

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI, MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI,
SPIRITUALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK PERKREDITAN RAKYAT DI KABUPATEN
MAGELANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat S-1**



Disusun Oleh :
Aulia Putri Lestari
NIM. 13.0102.0092

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2020**

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI, MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI,
SPIRITUALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK PERKREDITAN RAKYAT DI KABUPATEN
MAGELANG**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



**Disusun Oleh:
Aulia Putri Lestari
13.0102.0092**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2020**

SKRIPSI

PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, SPIRITUALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT DI KABUPATEN MAGELANG

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Aulia Putri Lestari

NPM 13.0102.0092

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **20 Februari 2020**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing



Barkah Susanto, S.E., M.Sc., Ak.

Pembimbing I



Veni Soraya Dewi, S.E., M.Si.

Pembimbing II

Tim Penguji



Dr. Lilik Andriyati, S.E., M.Si.

Ketua



Barkah Susanto, S.E., M.Sc., Ak.

Sekretaris



Yulinda Devi Pramita, S.E., M.Sc., Ak.

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal

06 MAR 2020



Dra. Marlina Kurnia, M.M

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aulia Putri Lestari
NIM : 13.0102.0092
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN SPIRITUALITAS, TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Adalah benar- benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya)

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang,
Pembuat Pernyataan,



Aulia Putri Lestari
NIM 13.0102.0092

RIWAYAT HIDUP

Nama : Aulia Putri Lestari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 29 September 1994
Agama : Islam
Status : Menikah
Alamat Rumah : Krakitan RT 01 RW 05 Sucen Salam Magelang
Alamat Email : aularizhet@gmail.com

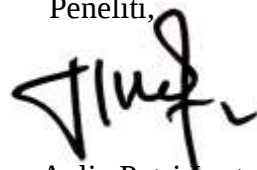
Pendidikan Formal

Sekolah Dasar (2000-2006) : SD Negeri 3 Borobudur
SMP (2006-2009) : SMP Negeri 1 Borobudur
SMA (2009-2012) : SMA Negeri 1 Muntilan
Perguruan Tinggi (2013-2020) : S1 Program Studi Akuntansi Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang

Pendidikan Non Formal

- *Basic Listening and Speaking Course* di UMMagelang Language Center
- Pelatihan Dasar Ketrampilan Komputer di UPT Pusat Komputer
UMMagelang

Magelang,
Peneliti,



Aulia Putri Lestari
NIM 13.0102.0092

MOTTO

Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui. **(Q.S Al-Baqarah 216).**

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. **(Q.S Al-Insyirah 6-7).**

KATA PENGANTAR

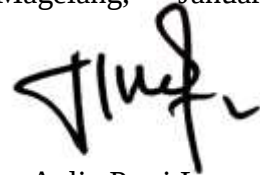
Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, SPIRITUALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT DI KABUPATEN MAGELANG”** untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai Derajat S1 Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Magelang.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dra. Marlina Kurnia, MM Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Barkah Susanto, SE, M.Sc.Ak Selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
3. Veni Soraya Dewi, SE, M.Si Selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
4. Seluruh jajaran Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner.
6. Kedua Orang tua beserta kakak yang telah memberikan do'a dan dukungan selama proses pembuatan skripsi.
7. Keluarga kecilku yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta memberikan do'a dan keceriaan yang dapat menjadikan semangat dalam proses pembuatan skripsi.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan.

Penulis mohon maaf atas segala kesalahan yang pernah dilakukan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk mendorong penelitian-penelitian selanjutnya.

Magelang, Januari 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Aulia Putri Lestari', with a stylized flourish at the end.

Aulia Putri Lestari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Kontribusi Penelitian.....	9
E. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	12
A. Telaah Teori.....	12
B. Telaah Penelitian Terdahulu	23
C. Perumusan Hipotesis	26
D. Model Penelitian.....	31
BAB III METODA PENELITIAN	29
A. Populasi dan Sampel.....	29
B. Data Penelitian.....	30
C. Variabel Penelitian Dan Pengukuran Variabel.....	31
D. Metoda Analisis data	34
E. Pengujian Hipotesis	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
A. Sampel Penelitian	39
B. Stastistik Deskriptif	39
C. Uji Kualitas Data	43
D. Hasil Pengujian Hipotesis.....	47
E. Pembahasan Hipotesis	52
BAB V KESIMPULAN	57
A. Kesimpulan	57
B. Keterbatasan Penelitian.....	59
C. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	65

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Telaah Penelitian Terdahulu	23
Tabel 4. 1 Sampel Penelitian dan Tingkat Pengembalian	39
Tabel 4. 2 Profil Responden	40
Tabel 4. 3 Statistik Deskriptif	41
Tabel 4. 4 Pengujian Validitas	43
Tabel 4. 5 <i>Cross Loading</i>	44
Tabel 4. 6 Pengujian Realibilitas	45
Tabel 4. 7 Koefisien Regresi	46
Tabel 4. 8 Uji R^2	48
Tabel 4. 9 Tabel Hasil Uji F	48
Tabel 4. 10 Table Hasil Uji t	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Model Penelitian	31
Gambar 3. 1 Penerimaan Uji F	37
Gambar 3. 2 Penerimaan Uji t	38
Gambar 4. 1 Nilai Kritis Uji F	49
Gambar 4. 2 Perbandingan t hitung dengan t tabel dan variabel efektifitas penerapan sistem informasi akuntansi.....	50
Gambar 4. 3 Perbandingan t hitung dengan t tabel dan variabel motivasi	51
Gambar 4. 4 Perbandingan t hitung dengan t tabel dan variabel budaya organisasi	51
Gambar 4. 5 Perbandingan t hitung dengan t tabel dan variabel spiritualitas	52

