



## **PENGARUH ASPEK AKUNTANSI KEPRILAKUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN ORGANISASI SEKTOR PUBLIK**

**Reza Muhammad Rizqi<sup>1</sup>, Thetty Surienty Rajaguguk<sup>2</sup>, Meriana<sup>3</sup>  
Berlian Afriansyah<sup>4</sup>, Tuti Hermelinda<sup>5\*</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Teknologi Sumbawa

<sup>2</sup>Politeknik Ganesha, Medan

<sup>3,4,5</sup>Politeknik Raflesia, Bengkulu

Email Correspondence: [tutihermelinda.polraf@gmail.com](mailto:tutihermelinda.polraf@gmail.com)

### **Abstrak**

*Akuntansi keprilakuan berkaitan dengan bagaimana informasi akuntansi dirancang, disusun, dan digunakan dengan baik untuk mencapai tujuan tertentu. Akuntansi keprilakuan membantu dalam merancang sistem pengendalian internal yang lebih efektif. Dengan mempertimbangkan perilaku manusia, perusahaan dapat mengidentifikasi potensi risiko perilaku yang dapat merugikan perusahaan dan mengambil tindakan pencegahan yang tepat, sehingga dapat meningkatkan efektivitas pengendalian. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Aspek Akuntansi keprilakuan dengan menggunakan indikator Sikap (X1), Motivasi (X2) dan Persepsi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square dengan bantuan software SmartPLS 3.0 for windows. Dalam menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling. Responden pada penelitian ini adalah karyawan bagian keuangan atau yang terlibat langsung dengan Penatausahaan Keuangan pada 28 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan 12 Kecamatan di Kabupaten Rejang Lebong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Sikap dan Persepsi Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.*

*Kata Kunci: Akuntansi Keprilakuan, Kinerja Karyawan, Organisasi Sektor Publik*

### **1. Pendahuluan**

Di era globalisasi yang semakin kompleks, perbankan adalah salah satu industri penting yang mengalami perubahan besar-besaran. Karena persaingan yang ketat, lembaga keuangan harus terus meningkatkan efisiensi dan kinerja operasi mereka. Keputusan strategis banyak dibantu oleh akuntansi, yang menyediakan data keuangan. Akuntansi biasanya didefinisikan sebagai suatu proses yang mencakup pencatatan, pengklasifikasian, pengikhtisaran, analisis, dan pelaporan transaksi keuangan. AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*, 1941) mengatakan akuntansi adalah seni mencatat, meringkas, dan menggolongkan transaksi dan peristiwa keuangan dalam satuan uang dengan cara tertentu dan menafsirkan hasilnya (Nongkan et al., 2021).

Namun, selama beberapa dekade terakhir, para ahli mulai menyadari bahwa akuntansi memengaruhi perilaku karyawan di perusahaan selain menghasilkan laporan keuangan. Akuntansi berkembang dengan cepat, menghasilkan berbagai bidang

akuntansi, seperti akuntansi keuangan pemerintahan, akuntansi manajemen, perpajakan, akuntansi keuangan dan sistem informasi akuntansi, dan akuntansi keprilakuan. Akuntansi keprilakuan berkaitan dengan bagaimana informasi akuntansi dirancang, disusun, dan digunakan dengan baik untuk mencapai tujuan tertentu. Akuntansi keprilakuan menggabungkan kedua pendekatan dan menekankan bagaimana keputusan akuntansi dipengaruhi oleh perilaku (Dadi et al., 2024).

Akuntansi memiliki banyak jenis, yang membuatnya fleksibel untuk berinteraksi dengan jenis lain. Hasil dari kombinasi akuntansi dan ilmu sosial, yang dikenal sebagai akuntansi keprilakuan. Akuntansi keprilakuan harus melibatkan bagaimana seseorang bertindak saat membuat keputusan untuk perusahaan. Akuntansi keprilakuan mencakup studi tentang bagaimana perilaku manusia berdampak pada lingkungan bisnis, bagaimana sistem akuntansi mempengaruhi tindakan manusia, dan bagaimana menjelaskan dan memprediksi perilaku manusia (Ghozali & Latan, 2015).

Paradigma baru yang disebut akuntansi keprilakuan menggabungkan teori akuntansi dengan ilmu perilaku. Bank dapat menggunakan akuntansi keprilakuan untuk mengaitkan pencapaian tujuan organisasi dengan sistem pengukuran kinerja (Sindung Haryanto, 2012).

