

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

#### 4.1.1 Data dan Sampel

Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden pada perbankan BUMN di Bandar Lampung. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perbankan BUMN yang ada di Bandar Lampung. Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Staff / karyawan yang memiliki *background accounting*, Pengalaman kerja minimal 1 tahun dan Karyawan yang menggunakan SIA. Adapun ikhtisar dan pengembalian kuesioner pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Ikhtisar Distribusi dan Pengembalian Kuesioner**

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase
1	Kuesioner yang disebarkan	36	100%
2	Kuesioner tidak dapat diolah	2	5%
3	Kuesioner yang diolah	34	95%
<b>N Sampel = 34</b>			
<b>Responden Rate = <math>(34/36) \times 100\% = 95\%</math></b>			

Sumber: data diolah, 2020

Penyebaran kuesioner berfokus pada perbankan BUMN yang ada di Bandar Lampung, yang di isi sebanyak 36 responden. Terdapat 2 kuesioner yang tidak dapat digunakan karena ada kolom yang tidak terisi atau tidak memenuhi kriteria

pemilihan sampel. Maka sampel akhir yang dapat di olah adalah sebanyak 34 kuesioner (95%).

#### 4.1.2 Deskripsi Karakteristik

Para responden yang melakukan pengisian kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan bidang pendidikan. Identifikasi ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

**Tabel 4.2**  
**Data Karakteristik Responden**

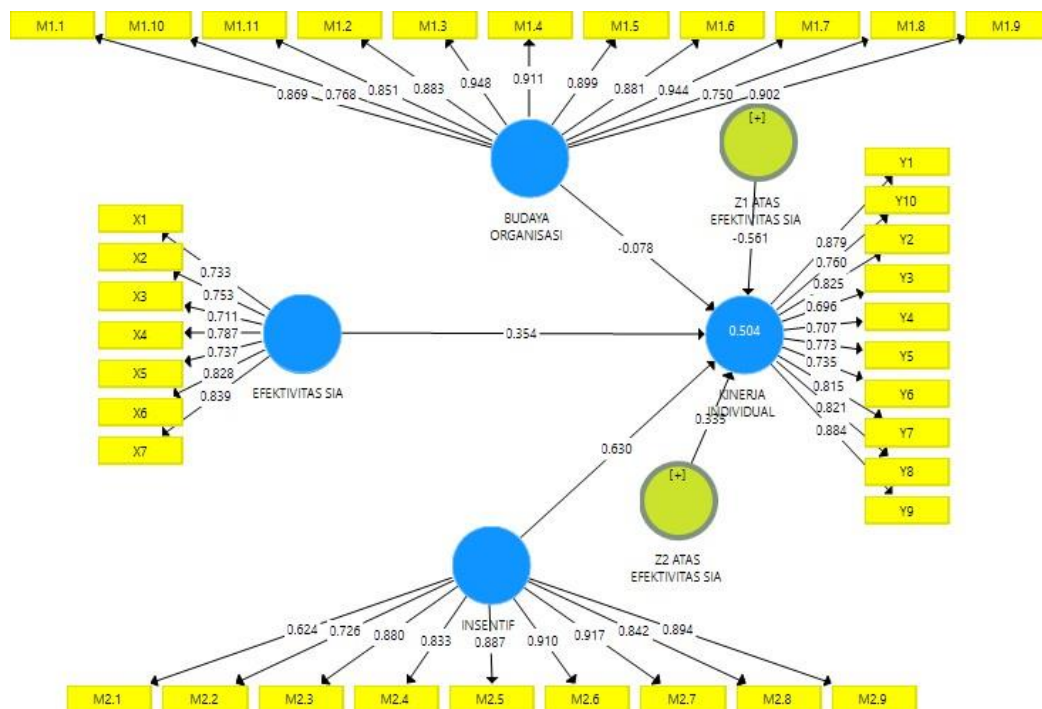
Responden		Frequency	Percent
Jenis Kelamin	Laki-laki	19	56%
	Perempuan	15	44%
Usia	< 30 Tahun	14	41%
	31 - 40 Tahun	10	29%
	41 - 50 Tahun	10	29%
	> 50 Tahun	0	
Pendidikan	SMA		
	Diploma	9	26%
	Sarjana	24	71%
	Pascasarjana	1	3%
Bidang Pendidikan	Ilmu Ekonomi	3	9%
	Manajemen	10	29%
	Akuntansi	10	29%
	Hukum	1	3%
	Fisip	2	6%
	Teknik	1	3%
	Matematika	1	3%
	Pertanian	1	3%
	Ilmu Komputer	5	15%
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: data diolah, 2020