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I. KUESIONER PENELITIAN	65
LAMPIRAN II. DATA RESPONDEN	71
LAMPIRAN III. DATA VARIABEL PENELITIAN	74
LAMPIRAN IV. HASIL PENGUJIAN SPSS.....	90
LAMPIRAN V. F tabel untuk alfa 5%	100
LAMPIRAN VI. TABEL DISTRIBUSI STUDENT T	103
LAMPIRAN VII. TANDA TERIMA KUESIONER	110

ABSTRAK

PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, SPIRITUALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT DI KABUPATEN MAGELANG

Oleh:

Aulia Putri Lestari

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh penerapan Sistem Informasi Akuntansi, motivasi, budaya organisasi, dan spiritualitas terhadap kinerja karyawan. Pengambilan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Magelang sebagai sampel dalam penelitian ini. Total kuesioner yang dibagikan sebanyak 128 kuesioner, dan dapat diolah sesuai kriteria sebanyak 118 kuesioner. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Alat analisis data menggunakan uji statistik deskriptif, uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji regresi berganda dengan bantuan SPSS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa penerapan Sistem Informasi Akuntansi, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan, dan spiritualitas berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : penerapan sistem informasi akuntansi, motivasi, budaya organisasi, spiritualitas, kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan di dunia bisnis sekarang ini semakin kompleks, banyak hal yang harus diperbaharui dalam perusahaan untuk dapat menjadi *market leader* di dalam bisnis yang mereka kembangkan. Kemajuan teknologi telah membuka kemungkinan untuk menggunakan informasi akuntansi dari sudut pandang strategis. Hal ini dikarenakan organisasi membutuhkan informasi ini untuk dapat berhadapan dengan tingkat yang lebih tinggi dari ketidakpastian pasar yang semakin kompetitif. Tolak ukur dalam menentukan baik buruknya kinerja dari pemakai sistem informasi akan dapat dilihat melalui kepuasan dari pemakai Sistem Informasi Akuntansi itu sendiri (Jin, 2003). Romey dan Steinbart menyatakan bahwa penerapan teknologi Sistem Informasi Akuntansi di perusahaan dapat memberikan nilai tambah bagi pengguna yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja individual (Romney & Steinbart, 2009).

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah alat yang dimasukkan ke dalam bidang Teknologi Informasi (TI), yang dirancang untuk membantu pengelolaan dan pengendalian topik yang terkait dengan bidang ekonomi dan keuangan perusahaan (Grande, 2011). Sistem informasi digunakan oleh organisasi untuk membantu operasi organisasi menjadi lebih efisien sampai dengan perannya sebagai alat untuk memenangkan kompetisi. Selain untuk membantu operasi rutin organisasi agar menjadi lebih efisien, sistem informasi juga merupakan faktor

pembeda kompetitif yang utama (O'Brein & George M. Marakas, 2011). Organisasi akan menggunakan sistem informasi untuk mengembangkan produk, jasa, dan kemampuan yang akan memberikan keunggulan dalam pasar persaingan. Perkembangan industri perbankan di dunia saat ini mengalami perkembangan dinamis dibandingkan sektor perekonomian yang lain, perkembangan tersebut juga berdampak positif di Indonesia. Perkembangan perekonomian dunia yang semakin pesat mengakibatkan ikut terdorongnya kinerja perbankan di Indonesia menjadi semakin baik. Pertumbuhan perbankan di Indonesia bukan hanya pada bank umum saja melainkan Bank Perkreditan Rakyat yang juga memiliki andil dalam perkembangan perbankan di Indonesia.

BPR merupakan lembaga perbankan resmi yang diatur berdasarkan Undang-Undang No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan dan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 10 tahun 1998. Dalam undang-undang tersebut secara jelas disebutkan bawah ada dua jenis bank, yaitu Bank Umum dan BPR. BPR mempunyai fungsi tidak hanya sekedar menyalurkan kredit kepada para pengusaha mikro kecil, dan menengah, tetapi juga menerima simpanan dari masyarakat (Bank Indonesia, 1992)

Pertumbuhan dunia perbankan khususnya pada BPR di wilayah Jawa Tengah saat ini mengalami perkembangan, serta menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. Hal ini di dibuktikan adanya pernyataan dari Kepala Otoritas Jasa Keuangan Jawa Tengah dan Yogyakarta, Panca Hadi Suryanto. Menurutnya, perkembangan kinerja BPR dan BPR Syariah pada semester I tahun 2016 di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dinilai masih cukup, dibandingkan

daerah lain di Indonesia. OJK mencatat, hingga semester satu tahun ini, jumlah BPR di Jawa Tengah mencapai 252 unit sedangkan BPR Syariah (BPRS) sebanyak 26 unit dengan jumlah aset sebesar Rp23,9 triliun, dana pihak ketiga (DPK) sebesar Rp17,8 triliun, dan kredit sebesar Rp18,9 triliun (Sandy, 2017).

Kepala Departemen Penelitian dan Pengaturan Perbankan, Trisnawati Gani mengatakan terlepas dari kinerja BPR yang positif, masih terdapat permasalahan internal yang masih harus dibenahi, antara lain permodalan yang masih terbatas, tata kelola (*Good Corporate Governance*), kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia (SDM), biaya dana mahal yang berdampak pada suku bunga, serta produk dan layanan yang belum variatif (Sismanto, 2017). BPR merupakan lembaga keuangan yang dapat melakukan pemberdayaan para pengusaha lokal sebagai bentuk nyata kegiatan ekonomi.

Penerapan Sistem Informasi Akutansi dalam BPR memiliki pengaruh bagi kinerja karyawan dan perusahaan untuk mempermudah pengelolaan perusahaan. Menurut Mulyadi sistem akuntansi adalah organisasi formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan (Mulyadi, 2001) Penelitian ini mengacu dari permasalahan internal yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam perusahaan. Pertumbuhan sektor ekonomi yang baik harus dibarengi dengan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia untuk menghadapi persaingan yang semakin kompetitif.

