

SKRIPSI

**Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi dan
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu Pada Bank
Perkreditan Rakyat Di Kota Batam**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Penulisan Skripsi Pada Fakultas
Ekonomi Universitas Islam Riau*



Oleh :

DELLA DINDA IRAWAN

145310679

JURUSAN AKUNTANSI S1

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat: JalanKaharudinNasution No. 113 PerhentianMarpoyan
Telp.(0761) 674681 fax.(0761) 674834 PEKANBARU – 28284

LEMBAR PERSETUJUAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DELLA DINDA IRAWAN
NPM : 145310679
FAKULTAS : EKONOMI
PROGRAM STUDI: AKUNTANSI-S1
JUDUL : PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA INDIVIDU PADA BANK
PERKREDITAN RAKYAT DI KOTA BATAM

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING I

Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., Ak., CA

MENGETAHUI :

DEKAN

Dr. Firdaus AR., SE., M.Si.,

KETUA PRODI AKUNTANSI S1

Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., Ak., CA



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: JalanKaharudinNasution No. 113 PerhentianMarpoyan
Telp.(0761) 674681 fax.(0761)674834 PEKANBARU – 28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI


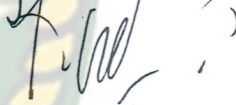
NAMA : DELLA DINDA IRAWAN
NPM : 145310679
FAKULTAS : EKONOMI
PRODI : AKUNTANSI-S1
JUDUL : PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA INDIVIDU PADA BANK
PERKREDITAN RAKYAT DI KOTA BATAM

DISETUJUI OLEH :

Tim Penguji :

1. Dr. Firdaus AR., SE., M.Si., Ak., CA
2. Raja Ade Fitrasari M.,SE.,M.Acc

Tanda Tangan

()
()

PEMBIMBING I



Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si.,Ak.,CA



Mengetahui :

KETUA PRODI AKUNTANSI S1



Dra.Eny Wahyuningsih,M.Si.,Ak.,CA



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat: JalanKaharudinNasution No. 113 PerhentianMarpoyan
Telp.(0761) 674681 fax.(0761) 674834 PEKANBARU – 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap Mahasiswa :

NAMA : DELLA DINDA IRAWAN
NPM : 145310679
FAKULTAS : EKONOMI
PROGRAM STUDI: AKUNTANSI SI
JUDUL : PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA INDIVIDU PADA BANK
PERKREDITAN RAKYAT DI KOTA BATAM
SPONSOR : Dra. Eny Wahyuningsih, M,Si., Ak., CA
CO SPONSOR : -

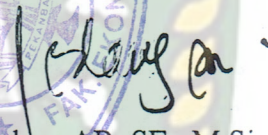
Dengan Rincian Sebagai Berikut :

| Tanggal | Catatan | | Berita Acara | Paraf | |
|------------|---------|------------|---|---------|------------|
| | Sponsor | Co Sponsor | | Sponsor | Co Sponsor |
| 31-12-2018 | X | | - Perbaiki LBM - Telaah pustaka - Metode - Daftar Pustaka | | |
| 02-01-2019 | X | | - Perumusan Masalah - Telaah Pustaka - Koreksi Judul - Kuisoner harus sesuai - Buat PPT | | |
| 09-01-2019 | X | | - Kuisioneer Penerapan SIA - Perbaiki Judul - Kuisioneer Ganti Variabel | | |

| | | | | | |
|------------|---|--|--|--|--|
| | | | - Metode Penelitian - Urutan Kuisisioner | | |
| 19-02-2019 | X | | - Jurnal Terdahulu - Perbaiki Teknis Penulisan - Populasi Dan Sampel | | |
| 26-09-2019 | X | | - ACC Seminar Proposal | | |
| 16-09-2019 | X | | - Skripsi - Perbaiki Model Penelitian - Bab V Pengujian Hipotesis | | |
| 30-09-2019 | X | | - PPT Bab IV, V, VI - ACC Skripsi | | |

