

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai hasil dan pembahasan mengenai pengaruh struktur organisasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM), maka terlebih dahulu akan dilakukan deskripsi mengenai data hasil penelitian. Kemudian akan dilakukan pengujian terhadap data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan uji instrumen. Selanjutnya akan diuraikan mengenai pembahasan hasil dari penelitian ini.

4.2 Deskripsi Responden

Responden pada penelitian ini adalah pengurus dan staff bagian akuntansi atau keuangan pada koperasi simpan pinjam di Bandung. Berikut ini menunjukkan banyaknya sampel yang dapat digunakan untuk penelitian dapat dilihat dalam tabel 4.1:

Tabel 4.1 Jumlah Responden

Jumlah kuesioner yang disebar	51
Jumlah kuesioner yang kembali	51
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	-
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	51

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan tingkat pengembalian

kuesioner adalah sebesar 100%, yang didapatkan dan dihitung dari prosentase jumlah kuesioner yang kembali sama dengan jumlah kuesioner yang disebar. artinya tingkat pengembalian kuesioner dapat diterima dan responden antusias dalam mendukung penelitian ini.

Responden yang dapat diolah dianggap cukup untuk mewakili populasi, hal ini diperkuat dengan pernyataan Roscoe (1975) dalam Sekaran & Bougie (2016:167) yaitu ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian, juga dikatakan dalam penelitian multivariate (termasuk analisis regresi berganda), ukuran sampel sebaiknya 10x lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian. Jumlah variabel dalam penelitian ini sebanyak tiga variabel.

Penelitian ini memiliki jumlah sampel sebanyak 51 dan jumlah variabel sebanyak 3 variabel yang telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis. Dalam penelitian ini karakteristik yang ingin diketahui adalah jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Untuk lebih jelasnya mengenai deskripsi responden dapat dilihat pada tabel karakteristik responden yang di bawah ini yang menunjukkan besarnya dalam jumlah dan persentase.

Dari kuesioner yang dapat diolah, jumlah responden wanita sebanyak 23 orang (45%) dan responden pria sebanyak 28 orang (55%). Sedangkan dari latar belakang pendidikan diploma sebanyak 11 orang (22%), S1 sebanyak 20 orang (39%), S2 sebanyak 1 orang (2%), dan SMA sebanyak 19 orang (37%). Sebanyak 6% responden memiliki lama kerja ≤ 1 tahun, 31% memiliki masa kerja 2-5 tahun, 24% memiliki masa kerja 6-10

tahun, 24% memiliki masa kerja 11-15 tahun, dan 16% yang memiliki masa kerja ≥ 16 tahun.

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa secara umum responden yang bekerja di koperasi sudah bekerja cukup lama. Dengan demikian, semakin lama masa kerja maka akan memiliki pemahaman yang baik terkait masalah yang di teliti.

4.3 Hasil *Test of Validity* (Uji Kesahihan / Keabsahan / Validitas)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik untuk menguji validitas data dalam penelitian ini adalah korelasi *Rank Spearman* yaitu dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan dengan skor totalnya. Apabila nilai phitung (korelasi) lebih besar dari p tabel maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Nilai p table *Rank Spearman* dengan tingkat signifikansi (α) 0,05 dan derajat bebas (*degree of freedom*) $n-2$. Dimana n merupakan jumlah responden, untuk itu nilai df pada pengujian validitas ini adalah $51-2=49$, sehingga dapat dilihat p tabel *Rank Spearman* sebesar 0,306.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan *software SPSS 20 for windows* diperoleh hasil pengujian pada masing masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

Variabel		Validitas		
		ρ hitung	ρ tabel	Kesimpulan
Struktur Organisasi	SO1	0.306	.659**	Valid
	SO2	0.306	.799**	Valid
	SO3	0.306	.812**	Valid
	SO4	0.306	.699**	Valid
	SO5	0.306	.780**	Valid
	SO6	0.306	.765**	Valid
	SO7	0.306	.824**	Valid
	SO8	0.306	.807**	Valid
Budaya Organisasi	BO1	0.306	.644**	Valid
	BO2	0.306	.795**	Valid
	BO3	0.306	.722**	Valid
	BO4	0.306	.747**	Valid
	BO5	0.306	.651**	Valid
	BO6	0.306	.486**	Valid
	BO7	0.306	.647**	Valid
	BO8	0.306	.608**	Valid
	BO9	0.306	.809**	Valid
	BO10	0.306	.773**	Valid
	BO11	0.306	.708**	Valid
	BO12	0.306	.839**	Valid
	BO13	0.306	.782**	Valid
	BO14	0.306	.718**	Valid
	BO15	0.306	.635**	Valid
	BO16	0.306	.627**	Valid
	BO17	0.306	.726**	Valid
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	SIAM1	0.306	.842**	Valid
	SIAM2	0.306	.842**	Valid
	SIAM3	0.306	.813**	Valid
	SIAM4	0.306	.826**	Valid
	SIAM5	0.306	.768**	Valid
	SIAM6	0.306	.835**	Valid
	SIAM7	0.306	.819**	Valid
	SIAM8	0.306	.726**	Valid
	SIAM9	0.306	.785**	Valid
	SIAM10	0.306	.715**	Valid
	SIAM11	0.306	.764**	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan nilai analisis validitas, item-item yang menyusun variabel struktur organisasi, budaya organisasi, dan efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen memiliki nilai koefisien korelasi (ρ) lebih besar dari 0.306. Dengan demikian, seluruh item-item tersebut dianggap valid.

