

## INTERAKSI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DALAM HUBUNGAN ANTARA EFEKTIFITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Diyan Kusuma Wicitra<sup>1</sup>, Nugroho Heri Pramono<sup>2\*</sup>, Yohana Kus Suparwati

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Akuntansi, STIE Bank BPD Jateng

\*Corresponding Author

[nhpramono91@gmail.com](mailto:nhpramono91@gmail.com)

**Abstract :** *Performance is an achievement that has been achieved by employees in a certain period that can be done by individuals or groups in government and private agencies. Supposedly, employee performance can reflect the performance of the agency as a whole. The purpose of this study is to obtain empirical evidence of the influence of organizational citizenship behavior interactions in the relationship between the effectiveness of accounting information systems on employee performance. This study uses a quantitative approach with primary data. The population of this study was 477 with a purposive sampling technique, so that a sample of 84 were obtained. The results showed that the effectiveness of the use of accounting information systems had a positive effect on employee performance. In addition, organizational citizenship behavior is able to moderate the effect of the effectiveness of the use of information systems on employee performance. Thus, organizational citizenship behavior needs to be instilled in individual employees both who work in public and private agencies.*

**Keywords:** *employee performance; the effectiveness of accounting information systems; organizational citizenship behavior*

**Abstrak :** *Kinerja merupakan prestasi yang telah diraih oleh pegawai pada periode tertentu yang dapat dilakukan oleh individu maupun kelompok di instansi pemerintah maupun swasta. Seharusnya, kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja instansi secara keseluruhan. Tujuan penelitian ini yaitu memperoleh bukti empiris pengaruh interaksi *organizational citizenship behavior* dalam hubungan antara efektifitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer. Populasi penelitian ini sebanyak 477 dengan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*, sehingga didapatkan sampel sebanyak 84. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, *organizational citizenship behavior* mampu memoderasi pengaruh efektifitas penggunaan sistem informasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, *organizational citizenship behavior* perlu ditanamkan pada individu pegawai baik yang bekerja di instansi negeri maupun swasta.*

### A. PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No.13 Tahun 2006 kinerja diartikan sebagai ukuran kualitas dan kuantitas dari output atau hasil yang berhubungan dengan digunakannya anggaran dari pelaksanaan dan capaian kegiatan atau program yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja merupakan prestasi yang telah dicapai pegawai pada suatu periode tertentu secara keseluruhan dan dilakukan secara individu maupun kelompok pada lembaga organisasi, baik lembaga organisasi pemerintah maupun swasta. Kinerja pegawai mampu mencerminkan bagaimana kinerja organisasi, sebab sumber daya manusia menjadi aset penting suatu organisasi namun tidak dapat dipisahkan bagaimana kualitas pegawai yang dipekerjakan. Pegawai negeri sipil maupun non pegawai negeri sipil dalam instansi pemerintah dituntut untuk memiliki kualitas sehingga mempengaruhi pemahaman serta memberi dampak baik pada output yang dihasilkan oleh organisasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis terkait faktor penentu kinerja pegawai.

Seiring perkembangan zaman, pengetahuan semakin luas dan teknologi semakin berkembang pesat. Teknologi senantiasa hadir dalam lingkup kegiatan keseharian manusia.

Keberadaannya bukan lagi menjadi suatu tuntutan melainkan menjadi kebutuhan. Bahkan keberadaan teknologi sangat diperlukan guna menunjang kinerja agar lebih mudah, cepat dan akurat sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Kinerja pegawai didukung dengan adanya teknologi sebab perkembangan pengetahuan di bidang sistem informasi berbasis teknologi erat kaitannya dengan kinerja sumber daya manusia pada suatu organisasi. Menurut (Azhar, 2017) Sistem Informasi Akuntansi diartikan dengan kumpulan data transaksi atas segala kegiatan dimana berkaitan dengan keuangan dan telah diolah dengan sistem baik dalam bentuk fisik maupun non fisik yang saling bekerjasama hingga menghasilkan informasi keuangan. Pelaksana teknis dilapangan pada dasarnya juga menjadi pelaku atau pengguna sistem informasi akuntansi, sebab apa yang dilaporkan baik progres atau pun kendala kerja berhubungan dengan keuangan dan melaporkannya dalam sistem yang kemudian diproses lebih lanjut untuk menjadi informasi keuangan.