Pekanbaru, 03 April 2020

Pembantu Dekan I


Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

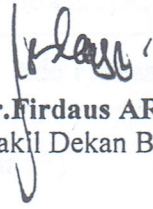
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 3105/Kpts/FE-UIR/2019, Tanggal 02 Desember 2019, Maka pada Hari Selasa 03 Desember 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi Akuntansi S1 Tahun Akademis 2019/2020

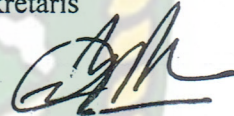
1. Nama : Della Dinda Irawan
2. NPM : 145310679
3. Program Studi : Akuntansi S1
4. Judul skripsi : Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam
5. Tanggal ujian : 03 Desember 2019
6. Waktu ujian : 60 menit.
7. Tempat ujian : Ruang sidang meja hijau Fekon UIR
8. Lulus Yudicium/Nilai : LULUS B
9. Keterangan lain : Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua


Dr. Firdaus AR, SE, M.Si, Ak, CA
Wakil Dekan Bid. Akademis

Sekretaris


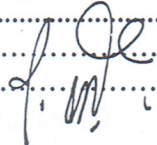

Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si, CA
Ketua Prodi Akt S1

Dosen penguji :

1. Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., CA
2. Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA
3. Raja Ade Fitrasari M, SE., M.Acc

Saksi

1. Irena Puspi Hastuti, SE., M.Si


(.....)

(.....)
(.....)
(.....)

Pekanbaru, 03 Desember 2019

Mengetahui
Dekan,


Drs. H. Abrar, M.Si, Ak, CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

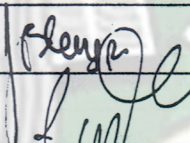
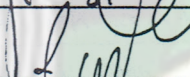
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Della Dinda Irawan
NPM : 145310679
Program Studi : Akuntansi / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam
Hari/Tanggal : Selasa / 03 Desember 2019
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

| No | Nama | Tanda Tangan | Keterangan |
|----|----------------------------------|--------------|------------|
| 1 | Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., CA | | |

Dosen Pembahas / Penguji

| No | Nama | Tanda Tangan | Keterangan |
|----|----------------------------------|---|------------|
| 1 | Dr. Firdaus AR, SE.,M.Si.,Ak.,CA |  | |
| 2 | Raja Ade Fitrasari M, SE., M.Acc |  | |

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai _____)
- ② Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 66,5)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An.Dekan


Dr.Firdaus AR,SE.M.Si.Ak.CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 03 Desember 2019
Ketua Prodi


Dra.Eny Wahyuningsih,M.Si.CA

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No. 113 Marpoyan Pekanbaru

FORMULIR PENGUSULAN JUDUL PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama : Della Dinda Irawan
2. Tempat/tgl lahir : Batam, 31 Oktober 1995
3. NPM : 15310679
4. Alamat Mahasiswa : Jln. AIR DINGIN, Gang Taqwa 1
5. Alamat Orang Tua : Jln. K.H. Ahmad Dahlan NO. 24, Pekanbaru
6. Judul Penelitian : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA INDIVIDU PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT DI KOTA BATAM
7. Perumusan Masalah : 1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh thdp kinerja individu?
2. Apakah motivasi berpengaruh thdp kinerja individu?
8. Tujuan Penelitian : Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi dan budaya organisasi thdp kinerja
9. Hipotesa Penelitian : 1. Motivasi kerja memperkuat pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu. 2. Budaya organisasi memperkuat pengaruh SIA terhadap kinerja individu.
10. Data Yang akan diambil : Bagan / struktur organisasi dari beberapa kantor Bank Perkreditan Rakyat di kota Batam.

Pengisian Formulir ini Saya Ajukan Sebagai Lampiran untuk Surat Keterangan Penelitian ke Perusahaan/Instansi yang terkait dengan Penelitian.