Kinerja karyawan suatu perusahaan menentukan keberhasilan operasinya. Kinerja didefinisikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya, serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan untuk menyelesaikannya (Pauranan et al., 2024).

Pengukuran kinerja memungkinkan perusahaan untuk mengetahui bagaimana setiap pekerja bekerja. Mencatat dan mengukur pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan untuk mencapai misi melalui hasil yang terlihat dikenal sebagai pengukuran kinerja. Menurut Hansen dan Mowen, ada dua kelompok yang berpartisipasi dalam pengukuran kinerja: yang tradisional mengukur kinerja dengan membandingkan kinerja sebenarnya dengan biaya yang telah dikeluarkan. Yang kontemporer mengukur kinerja dengan melihat aktivitas yang dilakukan dan mengidentifikasi mereka. Faktor lingkungan dan kinerja karyawan memengaruhi kemajuan perusahaan (Pauranan et al., 2024).

Pengukuran kinerja memotivasi karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan. Ini menghasilkan tindakan yang diinginkan organisasi. Mahmudi menyatakan bahwa ada beberapa tujuan pengukuran kinerja, yaitu mengetahui seberapa jauh tujuan organisasi tercapai, memberi pegawai cara untuk belajar, memperbaiki kinerja selama periode-periode berikutnya, membuat pertimbangan sistematis tentang cara memilih penghargaan dan hukuman, meningkatkan motivasi pegawai, dan menciptakan akuntabilitas publik (Pauranan et al., 2024).

## **2. Kajian Pustaka / Kajian teori**

### **Akuntansi Keprilakuan**

Akuntansi keprilakuan membantu pemangku kepentingan organisasi membuat keputusan dengan memberikan informasi yang relevan. Sebaliknya, akuntansi

keperilakuan menekankan hubungan antara informasi akuntansi dan pengambilan keputusan antara perusahaan dan karyawan melalui komunikasi yang efektif (Mulia & Lianti, 2022). Kinerja pegawai sangat terkait dengan akuntansi keperilakuan, yang dapat membantu mengukur kinerja untuk mencapai hasil yang lebih baik. Akuntansi keperilakuan adalah subbidang akuntansi yang mengaitkan perilaku manusia dengan sistem informasi. Ini mencakup akuntansi keuangan dan manajemen. Akuntansi keperilakuan membuat lebih mudah untuk mengukur kinerja pegawai di perusahaan yang terkait. Akuntansi keperilakuan sangat penting dalam pengukuran kinerja ini, terutama dalam hal aspek pengendalian. Komunikasi dan informasi adalah komponen pengendalian yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja. Pengendalian, juga dikenal sebagai controlling, adalah salah satu fungsi manajemen organisasi yang dilakukan untuk memastikan bahwa organisasi terus bergerak ke arah yang benar sesuai dengan tujuan organisasi (Susanti et al., 2022).

Studi akuntansi psikologis menyelidiki bagaimana fungsi akuntansi dan pelaporan memengaruhi perilaku akuntan dan non-akuntan. Pada tahun 1967, artikel *Journal of Accounting Research* oleh Becker yang mereview karya Cook (1967) membuat istilah akuntansi keperilakuan baru. Cabang akuntansi yang disebut akuntansi keperilakuan menyelidiki hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi. Di sini, istilah "sistem akuntansi" digunakan dalam arti yang luas dan mencakup semua desain alat pengendalian manajemen. Ini termasuk sistem pengendalian, sistem penganggaran, akuntansi pertanggungjawaban, desain organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, desain pengumpulan biaya, desain penilaian kinerja, dan desain pelaporan keuangan (Susanti et al., 2022).

Menurut Junitasari & Astuti, (2024), terdapat beberapa ruang lingkup akuntansi keperilakuan secara lebih khusus mencakup:

1. mempelajari bagaimana perilaku manusia mempengaruhi desain, konstruksi, dan penggunaan sistem akuntansi yang diterapkan dalam perusahaan, yang berarti bagaimana sikap dan gaya kepemimpinan manajemen mempengaruhi sifat pengendalian akuntansi dan desain organisasi;
2. mempelajari bagaimana sistem akuntansi mempengaruhi perilaku manusia, yang berarti bagaimana sistem akuntansi mempengaruhi motivasi, produk, dan strategi bisnis; dan
3. teknik untuk memprediksi perilaku manusia dan cara untuk mengubahnya, yang berarti bagaimana perilaku dapat dipengaruhi oleh sistem akuntansi

Akuntansi adalah bidang yang terus berkembang. Dunia akuntansi modern berkembang seiring dengan ilmu akuntansi. Akuntansi telah berkembang untuk menghasilkan informasi keuangan dan non-keuangan yang digunakan oleh penggunaanya dalam proses pengambilan keputusan bisnis. Akuntansi terkait dengan perilaku manusia dan data yang dapat dihasilkan olehnya (Kamayanti, 2018).