Menurut Heri Nurjianto, BPR yang ada di Kota Magelang dalam perkembangannya mengalami peningkatan setiap tahunnya, seperti yang dituturkan dalam ajang anugerah BPR Indonesia V tahun 2017, akan tetapi mengalami penurunan kinerja karyawan. Poinnya, SDM tidak hanya terampil di bidang tertentu, tapi juga tepat memposisikan diri sesuai bakatnya. Jika pegawai itu terampil di bidang marketing dan memang sudah bakatnya, maka hasil pun akan jauh lebih maksimal (Anggit, 2017).

Hasil penelitian Dita dan Putra, menunjukkan bahwa penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, integritas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan integritas karyawan sebagai pemoderasi penerapan SIA dan integritas karyawan menunjukkan integritas karyawan dapat memoderasi (Dita & Putra, 2016). Penelitian Veriana menunjukkan bahwa efektivitas penerapan Sistem Informasi Akuntansi, budaya organisasi, dan kesesuaian tugas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Veriana, 2016). Penelitian Fatmawati menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi, sistem pengendalian Internal, dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan (Fatmawati, 2019).

Perusahaan perbankan yang baik memiliki sistem akuntansi dan sistem kualitas berstandar ISO serta memiliki Sumber Daya Manusia yang memadai. Akan tetap perusahaan terkadang melupakan motivasi karyawannya, akhirnya sistem yang hebat dan kompetensi yang memadai seolah tidak bermanfaat untuk kemajuan perusahaan. Motivasi merupakan proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan (Kreitner, 2003). Para manajer

perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil memandu para karyawan mencapai sasaran organisasi. Karena itu, untuk bisa menciptakan lingkungan kerja atau kinerja yang produktif maka diperlukan suatu motivasi yang tinggi yang diberikan atasan kepada bawahan. Dalam hal ini seorang atasan atau manajer harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kewajiban karyawan sebagai bentuk tuntutan dan peranan untuk meningkatkan kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Penelitian yang dilakukan oleh Bagus dan Astika (2016) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Nurwahidha menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan (Nurwakhida, 2016). Penelitian Ayu dan Suprayetno menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat terjadi karena belum optimalnya kerja seorang karyawan yang dibatasi oleh adanya kebijakan dari atasan (Ayu & Suprayetno, 2008).

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner, 2003). Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok, pegawai tidak akan terlepas dengan budaya organisasi (Hasibolan, 2016). Hasil penelitian Prihono

menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa motivasi, budaya organisasi, dan spiritualitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Prihono et al., 2016). Sedangkan hasil penelitian berbeda dari Lina menyatakan bahwa budaya organisasi berhubungan tidak signifikan atau negatif terhadap kinerja karyawan (L. Dewi, 2014), dan penelitian yang dilakukan oleh Dewi secara simultan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (P. S. Dewi et al., 2017)

Spiritualitas karyawan dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor terwujudnya tujuan perusahaan. Spiritualitas itu sendiri menggambarkan hubungan antara manusia dan Tuhan serta berbagai kebijakan yang dihasilkan dari hubungan tersebut. Kebijakan tersebut diyakini secara nyata dalam mencapai prinsip dalam kehidupan dan kebaikan di dalam kehidupan (Seligman, 2005). Meskipun telah banyak perkembangan dalam mendefinisikan spiritualitas secara baku, spiritualitas tetap merupakan konsep yang sangat subjektif, personal bahkan individualistik (Coyle, 2002). Tingkat spiritualitas karyawan dalam perusahaan akan membawa suatu organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki kemampuan kelola diri yang baik, secara rutin melakukan evaluasi diri setelah menghadapi keberhasilan maupun kesuksesan dan mampu mempertahankan motivasi dan perilaku kerjanya untuk menghasilkan kinerja yang baik. Karyawan yang bertugas sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) seharusnya dinilai sebagai karyawan yang berkinerja baik, akan tetapi dengan adanya kasus hukum yang menjerat karyawan BPR membuat banyak

karyawan yang menjadi kecewa (Hendi, 2012). Kekecewaan pegawai tersebut dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan catatan Otoritas Jasa Keuangan, kasus tindak pidana perbankan di Indonesia masih cukup tinggi. Hingga akhir triwulan III-2016, OJK mencatat ada 26 kasus tindak pidana perbankan, yang sebagian besar terjadi pada kasus kredit 55%, rekayasa pencatatan 21%, penggelapan dana 15%, transfer dana 5%, dan pengadaan aset 4%. Kepala Eksekutif Pengawas Perbankan OJK, Nelson Tampubolon, menyebutkan tindak pidana perbankan paling banyak terjadi di Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Sebanyak 80% tindak pidana yang terjadi di BPR membuat banyak BPR di Indonesia harus ditutup setiap tahunnya (Candra, 2016). Oleh karenanya sekarang perusahaan tidak dapat mengesampingkan kebutuhan akan spiritualitas di tempat kerja.

Bukti empiris menyebutkan bahwa praktik spiritualitas di tempat kerja mampu menciptakan budaya organisasi baru yang menjadikan karyawan merasa lebih bahagia dan berkinerja lebih baik (Putri, 2016). Hasil penelitian Prihono menunjukkan bahwa spiritualitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Prihono *et al.*, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Putri menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi (Putri, 2016).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Selamat tentang efektivitas penerapan Sistem Informasi Akuntansi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Selamat, 2016), dengan **persamaan** variabel yang digunakan yaitu penerapan Sistem Informasi Akuntansi

(SIA), motivasi dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah **pertama**, pada penelitian ini menambahkan variabel budaya organisasi, dan spiritualitas.

