

## PENGARUH SISTEM INFORMASI KEUANGAN DAN MANAJEMAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS SE - KABUPATEN FLORES TIMUR

Maria Novia Pure<sup>1</sup>, Laurentius D, Gadi Djou<sup>2</sup>, Falentina Lucia Banda<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Flores  
Email: [marianoviapure@gmail.com](mailto:marianoviapure@gmail.com)

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to find out that financial information systems and human resource management have an effect on improving employee performance at the Puskesmas. The population of this research is the head of the health center and the treasurer who works within the scope of the health center, East Flores Regency, a total of 63 people. The type of research used in this research is quantitative research. The data used is primary data using a questionnaire. Data were analyzed using multiple linear analysis which was managed through IBM SPSS Statistics ver 25. The test results show that: (1) the tcount value of the Financial Information System variable > ttable (2.640 > 1.69236) and a significant level of 0.013 < 0.05. These results accept the H1 hypothesis which states that the Financial Information System influences Employee Performance. (2) the tcount value of the Human Resource Management variable > ttable (21.786 > 1.69236) and a significant level of 0.000 < 0.05. These results accept the H2 hypothesis which states that human resource management influences employee performance.*

**Keywords:** Financial Information Systems, Human Resource Management, Employee Performance

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui sistem informasi keuangan dan manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas. Populasi dari penelitian ini adalah kepala puskesmas dan bendahara yang bekerja lingkup Puskesmas, Kabupaten Flores Timur sejumlah 63 orang. Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Data dianalisis menggunakan analisis linear berganda yang pengelolaannya melalui *IBM SPSS Statistics ver 25*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa: (1) nilai  $t_{hitung}$  variabel Sistem Informasi Keuangan >  $t_{tabel}$  (2,640 > 1,69236) dan tingkat signifikan 0,013 < 0,05. Hasil ini menerima hipotesis H1 yang menyatakan bahwa Sistem Informasi Keuangan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. (2) nilai  $t_{hitung}$  variabel Manajemen Sumber Daya Manusia >  $t_{tabel}$  (21,786 > 1,69236) dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hasil ini menerima hipotesis H2 yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Sistem Informasi Keuangan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Badan layanan umum daerah (BLUD) merupakan instansi di lingkungan pemerintahan daerah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa menyediakan barang atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dalam melakukan kegiatan didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktifitas. Dalam rangka penatausahaan sistem keuangan BLUD harus berpedoman pada akuntansi dan pelaporan keuangan badan layanan umum, pola penatausahaan keuangan khususnya terkait kebijakan akuntansi akan diatur melalui kebijakan akuntansi khusus yang akan di tentukan oleh profesi akuntansi di Indonesia. (Permana & Wiratmaja, 2016)

Dalam perkembangan dunia saat ini, teknologi dalam lingkungan pemerintahan terus berkembang, baik dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang. Teknologi sangat

dibutuhkan dalam lingkungan pemerintahan terutama laptop atau computer. Komputer merupakan salah satu teknologi yang ikut berperan untuk kemajuan dan keberhasilan suatu instansi pemerintah, disamping itu didukung oleh teknologi yang memadai diperlukan juga sumber daya manusia yang pontesial, semua itu saling berhubungan untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan dibutuhkan informasi yang handal, cepat dan akurat (Wismoyo & Nasution, 2022).

Teknologi informasi juga telah diterapkan dalam proses proses pengelolaan dan pertanggungjawaban pada lingkung pusat. Pemanfaatan teknologi informasi tercermin dari para pengelola anggaran untuk dapat menggunakan computer/laptop dalam pelaksanaan pekerjaannya, serta telah dibangunnya sistem informasi dalam rangka pengelolaan dan pertanggungjawaban anggaran, seperti penggunaan aplikasi Sistem Pembendaharaan Dan Anggaran Negara (SPAN), elektronik rekonsiliasi dan pelaporan keuangan (E-Rekon & LK), serta aplikasi-aplikasi lainnya. Namun masi di indentifikasi bahwa masi terdapat para pegawai pengelola anggaran yang belum mampu dalam menggunakan perangkat teknologi informasi dalam rangka meningkatkan menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas, yang tercermin dari masi banyaknya permasalahan terkait aplikasi yang muncul dalam proses pemantauan kualitas laporan (Makatumpias et al., 2018)

