
Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pandan Arang Boyolali

The Influence Of The Use Of Accounting Information Systems, Suitability Of Tasks And Work Motivation On The Performance Of Employees Of Regional Public Hospital Pandan Arang Boyolali

Aninda Cahya Maharani¹, Mulyadi², Endah Nawangsasi³

Email: acmahaaniii@gmail.com¹, mulyadi@stie-aub.ac.id², endahnawangsasi@stie-aub.ac.id³

Universitas Dharma AUB Surakarta

Abstract

This research was conducted to analyze the Influence of the Use of Accounting Information System, Task Suitability and Work Motivation in Pandan Arang Regional General Hospital Boyolali. The type of research used is quantitative research. The location of this research at Pandan Arang Regional General Hospital Boyolali. The population in this study was all employees of Pandan Arang Boyolali Regional General Hospital. In this study, 35 people were taken with Purposive Sampling Technique. The data source for this research was obtained from primary data through a questionnaire with technical analysis using multiple linear regression. The results of this study showed that the Use of Accounting Information System had a positive and insignificant effect on the performance of employees of Pandan Arang Boyolali General Hospital), Task Conformity showed a positive and significant effect on the performance of employees of Pandan Arang Boyolali General Hospital while Work Motivation had a negative and insignificant effect on the performance of employees of Pandan Arang Boyolali Regional Hospital.

Keywords: Influence of the Use of Accounting Information Systems, Task Suitability, Work Motivation and Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini menganalisis Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas dan Motivasi Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pandan Arang Boyolali. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian ini di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pandan Arang Boyolali. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pandan Arang Boyolali. Dalam penelitian ini diambil dengan Teknik Purposive Sampling 35 orang. Sumber data penelitian ini diperoleh dari data primer melalui kuesioner dengan teknis analisis menggunakan regresi linier berganda. Penelitian ini menghasilkan Penggunaan Sistem informasi Akuntansi berpengaruh positif dan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pandan Arang Boyolali, Kesesuaian Tugas menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pandan Arang Boyolali sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh negative dan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pandan Arang Boyolali.

Kata Kunci: Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Globalisasi dan perkembangan teknologi informasi, kinerja pegawai menjadi fokus utama dalam mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Kinerja karyawan merujuk pada prestasi yang diperoleh oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya, yang sejauh mana karyawan mampu mencapai standar atau harapan yang telah ditetapkan, baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas hasil kerjanya. Penelitian sebelumnya telah menyoroti berbagai faktor pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, penggunaan sistem informasi akuntansi, kesesuaian tugas serta motivasi kerja. Menurut Rahmawati et al

(2022) dan Kulwiala et al (2021) meneliti sebuah pengaruh penggunaan sistem informasi akuntansi serta kualitasnya terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Sopian & Wawat (2019) dengan hasil Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi memiliki suatu dampak tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kebutuhan akan informasi yang andal serta tepat waktu, Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi menjadi krusial dalam mendukung pengelolaan tugas yang efektif serta efisien. Pentingnya Penggunaan sistem informasi akuntansi dirancang dalam memberi informasi untuk dapat diterima dan sesuai harapan, dengan tingkat keakuratan, ketepatan waktu, dan keandalan yang tinggi.