Alasan penambahan variabel budaya organisasi, karena karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja (Mangkunegara, 2002). Alasan penambahan variabel spiritualitas, banyaknya kasus *fraud* yang terjadi dalam dunia perbankan membuktikan bahwa kurangnya rasa takut karyawan terhadap Tuhan. Karyawan dengan mudah melakukan pelanggaran yang merugikan perusahaan dan dirinya sendiri (Candra, 2016), sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut pengaruh spiritualitas terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Kedua, terdapat pada tempat penelitian, penelitian sebelumnya dilakukan pada Bumdes se-Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng, sedangkan penelitian ini dilakukan pada BPR yang ada di Kabupaten Magelang, karena Kabupaten Magelang memiliki 13 BPR yang tersebar di seluruh wilayahnya, dan BPR Kabupaten Magelang masih menghadapi penyelesaian tugas oleh karyawan secara kualitas belum sesuai yang diharapkan oleh perusahaan, kurangnya pemahaman karyawan tentang penerapan Sistem Informasi Akuntansi sehingga penyelesaian tugas belum mencapai hasil yang optimal.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja BPR di kabupaten Magelang?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BPR di kabupaten Magelang?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh Kinerja Karyawan pada BPR di kabupaten Magelang?
4. Apakah spiritualitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BPR di kabupaten Magelang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja Kabupaten Magelang
2. Untuk menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada kabupaten Magelang
3. Untuk menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh budaya organisasi berpengaruh Kinerja Karyawan pada kabupaten Magelang
4. Untuk menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh spiritualitas terhadap Kinerja Karyawan pada kabupaten Magelang

D. Kontribusi Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran

dalam memperkaya wawasan konsep pengetahuan khususnya yang terkait dengan analisis pengaruh pengaruh penerapan Sistem Informasi Akuntansi, motivasi, budaya organisasi, spiritualitas terhadap kinerja karyawan pada kabupaten Magelang

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan masukan yang berarti bagi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab ini berisi uraian tentang telaah teori, telaah penelitian sebelumnya, perumusan hipotesis, dan model penelitian.

BAB III METODA PENELITIAN

Bab ini menguraikan populasi dan sampel, data penelitian, variabel penelitian dan pengukuran variabel, metoda analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan statistik deskriptif variabel penelitian, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini mengemukakan kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran-saran. Bagian akhir diisi dengan lampiran yang dapat mendukung skripsi ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Herzberg

Teori Herzberg dikembangkan oleh Frederick Herzberg (1950), seorang profesor Ilmu Jiwa pada Universitas di Cleveland, Ohio, mengemukakan Teori Motivasi Dua Faktor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory*. Teori Herzberg melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi (Siagian, 2002).

Frederick Herzberg menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain

ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata lain kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain. Faktor-faktor tertentu di tempat kerja tersebut oleh Frederick Herzberg diidentifikasi sebagai *hygiene factors* dan *motivation factors* (faktor pemuas).

a. *Hygiene Factors*

Hygiene Factors adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. Faktor higienis juga disebut sebagai dissatisfiers atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. *Hygiene factors* adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi.

Hygiene factors meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. Menurut Herzberg *extrinsic factor* tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berperforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial (Siagian, 2002).

b. Faktor Pemuas (*Motivation Factors*)

Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Karyawan hanya menemukan faktor-faktor intrinsik yang berharga pada faktor pemuas. Para motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai manfaat tambahan. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

Faktor motivasi merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (*hygienis*) (Timpe, 1999). Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg adalah: pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*ricognition*), tanggung jawab (*responsible*). Berdasarkan teori Herzberg di atas, secara umum faktor higinis seperti gaji dan hubungan rekan kerja mendukung karyawan untuk bertahan di tempat bekerja. Gaji hanya akan menghasilkan motivasi jangka pendek. Tetapi tidak di dukung faktor motivasi seperti pengangkatan karyawan tetap. Sehingga menyebabkan penurunan motivasi karyawan dalam bekerja.

c. Penerapan Teori Dua Faktor

Herzberg meyakini bahwa para manager harus memotivasi karyawan dengan mengadopsi pendekatan demokratis untuk manajemen dan memperbaiki lingkungan dan isi dari pekerjaan yang spesifik. Beberapa metode yang mungkin dapat digunakan manager untuk mencapai hal tersebut adalah :

- 1) *Job Enlargement*, para pekerja diberikan variasi tugas yang lebih tinggi yang mungkin membuat pekerjaan tersebut lebih menarik.
- 2) *Job Enrichment*, melibatkan pekerja untuk diberikan cakupan tantang tugas yang lebih luas, kompleks, menarik, dan meliputi suatu unit yang lengkap. Herzberg berpendapat bahwa dengan melakukan tugas yang bervariasi tidak selalu mengakibatkan timbulnya motivasi. Tidak seperti memberi karyawan tugas-tugas tambahan dengan kesulitan yang sama (*horizontally loading*), *vertically loading* terdiri dari pemberian tanggung jawab yang lebih besar kepada para pekerja.
- 3) ***Job Rotation***, memindahkan posisi kerja secara bergiliran dari satu tempat ke tempat yang lain, dengan tujuan pemerataan kemampuan dan menghindari kemonotonan

Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan (Hasibuan, 1990 : 176) yaitu :

- 1) Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung

jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.

- 2) Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain-lain sejenisnya.
- 3) Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu

1) *Maintenance Factors*

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.

2) *Motivation Factors*

Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan (Sheldrake, 2003).

2. Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

Akuntansi dan sistem informasi sangat berkaitan erat dimana kaitan yang erat ini tercermin dalam penggunaan istilah informasi akuntansi yang menyangkut semua kegiatan dan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan. Menurut Jogiyanto, Sistem Informasi Akuntansi adalah sebuah bentuk sistem informasi yang data transaksi bisnisnya dirubah menjadi informasi keuangan yang berguna bagi pengguna atau pemakainya (Jogiyanto, 2005), sedangkan menurut Baridwan, Sistem Informasi Akuntansi terdiri dari formulir-formulir, catatan-catatan, prosedur dan alat-alat yang digunakan untuk mengolah data mengenai usaha suatu kesalahan ekonomis yang bertujuan untuk menghasilkan umpan balik berupa laporan-laporan yang dibutuhkan oleh manajemen perusahaan untuk aktivitas penawaran usaha serta untuk pihak-pihak terkait perusahaan lainnya seperti pemegang saham, kreditur, dan lembaga pemerintahan sebagai landasan untuk menilai hasil operasional perusahaan (Baridwan, 1998).

Menurut Mulyadi mendefenisikan sistem sebagai "sekelompok unsur yang erat hubungan satu dengan lainnya, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu" (Mulyadi, 2001). Menurut pengertian diatas jelaslah apa yang dimaksud dengan sistem yang pada prinsipnya merupakan sesuatu yang memiliki bagian-bagian yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu melalui tiga tahap yaitu input, proses dan output dimana sistem tersebut harus terorganisasi, mempunyai hubungan, berintegrasi/ berpadu dan terpusatnya tujuan-tujuan.

Informasi adalah data yang telah tersaring, terorganisir, terealisasi dan saling berhubungan sehingga berguna untuk mencapai tujuan organisasi atau informasi merupakan data yang berguna bagi perusahaan untuk keputusan-keputusan bisnis/ perusahaan atau informasi merupakan suatu kumpulan informasi yang lebih luas dan tersedia untuk mempermudah laporan ke pihak luar dan mengkomunikasikan serta meningkatkan pengaturan atas pengambilan keputusan dan mengontrol perusahaan.

3. Motivasi

Menurut Hasibuan Malayu S.P motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan, 2012) . Sedangkan Menurut Asa'ad motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Hasibuan, 2012). Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Harbani menyatakan pentingnya motivasi yaitu :

- a. Motivasi merupakan masalah terpenting dalam proses hidup dan kehidupan.
- b. Kinerja karyawan rata-rata 60% tingkat efsiennya, dengan motivasi yang baik dapat meningkat s/d 80% keatas.
- c. Orang bekerja bukan hanya karena uang tapi kepuasan kerja.
- d. Motivasi adalah tugas yang paling “*crusial*” para pemimpin.

4. Budaya Organisasi

Menurut Robbins, budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu (Robbins, 1996). Marcoulides dan Heck dalam Brahmasari mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan (Ayu & Suprayetno, 2008). Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi.

Luthans berpendapat bahwa ada beberapa karakteristik budaya organisasi yang perlu diketahui dalam mempelajari perilaku yang ada dalam suatu organisasi publik, yaitu:

- a) Budaya organisasi merupakan proses belajar (*learned*).
- b) Budaya organisasi merupakan milik bersama kelompok (*shared*), bukan milik individu.
- c) Budaya organisasi diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya (*transgenerational*).
- d) Budaya organisasi mengekspresikan sesuatu dengan menggunakan simbol (*symbolic*).
- e) Budaya organisasi merupakan suatu pola yang terintegrasi, jadi setiap perubahan akan mempengaruhi komponen lainnya (*patterned*).

- f) Budaya organisasi terbentuk berdasarkan kemampuan orang untuk beradaptasi dengannya (*adaptive*) (Luthans, 2005).

Menurut Robbins (1996) fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

- a) Berperan menetapkan batasan.
- b) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- c) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
- d) Meningkatkan stabilitas sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi
- e) Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Disimpulkan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai ruhnya organisasi karena disana bersemayam filosofi, misi dan visi organisasi yang jika diinternalisasikan oleh semua anggota organisasi akan menjadi kekuatan bagi organisasi tersebut untuk bersaing atau berkompetensi.

5. Spiritualitas

Spiritualitas adalah kesadaran tentang diri dan kesadaran individu tentang asal, tujuan, dan nasib (A.B.P Hasan, 2006). Menurut Ashmos dan Duchon meskipun spritualitas merupakan ide yang relatif baru dalam lingkungan kerja namun sebenarnya bukanlah ide yang baru dalam pengalaman hidup manusia (Ashmos & Duchon, 2000). Spiritualitas yang merupakan pemahaman akan nilai hidup akan membuat seseorang mempunyai perilaku yang baik dan ikhlas dalam menjalani hidup, memiliki

keyakinan bahwa tuhan menjamin hidup kita, maka akan meningkatkan motivasi hidup dan bahkan motivasi untuk bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerja seseorang

Seluruh tradisi dalam agama-agama besar pada beberapa tingkat mencakup hal-hal yang merupakan nilai-nilai spiritualitas. Nilai-nilai spiritualitas dimaksud adalah pandangan tentang kehidupan untuk mencari makna dan tujuan utama dari kehidupan adalah keselarasan dengan yang lain sebagai sebuah landasan dasar. Terjadi pemisahan dan pengabaian nilai-nilai spiritualitas dalam bisnis. Pada saat inipun masih terdapat pro dan kontra terhadap masuknya nilai-nilai spiritualitas dalam bisnis.

Pendukung masuknya spiritualitas dalam bisnis berpendapat bahwa sebagai manusia adalah fitroh melaksanakan nilai-nilai tersebut dalam setiap tahap hidupnya termasuk dalam bekerja. Dalam Islam dikenal dengan konsep khalifah. Islam memaknai konsep khalifah dalam arti luas yakni bahwa setiap manusia itu pemimpin, sebagai seorang pemimpin maka manusia berfungsi untuk menyusun dan menggerakkan proses penggunaan sumber daya (waktu, alam, uang, barang dan jasa, sarana serta manusia (lain) dan yang pasti sebagai seorang pemimpin maka manusia harus bertanggungjawab terhadap apa yang dipimpinnya.

6. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai, 2011).

B. Telaah Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Telaah Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil
(Grande, 2011)	<i>The impact of accounting information system (AIS) on performance measure : empirical evidence in Spanish SME's</i>	Menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Sistem Informasi Akuntansi terhadap produktivitas UMKM di Spanyol.
(L. Dewi, 2014)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating	Menunjukkan bahwa budaya organisasi berhubungan tidak signifikan atau negatif terhadap kinerja karyawan
(Pratama & Aziz, 2014)	Pengaruh Spiritualitas, Intelektualitas, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen Stain Salatiga	Menunjukkan bahwa bahwa (1) spiritualitas secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja para dosen; (2) intelektualitas secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja para dosen; (3) profesionalisme secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. (4) Spiritualitas, intelektualitas dan profesionalisme dosen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen
(Luther, 2016)	Pengaruh penggunaan informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja perusahaan (Studi kasus pada KFC di Manado)	Penggunaan informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peneliti	Judul	Hasil
(Dita & Putra, 2016)	Pengaruh penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja perusahaan dengan integritas karyawan sebagai variabel pemoderasi	Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Integritas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan integritas karyawan sebagai pemoderasi penerapan SIA dan integritas karyawan, menunjukkan integritas karyawan dapat memoderasi.
(Prihono <i>et al.</i> , 2016)	Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Spiritualitas pada kinerja Pegawai Kantor pelayanan perbendaharaan negara di provinsi Bali	Menunjukkan bahwa motivasi, budaya organisasi, dan spiritualitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
(Putri & Yuniawan, 2016)	Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) Sebagai Variabel Intervening	Spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (intrinsik), Spiritualitas tempat kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan
(Selamat, 2016)	Pengaruh Efektivitas penerapan Sistem Informasi Akuntansi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Menunjukkan bahwa Efektivitas penerapan SIA berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bumdes se- Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng

Peneliti	Judul	Hasil
(Veriana, 2016)	Pengaruh Efektivitas penerapan Sistem Informasi Akuntansi, budaya organisasi, dan kesesuaian tugas pada kinerja karyawan di lembaga perkreditan desa di kecamatan Mengwi	Efektivitas penerapan SIA, budaya organisasi, dan kesesuaian tugas berpengaruh positif pada kinerja karyawan
(P. S. Dewi <i>et al.</i> , 2017)	Pengaruh SIA dan Budaya Organisasi terhadap kinerja organisasi Hotel di Kabupaten Buleleng	Secara parsial, variabel SIA tidak berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Secara simultan variabel SIA tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
(Dwiningwar ni & Dindah, 2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dengan Pendekatan Integritas, Etos dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Organisasi	Dimensi budaya organisasi integritas dan pengaruh positif nyata terhadap kinerja organisasi
(Lestari <i>et al.</i> , 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan	Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
(Fauziah, 2018)	Pengaruh Efektivitas penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja	Hasil penelitian terbukti bahwa efektivitas penerapan SIA, budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Bankinang

	Karyawan	
(Fatmawati, 2019)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Bina Insan Mandiri.

Sumber: beberapa penelitian terdahulu

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan.

Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dalam perusahaan merupakan salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan pemrosesan data menjadi informasi yang dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan. Menurut teori Herzberg dari Federick Herzberg (1950) karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkan kreatifitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat, yang merupakan faktor instrinsik dari pekerjaan yaitu tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pencapaian prestasi, dan pengakuan. Hubungan penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan untuk lebih memungkinkan karyawan mencapai keberhasilan, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. Penerapan Sistem Informasi Akuntansi akan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam hal tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri serta pencapaian prestasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dita & Putra, 2016), (Luther, 2016), dan (Veriana, 2016), (Fauziah, 2018) menunjukkan bahwa penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika semakin mudah sistem yang digunakan dalam membantu pemrosesan data karyawan, maka akan semakin mudah karyawan menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa variabel penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penerapan Sistem Informasi Akuntansi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H₁. Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Sutrisno motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku individu seseorang dalam meningkatkan kinerjanya dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik (Sutrisno, 2009). Hal ini akan berdampak pada hasil kinerja karyawan yang akan membuahkan hasil yang maksimal.

Motivasi dikaitkan dengan teori Herzberg bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan harus melihat dua faktor yang mendorong karyawan

termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari masing-masing orang dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari lingkungan tempat kerjanya. Penelitian Novalia menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu (Deni Novalia, 2014).

Penelitian Selamat menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Selamat, 2016), serta penelitian (Prihono *et al.*, 2016), (Fauziah, 2018) juga menyatakan bahwa hasil dari penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi karyawan semakin tinggi kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H₂. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Robbins, budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi (Robbins, 1996). Didukung dengan Sumber Daya Manusia yang memadai, sistem, teknologi, dan strategi perusahaan masing-masing akan menimbulkan kinerja karyawan yang baik.