Akuntansi keperilakuan adalah subdisiplin akuntansi yang mempelajari bagaimana keperilakuan manusia berkaitan dengan pengambilan keputusan ekonomi. Faktor-faktor yang berkaitan dengan akuntansi keperilakuan terkait dengan psikologi sosial, sosiologi, dan psikologi dibahas di sini. Berikut penjelasannya (Junitasari & Astuti, 2024) :

a) Sikap:

Sikap adalah suatu hal yang mempelajari seluruh tendensi tindakan, baik yang menguntungkan maupun yang tidak menguntungkan, tujuan manusia, objek, gagasan, dan situasi. Sikap adalah persepsi seseorang terhadap sesuatu, baik itu menyenangkan maupun tidak menyenangkan, melalui pernyataan mereka. Setiap orang memiliki sikap yang tercermin dalam perilaku mereka. Sikap adalah suatu hal yang mempelajari seluruh tindakan, baik yang menguntungkan maupun yang tidak menguntungkan, tujuan manusia objek, gagasan, atau situasi. Setiap orang memiliki karakteristik kepribadian, tetapi seringkali kita menggabungkan karakteristik kepribadian itu dengan sikap emosi kita.

b) Motivasi:

Motivasi adalah proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai sasaran mereka. Motivasi adalah hasil dari kombinasi kekuatan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk memilih cara bertindak yang tepat dan menggunakan perilaku tertentu untuk mengkategorikan informasi dan menginterpretasikan informasi sesuai dengan kerangka pengetahuan mereka saat ini.

c) Persepsi

Persepsi adalah bagaimana seseorang melihat atau menginterpretasikan sesuatu, objek, dan orang lain. Namun, persepsi merupakan proses yang dilakukan manusia untuk memilih, menjalankan, dan menafsirkan suatu hal menjadi gambaran yang signifikan. Dengan demikian, persepsi merupakan cara manusia menginterpretasikan peristiwa dan orang lain. Oleh sebab itu, persepsi dan sikap dapat mempengaruhi perilaku, sehingga akuntan penting untuk mengetahui hal tersebut.

### **Teori Pengharapan**

Teori pengharapan, atau teori pengharapan, berhubungan dengan konsep pemilihan profesi ini. Konsep yang disebut motivasi mencakup kekuatan yang dimiliki seseorang untuk memulai dan mengarahkan perilakunya terhadap pekerjaan tertentu. Motivasi didefinisikan sebagai perilaku yang berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Salah satu teori motivasi adalah teori pengharapan, yang mengatakan bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh output tertentu dan tergantung pada seberapa menarik output tersebut bagi individu (Saputra et al., 2023).

Victor H. Vroom, seorang ahli psikologi, adalah salah satu orang pertama yang mengemukakan teori ini. Ia mengatakan bahwa setiap orang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu untuk mencapai sasaran yang dia anggap penting dan percaya bahwa apa yang dia lakukan akan membantu mencapai sasaran tersebut. Teori Vroom menyatakan bahwa nilai yang diberikan seseorang pada hasil usahanya (baik negatif maupun positif), dikalikan dengan keyakinannya bahwa usahanya akan sangat membantu mencapai sasaran (Sindung Haryanto, 2012).

Kreitner & Kinicki menyatakan bahwa teori motivasi harapan yang dikembangkan Vroom berfokus pada proses motivasi kerja. Dalam teori motivasi kerja ini, proses yang

terjadi mulai dari munculnya kebutuhan sampai tercapainya tujuan dan penghargaan yang diinginkan ditekankan. Teori harapan membantu menjelaskan mengapa banyak pekerja tidak memiliki motivasi untuk pekerjaan mereka, yang berarti mereka tidak memaksimalkan potensi mereka (Saputra et al., 2023).