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden terbesar berjenis kelamin laki-laki- laki berjumlah 19 orang atau 56%. Sedangkan Untuk deskripsi responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden terbesar dengan usia < 30 tahun berjumlah 14 orang atau 41%. Sedangkan responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa responden terbesar berasal dari pendidikan terakhir Sarjana (S1) berjumlah 24 orang atau 71 %. Sedangkan responden berdasarkan bidang pendidikan menunjukan bahwa responden terbesar berasal dari pendidikan Manajemen & Akuntansi berjumlah 10 orang atau 71%.

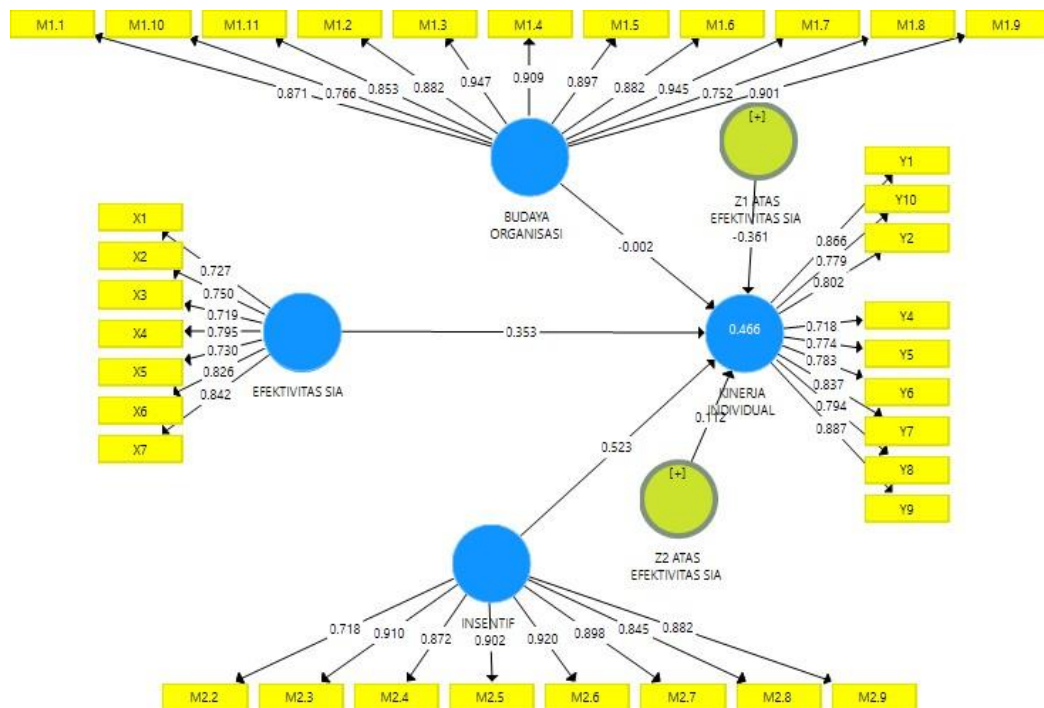
#### 4.2 Evaluasi Outer Model

Outer Model merupakan model pengukuran untuk menilai validitas, parameter model pengukuran (*validitas konvergen, validitas diskriminan, composite reliability dan Cronbach's alpha*) sebagai parameter ketepatan model prediksi (Abdillah & Hartono, 2015)



**Gambar 4.1 Model Outer**

Outer model dinilai dengan cara melihat *convergent validity* (besarnya *loading factor* untuk masing-masing konstruk). *Convergent validity* dari model pengukuran refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0.50 sampai 0.60 dianggap cukup (Chin, 1998). Dari diagram output diatas diperoleh *loading factor* dari masing masing hubungan antar indikator dengan konstraknya memiliki nilai yang bervariasi. Dari gambar output diatas diperoleh indikator dari konstruk Kinerja individual dengan *loading* yang nilainya *negative* yaitu Y3 dan indikator dari konstruk Insentif dengan *loading* yang nilainya *negative* yaitu M2.1 sehingga indikator ini tidak diikutsertakan karena tidak valid. Maka model akan diperbaharui kembali dan hasilnya seperti dibawah ini :