Kesesuaian Tugas dengan memainkan peran krusial dalam menentukan tingkat kinerja individu, sebagaimana dikemukakan oleh Fatmawati (2020) Keselarasan ini menciptakan fondasi yang kokoh, memungkinkan pegawai dapat mencapai hasil kinerja secara optimal dengan melibatkan tugas-tugas yang sejalan dengan sistem digunakan. Pemahaman ini didukung oleh pandangan Jogiyanto (2007:135) yang menekankan bahwa integrasi yang baik antara tugas dan sistem informasi menjadi kunci utama dalam meningkatkan performa pegawai. Dengan demikian, kesesuaian tugas dan teknologi dapat dianggap sebagai elemen kritis dalam mengoptimalkan kinerja individu dalam suatu organisasi. Penelitian Udayana & Juliarsa (2022) menunjukkan jika kesesuaian tugas memiliki suatu dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini berbeda dari Hasibuan (2019) yang berpendapat bahwa Kesesuaian Tugas mempunyai suatu dampak tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi kerja adalah konsep secara efektif dapat meningkatkan semangat karyawan atau individu untuk bekerja, memotivasi mereka untuk berkolaborasi, melaksanakan tugas dengan efisiensi, dan berintegrasi sepenuhnya dalam pencapaian kepuasan. Motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam membentuk kinerja pegawai, penelitian Lestari & Liana (2023) menunjukan pengaruh dari motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut berbeda dengan pendapat Maharani et al., (2023) berpendapat jika Motivasi Kerja memiliki suatu pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Era new normal juga menjadi tantangan tersendiri dalam pengelolaan rumah sakit. RSUD Pandan Arang Boyolali memperluas fasilitasnya dengan menambah tujuh Gedung baru, termasuk Gedung Rawat Inap, Gedung MRI, Poliklinik Eksekutif, Gedung Dialisis, Gedung Instalasi Gizi, Gedung Manajemen dan Masjid Ki Ageng Pandanaran. Menyambut baik pembangunan baru ini dan berharap dapat meningkatkan mutu kinerja pegawai dan meningkatkan kualitas layanan kepada Masyarakat Kabupaten Boyolali. Ditengah pandemi COVID -19, manajemen keuangan yang efektif menjadi kunci dalam menjaga operasional rumah sakit. Pentingnya strategi branding, perhatian pemerintah, restrukturisasi kinerja dalam pelayanan dan peran kesesuaian tugas para pegawai juga menjadi fokus dalam menghadapi pandemi dan meningkatkan kualitas. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pandan Arang Boyolali ialah contoh sukses menghadapi tantangan pandemi dan meningkatkan kualitas pelayanan. RSUD Pandan Arang merupakan rumah sakit tipe B yang menunjukkan komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada Masyarakat. Dalam konteks penelitian mempunyai tujuan untuk mengeksplorasi dampak penggunaan sistem informasi akuntansi, kesesuaian tugas dan motivasi kerja RSUD Pandan Arang Boyolali, serta mengidentifikasi factor factor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam menghadapi tantangan operasional, terutama dalam menghadapi pandemi COVID-19.

Berlandaskan latar belakang tersebut dapat ditarik perumusan masalah penelitian yaitu :

1. Apakah Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pandan Arang Boyolali.
2. Apakah Kesesuaian Tugas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pandan Arang Boyolali.
3. Apakah Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pandan Arang Boyolali.

Berdasarkan pada rumusan masalah yang diajukan, penelitian ini mempunyai tujuan untuk :

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pandan Arang Boyolali.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kesesuaian Tugas terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pandan Arang Boyolali.
3. Untuk memeriksa tentang signifikansi pentingnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pandan Arang Boyolali.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan bisa memberikan pemahaman tentang faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Rumah Sakit Umum (RSUD) Pandan Arang Boyolali dan memberikan rekomendasi dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional rumah sakit, terutama dalam menghadapi tantangan pandemi.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Pustaka Menurut Sumardjo et al (2018:193) mengemukakan bahwa kinerja bukan sekadar sebuah konsep, melainkan merupakan perilaku konkret yang dapat diamati dari setiap individu. Perilaku tersebut mencerminkan pencapaian kinerja dihasilkan oleh para pegawai sesuai peran dan tanggung jawab mereka dalam konteks organisasi. Dalam pandangan Sedarmayanti (2009:46), kinerja diartikan sebagai hasil konkret dari pekerjaan yang memungkinkan seseorang untuk mencapainya dalam lingkup suatu organisasi meliputi kemampuan individu, ketersediaan sistem informasi, dan motivasi untuk bekerja. Kinerja pegawai bukan hanya konsep teoritis melainkan mencakup perilaku konkret dan hasil kerja yang harus dicapai sesuai dengan peran dan tanggung jawab dengan mematuhi hukum dan norma moral.