4.4 Hasil *Test of Reliability* (Uji Keandalan atau Reliabilitas)

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47). Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid.

Karena instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner (angket), maka rumus yang digunakan adalah rumus *Alpha Cronbach*. Sekaran & Bougie (2016:290) mengatakan secara umum keandalan kurang dari 0,60 dianggap kurang baik, keandalan dalam kisaran 0,70 bisa diterima, dan keandalan yang lebih dari 0,80 dianggap baik. Dengan demikian, indikator variabel dapat di katakan reliabel jika memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Titik kritis	<i>Alpha Cronbach</i>	Kesimpulan
Struktur Organisasi	0.7	.900	Reliabel
Budaya Organisasi	0.7	.920	Reliabel
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0.7	.933	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 4.3 menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel struktur organisasi memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,900. Kemudian variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,920. Sedangkan variabel efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,933.

Berdasarkan hasil uji tersebut, nilai koefisien *Alpha Cronbach* ketiga variabel penelitian lebih besar dari 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan mengenai struktur organisasi, budaya organisasi, dan efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen memiliki reliabilitas yang baik untuk mengukur variabelnya masing-masing.

4.5 Analisis Deskriptif Data Penelitian

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai tanggapan dari responden. Untuk mengukur setiap variabel digunakan kuesioner dengan pernyataan-pernyataan yang disesuaikan. Variabel struktur organisasi diukur dengan 8 pernyataan, budaya organisasi diukur dengan 17 pernyataan, dan efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen diukur dengan 11 pernyataan. Setiap variabel memiliki rentang skor 1 hingga 5. Dari skor diperoleh untuk setiap indikator selanjutnya dicari rata-rata jawaban dan prosentase skor.

4.5.1 Analisis Deskriptif Variabel Struktur Organisasi

Struktur organisasi diukur dengan 4 dimensi yaitu formalisasi, pembagian kerja, rentang kendali dan rantai komando. Untuk mengetahui skor dari jawaban responden yang berkaitan dengan masing-masing indikator struktur organisasi berdasarkan hasil survey yang dilakukan, maka disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi untuk setiap dimensi. Adapun struktur organisasi diukur dengan 8 item pernyataan. Data penelitian yang diperoleh dari hasil penilaian responden tersebut, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Rekapitulasi Respon Responden Mengenai Struktur Organisasi

Pernyataan	Skor Tanggapan Responden										Skor Total	Rata-Rata	Kategori
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Selama ini perilaku saya diatur dengan menggunakan peraturan atau prosedur (SOP) yang telah tersedia.	31	60.78%	18	35.29%	2	3.92%	0	0.00%	0	0.00%	233	4.57	Sangat Baik
Terdapat dokumentasi mengenai prosedur dan kebijakan yang jelas terkait dengan pekerjaan.	30	58.82%	15	29.41%	6	11.76%	0	0.00%	0	0.00%	228	4.47	Sangat Baik
Saya menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan.	25	49.02%	21	41.18%	5	9.80%	0	0.00%	0	0.00%	224	4.39	Sangat Baik
Saya melakukan pekerjaan sesuai wewenang dan tanggung jawab yang diberikan.	29	56.86%	21	41.18%	1	1.96%	0	0.00%	0	0.00%	232	4.55	Sangat Baik
Saya dikelompokkan dengan divisi yang menunjang pekerjaan.	25	49.02%	25	49.02%	1	1.96%	0	0.00%	0	0.00%	228	4.47	Sangat Baik
Rasio antara jumlah atasan dan bawahan sudah proporsional sehingga pengendalian yang dilakukan oleh atasan sudah efektif.	15	29.41%	23	45.10%	8	15.69%	5	9.80%	0	0.00%	201	3.94	Baik
Struktur organisasi yang ada menunjukkan hubungan langsung dan tidak langsung antara atasan dengan bawahan.	25	49.02%	23	45.10%	2	3.92%	1	1.96%	0	0.00%	225	4.41	Sangat Baik
Saya diwajibkan untuk melaporkan hasil pekerjaan saya kepada pimpinan supervisi.	24	47.06%	23	45.10%	4	7.84%	0	0.00%	0	0.00%	224	4.39	Sangat Baik
Struktur Organisasi	204	50.00%	169	41.42%	29	7.11%	6	1.47%	0	0.00%	1795	4.4	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang diolah