Menyetujui
Ketua Prodi,

Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 6 Desember 2018
Mahasiswa ybs

Della Dinda Irawan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

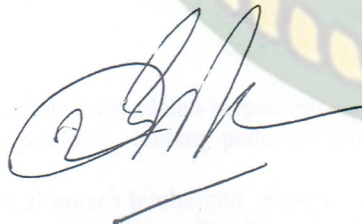

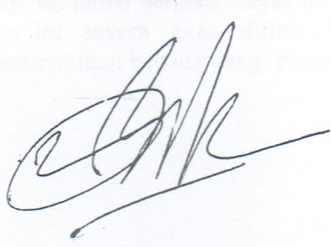
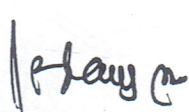
Jamat Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perheritian Marpoyan Telp. (0761) 674681
Fax. (0761) 674834 PEKANBARU - 28284

PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN PENGESAHAN PROPOSAL UNTUK SEMINAR

NAMA : DELLA DINDA TRAWAN
 NPM : K5310675
 PROGRAM STUDI : AKUNTANSI S1
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH Penerapan sistem informasi AKUNTANSI, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA INDIVIDU PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT DI KOTA BATAM

PEMBIMBING I : Dra. Eny Wahyuningsih, SE., M.Si., AK 2018/12
 PEMBIMBING II :

PENGESAHAN PROPOSAL UNTUK SEMINAR

| | |
|--|---|
| PEMBIMBING I | PEMBIMBING II |
| TANGGAL :  | TANGGAL :  |
| KETUA PRODI | WAKIL DEKAN I |
| TANGGAL : 27/10/12  | TANGGAL : 06 Maret 2019  |

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1305/Kpts/FE-UIR/2018
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Akuntansi tanggal 08 Desember 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut

Mengingat : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003
 2. Undang-Undang RI Nomor:14 Tahun 2005
 3. Undang-Undang RI Noinor:12 Tahun 2012
 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor : 4 Tahun 2014
 5. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 6. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 8. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

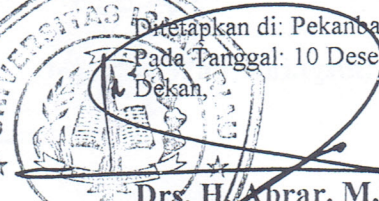
MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara-saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai Pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

| No | N a m a | Jabatan/Golongan | Keterangan |
|----|--|------------------|------------|
| 1 | Dra. Eny Wahyuningsih, SE., M.Si., Ak. | Lektor, C/c | Pembimbing |

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Della Dinda Irawan
 N P M : 145310679
 Jurusan/Jenjang Pendid. : Akuntansi / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Individu (Studi Kasus pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam).

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
 Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 10 Desember 2018
 Dekan,

Drs. H. Abrar, M.Si, Ak, CA

Tembusan : Disampaikan pada:
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647.


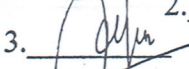
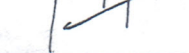
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Della Dinda
NPM : 145310679
Judul Proposal : Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu Oada BPR di Kota Batam
Pembimbing : 1. Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., CA
Hari/Tanggal Seminar : Rabu / 15 Mei 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :


1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :


| No | Nama | Jabatan pada Seminar | Tanda Tangan |
|----|-----------------------------------|----------------------|--|
| 1. | Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si.,CA | | 1.  |
| 2. | Yusrawati, SE., M.Si | | 2.  |
| 3. | Alfurkaniati, SE., M.Si., Ak., CA | | 3.  |

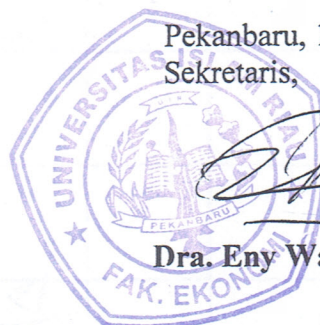
*) Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akedemis,


Dr. Firdaus AR., SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 15 Mei 2019
Sekretaris,


Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., CA



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan Telp. (0761) 674681

Fax. (0761) 674834 PEKANBARU - 28284

KARTU KENDALI BIMBINGAN

Nama : Della Dinda Irawan
 NPM : 145310679
 Jurusan/Program Studi : Akuntansi S1
 Pembimbing I : Dra. Emy Wahyuningsih, SE., M.Si., Ak.
 Pembimbing II :
 Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi,
 Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap
 Kinerja Individu (Studi Kasus pada BPR di Batam)