Hubungan teori Herzberg dengan budaya organisasi dalam perusahaan dikaitkan dengan hubungan antar pribadi di perusahaan membuat karyawan merasa nyaman karena komunikasi terjalin agar tercipta pemahaman yang sama antara karyawan tersebut, sehingga dapat bekerja sama dengan baik dan mencegah timbulnya rasa ketidakpuasaan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Veriana menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Veriana, 2016), serta (Prihono *et al.*, 2016), (Dwiningwarni & Dindah, 2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi yang dibentuk dalam perusahaan maka akan semakin tinggi kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu budaya organisasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H3. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

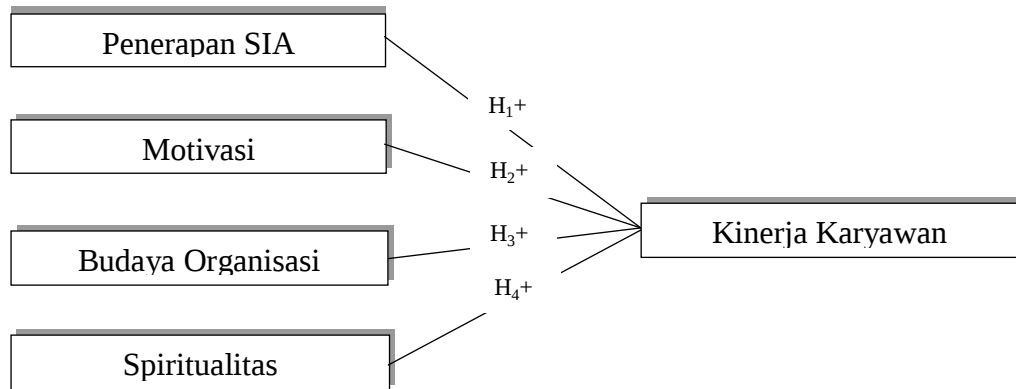
4. Pengaruh spiritualitas terhadap kinerja karyawan

Ashmos dan Duchon menyampaikan bahwa meskipun spritualitas merupakan ide yang relatif baru dalam lingkungan kerja namun sebenarnya bukanlah ide yang baru dalam pengalaman hidup manusia. Tingkat spritualitas karyawan dalam perusahaan akan membawa suatu organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki kemampuan kelola diri yang baik, secara rutin melakukan evaluasi diri setelah

menghadapi keberhasilan maupun kesuksesan dan mampu mempertahankan motivasi dan perilaku kerjanya untuk menghasilkan kinerja yang baik (Ashmos & Duchon, 2000)

Menurut teori Herzberg karyawan secara instrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Hasil penelitian dari Prihono menunjukkan bahwa spiritualitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Prihono *et al.*, 2016). Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat spiritualitas karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa variabel spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu spiritualitas diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H4. Spiritualitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

D. Model Penelitian

Gambar 2. 1
Model Penelitian

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi adalah generalisasi dari obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Umar, 1998). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Magelang berjumlah 13 kantor sebagai narasumber yang dapat memberikan informasi mengenai efektifitas penerapan Sistem Informasi Akuntansi, motivasi, budaya organisasi, spiritualitas, dan kinerja karyawan.

Sampel dipilih menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik ini memiliki arti bahwa pengambilan sampel yang didasarkan atas karakteristik yang dimiliki sampel dengan pertimbangan yang disesuaikan dengan objek penelitian untuk meningkatkan ketepatan sampel (Sugiyono, 2012). Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan BPR yang bekerja sehari-harinya menggunakan Sistem Informasi Akuntansi dalam membantu pekerjaannya, seperti bagian akuntansi, bagian administrasi, dan kredit, dan *Customer service*. Serta karyawan yang memiliki masa kerja minimal dua (2) tahun. Hal ini dikarenakan, dalam masa kerja tersebut telah melakukan penilaian kinerja secara berkala.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan menganalisis penerapan sistem informasi akuntansi, motivasi, budaya organisasi, dan spiritualitas terhadap kinerja karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah BPR di Kabupaten Magelang. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis disimpulkan bahwa :

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi karyawan BPR di Kabupaten Magelang maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang cukup kuat akan terus melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Hal ini berdampak pada hasil kinerja karyawan yang akan membuahkan hasil maksimal.
2. Penerapan Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, kinerja karyawan BPR di Kabupaten Magelang tidak ditentukan oleh penerapan Sistem Informasi Akuntansi. Penggunaan bahasa asing dalam pengoperasian teknologi informasi masih menjadi penghambat dalam pengoperasian sistem, terbukti bahwa beberapa karyawan merasa teknologi informasi tidak memudahkan dalam pekerjaannya

3. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa kinerja karyawan tidak ditentukan oleh budaya organisasi. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena banyak karyawan BPR di Kabupaten Magelang merasa tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan organisasi. Pengambilan keputusan dalam organisasi ditentukan oleh pimpinan organisasi.
4. Spiritualitas berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi spiritualitas karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan. Karyawan merasa pekerjaannya tidak memberikan arti tersendiri bagi dirinya, dan karyawan BPR di Kabupaten Magelang tidak mendapatkan kesesuaian antara tuntutan dalam pekerjaannya, dengan nilai pribadi, kepercayaan, dan perilaku karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Didasarkan pada hasil yang dicapai, penelitian ini juga masih terdapat keterbatasan, diantaranya adalah:

1. Variabel yang diteliti masih relatif sedikit, khususnya pada beberapa variabel yang mengenai kinerja karyawan sehingga belum mendapatkan hasil yang optimal dalam memengaruhi kinerja karyawan
2. Sampel dalam penelitian ini menggunakan BPR di Kabupaten Magelang untuk diteliti, sehingga kesimpulan penelitian ini belum tentu sama jika penelitian dilakukan pada perusahaan atau organisasi di sektor lain dan di wilayah lain.