1	1.8	2.6	3.4	4.2	5
Sangat Buruk	Buruk	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik	
					4.40

Berdasarkan distribusi jawaban responden dalam bentuk kontinum, didapat bahwa nilai rata-rata jawaban responden 4.40 berada di rentang “sangat baik”. Dengan demikian, struktur organisasi yang terdapat pada

koperasi simpan pinjam sudah terlaksana dengan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan responden sudah sesuai dengan prosedur atau SOP yang terdokumentasikan, serta pembagian wewenang dan tanggung jawab responden dilakukan sebagaimana yang ditugaskan. Struktur organisasi yang ada sudah menggambarkan hubungan langsung dan tidak langsung antara atasan dan bawahan yang jelas. Agar terciptanya pengendalian yang efektif maka rasio atasan dan bawahan harus proporsional.

4.5.2 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Budaya organisasi diukur dengan 7 dimensi yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas dan stabilitas. Untuk mengetahui skor dari jawaban responden yang berkaitan dengan masing-masing indikator budaya organisasi berdasarkan hasil survey yang dilakukan, maka disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi untuk setiap dimensi. Adapun budaya organisasi diukur dengan 17 item pernyataan. Data penelitian yang diperoleh dari hasil penilaian responden tersebut, dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5 Rekapitulasi Respon Responden Mengenai Budaya Organisasi

Pernyataan	Skor Tanggapan Responden										Skor Total	Rata-Rata	Kategori
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Saya diberikan kebebasan dalam menentukan cara/metode dalam mengerjakan pekerjaan	24	47.06%	19	37.25%	5	9.80%	2	3.92%	1	1.96%	216	4.24	Sangat Baik
Saya melakukan inovasi (gagasan baru) yang menunjang dalam pekerjaan agar mudah dan cepat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab	24	47.06%	19	37.25%	5	9.80%	2	3.92%	1	1.96%	216	4.24	Sangat Baik
Saya berani mengambil risiko dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung-jawab saya.	25	49.02%	23	45.10%	1	1.96%	1	1.96%	1	1.96%	223	4.37	Sangat Baik
Saya menganalisa terlebih dahulu terkait data/ laporan yang diterima dari divisi lain, sebelum memproses data/ laporan tersebut.	27	52.94%	20	39.22%	4	7.84%	0	0.00%	0	0.00%	227	4.45	Sangat Baik
Saya melakukan verifikasi data/ laporan secara detail sebelum menyerahkan data/ laporan tersebut kepada atasan saya.	26	50.98%	22	43.14%	3	5.88%	0	0.00%	0	0.00%	227	4.45	Sangat Baik
Saya menggunakan fasilitas seperti sistem informasi akuntansi (sistem terkomputerisasi) yang dibuat dan disediakan untuk menunjang dan menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan efektif.	25	49.02%	22	43.14%	4	7.84%	0	0.00%	0	0.00%	225	4.41	Sangat Baik
Saya diberikan penghargaan/ reward berupa tunjangan, insentif, atau fasilitas yang lebih, jika berhasil mencapai target koperasi.	22	43.14%	20	39.22%	6	11.76%	0	0.00%	3	5.88%	211	4.14	Baik
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	24	47.06%	21	41.18%	5	9.80%	1	1.96%	0	0.00%	221	4.33	Sangat Baik
Koperasi selalu mengembangkan potensi karyawan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan (gaji, training, tunjangan, dsb).	19	37.25%	26	50.98%	5	9.80%	1	1.96%	0	0.00%	216	4.24	Sangat Baik
Dalam pengambilan keputusan, saya mempertimbangkan sisi toleransi dan keadilan terhadap orang-orang dalam koperasi.	24	47.06%	20	39.22%	6	11.76%	0	0.00%	1	1.96%	219	4.29	Sangat Baik
Koperasi memberikan penghargaan bagi karyawan dengan kinerja yang baik.	21	41.18%	19	37.25%	6	11.76%	3	5.88%	2	3.92%	207	4.06	Baik
Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan.	27	52.94%	21	41.18%	2	3.92%	1	1.96%	0	0.00%	227	4.45	Sangat Baik
Di dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung-jawab saya, selalu dilakukan secara tim daripada secara individu.	21	41.18%	23	45.10%	5	9.80%	2	3.92%	0	0.00%	216	4.24	Sangat Baik
Terdapat persaingan yang sehat pada tempat bekerja dalam mencapai prestasi kerja yang baik.	17	33.33%	28	54.90%	4	7.84%	1	1.96%	1	1.96%	212	4.16	Baik
Saya didorong untuk mencapai produktivitas yang optimal.	23	45.10%	24	47.06%	3	5.88%	1	1.96%	0	0.00%	222	4.35	Sangat Baik
Saya menggunakan sistem dan prosedur yang ada di koperasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.	28	54.90%	20	39.22%	3	5.88%	0	0.00%	0	0.00%	229	4.49	Sangat Baik
Pada saat tidak berada di tempat, tim melakukan pekerjaan sesuai dengan sistem dan prosedur yang telah ada.	23	45.10%	25	49.02%	3	5.88%	0	0.00%	0	0.00%	224	4.39	Sangat Baik
Budaya Organisasi	400	46.14%	372	42.91%	70	8.07%	15	1.73%	10	1.15%	3738	4.31	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang diolah