Penggunaan sistem informasi dalam mengelola keuangan diperlukan adanya sumber daya manusia yang kompeten. Menurut Undang-undang Negara Republik Indonesia, Nomor 13 (2003) tentang ketenagakerjaan, bahwa kompentensi kinerja sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan kerja individu yang mencakup berbagai aspek, baik aspek pengetahuan , keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan patokan standar ketetapannya. Bagi setiap tenaga kerja berhak memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompentensi kerja sesuai bakat, kemampuan dan minat melalui pelatihan kerja. Peningkatan kemampuan tenaga kerja melalui pelatihan kerja akan memudahkan penggunaan sistem informasi dalam pengelolaan keuangan. Sistem informasi keuangan memliki peran penting dalam mendukung pengambilan keputusan suatu organisasi. Penggunaan teknologi dengan sistem informasi dalam menunjang sistem informasi memberikan dampak terhadap hampir seluruh bagian dalam pengelolaan keuangan perusahaan. Sebelum meningkatnya kemajuan teknologi sistem informasi keuangan yang dikelola secara manual. Setelah teknologi informasi semakin berkembang serta tuntutan kerja yang lebih banyak dan membutuhkan waktu lama dalam pemrosesannya jika menggunakan sistem yang manual, maka banyak organisasi yang berpindah adengan menggunakan teknologi informasi yang berbasis computer.

Kinerja merupakan gambaran tentang pencapaian atau target, pelaksana, program, usaha, kebijakan yang dilakukan untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan dalam kelompok atau organisasi (Alannita & Suarya, 2014). peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi merupakan jawaban dan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisien, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi (Suprihatin, 2021). Peningkatan kinerja yang baik apabila memiliki keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja apabila mendapat imbalan (gaji) atau diberi sesuai dengan kesepakatan, serta memiliki masa depan dan harapan yang baik (Bachtiar, 2016).

Menurut Pujiati & Sendi, (2020) kinerja karyawan di pengaruhi oleh adanya sistem informasi

akuntansi. Sistem informasi akuntansi merupakan sekumpulan dari informasi keuangan yang di peroleh dari kegiatan pengumpulan pengolahan transaksi yang berkaitan dengan keuangan. Sistem yang baik di anggap sebagai faktor dalam mencapai kinerja yang besar terutama dalam proses pengambilan keputusan. Semakin baik kualitas sistem informasi akuntansi yang meliputi: mudah di gunakan, akses yang cepat, handal dan aman melindungi data pengguna maka penggunaa sistem akan terasa puas. Penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Pujiati & Sendi, 2020), bahwa sistem informasi keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja kerja dan manajemen sumber daya manusia juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja dan (Yunus, 2013) yang mengatakan bahwa pemahaman sistem informasi keuangan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sari, (2018) sistem informasi pengelolaan keuangan merupakan suatu aplikasi yang digunakan sebagai alat bantu demi meningkatkan efektivitas dan implementasi dari berbagai bidang pengelolaan keuangan yang berdasarkan pada asas efisiensi, ekonomis, efektif, transparan, tanggungjawab sampai pada pemeriksaan. Tidak hanya penerapan sistem informasi pengelolaan keuangan saja yang sebagai aplikasi penunjang, tetapi dibutuhkan juga sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. Menurut Shofiah et al., (2019) penerapan sistem informasi keuangan bisa saja mengalami hambatan, disebabkan ketidak sesuaian penerapan sistem informasi pengelolaan keuangan oleh aparat, misalnya kurangnya sumber daya manusia, keuangannya kapasitas memori dalam *server*, kesalahan pengimputan data, kesalahan dalam input kode transaksi, adanya gangguan seperti terjadinya sistem yang *error*, mesin sistem informasi yang bermasalah serta kesalahan- kesalahan lain.