**Gambar 4.2 Model Outer**

Dari gambar output setelah diperbarui diatas loading untuk masing-masing indikator cukup reliable dengan nilai seluruh indikator diatas 0.70 sehingga semua indikator sudah valid dan tidak ada nilai yang menunjukkan dibawah 0.70. pada penelitian ini menggunakan model outer setelah penghapusan indikator pertanyaan.

#### 4.2.1 Convergent Validity

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,700 (Jogiyanto, 2011; Haryono, 2015; Sarwono, 2015). Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

**Tabel 4.3**  
**Uji Outer Loading**

Variabel	Pertanyaan	Outer Loadings
<b>Kinerja Individual</b>	Item_Pertanyaan Y1	0,879
	Item_Pertanyaan Y2	0,825
	Item_Pertanyaan Y3	0,696
	Item_Pertanyaan Y4	0,707
	Item_Pertanyaan Y5	0,773
	Item_Pertanyaan Y6	0,735
	Item_Pertanyaan Y7	0,815
	Item_Pertanyaan Y8	0,821
	Item_Pertanyaan Y9	0,884
	Item_Pertanyaan Y10	0,760
<b>Efektivitas SIA</b>	Item_Pertanyaan X1	0,733
	Item_Pertanyaan X2	0,753
	Item_Pertanyaan X3	0,711
	Item_Pertanyaan X4	0,787
	Item_Pertanyaan X5	0,737
	Item_Pertanyaan X6	0,828
	Item_Pertanyaan X7	0,839
<b>Budaya Organisasi</b>	Item_Pertanyaan Z1.1	0,869
	Item_Pertanyaan Z1.2	0,883
	Item_Pertanyaan Z1.3	0,948
	Item_Pertanyaan Z1.4	0,911
	Item_Pertanyaan Z1.5	0,899

	Item_Pertanyaan Z1.6	0,881
	Item_Pertanyaan Z1.7	0,944
	Item_Pertanyaan Z1.8	0,750
	Item_Pertanyaan Z1.9	0,902
	Item_Pertanyaan Z1.10	0,768
	Item_Pertanyaan Z1.11	0,851
<b>Insentif</b>	Item_Pertanyaan Z2.1	0,624
	Item_Pertanyaan Z2.2	0,726
	Item_Pertanyaan Z2.3	0,880
	Item_Pertanyaan Z2.4	0,833
	Item_Pertanyaan Z2.5	0,887
	Item_Pertanyaan Z2.6	0,910
	Item_Pertanyaan Z2.7	0,917
	Item_Pertanyaan Z2.8	0,842
	Item_Pertanyaan Z2.9	0,894
<b>Z1 atas Efektivitas SIA</b>	Z1 atas Efektivitas SIA	1,037
<b>Z2 atas Efektivitas SIA</b>	Z2 atas Efektivitas SIA	1,054

Sumber: data PLS, 2020

Berdasarkan sajian data dalam tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0,700. Namun, terlihat masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* < 0,7. Menurut Ghozali (2015), nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi *syarat convergent validity*. Dalam buku Machfud dan Dwi (2013) dijelaskan bahwa dalam beberapa kasus, syarat loading di atas 0,70 sering tidak terpenuhi khususnya untuk kuesioner yang baru dikembangkan. Oleh karena itu, loading antara 0,40-0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk dipertahankan. Selanjutnya dijelaskan pula bahwa, indikator dengan loading < 0,40 dihapus dari model. Penghapusan indikator dengan loading antara 0,40-0,70 dilakukan apabila indikator tersebut dapat meningkatkan AVE dan *composite reliability* diatas nilai batasannya. Nilai batasan untuk AVE 0,50 dan *composite reliability* adalah 0,50. Data di atas menunjukkan indikator - indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### 4.2.2 Average Variant Extracted (AVE)

Selain mengamati nilai *cross loading* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE). Jika korelasi indikator dengan variabel latennya memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator tersebut terhadap variabel laten lain, maka dikatakan variabel laten tersebut memiliki validitas diskriminan yang tinggi (Uce Indahyanti, 2013). Nilai AVE direkomendasikan  $\geq 0,5$ .