Berdasarkan distribusi jawaban responden dalam bentuk kontinum, didapat bahwa nilai rata-rata jawaban responden 4.31 berada di rentang “sangat baik”. Dengan demikian, budaya organisasi yang terdapat pada koperasi simpan pinjam sudah terlaksana dengan baik, hal tersebut menunjukkan bahwa kebiasaan yang baik pada akhirnya mendorong efektivitas dari sistem informasi yang diterapkan. Dari tanggapan responden

diketahui bahwa mayoritas responden berperan aktif dengan berani mengambil risiko dan melakukan inovasi dalam hal yang menunjang pekerjaannya.

Responden memeriksa secara detail setiap pekerjaan yang diterima dari bagian lain sebelum mengerjakan, dan memeriksa secara kembali atas laporan yang dihasilkan sebelum diserahkan kepada atasan. Pekerjaan yang dilakukan responden biasanya dilakukan baik secara tim maupun individual. Dengan demikian koordinasi antara rekan kerja dan pimpinan juga turut mendukung efektivitas dari sistem informasi yang diterapkan.

Tugas yang menjadi tanggung jawab responden dilakukan sesuai dengan sistem dan prosedur yang ada di perusahaan. Bahkan tanpa supervisi dari pimpinan, pekerjaan dari responden pun tetap dilaksanakan sesuai sistem dan prosedur. Namun ketika karyawan diharapkan berlaku agresif dan kompetitif, mayoritas dari responden yang diteliti lebih memilih untuk tidak melakukan persaingan dengan rekan kerja untuk menghindari konflik. Selain itu, berdasarkan jawaban responden menunjukkan kurangnya apresiasi dari koperasi terhadap karyawan yang telah memenuhi target koperasi. Hal tersebut akan berdampak kepada kinerja dari karyawan menjadi kurang maksimal.

4.5.3 Analisis Deskriptif Variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen diukur dengan 4 dimensi yaitu integrasi, fleksibel, kemudahan untuk mengakses (*accessible*),

dan kehandalan. Untuk mengetahui skor dari jawaban responden yang berkaitan dengan masing-masing indikator efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen berdasarkan hasil survey yang dilakukan, maka disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi untuk setiap dimensi. Adapun efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen diukur dengan 11 item pernyataan. Data penelitian yang diperoleh dari hasil penilaian responden tersebut, dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6 Rekapitulasi Respon Responden Mengenai Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Pernyataan	Skor Tanggapan Responden										Skor Total	Rata-Rata	Kategori
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Sistem informasi akuntansi manajemen yang ada sudah terintegrasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja saya dengan seluruh bagian dalam koperasi.	25	49.02%	21	41.18%	4	7.84%	1	1.96%	0	0.00%	223	4.37	Sangat Baik
Sistem informasi akuntansi manajemen yang ada meningkatkan komunikasi saya dengan bagian lain guna mendukung proses pengambilan keputusan.	22	43.14%	25	49.02%	4	7.84%	0	0.00%	0	0.00%	222	4.35	Sangat Baik
Sistem informasi akuntansi manajemen (software/aplikasi) yang tersedia dapat disesuaikan dengan perubahan lingkungan internal maupun eksternal yang terjadi (seperti perubahan kebijakan, aturan, prosedur, dll).	23	45.10%	21	41.18%	6	11.76%	1	1.96%	0	0.00%	219	4.29	Sangat Baik
Saya dan semua bagian terkait pada koperasi dapat menggunakan sistem informasi akuntansi yang tersedia guna memenuhi kebutuhan terkait informasi yang diperlukan.	25	49.02%	17	33.33%	8	15.69%	1	1.96%	0	0.00%	219	4.29	Sangat Baik
Saya dapat mengakses sistem informasi akuntansi manajemen yang tersedia dengan mudah (dapat diakses kapan saja) guna memenuhi kebutuhan dalam pengambilan keputusan.	22	43.14%	19	37.25%	8	15.69%	2	3.92%	0	0.00%	214	4.2	Baik
Dengan sistem yang terkomputerisasi yang tersedia, saya dapat melakukan pemrosesan data yang cepat dan didukung dengan penginputan yang mudah.	23	45.10%	23	45.10%	4	7.84%	1	1.96%	0	0.00%	221	4.33	Sangat Baik
Sistem informasi akuntansi manajemen (software/aplikasi) yang tersedia membantu saya dalam memenuhi tanggung jawab saya dalam pembuatan laporan yang tervalidasi.	24	47.06%	22	43.14%	5	9.80%	0	0.00%	0	0.00%	223	4.37	Sangat Baik
Laporan yang dihasilkan dengan sistem informasi akuntansi manajemen (sistem terkomputerisasi) mendukung pengambilan keputusan oleh atasan/ pengurus koperasi.	31	60.78%	18	35.29%	2	3.92%	0	0.00%	0	0.00%	233	4.57	Sangat Baik
Informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi manajemen (sistem terkomputerisasi) yang digunakan telah terbukti dapat dipergunakan untuk memecahkan masalah yang ada.	25	49.02%	22	43.14%	4	7.84%	0	0.00%	0	0.00%	225	4.41	Sangat Baik
Sistem informasi akuntansi manajemen (sistem terkomputerisasi) yang digunakan selama ini mendukung dalam pelaporan laporan keuangan.	33	64.71%	15	29.41%	3	5.88%	0	0.00%	0	0.00%	234	4.59	Sangat Baik
Sistem informasi akuntansi manajemen yang tersedia sudah mendukung dalam pelaporan yang berhubungan dengan perpajakan.	16	31.37%	29	56.86%	5	9.80%	1	1.96%	0	0.00%	213	4.18	Baik
Evaluasi SIAM	269	47.95%	232	41.35%	53	9.45%	7	1.25%	0	0.00%	2446	4.36	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang diolah