CATATAN PEMBIMBING


| Tanggal | Pembimbing I | Paraf | Tanggal | Pembimbing II | Paraf |
|-------------------------|---|-------|---------|---------------|-------|
| 31/12/18 | LBM D&A - Satu paragraf jangan terlalu panjang - Isi LBM lihat Latta - Telaah pustaka (lihat ett) - Metode Penelitian - Daftar pustaka | | | | |
| Rabu. 3 Hari 21/1/19 | Masih banyak kesalahan - lihat ett Didalam LBM, Mtd Penelt, D. pustaka - Telaah telaah pustaka - Sampul Depan Cetak ulang → Koreksi judul - Kuesioner Basis data dg BPR - Buat PPT | | | | |
| 9/1/19 | Kuesioner Penerapan SIA Blm ada ? | | | | |

CATATAN PEMBIMBING

| Tanggal | Pembimbing I | Paraf | Tanggal | Pembimbing II | Paraf |
|-------------|---|-------|---------|---------------|-------|
| | - Judul Perbaiki - Kuesioner, buang kata variabel | | | | |
| | - Ciri Mtd Penelitian - Urutan Kuesioner sesuai judul | | | | |
| | - tan | | | | |
| 12/19 2 | Bawa jurnal terdahulu Perbaiki Teknik tulis populasi & Sampel | | | | |
| 26/19 | ACC Seminar | | | | |
| 14/19 19 | Skripsi Perbaiki model | | | | |
| | Bab V Pengujian hipotesis | | | | |
| 30/19 9 | PPT - Bab IV, V, VI ACC ujian | | | | |
| | | | | | |

Pekanbaru, 14 November 2019
Pembantu Dekan I

Dr. Firdaus A. Rahman

Dr. Firdaus A. Rahman, S.E., M.Si., Ak. 

CATATAN :

1. Kartu ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi dengan Pembimbing
2. Saran dan Koreksi dari Pembimbing harus ditulis dan diparaf oleh Pembimbing
3. Setelah Skripsi disetujui (ACC) oleh kedua Pembimbing, kartu ini harus ditandatangani oleh Pembantu Dekan I
4. Kartu Kendali Bimbingan yang Asli yang telah ditandatangani oleh Pembantu Dekan I diserahkan kepada Ketua/Sekr. Jurusan dan Copiannya dilampirkan pada Skripsi.



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat: JalanKaharudinNasution No. 113 PerhentianMarpoyan
Telp.(0761) 674681 fax.(0761) 674834 PEKANBARU – 28284

LEMBAR PERSETUJUAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DELLA DINDA IRAWAN
NPM : 145310679
FAKULTAS : EKONOMI
PROGRAM STUDI: AKUNTANSI-S1
JUDUL : PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA INDIVIDU PADA BANK
PERKREDITAN RAKYAT DI KOTA BATAM

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING I

Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., Ak., CA

MENGETAHUI :

DEKAN

Drs. H. Abrar, M.Si, Ak



KETUA PRODI AKUNTANSI S1

Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., Ak., CA

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana sbaik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan Gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 03 April 2020

Saya yang membuat pernyataan,

DELLA DINDA IRAWAN

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| ABSTRAK | |
| KATA PENGANTAR..... | |
| DAFTAR ISI..... | |
| BAB I : PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Perumusan Masalah | 8 |
| C. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 9 |
| D. Sistematika Penulisan | 10 |
| BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS..... | 12 |
| A. Telaah Pustaka | 12 |
| 1. Sistem Informasi Akuntansi..... | 12 |
| 2. Motivasi | 15 |
| 3. Budaya Organisasi | 17 |
| 4. Kinerja Individu | 19 |
| 5. Bank Perkreditan Rakyat | 21 |
| 6. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu ... | 23 |
| 7. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Individu..... | 24 |
| 8. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu..... | 25 |
| 9. Penelitian Terdahulu | 26 |
| 10. Model Penelitian | 28 |