Menurut Caniago, (2019) sistem informasi keuangan adalah sistem yang berfungsi untuk mengorganisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasi untuk menghasilkan informasi keuangan yang dibutuhkan dalam pembuatan keputusan.

Menurut Bachtiar, (2016) pengertian sistem informasi keuangan adalah sebagai berikut: "Sistem informasi keuangan adalah sistem yang berfungsi untuk mengorganisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasi untuk menghasilkan informasi keuangan yang dibutuhkan dalam pembuatan keputusan manajemen dan pimpinan perusahaan dan dapat memudahkan pengelolaan perusahaan." Sistem informasi keuangan adalah gabungan komponen-komponen yang terintegrasi dan saling bekerja sama untuk mengolah data-data keuangan menjadi sebuah informasi yang dapat digunakan oleh para pemegang kepentingan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari, 2018) yang menyatakan bahwa sistem informasi pengelolaan keuangan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dukungan dari manajemen mempengaruhi kinerja organisasi atau karyawan. Tanggung jawab manajemen yaitu menyediakan pedoman umum bagi kegiatan sistem informasi akuntansi. Manajemen memiliki tugas membandingkan informasi kinerja saat ini mengenai anggaran, praksiaran, dan tolak ukur yang digunakan untuk mengukur sejauh mana tujuan dan sasaran yang dicapai organisasi dengan melihat dan kondisi yang terjadi Soudani dalam Mahardika, (2022) Menurut Permana & Wiratmaja, (2016) berpendapat bahwa pemanfaatan teknologi informasi sangat berhubungan dengan perilaku individu atau karyawan dalam menggunakan teknologi tersebut untuk melaksanakan tugasnya.

Manajemen sumber daya manusia menjadi tugas penting untuk mengetahui bahwa pengelolaan sumber daya manusia dengan berdaya guna akan mampu mencapai tujuan organisasi sesuai dengan rencana kerja yang telah ditentukan. Kegiatan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia ini bertujuan untuk memastikan bahwa anggota organisasi memiliki keterampilan atau kompetensi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan di mana kegiatan ini dapat difokuskan pada program pelatihan dan pengembangan. Dalam buku "kinerja organisasi" (Suryani & FoEh, 2016).

Manajemen sumber daya manusia menurut Dwinugraha, (2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan. Masalah-masalah pengembangan diri, keadilan, kewajaran, harapan, dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang, masalah-masalah perilaku organisasi merupakan bagian pengelolaan sumber daya manusia yang penting (Sari, 2018) sumber daya manusia merupakan perusahaan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Menurut (Bachtiar, 2016) menyatakan bahwa: "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan". Menurut (Sutedjo & Mangkunegara, 2013) mengatakan bahwa: "MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi" Penelitian terdahulu oleh (Andini & Yusrawati, 2016) bahwa kompetensi sumber daya manusia dan penerapan sistem informasi keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dilakukan Di Puskesmas Se- Kabupaten Flores Timur, Alasan penulis mengambil objek penelitian Di Puskesmas, karna objeknya mudah dijangkau dan dapat mewakili masalah pokok dalam penelitian ini. Berdasarkan wawancara saya dengan bendahara di beberapa Puskesmas di Flores Timur (Bpk Saverius Hoko Tukan A.Md.Kep dan kawan-kawannya ) (Kamis, 18 Agustus 2022) dan dikutip dari sumber situs (<https://dinkes.flores.timurkab.go.id> diakses tanggal 17 juli 2022) yang mengatakan bahwa sistem pengelolaan keuangan di puskesmas belum dikelola dengan baik karena, laporan keuangan di puskesmas bukan hanya bentuk pertanggungjawaban atas pengelolaan keuangan yang dilakukan manajemen. Namun, informasi yang terdapat dalam laporan keuangan juga dapat digunakan sebagai dasar dalam keputusan manajemen lainnya seperti penyusunan Rencana Bisnis Dan Anggaran (RBA). Informasi pendapatan misalnya secara akrual (dalam LO) dan penerimaan kas (dalam LRA). Begitu juga dengan informasi biaya, yang dapat membedakan antara biaya akrual dan pengeluaran kas. Hal ini akan mempengaruhi dalam memperoyeksi pendapatan dan biaya pada RBA puskesmas. Ketidakakuratan informasi laporan keuangan akan menjadikan keputusan manajemen lainnya, juga tidak menjadi akurat.