Berdasarkan distribusi jawaban responden dalam bentuk kontinum, didapat bahwa nilai rata-rata jawaban responden berada di rentang “sangat baik”. Sistem informasi akuntansi manajemen pada koperasi simpan pinjam telah terintegrasi dengan baik guna meningkatkan kinerja dan komunikasi

yang mendukung proses pengambilan keputusan. Responden merasakan sistem informasi akuntansi manajemen yang ada dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan mayoritas responden merasakan manfaat atas sistem informasi tersebut.

Laporan yang dihasilkan sistem informasi akuntansi manajemen yang terkomputerisasi dan terintegrasi sudah memadai dalam menyediakan informasi untuk mendukung proses pengambilan keputusan. Namun, berdasarkan jawaban responden terkait dengan informasi untuk pelaporan perpajakan masih belum maksimal. Sistem informasi akuntansi manajemen yang ada belum dapat menyajikan informasi yang diperlukan terkait dengan pelaporan perpajakan. Selain itu, sistem informasi akuntansi manajemen yang ada tidak dapat diakses jika berada di luar organisasi. Hal tersebut akan menghambat proses pengambilan keputusan jika dalam keadaan yang mendesak.

4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Hasil Uji Normalitas

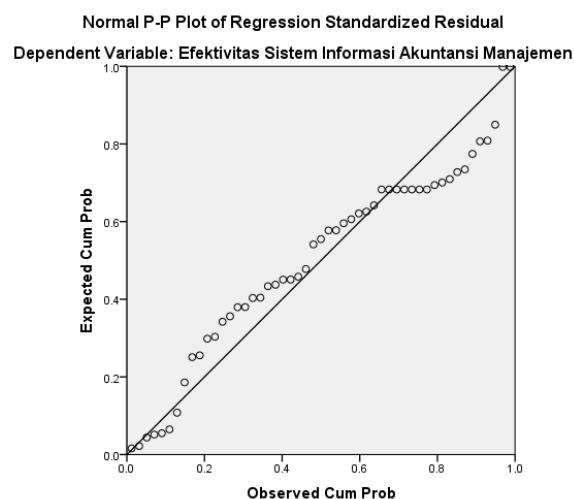
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati distribusi normal.

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah

Kolmogorov Smirnov Test dan untuk menguji kenormalan *disturbance error* (variabel gangguan) digunakan pendekatan Grafik Program SPSS yaitu *normal probability plot* yang mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. (Ghozali, 2013:160). Dasar pengambilan keputusannya menurut Ghozali (2013:161) yaitu:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1 Hasil Uji Normal Probability Plot



Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan gambar 4.1, terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya

menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.6.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Cooper & Schindler (2014:660) mengatakan multikolonieritas adalah fenomena statistik yang sering dijumpai di mana dua atau lebih variabel independen dalam model regresi yang sangat berkorelasi. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2013:105). Ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = \frac{1}{Tolerance}$). Nilai *cutoff* yang umumnya digunakan untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Jika nilai VIF nya kurang atau sama dengan 10 maka dalam data tidak terdapat multikolinieritas (Gujarati, 2003:362).

