masing variabel baik variabel dependen yaitu akuntabilitas kinerja pegawai (Y) dan variabel independen yaitu Sistem Informasi Akuntansi (X) budaya organisasi sebagai pemoderasi (Z).

Penelitian ini menggunakan teknis analisis regresi. Analisis regresi selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan independen (Imam Ghazali, 2013). Penelitian ini menggunakan dua jenis regresi yaitu multiple regression analysis dan Moderated Regression Analysis. Uji interaksi atau sering disebut juga *Moderated Regression Analysis* (MRA) yang merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen).

Persamaan regresi untuk menguji hipotesis 1, dan hipotesis 2 menggunakan multiple regression analysis. Adapun model persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Akuntabilitas Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Sistem Informasi Akuntansi

X1= Sistem Informasi Akuntansi

e = error

Analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA) adalah menguji hubungan kausal antara variabel independen dengan variabel dependen yang diperkuat atau diperlemah dengan adanya variabel pemoderasi.

Pengujian untuk hipotesis 2, menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) (Ghozali, 2012). Persamaan *Moderated Regression Analysis* (MRA) pada penelitian ini sebagai berikut:

Persamaan untuk Hipotesis ke 2 (H2)

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

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z + \beta_3 (X_1 * Z) + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi

X1 = Sistem Informasi Akuntansi

X1*Z = Interaksi antara Sistem Informasi akuntansi dan Budaya organisasi

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar	88	100 %
Kuesioner yang kembali	88	100 %
Kuesioner yang tidak kembali	0	0
Kuesioner yang tidak dapat dianalisis	0	0
Kuesioner yang tidak dapat dianalisis	88	100 %

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 88 kuesioner yang disebar, semuanya (100%) dikembalikan dalam keadaan baik dan layak untuk diolah. Selanjutnya dilakukan analisa karakteristik dari masing-masing responden tersebut.

Tabel 2. Distribusi Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	25 – 35 tahun	21	23,86%
2.	36 – 45 tahun	44	50,00%
3.	≥ 46 tahun	23	26,14%

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden lebih banyak berusia diantara 36 – 45 tahun dengan persentase sebesar 48,86% atau sebanyak 44 orang, berusia diatas 46 tahun dengan persentase sebesar 27,27% atau sebanyak 23 orang dan berusia diantara 25 – 35 tahun dengan persentase sebesar 23,86% atau sebanyak 21 orang. Banyaknya pegawai dengan rentang usia diantara 36 – 45 tahun menunjukkan bahwa pada usia tersebut pegawai masih memiliki kinerja yang baik, hal ini dikarenakan dengan semakin lama masa kerja seseorang maka semakin banyak pengalaman kerja yang didapat sehingga jabatan yang dipangku saat ini dipercayakan kepadanya. Sedangkan rentang usia 25 – 35 tahun adalah usia yang dianggap sangat produktif dan mampu menghasilkan kinerja yang baik, namun belum dianggap mampu untuk memegang suatu jabatan. Kemungkinan disebabkan oleh factor lain diantaranya masih belum menunjukkan prestasi kerja yang cukup baik atau belum memenuhi kriteria dalam memegang jabatan tertentu. Untuk usia diatas 46 tahun adalah usia dimana seorang pegawai telah memiliki pengalaman yang tidak sedikit dan masih dipercayakan untuk memangku suatu jabatan dikarenakan prestasi kerja yang baik.

Tabel 3. Distribusi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	8	9,09%
2.	Perempuan	80	90,91%

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden pada umumnya responden berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 80 orang atau sebesar 90,91% dan selebihnya adalah responden berjenis kelamin laki laki sebanyak 8 orang atau 9,09%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

Tabel 4. Distribusi Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA	7	7,95%
2.	D3	33	37,50%
3.	S1	37	42,05%
4.	S2	11	12,50%

Sumber: Data Olahan, 2023

Tabel 5. Distribusi Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	1 s/d 5 Tahun	16	18,18 %
2.	6 s/d 10 Tahun	11	12,50 %
3.	11 s/d 15 Tahun	36	40,91 %
4.	16 Tahun keatas	25	28,41 %

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan pegawai Puskesmas yang ada di Kota Pekanbaru masa kerja paling banyak 11 sampai dengan 15 tahun yaitu sebanyak 36 orang pegawai. Masa 16 tahun keatas sebanyak 25 orang, masa kerja 1 sampai dengan 5 tahun sebanyak 16 orang dan masa kerja 6 sampai dengan 10 tahun sebanyak 11 orang.