| | |
|--|-----------|
| B. Hipotesis | 28 |
| BAB III : METODE PENELITIAN | 29 |
| A. Tempat dan Waktu Penelitian | 29 |
| B. Operasional Variabel dan Pengukuran | 29 |
| C. Populasi dan Sampel | 33 |
| D. Jenis dan Sumber Data | 35 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 35 |
| F. Statistik Deskriptif | 36 |
| G. Uji Kualitas Data | 36 |
| H. Uji Asumsi Klasik | 37 |
| I. Teknik Analisis Data..... | 38 |
| J. Pengujian Hipotesis | 39 |
| K. Koefisien Determinasi | 40 |
| BAB IV : GAMBARAN UMUM BPR DI KOTA BATAM | 42 |
| A. Sejarah Berdirinya Bank Perkreditan Rakyat | 42 |
| B. Sejarah Singkat Bank Perkreditan Rakyat Di Batam..... | 44 |
| BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 65 |
| A. Hasil Pengumpulan Data..... | 65 |
| B. Statistik Deskriptif | 66 |
| A. Uji Kualitas Data | 67 |
| B. Uji Asumsi Klasik..... | 69 |
| C. Analisis Data | 72 |

D. Pengujian Hipotesis..... 74

E. Pembahasan dan Hasil Penelitian..... 77

BAB VI : PENUTUP..... 79

A. Kesimpulan 79

B. Saran 79

DAFTAR PUSTAKA..... 80

LAMPIRAN



**PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI,
MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
INDIVIDU PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT DI KOTA BATAM**

OLEH :

DELLA DINDA IRAWAN

145310679

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individu (2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Individu (3) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Individu. Data penelitian ini dikumpulkan menggunakan teknik kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian adalah 60 responden dari 22 Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam, dengan teknik pengambilan sampel *Purposive Sampling*. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu (3) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu (4) Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Individu.

Kata kunci : Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Individu.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat merampungkan skripsi dengan judul: **Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam.** Untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan sempurna, penulisan banyak terdapat kesalahan dan kekurangan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Ayahanda tercinta Cahaya Irawan dan Ibunda yang kusayangi Midayati Yoenal yang telah mencurahkan segenap cinta dan kasih sayang serta perhatian moril maupun materil. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan Rahmat, Kesehatan, Karunia dan Keberkahan di dunia dan di akhirat atas budi baik

yang telah diberikan kepada penulis.

2. Bapak Drs. Abrar, MSi, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR
3. Ibu Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., Ak., CA, Selaku ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi UIR
4. Ibu Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., Ak., CA, selaku dosen pembimbing yang tak henti-hentinya memberikan motivasi, memperbaiki dan menyempurnakan sehingga penulisan karya ilmiah ini dapat diselesaikan pada waktunya.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus.
6. Pimpinan beserta staff dan karyawan pada beberapa kantor Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam, yang telah bersedia memberi kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
7. Terimakasih untuk adikku Delvi Fitrah Irawan yang selalu mensupport sampai skripsi ini selesai.
8. Terimakasih untuk teman spesialku Wawan Hidayat yang selalu mau direpotkan, yang selalu mau mendengarkan keluh kesah, mensupport dan memberikan masukan-masukan positifnya.
9. Terimakasih untuk teman-temanku yang cantik, baik hati, rajin menabung, dan tidak sombong Surfah Rulan Dhari,S.E , Dwi Vika

Lestari,S.E , Ivo Putri Rahmadani,S.E , Nurul Afriani, dan Nisa Fitri Loviyarni,S.E yang selalu mau direpotkan, yang selalu mau mendengarkan keluh kesah, mensupport dan memberikan masukan-masukan positifnya. Love you gaees. Takkan berarti skripsiku tanpa bawelan kalian.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah.