Volume transaksi keuangan puskesmas memang tidak sebanyak yang terjadi di RS. Namun, karena berbagai keterbatasan misalnya SDM, membuat upaya dalam penyusunan laporan keuangan puskesmas menghadapi berbagai kendala. Karena berbagai keterbatasan, salah satunya penyajian laporan keuangan tidak melalui proses akuntansi (mencatat, meringkas, menganalisa dan melaporkan data). karena pegawai di puskesmas bekerja tidak sesuai dengan kompetensi

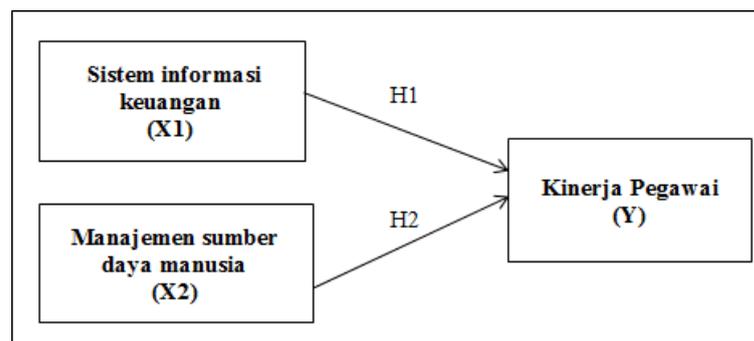
yang dimilikinya. Contohnya pegawai yang menjalankan tugas sebagai bendahara, namun kompetensi atau latar belakang pendidikannya dari pegawai tersebut adalah kesehatan, hal ini karna masih kurangnya pegawai pada bagian-bagian tertentu, sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di Puskesmas. Pegawai yang bekerja sulit untuk memahami target yang diberikan karena tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Bendahara sebagai penanggungjawab kegiatan dan pengelola keuangan, haruslah pegawai yang kompeten dan kualitas dimana semakin tinggi pendidikan pegawai, maka semakin tinggi keahlian dan keterampilan, sehingga pengalaman kerja akan meningkat.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian dari Pujianti dan Sendi (2020) meneliti mengenai Pengaruh Sistem Informasi Keuangan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Pusksmas Kramat Jati. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Pujianti dan Sendi (2020) adalah sama-sama meneliti tentang Pengaruh Sistem Informasi Keuangan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Puskesmas.

### HIPOTESIS

Rerangka konseptual yaitu konsep untuk menjelaskan hubungan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan batasan dari penelitian yang diangkat Serta berdasarkan latar belakang fenomena dan kajian-kajian teori yang telah dipaparkan di atas sebagai pendukung dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh positif antara variabel bebas yaitu, sistem informasi keuangan, manajemen sumber daya manusia terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Kerangka pemikiran ini digunakan sebagai dasar pengembangan perumusan hipotesis.

Gambar 2.1 Rerangka Pemikiran



Sumber: olahan peneliti, 2023

H1 : Sistem informasi keuangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas

H2 : Manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitin ini adalah penelitian kuantitatif, (Sugiyono, 2018) mendefenisiskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Penenlitian ini menekan pada pengujian teori-teori melalui variabel-variabel dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Puskesmas yang berada

di Kabupaten Flores Timur.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* merupakan jenis dalam teknik pengambilan sampel dengan random atau acak. Metode ini memberikan seluruh anggota populasi kemungkinan (*probability*) atau peluang yang sama untuk menjadi sampel yang terpilih. pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah kepala puskesmas dan bendahara yang bekerja di puskesmas di Kabupaten Flores Timur yang berjumlah 36 orang dari 12 puskesmas.