Menurut teori harapan ini, keinginan seseorang untuk menghasilkan suatu karya pada titik tertentu bergantung pada tujuantujuan khusus yang ingin dicapainya, serta pengetahuan mereka tentang nilai hasil kerja sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, harapan adalah keyakinan bahwa peningkatan upaya akan menghasilkan peningkatan kinerja (Sindung Haryanto, 2012).

### Kinerja Karyawan

Kualitas kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh elemen berperilaku mereka. Keberhasilan dalam melakukan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan disebut kinerja. Jika tujuan dicapai dengan baik, kinerja dapat dianggap baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan saat mengembangkan pekerjaannya (Tutu et al., 2023).

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menganalisis data primer berupa kuesioner yang telah disebarkan secara langsung. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* dengan bantuan *software SmartPLS 3.0 for windows*. PLS bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar konstruk tersebut. Variabel penelitian ini yaitu: Sikap(X1), Emosi (X2), Motivasi (X3), Persepsi (X4) serta Kinerja Karyawan (Y) Populasi dalam penelitian ini 28 OPD dan 12 Kecamatan di Kabupaten Rejang Lebong. Sampel yang digunakan adalah yaitu pegawai yang terlibat dengan pengelolaan keuangan pada setiap sub bagian. Dalam menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, dengan menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sample / jumlah responden

N = Ukuran Populasi

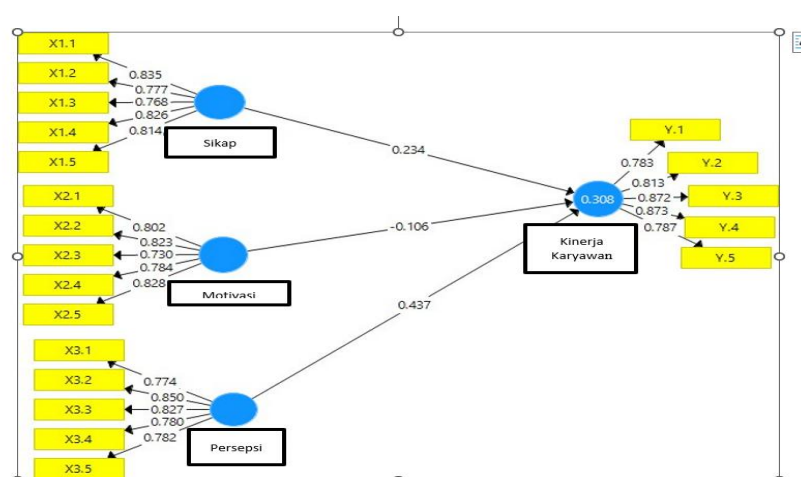
e = Presentase kelonggaran sampel yang masih bisa ditolerir/margin of error

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka minimal jumlah sampel yang dapat digunakan pada penelitian ini adalah 100 responden. Sehingga untuk memenuhi minimal jumlah sampel, kuesioner yang disebarkan kepada responden adalah sebanyak 200 kuesioner dengan rincian masing-masing dari 28 OPD dan 12 Kecamatan akan memperoleh 5 kuesioner. Skala yang digunakan dalam pembuatan kuesioner penelitian ini ialah skala likert untuk mengukur sikap seseorang dengan menyatakan setuju atau

tidak setuju terhadap subjek, objek, atau kejadian tertentu dengan lima alternatif jawaban yaitu (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) cukup setuju, (4) setuju, dan (5) sangat setuju. Data yang telah terkumpul diuji kualitas datanya terlebih dahulu menggunakan uji validitas dan reabilitas yang kemudian dilakukan uji hipotesis dengan cara melihat *path coefficient* untuk meninjau dampak beberapa variabel independen terhadap variable dependen.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan structural equation modelling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Alat bantu yang digunakan dalam penelitian ini adalah Smart PLS versi 3.0 yang dirancang khusus untuk mengestimasi persamaan structural dengan basis variance. Adapun bentuk diagram jalur perancangan outer model dan inner model dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut



Sumber : Smart PLS 3, 2024

Gambar 1 Outer Model dan Inner Model

Evaluasi model PLS dilakukan dengan mengevaluasi outer model dan inner model. Outer model merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Sedangkan inner model merupakan model structural untuk memprediksikan hubungan kausalitas antar variabel laten. Model dievaluasi dengan melihat nilai signifikansi statistik untuk mengetahui pengaruh antar variabel terlebih dahulu. Adapun kriteria dalam penggunaan teknik Analisa data dengan SmartPLS 3 dalam menilai outer model yakni dengan melihat validitas konvergen, validitas diskriminan, composite reliability dan cronbach's alpha. Sedangkan untuk inner model melalui proses bootstrapping, parameter uji-T statistic diperoleh untuk memprediksikan adanya hubungan kausalitas (Ghozali & Latan, 2015).