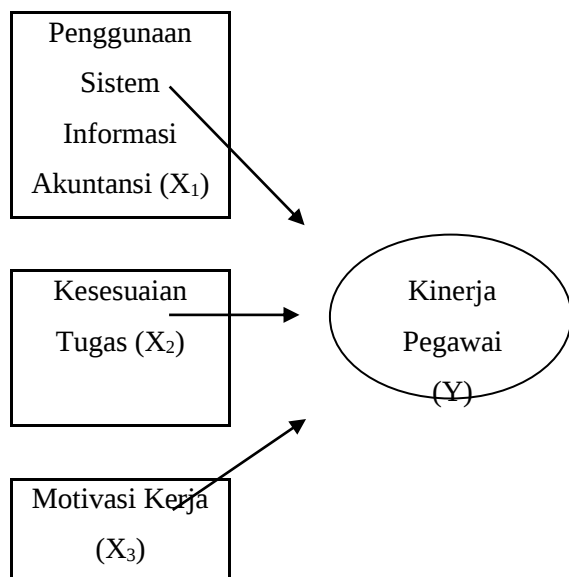
Pengertian Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi adalah sebagai alat terstruktur dalam proses bisnis terintegrasi, meliputi identifikasi transaksi, aliran keuangan, klasifikasi biaya serta dukungan dalam pengambilan Keputusan dan efisiensi biaya. Sistem ini memberikan manfaat bagi semua pemilik bisnis dan stakeholder. Fungsi Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi melalui Romney & Steinbart (2018:11), mencakup pengumpulan dan penyimpanan data, transformasi data menjadi informasi untuk perencanaan dan pengendalian, dan memberi pengendalian sesuai untuk melindungi aset dan data organisasi. Menurut Jogiyanto (2007) kesesuaian tugas meliputi kualitas keakuratan data, ketepatan waktu, kemudahan untuk digunakan, hak akses data, kesesuaian data, penempatan data, keandalan sistem, dan hubungan dengan

pengguna lain. Kesesuaian tugas penting karena memengaruhi kinerja organisasi dan individu, dengan keterkaitan antara kesesuaian tugas dan keahlian individu menghasilkan kinerja pegawai yang optimal.

Menurut konsepsi Robbins et al., (2017:127), motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses yang mewakili kekuatan, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Insentif dari perusahaan dapat menjadi pendorong motivasi. Tujuan daei motivasi kerja mencakup peningkatan moral dan kepuasan kinerja pegawai, peningkatan produktivitas kerja dan membuat kestabilan kerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual penelitian yaitu:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : (Udayana & Juliarsa, 2022), (Lestari & Liana, 2023)

Menurut Romney & Steinbart (2014:27) Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi ialah alat berkegunaan mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan mengolah data guna menghasilkan informasi untuk pengambilan keputusan. Penggunaan sistem dapat memudahkan pegawai dalam menjalankan tugas dan meningkatkan kinerja jika dilakukan dengan baik. Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi berfungsi memberikan informasi yang cepat, akurat, dan relevan, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Penggunaan sistem dapat secara signifikan meningkatkan efisiensi pegawai. Menurut Udayana & Juliarsa (2022), Wulandari et al., (2022) Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H₁ : Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Kesesuaian Tugas mempunyai hubungan kemampuan individual dalam penggunaan sistem informasi untuk melaksanakan tugas sehingga meningkatkan suatu kinerja pegawai. Konsistensi antara tugas yang dilaksanakan dengan sistem yang diterapkan dapat menyebabkan kinerja pegawai (Udayana & Juliarsa, 2022) semakin baik kesesuaian tugas serta kemampuan individu dalam menggunakan sistem informasi, maka kinerja

individual akan meningkat. Menurut Riyantini & Yuliantari (2021), (Rahmawati et al., 2022) Kesesuaian Tugas memiliki suatu pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai

H₂ : Kesesuaian Tugas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Luthans (2005:150) motivasi adalah langkah pertama seseorang untuk mengambil tindakan sebagai respons terhadap ketidakpuasan fisik dan psikis atau sebagai dorongan untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan dari Motivasi Kerja dorongan untuk karyawan supaya bekerja dengan penuh semangat, yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja. Motivasi juga bisa diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang dalam pekerjaan dengan lebih baik serta efektif .