Tabel 6. Uji Kualitas Data

		Uji Validitas Data			
Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	keputusan	
Kinerja Pegawai	KP1	0,686	0,2096	Valid	
	KP2	0,699	0,2096	Valid	
	KP3	0,731	0,2096	Valid	
	KP4	0,550	0,2096	Valid	
	KP5	0,600	0,2096	Valid	
	KP6	0,692	0,2096	Valid	
	KP7	0,623	0,2096	Valid	
	KP8	0,596	0,2096	Valid	
	KP9	0,732	0,2096	Valid	
	KP10	0,660	0,2096	Valid	
	KP11	0,647	0,2096	Valid	
	KP12	0,724	0,2096	Valid	
Sistem Informasi Akuntansi	SIA1	0,808	0,2096	Valid	
	SIA2	0,889	0,2096	Valid	
	SIA3	0,769	0,2096	Valid	
	SIA4	0,801	0,2096	Valid	
	SIA5	0,801	0,2096	Valid	
	SIA6	0,679	0,2096	Valid	
	SIA7	0,620	0,2096	Valid	
	SIA8	0,796	0,2096	Valid	
	SIA9	0,889	0,2096	Valid	
	SIA10	0,808	0,2096	Valid	
	SIA11	0,801	0,2096	Valid	
	SIA12	0,784	0,2096	Valid	
Budaya Organisasi	BO1	0,679	0,2096	Valid	
	BO2	0,739	0,2096	Valid	
	BO3	0,762	0,2096	Valid	
	BO4	0,782	0,2096	Valid	
	BO5	0,640	0,2096	Valid	
	BO6	0,675	0,2096	Valid	

BO7	0,764	0,2096	Valid
BO8	0,686	0,2096	Valid
BO9	0,697	0,2096	Valid
BO10	0,752	0,2096	Valid
BO11	0,764	0,2096	Valid
BO12	0,647	0,2096	Valid

Sumber: Data Olahan, 2023

Diketahui nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 88 - 2 = 86 = 0,2096$. Dari hasil analisis data sampel dalam dilihat dari tabel diatas dan diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan $> r$ tabel (0,2096). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid. Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka item-item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 7. Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas			
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	0,943	0,6	Reliabel
Sistem Informasi Akuntansi	0,881	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,908	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2023

Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka alat ukur yang digunakan tidak reliable. Dari tabel diatas diperoleh nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel $> 0,6$. Artinya alat ukur yang digunakan reliabel/ dapat dipercaya.

Tabel 8. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,47886607
Most Extreme Differences	Absolute	,056
	Positive	,040
	Negative	-,056
Kolmogorov-Smirnov Z		,522
Asymp. Sig. (2-tailed)		,948

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,948 > 0,05$. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Sistem Informasi Akuntansi	1,000	1,000
Budaya Organisasi	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas, diperoleh nilai VIF= 1, dimana nilai tersebut < 5 Dapat diartikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,605	3,364		1,666	,099
	Sistem Informasi Akuntansi	-,025	,066	-,040	-,374	,709

a. Dependent Variable: RES2

Dari uji glejser diatas diketahui bahwa variabel independen tidak signifikan terhadap absolut residual (0,709 > 0,05). Dapat diartikan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Tabel 11. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.047 ^a	,002	-,009	5,511	1,629

a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Akuntansi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji autokorelasi diketahui nilai DW 1,629, dibandingkan dengan nilai signifikansi 0,05 dengan jumlah sample 88, variable independent 1 (K=1) dan didapatkan hasil dU dari table r 1,6762. DW didapatkan lebih kecil dari batas dU dan kurang dari (4-dU) = 4-1,6762 = 2,3238. Dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	47,130	5,599		8,418	,000
	Sistem Informasi Akuntansi	,048	,109	,047	,440	,661

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel analisis data diatas diperoleh persamaan regresi

$$Y = 47,130 + 0,480X_1$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dan variabel dependent secara parsial, dapat diambil kesimpulan:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 47,130, Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka Kinerja Pegawai sebesar 47,130.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Sistem Informasi Akuntansi sebesar 0,480. Artinya adalah bahwa sistem Informasi Akuntansi sebesar 1 satuan maka akan

meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 0,480. Hal ini menunjukkan variabel Sistem Informasi Akuntansi memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai. Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= n - k - 1: \alpha/2 \\ &= 88 - 1 - 1: 0,05/2 \\ &= 86 : 0,025 \\ &= \pm 1.98793 \end{aligned}$$

keterangan:

n: jumlah sampel
k: jumlah variabel bebas
1: konstan

- 1) Sistem Informasi Akuntansi. Diketahui t hitung (0,440) < t tabel (1,97796) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 13. Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-29,915	44,260		-,676	,501
Sistem Informasi Akuntansi	,800	,866	,789	,924	,358
Budaya Organisasi	1,501	,854	1,375	1,757	,083
SIA*BUDAYA ORGANIASASI	-,015	,017	-1,024	-,881	,381