Hasil uji multikolinieritas antara variabel independen pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.204	.486		2.476	.017		
Struktur Organisasi	.477	.215	.452	2.217	.031	.291	3.432
Budaya Organisasi	.224	.207	.220	1.082	.285	.291	3.432

a. Dependent Variable: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai struktur organisasi memiliki nilai VIF sebesar 3.432, dan budaya organisasi memiliki nilai VIF sebesar 3.432. Dengan demikian, didapat bahwa nilai $VIF < 10$, hasil uji menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen yang digunakan dalam model regresi.

4.6.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

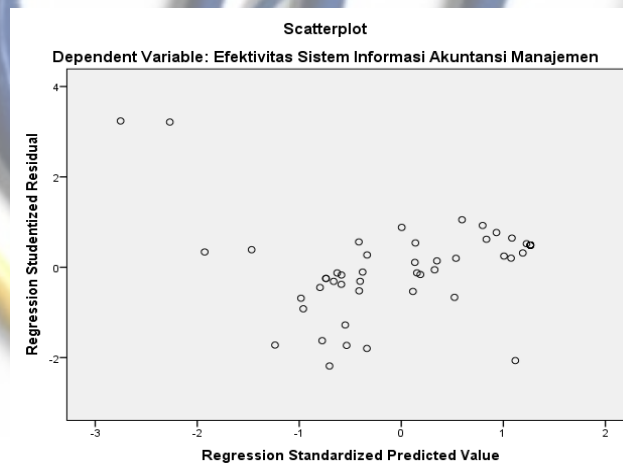
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik yaitu yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SPRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan

melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED (Ghozali, 2013:139). Dasar analisis untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2013:140):

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan gambar 4.2 terlihat bahwa penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu, dan data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

4.6.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini hasil yang diperoleh dari jawaban kuesioner

dengan menggunakan skala likert adalah data ordinal. Agar data dapat dianalisis secara statistik maka data tersebut harus diubah menjadi data interval dengan menggunakan *method of successive* (MSI). Menurut Sedarmayanti & Hidayat (2011:55) *method of successive* (MSI) adalah metode penskalaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Menurut Sugiyono (2014:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi berganda digunakan apabila jumlah variabel independennya minimal dua. Rumus analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.204	.486		
Struktur Organisasi	.477	.215	.452	2.217	.031
Budaya Organisasi	.224	.207	.220	1.082	.285

a. Dependent Variable: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Sumber: Data primer yang diolah

Persamaan umum regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Sugiyono (2014:275)

Maka persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini menjadi:

$$Y = 1,204 + 0,477 X_1 + 0,224 X_2$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

$a = 1,204$: artinya jika struktur organisasi (X_1) bernilai 0, dan budaya organisasi (X_2) bernilai 0, maka sistem informasi akuntansi manajemen (Y) akan bernilai 1.204.

$b_1 = 0,477$: artinya jika struktur organisasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka sistem informasi akuntansi manajemen (Y) akan meningkat sebesar 0.477 satuan, dengan asumsi budaya organisasi tetap.

$b_2 = 0,224$: artinya jika budaya organisasi (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka sistem informasi akuntansi manajemen (Y) akan meningkat sebesar 0.224 satuan, dengan asumsi sistem struktur organisasi tetap.

4.7 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hipotesis penelitian yang ditunjukkan, maka dapat dirumuskan hipotesis statistiknya sebagai berikut:

a. Hipotesis Pertama

$H_{01} : \beta_1 = 0$; Tidak terdapat pengaruh antara struktur organisasi (X_1)

terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen (Y).

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$; Terdapat pengaruh antara struktur organisasi (X_1)

terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen (Y).

b. Hipotesis Kedua

$H_{02} : \beta_2 = 0$; Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X_2)

terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen (Y).

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$; Terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X_2) terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen (Y).

4.7.1 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji signifikansi simultan (uji statistik F) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Hipotesis untuk pengujian model ini adalah:

H_0 ; Tidak terdapat kesesuaian (fit) pada model.

H_a ; Terdapat kesesuaian (fit) pada model.

Hasil statistik uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.433	2	2.217	17.369	.000 ^b
	Residual	6.126	48	.128		
	Total	10.559	50			

a. Dependent Variable: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Struktur Organisasi

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil perhitungan (F_{hitung}) kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria keputusan sebagai berikut (Ghozali, 2013:98):

- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka $H_{01,2}$ diterima atau $H_{a1,2}$ ditolak
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka $H_{01,2}$ ditolak atau $H_{a1,2}$ diterima

Hasil uji statistik F pada tabel 4.9, diperoleh bahwa nilai statistik F_{hitung} sebesar 17,369. Nilai tersebut lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.19 ($df_1 = 2$, $df_2 = 51-2-1= 48$). Maka keputusan uji yang diambil adalah H_0 ditolak atau H_a diterima. Selain itu, nilai sig. yaitu 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi penelitian yaitu 0,05. Dapat disimpulkan bahwa terdapat kesesuaian (fit) pada model yang diuji.