H₃ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini berlokasi di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pandan Arang, Boyolali. RSUD Pandan Arang Boyolali yang beralamatkan di Jl. Kantil No.14, Lorjurang, Pulisen, Kec. Boyolali, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah 57316. Objek dari penelitian ini merupakan pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pandan Arang Boyolali yang aktif mengoperasikan sistem informasi akuntansi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab lingkungan rumah sakit. Sampel penelitian ini berjumlah 35 sampel dan menggunakan metode nonprobability sampling, khususnya dengan menerapkan teknik purposive sampling sebagai metode penentuan sampel. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai. Data yang diperlukan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Pengolahan dan proses analisis data dilakukan menggunakan metode uji validitas data, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian akan diinterpretasikan dan diimplementasikan untuk menjawab permasalahan, tujuan, dan manfaat dari penelitian ini.

Indikator untuk mengukur Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi yaitu untuk mempermudah pelaporan keuangan, melakukan olah data, menyajikan informasi akurat, mengevaluasi kerja, dan menyusun strategi perusahaan. Untuk mengukur Kesesuaian Tugas, terdapat beberapa indikator meliputi keandalan sistem, ketepatan waktu, lokabilitas data, dan otorisasi. Sedangkan indikator Motivasi Kerja meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan sosial, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Penelitian ini mempunyai persamaan regresi yaitu :

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

A = Konstanta

X₁ = Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi

X₂ = Kesesuaian Tugas

X₃ = Motivasi Kerja

β_1 = Koefisien regresi Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi

β_2 = Koefisien regresi Kesesuaian Tugas

β_3 = Koefisien regresi Motivasi Kerja

e = Error

HASIL PENELITIAN.

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tujuan pengujian validitas untuk menilai ketepatan kuesioner sebagai alat ukur. Pengujian validitas dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih dari 0,3. R_{hitung} didapat dari hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan program statistik SPSS dengan skor total yang didapat pada kolom *correction item – total correlation*

1. Variabel Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (X_1)

Tabel 1

Hasil uji Validitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
X1_1	0,489	0,3	Valid
X1_2	0,561	0,3	Valid
X1_3	0,612	0,3	Valid
X1_4	0,587	0,3	Valid
X1_5	0,462	0,3	Valid

SSumber : data diolah, 2024

2. Variabel Kesesuaian Tugas (X_2)

Tabel 2

Hasil uji Validitas Kesesuaian Tugas

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
X2_1	0,582	0,3	Valid
X2_2	0,746	0,3	Valid
X2_3	0,558	0,3	Valid
X2_4	0,336	0,3	Valid

Sumber : data diolah, 2024

3. Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Tabel 3

Hasil uji Validitas Motivasi Kerja

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
X3_1	0,586	0,3	Valid
X3_2	0,509	0,3	Valid
X3_3	0,798	0,3	Valid
X3_4	0,747	0,3	Valid

X3_5	0,534	0,3	Valid
------	-------	-----	-------

Sumber : data diolah, 2024

4. Variable Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4

Hasil uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
Y_1	0,529	0,3	Valid
Y_2	0,647	0,3	Valid
Y_3	0,627	0,3	Valid
Y_4	0,668	0,3	Valid
Y_5	0,609	0,3	Valid

Sumber : data diolah, 2024

b. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas berguna mengetahui besarnya indeks kepercayaan atau konsistensi instrument variable independent. Setelah melalui uji validitas dan diperoleh item item valid, selajutnya melakukan pengujian reliabilitas. Untuk mengetahui intrumen tersebut reliable jika *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2016).

Tabel 5

Hasil Uji Reliabilitas

Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (X ₁)	0,768	Cronbach Alpha >0,60 maka reliable	Reliabel
Kesesuaian Tugas (X ₂)	0,738		Reliabel
Motivasi Kerja (X ₃)	0,830		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,820		Reliabel

Sumber : data diolah, 2024

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak. Pengukuran uji penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-smirnov* dengan nilai signifikan sebesar > 0,05.