**Tabel 4.4**  
**Average Variant Extracted (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Individual	0,650
Efektivitas SIA	0,595
Budaya Organisasi	0,766
Insentif	0,758
Z1 atas Efektivitas SIA	1,000
Z2 atas Efektivitas SIA	1,000

Sumber: data PLS, 2020

Berdasarkan sajian data dalam tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel  $> 0,5$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel Efektivitas SIA (X), Budaya Organisasi (Z1), Insentif (Z2), dan Kinerja Individual (Y) telah memiliki *discriminant validity* yang baik, Nilai AVE minimum untuk menyatakan bahwa keandalan telah tercapai adalah sebesar 0,50. Nilai AVE dibawah 0,50 menunjukkan bahwa indikator memiliki rata-rata tingkat eror yang lebih tinggi (Wijayanto, 2008).

#### 4.2.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas model menggunakan uji *composite reliability* yang diperkuat oleh *cronbach's alpha*. *Composite Reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Uji realibilitas

dengan *composite reliability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach's alpha* apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6. Variabel laten dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6. Ghazali & Latan (2015) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur realibilitias yang baik untuk suatu konstruk dalam SEM-PLS.

**Tabel 4.5**  
**Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kinerja Individual	0,932	0,943
Efektivitas SIA	0,887	0,911
Budaya Organisasi	0,969	0,973
Insentif	0,954	0,961
Z1 atas Efektivitas SIA	1,000	1,000
Z2 atas Efektivitas SIA	1,000	1,000

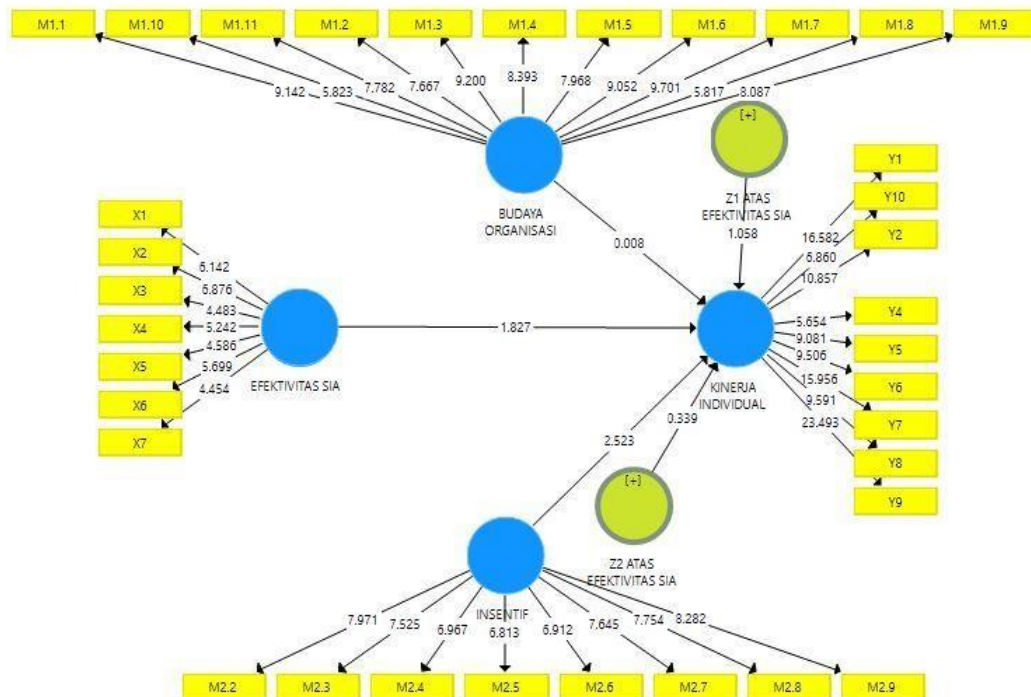
Sumber: data PLS, 2020

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach,s alpha* semua variabel penelitian > 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.