4.7.2 Hasil Uji Signifikansi Parameter Individul (Uji Statistik t)

Uji signifikansi parameter individual (uji statistik t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel penjelas atau independen terhadap variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Hasil statistik uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.204	.486		2.476	.017
Struktur Organisasi	.477	.215	.452	2.217	.031
Budaya Organisasi	.224	.207	.220	1.082	.285

a. Dependent Variable: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil perhitungan (t_{hitung}) kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria keputusan sebagai berikut (Ghozali, 2013:99):

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka $H_{01,2}$ diterima atau $H_{a1,2}$ ditolak
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka $H_{01,2}$ ditolak atau $H_{a1,2}$ diterima

Hasil uji statistik t pada tabel 4.9, diperoleh bahwa:

1. Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 4.10, nilai statistik t_{hitung} variabel struktur organisasi adalah sebesar 2,217. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,00958 ($df = n-2 = 51$). Maka keputusan uji yang diambil adalah H_{01} ditolak atau H_{a1} diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara struktur organisasi (X_1) terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen (Y). Selain itu, nilai sig. variabel struktur organisasi yaitu 0,031. Nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi penelitian yaitu 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel struktur organisasi berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen.
2. Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 4.10, nilai statistik t_{hitung} variabel budaya organisasi adalah sebesar 1,082. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,00958 ($df = n-2 = 51$). Maka keputusan uji yang diambil adalah H_{02} diterima atau H_{a2} ditolak. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X_2) terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen (Y). Selain itu, nilai sig. variabel budaya organisasi yaitu 0,285. Nilai tersebut lebih besar

dari tingkat signifikansi penelitian yaitu 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen.

4.7.3 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Dilakukan untuk mengetahui berapa besar proporsi variasi dari variabel independen secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97). Adapun hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.396	.35724

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Struktur Organisasi

b. Dependent Variable: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.396 atau 39.6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi dan budaya organisasi mampu memberikan informasi yang dibutuhkan untuk menjelaskan efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen sebesar 39.6% sedangkan sisanya sebesar 60.4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Struktur organisasi merupakan sarana terkait pembagian tugas, alur kerja, koordinasi terkait laporan, dan sarana komunikasi antara individu dengan kelompok (Laudon & Laudon, 2017:112). Struktur organisasi dapat membantu organisasi untuk mengalokasikan pembagian tugas dan mengkoordinasikan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi (Schermerhorn, 2013:271). Struktur organisasi membantu pelaksanaan strategi yang dilaksanakan oleh organisasi (Robbins & Judge, 2019:526).

Apabila manajemen memutuskan untuk melakukan perubahan terhadap strategi organisasi, maka struktur organisasi pun akan berubah untuk mendukung perubahan tersebut (Robbins & Judge, 2019:526). Dengan demikian, struktur organisasi merupakan aset penting bagi organisasi (Schermerhorn, 2013:271).

Laudon & Laudon (2017:109) mengatakan bahwa organisasi harus terbuka terhadap sistem informasi, sistem informasi harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan kelompok organisasi dan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti struktur organisasi, proses bisnis, politik, budaya, lingkungan sekitar, dan keputusan manajemen.

Menurut Tricker (1993:52) sistem informasi saat ini dapat dirancang untuk mendukung semua jenis struktur organisasi sesuai dengan situasi organisasi. Teori tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Carolina (2014), Almashaqba (2014), dan Nusa (2015) menunjukkan bahwa struktur organisasi mempengaruhi kualitas sistem informasi akuntansi.

Struktur organisasi pada koperasi simpan pinjam yang ada di kota Bandung sudah baik, hal tersebut ditunjukkan dari jawaban responden terhadap dimensi struktur organisasi. Besarnya pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen sebesar 39.6%. Struktur organisasi yang ada pada koperasi simpan pinjam yang ada di kota Bandung sudah menggunakan prosedur (SOP) dalam menjalankan pekerjaannya, hal tersebut ditunjukkan dengan pernyataan kuesioner mengenai formalisasi.

Adanya prosedur (SOP) yang tertulis menunjukkan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas. Hal tersebut merupakan kunci yang dapat menentukan keberhasilan akan kemampuan sebuah organisasi. Apabila tidak adanya pembagian tugas dan tanggung jawab maka akan membuat karyawan kesulitan dalam menentukan batasan dan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Struktur organisasi yang ada sudah menspesifikasikan karyawan dengan tugas dan tanggung jawab yang sama di dalam satu bagian. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan kuesioner mengenai pembagian kerja. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Colquitt et al. (2019: 482) bahwa struktur organisasi secara formal menentukan bagaimana pekerjaan dan tugas dibagi dan dikoordinasikan antara individu dan kelompok di dalamnya perusahaan.