Apabila sistem informasi akuntansi mampu menghasilkan informasi yang dapat memenuhi harapan pengguna, yaitu dapat dipercaya, akurat, tepat waktu maka sistem informasi tersebut dapat dikatakan efektif (Widjajanto, 2010). (Widhawati & Damayanthi, 2018) menyatakan efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi tergantung pada kemampuan pengguna dan kemampuan ini sangat mempengaruhi output kerja. Dalam suatu organisasi sektor publik, efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi tidak dapat terlepas dengan bagaimana perilaku individu. Kualitas yang dihasilkan dari sistem informasi akuntansi dipengaruhi oleh faktor sumber daya, seperti manusia dan aspek pendukung yang digunakan untuk memproses suatu data menjadi informasi. Kinerja pegawai dapat dilihat dari output yang dihasilkan seperti LAKIP yang memberikan informasi progres dan capaian atas setiap program kerja yang telah direncanakan yang mana berkaitan dengan anggaran yang akan dan telah digunakan. Pembuatan LAKIP dipengaruhi oleh penggunaan sistem informasi akuntansi oleh pegawai serta kesadaran dalam diri pegawai dalam menjalankan kewajibannya pada organisasi pemerintah.

Pemerintah berusaha untuk senantiasa mendapatkan kepercayaan masyarakat dengan adanya akuntabilitas sebagai bentuk pertanggungjawaban atas kinerja. Maka dari itu inovasi dan perbaikan senantiasa dilakukan oleh pemerintah seperti pada Sistem Akuntansi Pemerintahan (SAP) yang merupakan serangkaian dari prosedur, penyelenggara, komponen lain seperti peralatan dan hal lain guna penerapan fungsi akuntansi mulai dianalisisnya suatu transaksi sampai dilaporkannya keuangan oleh pemerintah (Peraturan Presiden No 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah).

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah sistem yang digunakan pada organisasi sektor publik yang mana dapat meningkatkan kualitas pelaporan terkait penggunaan anggaran yang efektif dan efisien guna mendukung pelaksanaan akuntabilitas kinerja pemerintah. (Peraturan Presiden No 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah). Sistem-sistem tersebutlah yang setiap tahun bahkan hampir setiap bulan mengalami pembaharuan, sehingga pegawai wajib mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi serta dituntut untuk memahami sistem dengan cepat. Selain sistem informasi akuntansi diatas, Excel juga senantiasa digunakan oleh pegawai untuk melaporkan rincian progres kerja berhubungan dengan keuangan sebelum di input kedalam sistem-sistem diatas. Dari pengolahan data tersebut pada akhirnya akan menghasilkan suatu informasi dalam bentuk laporan sebagai salah satu prasyarat yang disebut Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) guna mendorong terciptanya akuntabilitas instansi pemerintah yang baik dan terpercaya. LAKIP disusun dengan memperhatikan standar akuntansi pemerintahan (SAP) adalah prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah.

Berdasarkan (Robbins, 2010) *extra role* menjadi elemen penting dan perlu diperhatikan, sebab *extra role* merupakan perilaku pegawai diluar aturan formal organisasi. Dibanding dengan perilaku melakukan tugas dan pekerjaan yang ada sesuai dengan tugas pada *job description (in role)*. Perilaku ini ada karena pada diri pegawai memiliki perasaan sebagai anggota yang memiliki kesadaran dan akan merasa senang jika mampu memberikan hal yang lebih terhadap organisasi yang dijalankan melalui tugas dan tanggungjawab yang diemban, serta merasa ingin berpartisipasi dalam mewujudkan tujuan bersama.

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* didefinisikan sebagai perilaku individu di luar syarat dan tugas sebagaimana tertulis sebagai *jobdesk* kerja dan secara tidak langsung dikaitkan dengan sistem *reward* dan *agregat* untuk meningkatkan kinerja hingga fungsi efektif dan efisiensi sebuah organisasi (D. W Organ et al., 2006). Menurut (Robbins & Timothy A. Judge, 2008) menyatakan bahwa organisasi yang mempunyai pegawai yang memiliki OCB baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Terdapat penelitian terdahulu tentang kinerja pegawai yang hasilnya tidak konsisten. Diantaranya, penelitian yang dilakukan oleh (Ali, 2016; Melasari, 2017) menunjukkan bahwa penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2017) yang meneliti *pengaruh sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai hotel di Kab. Buleleng*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Objek penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Jika pada penelitian sebelumnya objek penelitian dilakukan di perbankan dan hotel, pada penelitian ini dilakukan di organisasi sektor publik yakni Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang.