#### Analisis Model Pengukuran/Measurement Model Analysis (Outer Model)

Analisis model pengukuran model analisis atau outer model menggunakan dua tahap pengujian yakni validitas dan reabilitas konstruk serta validitas Deskriminan

### ***Construct reability and validity***

Convergent validity merupakan nilai loading factor pada variabel laten beserta indikatornya.

**Tabel 1.** Tabel Outer Loading

Variabel	Indikator	Sikap	Motivasi	Persepsi	Kinerja Karyawan
Sikap	X1.1	0,835			
	X1.2	0,777			
	X1.3	0,768			
	X1.4	0,826			
	X1.5	0,814			
Motivasi	X2.1		0,802		
	X2.2		0,823		
	X2.3		0,730		
	X2.4		0,784		
	X2.5		0,828		
Persepsi	X3.1			0,774	
	X3.2			0,850	
	X3.3			0,827	
	X3.4			0,780	
	X3.5			0,782	
Kinerja Karyawan	Y.1				0,783
	Y.2				0,813
	Y.3				0,872
	Y.4				0,873
	Y.5				0,787

*Sumber : Smart PLS, 2024*

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan PLS yang disajikan pada tabel 1 Diketahui bahwa semua indikator pada penelitian ini nilai outer loading nya berada diangka > 0,70. Indikator yang memiliki nilai outer loading > 0,70 diartikan bahwa indikator pada varibel tersebut dinyatakan memenuhi syarat Convergent Validity dalam kategori memadai dan baik, sehingga penelitian ini bias dilanjutkan untuk tahap pengujian validitas berikutnya. Tabel diatas menunjukan nilai *outer loading* faktor semua indikator berada diatas 0,7 dengan rentang angka 0,730 – 0,873 sehingga disimpulkan bahwa semua indikator sudah memenuhi syarat *convergent validity* dan indikator valid untuk digunakan dalam mengukur keempat variabel penelitian.

### ***Discriminant Validity***

Discriminant Validity digunakan untuk memastikan bahwa setiap konsep pada

variabel laten berbeda dengan variabel yang lain. Cara untuk menguji validitas diskriminan yakni dengan melihat nilai *cross loading* (Ghozali & Latan, 2015). Model yang mempunyai discriminant validity yang baik apabila nilai *cross loading* dari tiap-tiap indikator pada sebuah variabel laten memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variable lain. Berikut ini adalah hasil dari perhitungan atau pengujian Discriminant Validity :

**Tabel 2.** Discriminant Validity (Cross Loading)

	Sikap	Motivasi	Persepsi	Kinerja Karyawan
SK1.1	0,5799	0,2361	0,2250	0,2097
SK1.2	0,5396	0,3799	0,3278	0,1778
SK1.3	0,5333	0,2389	0,3014	0,1792
SK1.4	0,5736	0,2681	0,2701	0,3000
SK1.5	0,5653	0,2951	0,2715	0,1986
RA2.1	0,2750	0,5569	0,1813	0,034
MT2.2	0,2938	0,5715	0,1326	0,0826
MT2.3	0,2326	0,5069	0,1792	-0,027
MT2.4	0,2299	0,5444	0,1660	0,098
MT2.5	0,3194	0,5750	0,1701	0,089
PS3.1	0,2417	0,1076	0,5375	0,2132
PS3.2	0,3229	0,1694	0,5903	0,3583
PS3.3	0,2993	0,2514	0,5743	0,3042
PS3.4	0,2611	0,0951	0,5417	0,3076
PS3.5	0,2264	0,1181	0,5431	0,2361
KK.1	0,1910	-0,016	0,2715	0,5438
KK.2	0,2514	0,1396	0,3174	0,5646
KK.3	0,2396	0,1104	0,3424	0,6056
KK.4	0,2243	0,084	0,2743	0,6063
KK.5	0,2271	0,095	0,2889	0,5465

Sumber : Smart PLS 3, 2024

Berdasarkan data diatas pengujian *discriminant validity* dengan metode *cross*



*loading* didapatkan hasil indikator dari variabel Sikap (SK), Motivasi (MT), Persepsi (PS) dan Kinerja Karyawan (KK) memiliki nilai cross loading lebih besar dibanding indikator terhadap variabel lainnya. Nilai cross loading semua indikator konstruksya lebih besar dari 0,700 artinya masing-masing indikator valid dan sudah lolos tahan discriminant validity. Jika nilai akar kuadrat. Avarange Variance Extracted (AVE) setiap variabel lebih besar dari pada nilai korelasi antara variabel dengan variabel lainnya dalam model, maka model tersebut dikatakan memiliki nilai validitas diskriminan yang baik.