Tabel 6

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,28244803
Most Extreme Differences	Absolute	,160
	Positive	,160
	Negative	-,109
Kolmogorov-Smirnov Z		,945
Asymp. Sig. (2-tailed)		,333

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

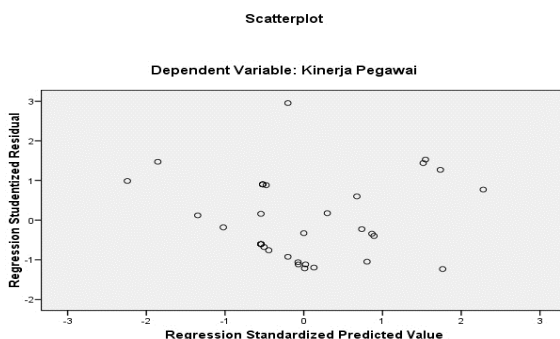
Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 hasil signifikansi sebesar 0,333 yang melebihi tingkat signifikansi yang telah ditetapkan pada 0,05. Kesimpulan bahwa distribusi data cenderung mengikuti pola distribusi normal.

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan menguji apakah model regresi menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi ketidakseimbangan atau tidak dengan melihat pola persebaran.

Tabel 7
Hasil Uji heteroskedastisitas



Sumber : data diolah, 2024

Hasil uji menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi ketidakseimbangan variabilitas residual pada model regresi. Scatterplot menjelaskan bahwa titik-titik residual tersebar secara merata dan acak di sepanjang nilai-nilai variabel independen, tanpa menunjukkan pola tertentu atau perubahan pola yang signifikan. Dengan demikian, kesimpulan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

c. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi mempunyai tujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi suatu periode dengan periode lainnya.

Tabel 8
Hasil Uji autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,674 ^a	,455	,402	1,343	1,825

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah, 2024

Hasil uji ini nilai statistik Durbin-Watson diperoleh sebesar 1,825. Dengan nilai ini disimpulkan tidak terdapat tanda-tanda signifikan dari autokorelasi positif maupun negatif pada tingkat kepercayaan tertentu. Nilai Durbin-Watson yang mendekati nilai ideal 2 (menandakan ketiadaan autokorelasi) menunjukkan bahwa asumsi ketiadaan autokorelasi pada kesalahan model regresi dapat diterima. Jadi, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap terpenuhi asumsi ketiadaan autokorelasi pada residual.

d. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas didalam suatu model regresi linier berganda dari nilai VIF dan *tolerance*.

Table 9
Hasil Uji multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,078	3,112		2,596	,014		
	Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi	,151	,131	,167	1,151	,259	,839	1,192
	Kesesuaian Tugas	,638	,152	,617	4,194	,000	,812	1,231
	Motivasi Kerja	-.026	,112	-.034	-.232	,818	,795	1,258

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah, 2024

Hasil uji ini, ditemukan nilai *tolerance* untuk semua variabel independen melebihi 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada setiap variabel juga kurang dari 10. Ini mengatakan bahwa tidak ada tanda-tanda masalah multikolinearitas di dalam model regresi ini. Model tersebut dapat dianggap memenuhi asumsi ketiadaan multikolinearitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda mempunyai tujuan dalam pengujian hubungan variabel Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (X_1), Kesesuaian Tugas (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Table 10

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,078	3,112		2,596	,014		
	Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi	,151	,131	,167	1,151	,259	,839	1,192
	Kesesuaian Tugas	,638	,152	,617	4,194	,000	,812	1,231
	Motivasi Kerja	-,026	,112	-,034	-,232	,818	,795	1,258

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji regresi linier berganda

Sumber : data diolah, 2024

Berdasar tabel tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda berikut :

$$Y = 8,078 + 0,151 X_1 + 0,638X_2 - 0,026X_3 + e$$

4. Uji hipotesis

a. Uji t

Table 11
Hasil Uji t

Item pertanyaan	Sig	Kriteria	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (X ₁)	0,259	Signifikan, apabila nilai sig < 0,05	Tidak signifikan
Kesesuaian Tugas (X ₂)	0,000		Signifikan
Motivasi Kerja (X ₃)	0,818		Tidak signifikan