C. Saran

Penelitian mengenai kinerja karyawan selanjtnya dimasa yang akan datang diharapkan mampu menghasilkan hasil yang lebih baik dan nyata yang benar-benar mencerminkan keadaan yang sebenarnya dengan mempertimbangkan beberapa saran berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan variabel independen yang berbeda .
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas sampel, misalnya pada organisasi sektor industri, sektor swasta yang saat ini sudah banyak menggunakan Sistem Informasi Akuntansi. Untuk penelitian selanjutnya

diharapkan menggunakan karyawan wilayah lain untuk dapat diteliti seperti BPRS agar hasil penelitian dapat mewakili sebagai pembandingan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.B.P Hasan. (2006). *Psikologi Perkembangan Islami*. PT Raja Grafindo persada.
- Anggit. (2017). *Walikota Magelang Pembina terbaik Se- Indonesia*.
<http://www.magelangkota.go.id/read/page/siaranpers/2017/08/24/181740/walikota-magelang-pembina-bpr-terbaik-se-indonesia>
- Ardan Adhi Candra. (2016). *BPR Paling Banyak Lakukan Pidana Perbankan Ini Sebabnya*. 14 November 2016.
<https://finance.detik.com/moneter/3344651/bpr-paling-banyak-lakukan-pidana-perbankan-ini-sebabnya>
- Ashmos, D. ., & Duchon, D. (2000). *Spirituality at Work A Conceptualization and Measure*.
- Astari, Y. D. (2014). *Pengaruh DimensiSpiritualitas terhadap Kepuasan kerja dan Karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.
- Ayu, I., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135. <https://doi.org/10.9744/jmk.10.2.pp.124-135>
- Bank Indonesia. (1992). Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan. *Bank Indonesia*, 1–65.
- Baridwan, Z. (1998). *Sistem Akuntansi: Penyusunan Prosedur dan Metode*. BPFE.
- Deni Novalia, D. H. dan H. (2014). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada Perusahaan Retail Di Pekanbaru. *Ekonomi, Manajemen Dan Akutansi I Vol. 22 No. 1 Juni 2014*, 79–92.
- Dewi, L. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97. <https://doi.org/10.30596/JRAB.V14I1.157>
- Dewi, P. S., Yuniarta, G. A., & Wikrama, I. A. (2017). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Hotel Di Kabupaten Buleleng*. 1(1).
- Dita, M. A., & Putra, I. W. (2016). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan*

Sebagai Variabel Pemoderasi. 15, 614–640.

- Dwiningwarni, S. S., & Dindah, P. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dengan Pendekatan Integritas, Etos dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Eksis*, 12(2), 149–160.
- Dzulkifli, M. (2013). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Fatmawati, R. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada KSPPS Bina Insan Mandiri)*. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Fauziah, R. M. (2018). *Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi , Gaya Kepemimpinan , Motivasi kerja dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PD . BPR Sarimadu Kantor Pusat Bangkinang*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grande, E. U. (2011). The impact of Accounting Information Systems (AIS) on performance measures: empirical evidence in Spanish SMEs1. *The International Journal of Digital Accounting Research*, 11(June 2010), 69–84. <https://doi.org/10.4192/1577-8517-v11>
- Hasibolan, D. dan L. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang*. 02(02).
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara Putra.
- Jin, T. F. (2003). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Akuntan Publik. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kreativitas Akuntan*, 5(1), 724–735.
- Jogiyanto. (2005). *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Andi.
- Kreitner, R. and A. K. (2003). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Salemba Empat.
- Lestari, D., Suryandani, W., & Sunarto. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Varia Usaha Beton Cabang Rembang). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*.
- Luther, C. C. (2016). *Pengaruh Penggunaan Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada Kentucky Fried Chicken Di Manado) The Influence Of Information Management Accounting Effect On The Company Performance (Study In Kentucky Fried Chicken Manado).* 4(1).
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber daya manusia*. PT Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi. (2001). *Sistem Akuntansi Edisi Ketiga*. Salemba Empat.
- Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. LepKhair.
- Nurwakhida, A. M. (2016). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPRS Bangun Drajat Warga). *Skripsi*.
- O'Brein, J. A., & George M. Marakas. (2011). *Management Information Systems*. Mc Grow-Hill.
- Pratama, N., & Aziz, A. (2014). Pengaruh Spiritualitas, Intelegitualitas, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen Stain Salatiga. *Inferensi*, 6(2), 415. <https://doi.org/10.18326/infsl3.v8i2.415-436>
- Prihono, Budiarta, I. K., & Astika, I. B. P. (2016). *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Spiritualitas Pada Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Di Provinsi Bali*. 7, 2063–2090.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Multivariate dengan SPSS*. Gava Media.
- Putri, R. B. P. (2016). *Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) Sebagai Variabel Intervening*. 1–39.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (1996). *Organization Behaviour Jilid 2 Edisi 7*. PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2009). *Accounting Information System*. Pearson Education.
- Rosalia Bina Pranata Putri, & Yuniawan, A. (2016a). Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) Sebagai Variabel Intervening. *Management*, 5(3), 1–13.
- Rosalia Bina Pranata Putri, & Yuniawan, A. (2016b). *Terhadap Kinerja*

- Karyawan Dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) Sebagai Variabel Intervening.* 3, 1–13.
- Sandy, K. F. (2017). *OJK Dorong Pengembangan Produk dan Layanan BPR.*
- Selamat, I. K. (2016). Pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BUMDes se-Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng. *Jurnal Akuntansi Profesi*, 7(2), 12–20. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23887/jap.v7i2.21084>
- Seligman, M. E. P. (2005). *Menciptakan Kebahagiaan dengan Psikologi Positif (Authentic Happiness)*. PT. Mizan Pustaka.
- Sheldrake, J. (2003). *Management Theory*. Thomson Learning.
- Siagian, S. P. (2002). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku administrasi*. Gunung Agung.
- Sismanto, A. (2017). *Kinerja BPR di Jawa Tengah Meningkat*. <https://ekbis.sindonews.com/read/1134123/178/kinerja-bpr-di-jawa-tengah-meningkat-1472138612>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Pernama Media Group.
- Timpe, A. D. (1999). *Seni Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Kerja*. Gramedia Asli Media.
- Triyantoro, F. (2014). *Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan Pengguna, Dan Kemampuan Pengguna Atas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individual*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Umar, H. (1998). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Veriana, P. A. A. (2016). *Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi Dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan Di Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Mengwi*.