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari data pada tabel diatas diperoleh hasil uji t pada tabel tersebut dengan nilai t hitung interaksi sebesar $-0.881 < t \text{ tabel}$ yaitu 1.98793 dengan nilai signifikan $0,381 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa bahwa interaksi variabel Sistem Informasi Akuntansi dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi merupakan tidak dapat memoderasi pengaruh antara sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil regresi dalam penelitian ini variabel Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja pegawai Puskesmas di lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru Diketahui t hitung sebesar (0,440) < t tabel (1,97796) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Marlita, & Dharmadiaksa. 2014) tentang pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan menunjukkan penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan kalau sistem informasi akuntansi puskesmas tidak mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas di lingkungan Pemerintah Pekanbaru.

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan hasil yang di lakukan melalui uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) diketahui budaya organisasi tidak dapat memoderasi sistem informasi akuntansi terhadap

kinerja pegawai Puskesmas di lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru. Penelitian ini tidak sejalan dan bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cahyanti, dwi & Suartana, Wayan 2018) yang menyatakan Budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji apakah Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja pegawai Puskesmas pada Pemerintah Kota Pekanbaru. Dari hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa Sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di Puskesmas di lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru. Selain itu Kinerja Pegawai. Dari hasil uji analitis data juga dapat disimpulkan budaya organisasi tidak dapat memoderasi sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai Puskesmas di lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru. Uji ini dilakukan dengan Moderated Regression Analysis (MRA)

SARAN

Penelitian berikutnya dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai dengan model analisis yang berbeda. Dan mengembangkan objek penelitian, sumber data penelitian, tempat penelitian dan menambah jumlah sampel yang di gunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Vosloban, R. I. (2012). The Influence of the Employee's Performance on the Company's Growth - A Managerial Perspective. *Procedia Economics and Finance*, 3(12), 660–665. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(12\)00211-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(12)00211-0)
- Pawirosumarto, S., Setyadi, A., & Khumaedi, E. (2017). The influence of organizational culture on the performance of employees at the university of Mercu Buana. *International Journal of Law and Management*, 59(6). <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0030>
- Shahzad, F. (2014). Impact of organizational culture on employees' job performance: An empirical study of software houses in Pakistan. *International Journal of Commerce and Management*, 24(3), 219–227. <https://doi.org/10.1108/IJCoMA-07-2012-0046>
- Sinambela, L.P, 2012. *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Hakim, A. F., Kusuma, A. R., & Rande, S. (2019). *Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja aparatur sipil negara pada badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten kutai timur*. 7 (1), 43–55.
- Ngebu, W. D., Sintaasih, D. K., & Subudi, M. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Pegawai terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai*. 12, 2555–2570.
- Yamin, Muh. 2014. Pola Budaya dan Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Pemerintah Kota Kendari). *Jurnal Birokrat Ilmu Administrasi Publik*, 1(2).
- Kwarteng, A., & Aveh, F. (2018). Empirical Examination of Organizational Culture on Accounting Information System and Corporate Performance. *Meditari Accountancy Research*, 26(4).
- Maamari, B. E., & Saheb, A. (2018). How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(4), 630–651. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2017-1151>
- Ainanur, & T., S. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 1–14.
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan*

Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. 2, 143–151.
<https://doi.org/10.25077/josi.v17.n2.p143-151.2018>

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supriana, T. 2016. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. USU Press. Medan.
- Imam Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Marlita, & Dharmadiaksa. (2014) Pengaruh Efektifitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan kesesuaian tugas dan teknologi Informasi terhadap kinerja karyawan
- Cahyanti, dwi & Suartana, Wayan. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi
- Thorton, D. Deborah. 2009. *Stewardship in Government Spending: Accountability, Transparency, Earmarks, and Competition*. Public Interest Institute No. 09-1.
- Robbins, S.P., 2006, *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies and Applications*, New York, Prentice Hall.
- Desi Saputra Rafiie, Nasir Azis, Sofyan Idris. 2018. *Pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kab. Aceh Barat*. *Jurnal Magister Manajemen Volume 2, No. 1*, Indrawijaya