Alasan penelitian ini memilih Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang sebagai objek penelitian karena Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang merupakan instansi pemerintahan *pure non-profit organization* yang dalam kegiatannya memberikan pelayanan publik mengenai permasalahan seputar pengendalian, penanggulangan, pemberdayaan, dan peningkatan peran dalam memanfaatkan sumber daya air yang mana telah menerapkan sistem informasi akuntansi guna mendukung kinerja pegawai. Terdapat fenomena pada rekap LAKIP tahun 2017-2019 bahwa kinerja pegawai pada 5 bidang rata-rata mengalami penurunan yang disebabkan oleh kinerja pegawai, seperti penggunaan sistem informasi akuntansi yang belum efektif. Selain itu, kehadiran pegawai yang mengalami kekurangan jam kerja meningkat sehingga mempengaruhi produktivitas kerja yang berdampak pada output akhir pegawai. Kekurangan jam kerja menunjukkan bagaimana kesadaran atas tanggungjawab yang ini berkaitan dengan *OCB* pada diri pegawai. . Dalam organisasi akan lebih baik apabila pegawai memiliki sikap diluar kewajiban deskripsi tugas atau yang dikenal dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* karena sikap tersebut dianggap dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Suzanna, 2017).

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan kembali pengaruh efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai dengan menambahkan variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini merupakan tindak lanjut dari saran penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Melasari, 2017) untuk menambah faktor lain yang dianggap mampu meningkatkan kinerja pegawai.

## **B. TINJAUAN TEORITIS**

### **Teori Kepatuhan**

Menurut (Rahmawati, 2012) terdapat dua perspektif terkait teori kepatuhan yakni perspektif instrumental dan persektif normatif. Perspektif instrumental dijelaskan bahwa adanya dorongan dalam diri individu untuk memilih kepentingan pribadi dan tanggapan perubahan pada aset terhitung, insentif dan putusnya kontrak kerja atau penalti. Sedangkan perspekti normatif adalah perspektif yang berhubungan dengan kesadaran moral untuk tidak mementingkan kepentingan pribadi dengan melakukan tindakan-tindakan yang berlawanan dengan norma kerja.

Hubungan teori kepatuhan dengan kinerja pegawai organisasi sektor publik dijelaskan bahwa sewajibnya instansi pemerintah patuh pada hukum seperti PP No 71 Tahun 2010 Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan, Perpres No. 29 Tahun 2014 Tentang SAKIP, PP No. 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, PP No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja serta peraturan lain dalam mewujudkan *good governance*.

### **Teori Teknologi Acceptance Model (TAM)**

*Technology Acceptance Model* (TAM) adalah teori yang diperkenalkan oleh Fred Davis tahun 1986, ia memperkenalkan TAM guna menganalisis faktor apa saja yang mampu mempengaruhi penggunaan teknologi komputer sehingga dapat diterima oleh penggunanya (F. Davis, 1989)

Sesuai dengan Teori TAM, bahwa terdapat 3 faktor yang mempengaruhi penggunaan sebuah sistem, yakni: 1) *Perceived Usefulness* adalah tingkatan seseorang percaya bahwa dengan menggunakan sistem dapat meningkatkan kinerja. 2) *Perceived Ease Of Use* adalah tingkatan seseorang percaya bahwa menggunakan sistem hanya perlu mengeluarkan sedikit usaha atau tidak perlu bersusah payah. 3) *Intention To Use* adalah kecenderungan perilaku untuk menggunakan teknologi (F. D. Davis, 1989). Dengan adanya kemudahan dalam menggunakan sistem, adanya kecenderungan untuk lebih memilih menggunakan sistem serta kepercayaan bahwa dengan adanya sistem mampu menghemat waktu hingga meningkatkan kinerja dapat mendorong timbulnya *organizational citizenship behavior* dalam diri pegawai untuk diterapkan dalam keseharian kerja baik sesama pegawai, atasan maupun bawahan.