**Tabel 3.** Tabel Nilai Fornel-Lacker Criterion

Indikator	Sikap	Motivasi	Persepsi	Kinerja Karyawan
Sikap	0,558			
Motivasi	0,348	0,551		
Persepsi	0,342	0,190	0,558	
Kinerja Karyawan	0,276	0,091	0,364	0,574

*Sumber : Smart PLS 3, 2024*

Untuk pengujian validitas diskriminan dengan Fornell Lacker pada tabel 3 terlihat bahwa nilai akar dari AVE untuk variabel Sikap, Motivasi, Persepsi dan Kinerja Karyawan lebih besar dari korelasi variabel lainnya. Hasil Fornell-Lacker Criterion menunjukan nilai terendah adalah Customer Rating sebesar 0,551 serta nilai terbesar adalah Kinerja Karyawan sebesar 0,574

### Construct Reability

Dalam mengukur konsistensi internal alat ukur pada PLS dilakukan dengan menggunakan uji reliabilitas. Diukur dengan 3 kriteria yaitu Cronback's Alpha (CA), Composite Reliability (CR), dan Average Variance Extracted (AVE). Pada pengujian reliabilitas menunjukan ketepatan, konsistensi suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran, dimana reliabilitas akan mengacu pada instrument yang dianggap dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik.

Berikut disajikan nilai composite reliability untuk masing-masing variabel:

**Tabel 4.** Composite Reability

Indikator	Reliabilitas Komposit
Sikap (X1)	<b>0,902</b>
Motivasi(X2)	<b>0,895</b>
Persepsi(X3)	<b>0,901</b>
Kinerja Karyawan (Y)	<b>0,915</b>

*Sumber : Smart PLS 3, 2024*

Suatu variabel dinyatakan teruji atau reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,7. Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 4, ditarik

kesimpulan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria reliabel, hal ini dibuktikan dengan nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,8 – 0,9. Seluruh indikator memiliki kekonsistenan dalam mengukur lima variabel.

Berikut disajikan nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing masing variabel :

**Tabel 5.** Cronbach' Alpha

Indikator	Cronbach's Alpha
Sikap (X1)	0,866
Motivasi(X2)	0,873
Persepsi(X3)	0,864
Kinerja Karyawan (Y)	0,883

*Sumber : Smart PLS 3, 2024*

Suatu variabel diakui teruji atau reliabel jika memiliki nilai *composite realibility* diatas 0,7, Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 5, ditarik kesimpulan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria reliabel, hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7. Seluruh indikator memiliki kekonsistenan dalam mengukur keempat variabel penelitian.

**Tabel 6.** Rata-Rata Varians Diekstrak (AVE)

	Rata-Rata Varians Diekstrak (AVE)
Sikap (X1)	0,647
Motivasi(X2)	0,631
Persepsi(X3)	0,645
Kinerja Karyawan (Y)	0,683

*Sumber : Smart PLS 3, 2024*

Suatu variabel dinyatakan teruji atau reliabel apabila memiliki nilai AVE minimal 0,5. Berdasarkan data yang dihasilkan pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa nilai AVE seluruh variabel lebih dari 0,5 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel. Semua indikator dapat mencerminkan keempat variabel yang diukur. Jika semua indikator distandarkan, maka nilai AVE akan sama dengan rata-rata nilai *block communalities*

### Analisis Model Struktural (Inner Model)

#### R-Square ( $R^2$ )

Adapun nilai pada R-Square dicantumkan untuk melihat bagaimana besar dampak dari variabel laten bebas terhadap variabel terikat (dependen).