Dengan adanya pengelompokkan karyawan sesuai dengan tugas dan

tanggung jawabnya berarti tujuan dari pembentukan struktur organisasi telah terpenuhi. Tujuan pembentukan struktur organisasi menurut Jones (2013:30) adalah untuk mengendalikan dan mengkoordinasikan tindakan sumber daya (karyawan) untuk mencapai tujuan organisasi. Dan organisasi fokus pada prinsip efisiensi dimana memaksimalkan output menggunakan input terbatas (Laudon & Laudon, 2017:112).

Dengan sistem informasi akuntansi manajemen yang sudah terkomputerisasi dan terintegrasi dapat memudahkan para pengguna untuk saling berkoordinasi dan dapat mempercepat proses pengambilan keputusan. Adanya dokumentasi terkait dengan prosedur (SOP) maka akan memperjelas terkait proses verifikasi yang akan dilakukan oleh atasan terhadap kinerja atau laporan yang dilakukan oleh bawahan.

Struktur organisasi yang ada sudah menunjukkan hubungan atasan dan bawahan yang jelas terkait dengan alur pelaporan bawahan terhadap atasan. Agar terciptanya pengendalian yang efektif maka rasio antara atasan dan bawahan harus proporsional. Perlu adanya pengelompokkan karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab agar memaksimalkan output dengan input yang terbatas.

4.8.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda dan unik. Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota

organisasi yang membedakan organisasi dari organisasi lain (Robbins & Judge, 2019:545). Budaya organisasi yang disebut juga budaya perusahaan berkaitan dengan hal-hal yang dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan (Buchanan & Huczynski, 2019:107). Budaya organisasi merupakan determinan penting mengenai bagaimana orang menggunakan informasi dan sistem informasi (Kendall & Kendall, 2014:42).

Dengan demikian, kebiasaan karyawan atau anggota organisasi yang seringkali dilakukan akan membentuk nilai yang di anut dalam organisasi dan akhirnya menjadi suatu budaya. Kebiasaan tersebut bisa menjadi penghambat maupun pendorong dari pembentukan maupun penerapan sistem informasi. Budaya memberikan ciri bagi setiap organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *sig.* variabel budaya organisasi yaitu 0,285. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi penelitian yaitu 0,05, dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rapina (2014) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kualitas sistem informasi akuntansi secara signifikan. Selain itu, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Purwanegara (2016) bahwa budaya organisasi mempengaruhi kualitas dari sistem informasi akuntansi.

Budaya organisasi yang terdapat pada koperasi simpan pinjam sudah

terlaksana dengan baik, hal tersebut menunjukkan bahwa kebiasaan yang baik pada akhirnya mendorong efektivitas dari sistem informasi yang diterapkan. Dari tanggapan responden diketahui bahwa mayoritas responden berperan aktif dengan berani mengambil risiko dan melakukan inovasi dalam hal yang menunjang pekerjaannya.

Responden memeriksa secara detail setiap pekerjaan yang diterima dari bagian lain sebelum mengerjakan, dan memeriksa secara kembali atas laporan yang dihasilkan sebelum diserahkan kepada atasan. Pekerjaan yang dilakukan responden biasanya dilakukan baik secara tim maupun individual. Dengan demikian koordinasi antara rekan kerja dan pimpinan juga turut mendukung efektivitas dari sistem informasi yang diterapkan.

Tugas yang menjadi tanggung jawab responden dilakukan sesuai dengan sistem dan prosedur yang ada di perusahaan. Bahkan tanpa supervisi dari pimpinan, pekerjaan dari responden pun tetap dilaksanakan sesuai sistem dan prosedur. Namun ketika karyawan diharapkan berlaku agresif dan kompetitif, mayoritas dari responden yang diteliti lebih memilih untuk tidak melakukan persaingan dengan rekan kerja.

Umumnya persaingan dengan rekan kerja akan menciptakan konflik sehingga mayoritas responden menghindari persaingan dengan rekan kerja agar terciptanya suasana kerja yang kondusif. Namun, hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja dan target koperasi yang tidak tercapai. Selain itu, berdasarkan jawaban responden menunjukkan kurangnya apresiasi dari

koperasi terhadap karyawan yang telah memenuhi target koperasi. Hal tersebut akan berdampak kepada kinerja dari karyawan menjadi kurang maksimal.

Dengan demikian, koperasi harus dapat menciptakan persaingan yang positif dan transparan. Dengan adanya persaingan yang positif dan transparan maka akan memotivasi karyawan dan memicu karyawan menjadi lebih produktif untuk memenuhi target koperasi. Apabila target koperasi terpenuhi, maka karyawan diberikan *reward* atau tunjangan sebagai apresiasi. Hal tersebut akan memicu karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja sehingga target dan tujuan koperasi dapat tercapai..