### **Teori Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Menurut (Dennis W. Organ, 2015) OCB adalah sikap yang menjadi pilihan dan inisiatif individu, tidak berhubungan secara langsung dengan sistem penghargaan organisasi tetapi mampu meningkatkan efektivitas kinerja. Lebih lanjut (Srimulyani et al., 2017) menyatakan bahwa OCB merupakan moderasi yang keberadaannya mampu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan menyatakan bahwa untuk mencapai kinerja organisasi yang baik maka harus memaksimalkan kinerja individu karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja kelompok dan berdampak akhir pada kinerja organisasi. (Ayudia, 2020) menyatakan bahwa terdapat aspek-aspek berpengaruh lebih besar secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui OCB yang mana dibandingkan aspek tersebut berpengaruh secara langsung pada kinerja. Hal ini disimpulkan bahwa adanya OCB pada setiap pegawai akan mempengaruhi kinerja pribadi, kelompok bahkan organisasi dan OCB merupakan moderasi terhadap kinerja pegawai.

## **C. PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan teori kepatuhan, teori agensi dan teori TAM, pengukuran efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi oleh (Widhawati & Damayanthi, 2018) dan

penggunaannya dapat dikatakan efektif apabila mampu memberikan dampak positif pada kinerja pegawai. Hadirnya informasi berbasis teknologi dianggap mampu memberikan kemudahan pada penggunaannya sehingga efektivitas kerja dapat tercapai dan menunjang kinerja organisasi. Seperti penelitian oleh (Ayu, 2017) menyatakan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Selain itu ada pula penelitian oleh (Fatmayoni, 2017) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individual. Agar suatu sistem informasi dapat dimanfaatkan dengan efektif maka pemahaman pengguna juga menjadi hal penting sebagai kualitas yang perlu diperhatikan, pemanfaatannya juga perlu dilakukan dengan baik. Maka dari itu semakin baik sumber daya manusia sebagai pemakai sistem maka akan semakin efektif pula informasi-informasi yang dihasilkan. Sebab pelaporan menjadi kewajiban instansi pemerintah sebagaimana teori kepatuhan. Tentu dengan menganut teori tersebut dan memperhatikan kualitas sumber daya manusia dalam menggunakan sistem pada akhirnya akan mendukung terciptanya kinerja organisasi yang baik. Maka dari itu dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagaimana berikut:

H<sub>1</sub> : Efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai organisasi sektor publik.

#### **Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Moderasi**

Adanya teori *organizational citizenship behavior* oleh Organ tahun 2015 dan didukung penelitian oleh (Nurchayo, 2018) menyatakan bahwa OCB mampu memoderasi kinerja pegawai. Penelitian oleh (Srimulyani et al., 2017) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif tidak signifikan pada kinerja pegawai. Dan penelitian oleh (Ayudia, 2020) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan moderasi yang mana keberadaannya mampu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Adanya kesadaran kerja pada pegawai organisasi sektor publik akan memberikan dampak yang baik terhadap pelayanan publik terlebih organisasi tersebut adalah organisasi non profit. Maka dari itu dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagaimana berikut:

H<sub>2</sub> : *Organizational citizenship behavior* mampu memoderasi hubungan antara efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai organisasi sektor publik.

#### **D. METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis data primer. Populasi penelitian ini sebanyak 477 sedangkan sampelnya berjumlah 84 pegawai. Teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner kepada responden dengan kriteria tertentu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2018). Pertimbangan tertentu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai berada pada Satuan Kerja PJPA
2. Pegawai dengan status PNS dan NPNS
3. Pegawai dengan usia tidak lebih dari 50 tahun
4. Pegawai dengan minimal pendidikan SMA/Sederajat
5. Pegawai lapangan maupun non-lapangan yang menggunakan sistem informasi untuk melaporkan kegiatan kerja yang berhubungan dengan keuangan.

## **Variabel Penelitian**

### **Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan (Melasari, 2017) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggungjawabnya dalam periode waktu tertentu yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, pengetahuan dan kesungguhan dalam melaksanakan tugasnya serta mempunyai harapan dimasa yang akan datang, kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kuesioner penelitian ini di adopsi dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Widhawati & Damayanthi, 2018) dengan indikator penelitian efektivitas dan efisiensi kerja, produktivitas pegawai, kuantitas dan kualitas kerja.