Pengujian hipotetsis pengaruh sistem informasi keuangan dan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pegawai puskesmas digunakan analisis regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

$\alpha$  = Konstanta

b1-b2 = Koefisien Regresi

X1 = Sistem Informasi Keuangan

X2 = Manajemen Sumber Daya Manusia

e = Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian Statistik Deskriptif

Statistik Anlisis deskriptif adalah teknik yang bertujuan untuk menjelaskan distribusi data dari satu variabel yang diteliti, tahap menguji suatu hipotesis. Pengukuran yang digunakan dalam analisis deskriptif antara lain jumlah *sampel*, nilai minimum, nilai rata-rata dan standar deviasi (Janie, 2012). Hasil uji statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel

**Tabel 4.4 Statistik Deskriptif**

Variabel	Kisaran Teoritis	Mean teoritis	Kisaran Aktual	Mean Aktual	Standar Deviasi
<b>Sistem Informasi Keuangan (X1)</b>	8 – 40	24	25 – 40	32,5	3,611
<b>Manajemen Sumber Daya Manusia (X2)</b>	9 – 45	27	21 – 35	28	3,751
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	9 – 45	27	20 – 35	27,5	4,146

Sumber: Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 hasil statistik deskriptif sebagai berikut:

1. Diketahui Sistem Informasi Keuangan, nilai mean aktual adalah 32,5. Nilai mean ini lebih besar dari nilai mean teoritis (24). Hal ini mengindikasikan bahwa Semakin meningkat Sistem Informasi Keuangan maka kinerja pegawai semakin baik
2. Diketahui Manajemen Sumber Daya Manusia, nilai mean aktual adalah 28. Nilai mean ini lebih besar dari nilai mean teoritis (27). Hal ini mengindikasikan bahwa Semakin meningkat Manajemen Sumber Daya Manusia, maka kinerja pegawai semakin baik
3. Kinerja Pegawai (Y), nilai mean aktual adalah 27,5. Nilai mean ini lebih besar dari nilai mean teoritis (27). Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai yang baik sangat penting bagi puskesmas se Kabupaten Flores Timur

### Uji Rigresi Linear Berganda

Untuk menguji pengaruh Sistem Informasi Keuangan dan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai. Persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Regresi Linier Berganda (X1 dan X2 Terhadap Y)**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,487	1,760		-3,118	,004
	totalx1	,131	,050	,114	2,640	,013
	totalx2	1,039	,048	,940	21,786	,000

a. Dependent Variable: totally

Sumber: Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel 4.9 maka persamaan regresi dari hasil tersebut sebagai berikut:

$$Y = -5,487 + 0,131X_1 + 1,039X_2 + 0,05$$

### Pembahasan

#### Uji F

Pengujian koefisien regresi keseluruhan menunjukan apakah variabel bebas secara keseluruhan atau bersama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikan yang diperoleh dengan tariffsignifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05. Apabila nailai signifikan < 0,05 maka variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau hipotesis diterima. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	566,118	2	283,059	263,590	,000 <sup>b</sup>
	Residual	35,437	33	1,074		
	Total	601,556	35			
Predictors: (Constant), totalx2, totalx1						
Dependent Variable: totally						

Sumber: Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat pada nilai F hitung sebesar 263,590 dengan nilai F tabel adalah adalah 3,28 sehingga nilai F hitung > F tabel (263,590>3,28) dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Dapat di simpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini secara bersama-sama (simultan) variabel Sistem Informasi Keuangan dan Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### Uji t

Uji parsial (t test) regresi dimaksudkan untuk melihat apakah variabel Sistem Informasi Keuangan secara individu mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di puskesmas, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan (Janie, 2012). Kriteria pengujian yang digunakan dengan membandingkan nilai signifikan yang diperoleh dengan taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05. Hasil uji t terhadap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel

berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Variabel Independen	t <sub>hitung</sub>	Sign t
Sistem Informasi Keuangan (X1)	2,640	0,013
Manajemen Sumber Daya Manusia (X2)	21,786	0,000
t Tabel	1,69236	