**Tabel 7.** Tabel Hasil Uji R-Square

R Square	Adjusted R Square
----------	----------------------

KK 0,308 0,286  
*Sumber : Smart PLS 3, 2024*

Berdasarkan tabel 7 disimpulkan nilai R-Square untuk variabel laten keputusan pembelian sebesar 0,308 yang menunjukan variabilitas Sikap,Motivasi dan Persepsi memiliki dampak sebesar 0.286 atau setara 28,6% pada Kinerja Karyawan sedangkan 71,4%.

### Effect Size (F-Square)

Nilai F-Square ( $F^2$ ) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel predictor (X) terhadap variabel dependen (Y). Nilai F-Square berkisar antara  $0.02 \leq F^2 < 0.15$  mengindikasi bahwa variabel berpengaruh lemah,  $0.15 \leq F^2 < 0.35$  mengindikasikan bahwa variabel berpengaruh sedang, dan  $F^2 \geq 0.35$  mengindikasikan bahwa variabel berpengaruh tinggi.

**Tabel 8** Hasil Uji F-Square

Sikap -> Kinerja Karyawan	0,049
Motivasi -> Kinerja Karyawan	<b>0,012</b>
Persepsi-> Kinerja Karyawan	<b>0,209</b>

*Sumber : Smart PLS3, 2024*

Berdasarkan hasil penelitian,  $F^2$  variabel Sikap (0,049) berpengaruh sedang, Motivasi (0,012) berpengaruh lemah terhadap Kinerja Karyawan dalam model structural. Persepsi (0,209) berpengaruh tinggi.

### Pengujian Hipotesis

Dalam Evaluasi Model dilakukan dengan melihat signifikansi untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur Bootstrapping. Uji Hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t-statistics dan nilai P Values. Hipotesis pada Penelitian ini dapat dinyatakan diterima apabila hasil sesuai dengan Rule of Thumb, jika p value dibawah 0,05 lalu t-statistic 1,96. nilai Signifikansi yang dapat digunakan (one-tailed) t-value 1.96 (Signifikansi level =5%). Evaluasi Model Perhitungan Statistik dengan Bootstrapping pada SmartPls 3.0 Sebagai berikut :

Berikut tabel dari kalkulasi dari result for inner weights dapat menyajikan perhitungan nilai dari hipotesis sebagai berikut :

**Tabel 9** Result For Inner Wights Hypotesis Research

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
Sikap -> Kinerja Karyawan	0.234	0,227	0.105	2.227	0.026

Motivasi -> Kinerja Karyawan	-0.106	-0.099	0.179	0.591	0.555
Persepsi-> Kinerja Karyawan	0.437	0.446	0.113	3.858	0.000

*Sumber : Smart PLS 3, 2024*

Berdasarkan data yang sudah diolah menggunakan Smart PLS 3, tiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Pada kasus ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Dengan pengujian bootstrap dimaksudkan untuk meminimalkan masalah terhadap ketidak normalan data dalam penelitian. Hasil pengujian dengan menggunakan Smart PLS metode *bootstrapping* yakni sebagai berikut :

1. Sikap Terhadap Kinerja Karyawan  
Dari hasil Uji hipotesis yang telah di kalkulasikan pada tabel 9 diketahui bahwa koefisien jalur sebesar 0,1625 dan P-Value yang membentuk keterkaitan Sikap terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,025 ditambah pula dengan T-Statistic yang positif sebesar 2,247 maka dengan demikian sesuai dengan Rule Of Thumb yang mengatakan jika P Value 1,96. Dapat disimpulkan bahwa, Sikap memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dinyatakan H1 Diterima H0 Ditolak.
2. Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Dari hasil Uji hipotesis yang telah dikalkulasikan pada tabel 9 diketahui bahwa koefisien jalur sebesar -0,106 dan P Value yang membentuk keterkaitan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan 0,3625 ditambah pula dengan T-Statistic yang negatif sebesar 0,445139 maka dengan demikian sesuai dengan Rule Of Thumb yang mengatakan jika P Value 1,96. Dapat disimpulkan bahwa, Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dinyatakan H1 Ditolak, H0 Diterima.
3. Persepsi Terhadap Kinerja Karyawan  
Dari hasil uji hipotesis yang telah dikalkulasikan pada tabel 9 diketahui bahwa koefisien jalur sebesar 0,3034 dan P value yang membentuk keterkaitan Persepsi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,000 ditambah pula dengan T-Statistic yang positif sebesar 3,753 maka dengan demikian sesuai dengan Rule Of Thumb yang mengatakan jika P Value 1,96. Dapat disimpulkan bahwa, Persepsi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dinyatakan H1 Diterima, H0 Ditolak.