### 4.3 Evaluasi Inner Model

Model struktural (*inner model*) merupakan evaluasi *Goodness of Fit Index* atau untuk menguji hipotesis dari suatu penelitian. Model struktural dalam SmartPLS pertama-tama di evaluasi dengan menggunakan R2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien path atau t-value tiap path untuk uji signifikan antar konstruk dalam model struktural (Abdillah & Hartono, 2015).



Gambar 4.3 Model Inner

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *goodness of fit* dan uji hipotesis. *Evaluasi path coefficient* atau uji hipotesis digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan *coefficient determination (R-Square)* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya.

### 4.3.1 Uji Keباikan Model (*Goodness of Fit*)

Setelah evaluasi pengukuran terpenuhi maka dilakukan evaluasi terhadap model struktural dengan melihat R-square yang merupakan uji *goodness-fit* model (untuk melihat besarnya variabel eksogen secara bersama-sama/ serentak dapat menjelaskan variabel endogen).

**Tabel 4.6**  
**Uji *Goodness of Fit***

<b>Kinerja Individual (Y)</b>	
<i>R Square</i>	0,466
<i>Adjusted R Square</i>	0,371

Sumber: data PLS, 2020.

Berdasarkan pada tabel 4.7 nilai *R-square* 0,466 dan nilai *Adjusted R Square* 0,371, ini menunjukkan bahwa variabel Efektivitas SIA (X), Budaya Organisasi (Z1), dan Insentif (Z2) sebesar 37,1 %, dan sisanya sebesar 62,9% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Chin menyebutkan hasil  $R^2$  sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik dengan kategori tinggi (0,371).

### 4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (*Partial Least Square*) 3.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil *bootstrapping. Rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah t- statistik dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 4.7.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Path Coefficients**

Variabel	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Z1 -> Y	-0,002	-0,034	0,236	0,008	0,993
X -> Y	0,353	0,393	1,923	1,827	0,068
Z2 -> Y	0,523	0,544	0,207	2,523	0,012
Z1atas Efektivitas SIA -> Y	-0,361	-0,386	0,341	1,058	0,291
Z2 atas Efektivitas SIA -> Y	0,112	0,140	0,331	0,339	0,735

Sumber: data PLS, 2020.

Dari tabel statistik *path coefficients* diatas, yang mana menyajikan hasil pengujian baik yang sifatnya pengujian langsung (direct). Dengan signifikansi dibawah 5% dan nilai t-tabel sebesar 2,032, maka hipotesis yang diajukan:

1. Hasil pengujian H<sub>1</sub> dapat dilihat dari nilai t-statistik  $0,008 < 2,032$  dengan tingkat signifikansi dibawah ( $0,993 > 0,05$ ), yang berarti budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja individual.
2. Hasil pengujian H<sub>2</sub> dapat dilihat dari nilai t-statistik  $1,827 > 2,032$  dengan tingkat signifikansi dibawah ( $0,068 > 0,05$ ), yang berarti efektivitas sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja individual.
3. Hasil pengujian H<sub>3</sub> dapat dilihat dari nilai t-statistik  $2,523 > 2,032$  dengan tingkat signifikansi dibawah ( $0,012 < 0,05$ ), yang berarti insentif berpengaruh terhadap kinerja individual.

4. Hasil pengujian  $H_4$  dapat dilihat dari nilai t-statistik  $1,058 < 2,032$  dengan tingkat signifikansi dibawah ( $0,291 > 0,05$ ), yang berarti budaya organisasi atas efektivitas sia tidak memperkuat / memperlemah kinerja karyawan.
5. Hasil pengujian  $H_1$  dapat dilihat dari nilai t-statistik  $0,339 < 2,032$  dengan tingkat signifikansi dibawah ( $0,735 > 0,05$ ), yang berarti insentif atas efektivitas sia tidak memperkuat / memperlemah kinerja karyawan.