Sumber : data diolah, 2024

Uji t ini digunakan dalam menguji pengaruh signifikansi Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (X₁), kesesuaian tugas (X₂) dan motivasi kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai signifikansi dengan nilai < 0,05 maka H₀ ditolak, artinya variable independent punya pengaruh signifikan terhadap variable dependen. Namun, jika nilai signifikan > 0,05 maka H₀ diterima, artinya variable independent berpengaruh tidak signifikan terhadap variable dependen, berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa :

- 1) Nilai signifikan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (X₁) adalah 0,259 > 0,05 disimpulkan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. H₁ ditolak dan H₀ diterima sehingga hal ini membuktikan hipotesis pertama H₁ yang menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai **Tidak Terbukti**.
- 2) Nilai signifikan Kesesuaian Tugas (X₂) sebesar 0,000 < 0,05 maka Kesesuaian Tugas mempunyai suatu pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. H₁ diterima dan H₀ ditolak sehingga ini membuktikan hipotesis pertama H₁ yang menyatakan Kesesuaian Tugas mempunyai suatu pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai **Terbukti**.
- 3) Nilai signifikan Motivasi Kerja (X₃) sebesar 0,818 > 0,05 maka Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. H₁ ditolak dan H₀ diterima sehingga hal ini membuktikan hipotesis pertama H₁ yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai **Tidak Terbukti**.

b. Hasil uji F

Uji F ini bertujuan melihat adanya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 12
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	46,653	3	15,551	8,621	,000 ^a
Residual	55,919	31	1,804		
Total	102,571	34			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah, 2024

Berpacu pada data tersebut, uji simultan diketahui 8,621 dengan signifikansi $< 0,05$, sehingga bisa disimpulkan secara simultan signifikan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (X_1), kesesuaian tugas (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pandan Arang Boyolali.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) mempunyai tujuan mengetahui besarnya variasi variabel independen dalam menjabarkan variabel dependen.

Tabel 13
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,674 ^a	,455	,402	1,343	1,825

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan hasil tersebut ditemukan bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,402 artinya ada hubungan kuat antara variabel X dan Y. Lebih lanjut, nilai *R square* sebesar 0,402 mengindikasikan bahwa variabel X mampu menjelaskan variabel Y sebanyak 40,2%, sementara 59,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian

PEMBAHASAN

1. Pengaruh penggunaan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai

Konteks signifikan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, apabila pegawai menganggap sistem tersebut tidak cukup berguna atau sulit digunakan, maka adopsi dan pemanfaatannya dalam pekerjaan sehari-hari dapat menjadi tidak maksimal. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dapat difokuskan pada aspek-aspek yang mempengaruhi penerimaan sistem informasi akuntansi oleh pegawai, sejalan dengan konsep TAM, guna meningkatkan tingkat adopsi dan, oleh karena itu, meningkatkan signifikansi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Berlandaskan analisis diketahui jika sistem informasi akuntansi memberikan kontribusi positif terhadap beberapa aspek kinerja pegawai. Penelitian ini menghasilkan pengaruh yang tidak signifikan bertolak belakang dengan penelitian Udayana & Juliarsa (2022) yang menyatakan bahwa penerapan Sistem Informasi akuntansi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penerimaan atau adopsi sistem informasi oleh pegawai mungkin tidak mencapai tingkat yang cukup untuk menghasilkan dampak yang signifikan pada kinerja. Teori TAM menyatakan bahwa penerimaan teknologi oleh pengguna tergantung pada persepsi mereka terhadap kegunaan (*perceived usefulness*) dan kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*).

2. Pengaruh Kesesuaian Tugas terhadap Kinerja Pegawai

Kesesuaian tugas memudahkan penyelesaian pekerjaan pegawai. Kesesuaian tugas menunjukkan penempatan dan kesesuaian data. Adanya kesesuaian tugas maka pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai situasi kebutuhan kerja pegawai dapat mengakibatkan kelancaran sehingga pekerjaan yang diselesaikan dapat mencapai target kinerja. Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pandan Arang Boyolali, pegawai menggunakan sistem untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang akan diselesaikan dan memiliki berbagai macam fungsi atau manfaat. Sistem tersebut dapat dimanfaatkan untuk mendukung akan kebutuhan yang digunakan dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Kesesuaian Tugas memberikan kontribusi positif terhadap beberapa aspek kinerja pegawai. Penelitian ini menghasilkan pengaruh signifikan sesuai penelitian yang dilakukan oleh Udayana & Juliarsa (2022) yang menyatakan Kesesuaian Tugas mempunyai suatu pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesesuaian tugas memungkinkan pekerjaan terlaksana dengan baik dan maksimal karena sistem teknologi informasi yang digunakan dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan pegawai. menjamin pekerjaan pegawai dapat diselesaikan dengan mudah, tepat waktu dan lancar sesuai dengan target yang ditentukan