## 5. Simpulan dan Saran

Dengan *theory of planned behavior* (TPB) dapat membantu organisasi memahami faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk praktik akuntansi berperilaku tertentu. Dengan memperhitungkan sikap, motivasi, dan persepsi yang dirasakan, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan praktik akuntansi yang diinginkan dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Akuntansi berperilaku sebagai subdisiplin ilmu akuntansi yang melibatkan akuntansi berperilaku manusia yang berkaitan dengan proses dalam kegiatan pengambilan sebuah keputusan ekonomi. Akuntansi berperilaku adalah salah satu

bidang akuntansi yang menghubungkan antara perilaku manusia dan lingkungannya yang mencakup akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen.

Akuntansi keprilakuan (*behavior accounting*) merupakan bagian dari disiplin ilmu akuntansi yang mengkaji hubungan antara perilaku manusia dan, serta dimensi keprilakuan dari organisasi dimana manusia dan sistem akuntansi itu berada dan diakui keberadaannya. Akuntansi keprilakuan menjadi indikator yang dapat mempengaruhi kinerja. Perusahaan salah satunya dalam perkembangan Sejarah akuntansi keprilakuan, riset akuntansi keprilakuan merupakan suatu bidang baru yang secara luas berhubungan dengan perilaku individu, kelompok dan organisasi bisnis terutama yang berhubungan dengan proses informasi akuntansi. Pada penelitian ini variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini bisa disebabkan karena Kurangnya penghargaan dari atasan kepada bawahan, seperti pujian atau bonus, Komunikasi yang buruk antara atasan dan bawahan, atau sesama rekan kerja, Mikromanajemen, Berkurangnya kepercayaan terhadap pimpinan Perusahaan, Kurangnya progress dan Permasalahan dengan rekan kerja.

### Daftar Pustaka

- Dadi, O. R., Sanga, K. P., & Aurelia, P. N. (2024). Analisis Penerapan Akuntansi Keperilakuan dalam Pengukuran Kinerja Pegawai Bagian Keuangan di Koperasi Kredit Sangosay Cabang Maumere. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(3), 274–301.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*.
- Junitasari, P. D. K., & Astuti, N. K. D. (2024). Analisis Penerapan Akuntansi Keperilakuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BPD Bali Cabang Klungkung. *Jurnal Inovasi Ekonomi Dan Keuangan*, 2(2), 247–253.
- Kamayanti, A. (2018). Meredefinisi akuntansi keprilakuan melalui perspektif multiparadigma. *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(1).
- Mulia, S. D., & Lianti, R. (2022). Akuntansi keprilakuan dalam perspektif sistem informasi akuntansi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 2(1), 138–145.
- Nongkan, B. C., Sondakh, J. J., & Mawikere, L. M. (2021). EVALUASI PENERAPAN AKUNTANSI KEPERILAKUAN DALAM PENGUKURAN KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PT. ASTRA INTERNATIONAL, TBK “DAIHATSU SALES OPERATION (DSO) CABANG MALALAYANG). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2).
- Pauranan, E. V., Ruslan, M., & Syamsuddin, I. (2024). Analisis Penerapan Akuntansi Keperilakuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan dan Aset Daerah Kabupaten Tana Toraja. *ACCESS: Journal of Accounting, Finance and Sharia Accounting*, 2(1), 65–70.
- Saputra, M. R., Hanif, I. F., Riyando, M. T., & Kusumastuti, R. (2023). Analisis peran akuntansi keprilakuan dalam menghadapi kinerja organisasi di PT Indofood. *Journal of Student Research*, 1(4), 360–368.

- Sindung Haryanto, S. (2012). *Spektrum teori sosial dari klasik hingga postmodern*. AR\_RUZZ MEDIA.
- Susanti, E. Y., Hariono, D., & Nur'Aini, N. (2022). AKUNTANSI KEPERILAKUAN DALAM PERSPEKTIF SISTEM INFORMASI AKUNTANSI. *El-Mahasaba*, 1(2).
- Tutu, V. A., Sondakh, J. J., & Mawikere, L. M. (2023). Penerapan Akuntansi Keperilakuan Dalam Mengukur Kinerja Karyawan Pada BCA Finance Manado: Application of behavioral accounting in measuring employee performance at BCA Finance Manado. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 7(3), 211–220.