Menurut (Moehariono, 2018) Pengukuran kinerja atau *performance measurement* adalah suatu proses penilaian terkait kemajuan kerja pengelolaan sumber daya manusia terhadap tujuan dan sasaran organisasi untuk menghasilkan barang atau jasa termasuk informasi yang berhubungan dengan pengambilan keputusan yang dianggap paling tepat dari pilihan tindakan I. Kinerja pegawai dapat dilihat dari indikator-indikator menurut (Sedarmayanti, 2009) sebagai berikut: 1) Hasil pekerjaan. 2) Kecepatan. 3) Inisiatif. 4) Kemampuan. 5) Komunikasi dengan pimpinan dan rekan kerja. Menurut (Soeprihanto, 1996) terdapat beberapa aspek-aspek kinerja seperti: 1) Kualitas pekerjaan. 2) Kuantitas pekerjaan. 3) Kemampuan bekerja sendiri. 4) Pemahaman dan pengenalan pekerjaan. 5) Kemampuan memecahkan persoalan.

## **Variabel Independen**

### **Sistem Informasi Akuntansi (X)**

Menurut (Melasari, 2017) sistem informasi akuntansi adalah kumpulan perangkat prosedur, aplikasi, manusia yang saling berhubungan untuk menghasilkan informasi keuangan. Menurut teori *Technology Acceptance Model* terdapat tiga indikator pengukuran yang menunjukkan sikap terbaik sistem informasi dapat diterima dan di gunakan dengan baik. Pertama, persepsi kegunaan (*perceived usefulness*) sebagai tingkatan dimana seseorang berfikir bahwa menggunakan suatu sistem akan meningkatkan kinerjanya. Kedua, persepsi kemudahan penggunaan (*perceived easy of use*) sebagai tindakan seseorang mempercayai bahwa menggunakan teknologi hanya memerlukan sedikit usaha. Dan ketiga, *Intention To Use* adalah kecenderungan perilaku untuk menggunakan teknologi. Kuesioner penelitian ini di adopsi dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Widhawati & Damayanthi, 2018).

Pengukuran sistem informasi akuntansi hingga penggunaannya dapat dikatakan efektif yakni di lihat dari informasi yang dihasilkan. Apabila informasi yang dihasilkan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi dapat memenuhi harapan informasi seperti dapat dipercaya, tepat waktu, dan akurat (Widjajanto, 2010). Pengukuran efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi menurut (Widhawati & Damayanthi, 2018) meliputi mudah dalam pengoperasian, pemakai memiliki kemampuan dalam menggunakan SIA dan memiliki kemampuan berbahasa asing, adanya kecenderungan memilih menggunakan teknologi sistem informasi. Efektivitas sistem informasi akuntansi berhubungan erat dengan kualitas sumberdaya manusia oleh karena itu efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam menghasilkan LAKIP.

## **Variabel Moderasi**

### **Organizational Citizenship Behavior (X2)**

Berdasarkan (Putra, 2016) *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela dalam bekerja. Adapun lima dimensi sekaligus dapat menjadi indikator OCB yakni: 1) *Altruisme* adalah perilaku membantu orang lain dan menjadi patner

yang baik. 2) *Conscientiousness* adalah sikap patuh pada aturan, memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal sehingga mampu mendorong efektivitas dan efisiensi kerja, sukarela. 3) *Sportsmanship* adalah kemauan toleransi dan tanpa mengeluh. 4) *Courtesy* adalah sikap menjaga hubungan baik antar rekan kerja, bawahan maupun atasan serta menghindari konflik. 5) *Civic Virtue* adalah keterlibatan pribadi dalam fungsi organisasi. Kuesioner penelitian ini di adopsi dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Putri, 2017) dengan pengukuran yang digunakan meliputi *Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, dan Civic Virtue*.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji *moderated regression analysis (MRA)* merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda yang mana dalam persamaan regresinya terdapat unsur interaksi sehingga terdapat perkalian dua atau lebih variabel independen. Adapun rumus yang digunakan dalam persamaan regresi, yakni :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai Organisasi Sektor Publik

X1= Efektivitas Penggunaan SIA

X2= Organizational Citizenship Behavior

X1.X2 = Interaksi antara variabel Efektivitas Penggunaan SIA dengan variabel moderasi

Organizational Citizenship Behavior

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi (Nilai peningkatan atau penurunan)

$\epsilon$  = Error (Tingkat kesalahan)

## E. HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dalam penelitian ini untuk mengukur bahwa kuesioner yang digunakan valid dan dapat dipercaya. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan, kuesioner yang digunakan terbukti valid dan dapat dipercaya.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk membuktikan bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini tepat dan tidak bias. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang dilakukan penelitian ini lolos dari uji asumsi klasik, sehingga persamaan regresi dalam penelitian ini tidak bias.

### Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat di lihat pada tabel 4.1 berikut ini.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	t hitung	t tabel	Sig.	$\alpha$ 5%	Ket.
Hipotesis 1	7,204	1,993	0,000	0,05	Diterima
Hipotesis 2	9,672	1,933	0,000	0,05	Diterima

Sumber : Data diolah SPSS V.25, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui nilai signifikansi untuk untuk hipotesis 1 dan 2 lebih kecil dari pada  $\alpha$  5%, artinya hipotesis 1 dan 2 diterima yakni efektivitas penggunaan sistem

informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan OCB mampu memoderasi hubungan antara efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa H1 diterima artinya efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai organisasi sektor publik. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Maha Putra & Dwiana Putra, 2016) dan (Melasari, 2017) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi dan integritas karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2017) dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pada dasarnya kualitas pegawai dalam menggunakan sistem akan mempengaruhi hasil kerja pegawai dan nantinya akan mempengaruhi bagaimana kinerja organisasi. Oleh sebab itu efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi oleh pegawai perlu diperhatikan.

### **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam Memoderasi Hubungan Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya OCB mampu memoderasi hubungan antara efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai organisasi sektor publik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Srimulyani et al., 2017) dan (Nurchayyo, 2018) yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan (Ayudia, 2020) menunjukkan bahwa variabel atau aspek lainnya berpengaruh lebih besar secara tidak langsung terhadap kinerja melalui OCB, sehingga dianggap OCB mampu memoderasi hubungan terkait kinerja karyawan.

OCB merupakan perilaku individu yang secara sadar dan suka rela dan tidak tertulis dalam deskripsi kerja serta tidak dikaitkan secara langsung dengan penghargaan baik materi maupun non materi. Namun pegawai yang memiliki OCB dianggap mampu berdampak positif terhadap kinerja pegawai dan mempengaruhi kinerja organisasi. Oleh sebab itu OCB dianggap penting ditanamkan dalam individu pegawai sebagai tambahan atau sumbangan kepada organisasi terlebih pegawai tersebut bekerja pada pelayanan publik.

## F. KESIMPULAN DAN SARAN

### **Kesimpulan**

Penelitian ini telah memberikan bukti empiris mengenai pengaruh efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai organisasi sektor publik dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel moderasi. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian pertama bahwa efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai organisasi sektor publik. Kedua, *organizational citizenship behavior* mampu memoderasi hubungan antara efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai organisasi sektor publik.

### **Saran**

Meskipun peneliti berusaha untuk melakukan penelitian sebaik mungkin namun masih terdapat keterbatasan. Adapun keterbatasan tersebut antara lain: (1) terbatasnya akses untuk berkomunikasi dengan pegawai secara langsung akibat adanya protokol kesehatan dan penerapan *work from home* sehingga penyebaran kuesioner lebih lama dari perkiraan dan terbatasnya pengawasan peneliti terhadap responden ketika mengisi kuesioner. (2) metode

pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner sehingga dapat menyebabkan kemungkinan timbulnya perbedaan persepsi dan adanya potensi bias karena pengukuran pernyataan kuesioner terfokus terhadap diri sendiri.

Oleh karena itu, untuk meminimalisir keterbatasan dalam penelitian ini perlu dilakukan penelitian yang serupa tentang kinerja pegawai. Adapun saran dalam penelitian ini antara lain: Instansi BBWS Pemali Juana Semarang untuk senantiasa memperhatikan pembaharuan sistem, menjaga konsistensi dan efektivitas dalam penggunaan sistem informasi akuntansi oleh pegawai serta tetap memperhatikan bagaimana kuantitas dan kualitas atau pemahaman pegawai terhadap sistem yang digunakan. Selain itu meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada pegawai dengan memperhatikan kedisiplinan pegawai, toleransi atau kepedulian antar sesama pegawai, atasan maupun bawahan dan keterlibatannya dalam menjalankan fungsi organisasi.