Sumber: Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### Hipotesis 1

Hasil pengujian menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel Sistem Informasi Keuangan  $> t_{tabel}$  ( $2,640 > 1,69236$ ) dan tingkat signifikan  $0,013 < 0,05$ . Hasil ini menerima hipotesis H1 yang menyatakan bahwa Sistem Informasi Keuangan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Tohari dalam Bachtiar, (2016) mengatakan sistem informasi keuangan (SIK) yaitu sistem informasi yang menyediakan informasi pada fungsi keuangan yang menyangkut keuangan perusahaan. Sistem informasi keuangan digunakan untuk mendukung manajer keuangan yang menyangkut persoalan keuangan perusahaan dan pengalokasian serta pengendalian sumber daya keuangan dalam perusahaan. Sistem ini tidak hanya mendasarkan data internal melainkan juga menggunakan menggunakan data yang berasal dari eksternal. Menurut Pujiati & Sendi, (2020) kinerja pegawai di pengaruhi oleh adanya sistem informasi akuntansi.

Hal ini menunjukkan semakin tinggi sistem informasi keuangan yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Puskesmas. Hasil ini di dukung oleh peneliti (Pujiati & Sendi, 2020) Dan (Andini & Yusrawati, 2016) yang mengatakan bahwa sistem informasi keuangan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selanjutnya (Bachtiar,2016), menyatakan bahwa Sistem Informasi Keuangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana jika informasi laporan keuangan dibuat sesuai dengan standar akuntansi pemerintan, dapat di sajikan secara cepat waktu, dapat digunakan sebagai alat untuk mempredikis kejadian di masa yang akan dan dapat digunakan untuk mengkoreksi keputusan dimasa lalu yang telah menggambarkan dengan jujur transaksi dan peristiwa lainnya. sehingga informasi yang digunakan di uji kebenarannya hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai di puskesmas.

#### Hipotesis 2

Hasil pengujian menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel Manajemen Sumber Daya Manusia  $> t_{tabel}$  ( $21,786 > 1,69236$ ) dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menerima hipotesis H2 yang menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut (Sari, 2018) menyatakan bahwa: "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal".

Hal ini menunjukkan semakin tinggi manajemen sumber daya manusia maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Puskesmas. Hasil ini di dukung oleh peneliti (Yunus, 2013) dan (Sari, 2018) yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manuia berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selanjutnya (Bachtiar,2016), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas dimana semakin tinggi manajemen

sumber daya manusia maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di puskesmas, maka manajemen sumber daya manusia dapat mengikuti pelatihan dan mempunyai kesempatan untuk menerapkan keterampilan selama mengikuti pelatihan sehingga dapat memberikan motivasi berbentuk material berupa gaji, upah, maupun bonus, sedangkan motivasi berbentuk non material yaitu berupa keselamatan kerja, promosi jabatan, serta penghargaan atau prestasi dari hasil kerja. Dengan adanya pelatihan dan motivasi kerja dari Puskesmas maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut (Sugiyono, 2018) koefisien Detreminasi (R<sup>2</sup>) adalah intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien detreminasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berati kemapuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Su	mmary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,970 <sup>a</sup>	,941	,938	1,036
Predictors: (Constant), totalx2, totalx1				
Dependent Variable: totally				

Sumber: Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan nilai *adjusted* R<sup>2</sup> sebesar 0,941 atau 94,1% yang berarti bahwa variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Sistem Informasi Keuangan dan Manajemen Sumber Daya Manusia sebesar 94,1%. Sedangkan sisanya 5,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

**PENUTUP**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, maka dapat dibuat Simpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Keuangan terdapat peningkatan kinerja pegawai di puskesmas. Hasil pengujian menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel Sistem Informasi Keuangan  $> t_{tabel}$  ( $2,640 > 1,69236$ ) dan tingkat signifikan  $0,013 < 0,05$ . Hasil ini menerima hipotesis H1 yang menyatakan bahwa Sistem Informasi Keuangan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2. Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap peningkatan kinerja pegawai di puskesmas. Hasil pengujian menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel Manajemen Sumber Daya Manusia  $> t_{tabel}$  ( $21,786 > 1,69236$ ) dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menerima hipotesis H2 yang menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