3. Pengaruh penggunaan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tingkat motivasi kerja yang rendah kemungkinan besar dalam adopsi terhadap teknologi atau sistem yang dapat meningkatkan kinerja juga akan rendah. Motivasi Kerja dapat dianggap sebagai faktor pengaruh dalam penerimaan dan penggunaan sistem atau teknologi tertentu.

Berlandaskan hasil analisis dapat diketahui jika Motivasi Kerja berpengaruh negatif. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja mungkin memiliki dampak pada kinerja, hubungan tersebut cenderung bersifat negatif dan diartikan sebagai adanya potensi bahwa, dalam beberapa situasi, tingkat motivasi kerja relatif tinggi tidak selalu mempunyai dampak positif pada peningkatan kinerja, seperti kurangnya pembagian insentif, kurangnya imbal jasa/cuti yang memadai, jaminan asuransi yang kurang memadai, kurangnya kepedulian dalam lingkup atasan dan rekan pegawai, kurangnya penghargaan atas kinerja, keterbatasan ruang kreativitas dalam bekerja dan motivasi individu yang bervariasi mungkin menjadi faktor-faktor yang memengaruhi. Penelitian ini menghasilkan pengaruh tidak signifikan yang tidak mendukung penelitian (Lestari & Liana, 2023) yang mengatakan jika motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Oleh karena itu, dalam konteks RSUD Pandan Arang Boyolali, untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dalam hal pemberian insentif, pemberian imbal jasa dan cuti, memperhatikan kepedulian hubungan pada atasan dan sesama pegawai, meningkatkan penghargaan, memberi pegawai ruang kreatifitas dalam bekerja serta pemenuhan jaminan asuransi, jaminan hari tua dan respon saat terjadi keluhan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis data dan uji hipotesis yang dilakukan, terdapat kesimpulan yaitu :

1. Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif tetapi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pandan Arang.
2. Kesesuaian Tugas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pandan Arang.
3. Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pandan Arang.
4. Hasil uji F menunjukkan secara simultan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pandan Arang.
5. Nilai koefisien *Adjusted R square* sebesar 0,402 ini diartikan kontribusi oleh variabel X terhadap variabel Y sebanyak 40,2%, sementara 59,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ada dalam penelitian.

Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini antara lain :

1. Kesesuaian Tugas ditingkatkan agar kinerja pegawai bisa maksimal dengan cara :
 - a. Meningkatkan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
 - b. Meningkatkan penampilan informasi dari Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi untuk menjadikan kinerja dalam penyelesaian tugas tidak terhambat.
 - c. Meningkatkan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi untuk mempermudah pencarian data dalam melaksanakan tugas.
 - d. Meningkatkan hak/izin Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi untuk mempermudah dalam mengakses data.
2. Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi dalam mengoptimalkan kinerja pegawai dengan cara :
 - a. Meningkatkan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi untuk mengevaluasi kinerja organisasi dalam pelaporan keuangan untuk memenuhi kewajiban untuk melaporkan keuangan.
 - b. Meningkatkan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi guna mempermudah mengelola data dalam penyampaian informasi.
 - c. Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi harus ditingkatkan guna pemrosesan data untuk informasi yang digunakan saat proses pengambilan Keputusan.
 - d. Meningkatkan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi yang mampu membantu proses administrasi secara relevan, akurat, tepat waktu dan dapat dipertanggung jawabkan.
 - e. Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi ditingkatkan dalam Kontrol yang tepat terhadap aset organisasi.
3. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk lebih mendalam melihat faktor-faktor pengaruh penerimaan atau adopsi sistem informasi akuntansi di RSUD Pandan Arang. Penelitian dapat mencakup aspek-aspek psikologis, sosial, dan teknis yang memengaruhi pengguna terhadap sistem. Selain itu,

eksplorasi hubungan antara tingkat kepuasan pengguna terhadap SIA dan kinerja pegawai dapat menjadi fokus penelitian berikutnya.