Saran bagi penelitian selanjutnya perlu dilakukan penelitian lebih luas terhadap organisasi sektor publik agar dapat digunakan sebagai pedoman dalam menjadikan organisasi sektor publik menjadi lebih baik. Perlu adanya variabel lain sebagai variabel baru dan penting yang menunjang kinerja pegawai pada organisasi sektor publik dalam menghasilkan suatu laporan keuangan menggunakan suatu sistem informasi akuntansi. Selain itu diharapkan pada penelitian selanjutnya agar kuesioner tidak terfokus pada pengukuran terhadap diri sendiri.

## REFERENSI

- Ali, B. J. (2016). Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan Kinerja Organisasi: Moderasi. *Jurnal Internasional Ekonomi, IV*(April). [http://ijecm.co.uk/%0AISSN 2348 0386%0A](http://ijecm.co.uk/%0AISSN%202348%200386%0A)
- Ayu, R. M. (2017). Analisis pengaruh motivasi pelayanan publik dan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja organisasi sektor publik dengan akuntabilitas sebagai variabel moderasi (Studi kasus pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng). *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha, 7*(1), 1–11.
- Ayudia, W. M. (2020). Organizational Citizenship Behavior dalam Memoderasi Pengaruh Work Life Policies, Pemberdayaan, dan Training & Development Terhadap Kinerja. *Journal of Chemical Information and Modeling, 21*(1), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2020.101607%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ijsu.2020.02.034%0Ahttps://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/cjag.12228%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104773%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011%0Ahttps://doi.o>
- Azhar, S. (2017). Sistem Informasi Akuntansi. In *Lingga Jaya*. Lingga Jaya.
- Davis, F. (1989). *Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and Acceptance of Information System Technology* (3rd ed.).
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly: Management Information Systems*. <https://doi.org/10.2307/249008>
- Dewi, P. S., Yuniarta, G. A., & Wikrama, I. A. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Hotel Di Kabupaten Buleleng. *E-*

*Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 7(1).

- Fatmayoni, A. I. (2017). Pengaruh Efektivitas Sia Dan Penggunaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Individual Dengan Insentif Karyawan Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 19(3), 2175–2204.
- Maha Putra, I., & Dwiana Putra, I. (2016). Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan, Keahlian Pengguna, Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17(2), 2302–8556.
- Mardiasmo. (2002). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Melasari, R. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan dengan Integritas Karyawan sebagai Variabel Pemoderasi pada Perbankan di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 6, 1–15.
- Moeheriono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Cetakan 2). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Nurchahyo, W. (2018). Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Bisnis*.
- Organ, D. W, Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. P. (2006). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Incidents, and Consequences. In *Sage Publication*. Sage Publication.
- Organ, Dennis W. (2015). Organizational Citizenship Behavior. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22031-X>
- Peraturan Presiden No 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/41515/perpres-no-29-tahun-2014>
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No.13. (2006). *Peraturan Menteri Dalam Negeri No.13* (pp. 1–73).
- Putra, K. M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7), 254942.
- Putri, Y. D. (2017). Pengaruh Organizational Citezenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 46(1), 27–34.
- Rahmawati. (2012). *Teori Akuntansi Keuangan*. Graha Ilmu.

- Robbins, P. S. (2010). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, P. S., & Timothy A. Judge. (2008). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh)* (B. Mohan (ed.)). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja: Sedarmayanti - Belbuk.com*. Mandar Maju.
- Soeprihanto, J. (1996). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BPFE UGM.
- Srimulyani, I., Murniningsih, R., & Raharja, B. S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior ( Ocb ) sebagai Variabel Moderating. *University Research Colloquium, ISSN 2407-*, 111–114. <http://journal.ummg.ac.id/index.php/urecol/article/view/1509/736>
- Sugiyono. (2018). Metode Peneiltian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Alfabeta Bandung*.
- Suzanna, A. (2017). Pengaruh Organizational citizenship terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (PERSERO) kantor cabang cirebon. *Jurnal Logika, XIX(1)*, 42–50.
- Widhawati, A., & Damayanthi, I. G. A. E. (2018). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi, 24*, 1301. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v24.i02.p18>
- Widjajanto, N. (2010). *Sistem Informasi Akuntansi*. Erlangga.