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Pengaruh Efektivitas SIA Terhadap Kinerja Individual

Berdasarkan hasil analisis *path coefficients*, menunjukkan bahwa Efektivitas sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja individual. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Seftianti (2019) yang menyatakan bahwa efektivitas sia berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual. Dari hasil penelitian diketahui bahwa karyawan perbankan BUMN di Bandar Lampung tidak dapat menikmati keuntungan dari adanya penerapan efektivitas sistem informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi yang diterapkan secara benar dan tepat dapat membantu dan mempermudah pekerjaan, sehingga menghasilkan kualitas dan kuantitas kinerja yang tinggi. Selain itu, kesesuaian antara sistem informasi akuntansi dengan tugas, kebutuhan, dan kemampuan karyawan sangat diperlukan, karena kesesuaian tersebut ditujukan agar karyawan yang menggunakan sistem informasi tidak mengalami kesulitan yang berakibat pada hasil output karyawan (Rizaldi, 2015).

Menurut Romney (2011) menyatakan bahwa penerapan teknologi sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat memberi nilai tambah (*value added*) bagi pengguna dalam bentuk penyediaan berbagai informasi keuangan untuk kegiatan perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan (kinerja keuangan dan non keuangan).

#### **4.5.2 Pengaruh Efektivitas SIA Terhadap Kinerja individual dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi**

Berdasarkan hasil analisis *path coefficients*, menunjukkan bahwa Budaya organisasi sebagai variabel moderasi tidak dapat memperkuat / memperlemah efektivitas SIA terhadap kinerja individual. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Seftianti (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas SIA pada kinerja individual, Budaya organisasi yang dibangun oleh perbankan BUMN di Bandar Lampung tidak memadai dalam setiap operasional perusahaan, secara konsep suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai karyawan harus memiliki kesadaran akan budaya organisasi yang terdapat di dalam perusahaan. Apabila karyawan telah memahami budaya organisasi yang ada di lingkungan kerjanya dapat dipastikan kinerja yang dilakukan karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan. diantaranya struktur organisasi yang mempunyai unit kerja yang setiap garis melakukan evaluasi terkait pelaksanaan pada masing-masing unit kerja dan memeriksa kesesuaian antara standar yang berlaku di perusahaan. Selain itu, terdapat pula kebijakan dalam setiap unit kerja yang secara tidak langsung karyawan perbankan BUMN di bandar lampung melaksanakan budaya organisasi.

Hasil penelitian Shahzab, et al., (2012), menyatakan budaya organisasi dapat memengaruhi kinerja karyawan. Aripin, et al (2013), Awadh and Alyahya (2013), Adewale and Adeniji (2013), yang menganalisis pengaruh budaya organisasi pada kinerja individu membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif pada kinerja individual. Bertolak belakang dengan hasil penelitian tersebut, Sugiartini dan Dharmadiaksa (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara efektivitas teknologi sistem informasi akuntansi dengan kinerja individual.

### **4.5.3 Pengaruh Efektivitas SIA Terhadap Kinerja Individual dengan Insentif Sebagai Variabel Moderasi**

Berdasarkan hasil analisis *path coefficients*, menunjukkan bahwa insentif sebagai variabel moderasi tidak dapat memperkuat / memperlemah efektivitas sia terhadap kinerja individual. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Suaryana (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh insentif terhadap efektivitas SIA pada kinerja individual. Insentif dapat dikatakan sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Jadi dengan kata lain dengan adanya insentif maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik dan tingkat produktivitas semakin tinggi

Bagi karyawan perbankan BUMN di bandar Lampung pemberian insentif merupakan salah satu motivasi mereka untuk bekerja, pemberian gaji yang tepat waktu dan adil sesuai dengan prestasi menjadi pembangkit semangat bagi karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Semakin tinggi insentif yang diberikan, maka potensi terjadinya kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika insentif yang diberikan rendah, maka potensi terjadinya kinerja karyawan akan menurun.

Kegagalan insentif karyawan dalam memoderasi pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual diduga karena insentif karyawan yang diberikan di perusahaan perbankan BUMN di bandar Lampung masih terbilang belum memenuhi kebutuhan minimal karyawan dan kesesuaian antara insentif yang diberikan dengan beban kerja karyawan masih terbilang belum seimbang. Berbanding lurus dengan hasil penelitian, Fatmayoni dan Yadnyana (2016) menyatakan bahwa insentif tidak dapat memoderasi hubungan antara efektivitas sistem informasi akuntansi dengan kinerja individual.