4. Untuk Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pandan Arang, memerlukan evaluasi dan perbaikan di beberapa aspek, yaitu Sistem Informasi Akuntansi yang perlu dievaluasi tingkat penerimaan dan kepuasan pengguna, dengan penekanan pada peningkatan pelatihan dan dukungan teknis. Selain itu, peninjauan ulang terhadap kesesuaian antara tugas pegawai dengan sistem informasi akuntansi perlu dilakukan untuk memastikan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas. Evaluasi kebijakan imbal jasa, cuti, dan asuransi juga diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, sementara penyusunan program apresiasi dan penghargaan dapat membantu meningkatkan motivasi dan memperkuat ikatan sosial antar pegawai. Dengan implementasi saran-saran ini, diharapkan RSUD Pandan Arang dapat mencapai peningkatan dalam efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatmawati, A. P. (2020). Effect of Implementing Information System Accounting and Conformity of Task Technology on Employee Performance. *Journal of Economic Empowerment Strategy (JEES)*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.30740/jees.v3i1.66>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Hasibuan, M. A. (2019). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Penggunaan Teknologi Informasi dan Kesesuaian Tugas Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. *Universitas Sumatera Utara*, 155, 17. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/21684>
- Jogiyanto. (2007). *MODEL KESUKSESAN SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI*. CV Andi Offset. <https://onesearch.id/Record/IOS3145.slims-2493?widget=1#details>
- Kulwiala, M., Anakotta, F., & Atarwaman, R. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individu (Studi Empiris pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kabupaten Maluku Barat Daya). *Kupna Akuntansi: Kumpulan Artikel Akuntansi*, 1(2), 51–59. <https://doi.org/10.30598/kupna.v1.i2.p51-59>
- Lestari, P., & Liana, L. (2023). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 378–388. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.2764>
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi* (S. Purwanti (ed.); ed. 1). Andi.

<https://library.unismuh.ac.id/opac/detail-opac?id=105789>

- Maharani, D. A., Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101. <https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>
- Rahmawati, H., Purwantini, A. H., & Maharani, B. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, dan Kesesuaian Tugas Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai. *Sistem Informasi Akuntansi*, 2(1), 14.
- Riyantini, I. G. agung ayu, & Yuliantari, N. putu yeni. (2021). Pengaruh Keahlian Pengguna, Kesesuaian Tugas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna sistem Informasi Akuntansi (SIA) (Studi empiris pada BPR se- Kecamatan Mengwi , Badung). *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 4.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., Saraswati, R., & Sirait, F. (2017). *Perilaku Organisasi* (ed. 16., c). Salemba Empat. <https://onsearch.id/Record/IOS3774.JAKPU000000000121563>
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2014). *Sistem informasi akuntansi* (ed. 13). Salemba Empat. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=7849>
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2018). *accounting Information Systems* (14 (ed.); 14th ed.). PEARCY.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja* (Cet. 3, Ju). Mandar Maju. <https://lib.atim.ac.id/opac/detail-opac?id=1165>
- Sopian, D., & Wawat, S. (2019). Sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal dan kinerja karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi)*, XI(2), 40–53.
- Sumardjo, Priansa, M., & Juni, D. (2018). *Manajemen pengembangan sumberdaya manusia* (Cet. 1). CV Alfabeta. <http://perpustakaan.binadarma.ac.id:8123/opac/detail-opac?id=4541>
- Udayana, D. S., & Juliarsa, G. (2022). Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi pada Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(1), 3568. <https://doi.org/10.24843/eja.2022.v32.i01.p19>
- Wulandari, N. N. S., Andi, K., & Widiyanti, A. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan. *Jurnal Neraca: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Ekonomi Akuntansi*, 6(1), 15. <https://doi.org/10.31851/neraca.v6i1.7824>