**REFERENSI**

Adinugroho, I., Oktariani, M., Astuti, S., & Hakim, A. L. (2023). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia SDM Unggul di Era VUCA* (p. 180). CV. Adanu Abimata.  
 Alannita, N. P., & Suarya, I. (2014). Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi

- Manajemen, Dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individu. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 1(6), 33–45.
- Andini, D., & Yusrawati. (2016). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Empat Lawang Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 26(1), 33–41.
- Bachtiar, R. (2016). Hubungan Sistem Informasi Keuangan, Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dengan Kinerja Pegawai Dalam Peningkatan Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar Tahun 2015. *UIN Alauddin Makassar*, 1(1), 91.
- Caniago, D. (2019). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Kecamatan Rokan IV Koto I Kabupaten Rokan Hulu. *Diss. Universitas Pasir Pengaraian*, 1(1), 20.
- Dwinugraha, M. I. (2019). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus pada Pengelola Keuangan UPT Puskesmas Se- Kota Bandung). *Diss. Program Studi Magister Akuntansi, Universitas Widyatama*, 1(1), 20.
- Harahap, Y. R., Nurlela, & Nasution, L. K. (2023). *Buku Pengantar Akuntansi Dasar* (p. 119). CV. Cattleya Darmaya Fortuna.
- Hery. (2020). Buku Manajemen Kinerja. In *Suparyanto dan Rosad (2015* (Vol. 5, Issue 3, p. 253). PT. Grasindo, Jakarta.
- Janie, D. N. A. (2012). Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS. *Jurnal April*, 5(2),20.
- Mahardika, I. W. P. A. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Di UPTD Puskesmas Manggis I, Karangasem. *Diss. Universitas Mahasaraswati Denpasar*, 1(1), 22.
- Makatumpias, S., Gosal, T. A. M. R., & Pangemanan, S. E. (2018). Peran Kepala Puskesmas Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Di Kecamatan Kepulauan Marore Kabupaten Kepulauan Sangihe). *JURNAL EKSEKUTIF*, 1(1), 18–20.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2010). *Nomor 71 Tentang Standar Akuntansi Pemerintah*.
- Permana, I. B. G. B., & Wiratmaja, I. D. N. (2016). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Sistem Informasi Pada Kesiapan Penerapan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Berbasis Akrual. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16(3), 2260–2287.
- Pujiati, H., & Sendi, A. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Keuangan dan Manajemen Terhadap Peningkatan Tunjangan Kinerja Pegawai Non PNS di Puskesmas Kecamatan Kramat Jati. *Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 128–136.
- Purba, S., Triono, Fauzan, R., & Gozali, I. (2023). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Teori* (p. 258). PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Sari, Y. (2018). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung. *Sosialita, Jurnal Ilmu Administrasi*, 12(2), 20.
- Shofiah, R., Prihatini, D., & Viphindartin, S. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) Puskesmas Di Kabupaten Jember. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (Bisma)*,

- 13(3), 181–188.
- Sugiyono, P. D. (2018). Buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Suprihatin, E. E. (2021). Pengaruh Penganggaran, Prosedur Kalibrasi, Dan Praktik Sumber Daya Manusia Terhadap Kepatuhan Pelaksanaan Kalibrasi Alat Kesehatan Di Puskesmas Se-Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Riset Manajemen*, 8(1), 67–79.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. E. H. (2016). *Buku Kinerja Organisasi* (p. 80). Deepublish Publisher.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA, Jurnal Bisnis & Manajemen*, 5(2), 69–75.
- Undang-undang Negara Republik Indonesia. (2003). Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan. *Presiden Republik Indonesia, Jakarta*, 1, 50.
- Wismoyo, U., & Nasution, J. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia Dan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Puskesmas Blud Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Audit Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi*, 11(1), 29–39.
- Yunus, Y. M. D. (2013). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Keuangan Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *UNG Repository*, 1(1), 20.