Pekanbaru, Maret 2020

Penulis

DELLA DINDA IRAWAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era teknologi informasi pada saat ini sistem informasi harus dimiliki oleh setiap organisasi atau perusahaan untuk mempermudah dalam pelaksanaan kegiatan perencanaan sampai pertanggungjawaban transaksi keuangan yang menjadi barometer dalam melihat kinerja suatu organisasi/perusahaan. Dengan menggunakan sistem informasi, tingkat kesalahan dapat dikurangi. Namun sebuah sistem tidak akan dapat berjalan dengan baik jika tidak adanya dukungan maupun kemampuan dari pengguna sistem informasi tersebut.

Menurut Lumbantoruan (2005:1) sistem informasi akuntansi mencakup kegiatan mengidentifikasi, menghimpun, memproses, dan mengkomunikasikan informasi ekonomi mengenai suatu organisasi ke berbagai pihak. Setiap organisasi akan berusaha mencapai tujuannya dengan mengalokasikan sumber dayanya secara optimal melalui pengambilan keputusan alokasi sumber daya yang efisien sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Perkembangan teknologi informasi berdampak pada perusahaan. Penggunaan teknologi informasi, termasuk sistem informasi akuntansi, diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menyediakan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan.

Penerapan sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat memberi nilai tambah bagi pengguna yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan

kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja individu. Jika individu di dalam perusahaan memiliki kinerja yang buruk, tentu akan berdampak terhadap kinerja perusahaan (Romney and Steinbart : 2009).

Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Ma'rifah (2004) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, dan dalam penelitian ini hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Menurut Purnomowati (2006:5), motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi, sehingga keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran organisasi. Motivasi sebagai suatu bentuk dorongan baik yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Terkait dengan motivasi individu dalam suatu organisasi, motivasi dapat dikaitkan dengan suatu dorongan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Faktor motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi juga menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik, sehingga motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan yang baik.

Selain sistem informasi akuntansi dan motivasi, budaya organisasi juga diyakini sebagai salah satu faktor penting yang membentuk karakter suatu perusahaan dan perlu ditelusuri dalam kaitannya dengan kinerja organisasi. Budaya yang kuat dapat menghasilkan keunggulan bersaing dan pada akhirnya berhubungan dengan kinerja organisasi.

Budaya organisasi yang baik adalah kebiasaan yang memungkinkan setiap anggota maupun menjadi manusia yang produktif, kreatif, bekerja dengan antusias sesuai dengan permintaan dan mampu mengubah produk asing menjadi produk yang mempunyai nilai tambah dengan inovasi yang baru.

Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya organisasi dipengaruhi oleh perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing-masing. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi memiliki hubungan yang erat dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dimana dengan menerapkan sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi, maka perusahaan akan dapat bersaing dengan perusahaan lain dan bisa menjaga eksistensi perusahaan itu sendiri. Semakin efektifnya penggunaan sistem informasi akuntansi dan pengimplementasian budaya

organisasi, maka kinerja organisasi akan lebih cepat meningkat dalam suatu perusahaan.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang yang bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi dan akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja individu.

Untuk dapat meningkatkan kinerja, maka manajemen perlu memiliki kemampuan untuk melihat dan menggunakan peluang, mengidentifikasi permasalahan dan menyeleksi serta mengimplementasi proses adaptasi dengan tepat. Manajemen juga berkewajiban mempertahankan kelangsungan hidup (survive) serta mengendalikan perusahaan (going concern). (Anggraini, 2011).

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2000: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran,

maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2012: 95).

BPR memberikan jasa layanan simpanan dan kredit seperti layaknya bank umum, tetapi BPR tidak memberikan layanan giro ataupun kegiatan valuta asing dan asuransi. Berdasarkan data dari Statistik Perbankan Indonesia, perkembangan kegiatan usaha BPR skala Nasional terakhir pada bulan November 2016 terdapat 1.637 BPR yang tersebar luas di Indonesia. Banyaknya jasa layanan simpanan dan kredit ini tentu akan memunculkan persaingan yang ketat.

Bukan hanya dari persaingan yang ketat, fenomena yang terjadi pada kinerja Bank Perkreditan Rakyat (BPR) saat ini masih menghadapi beberapa permasalahan, baik dari sisi internal dan eksternal. Dari sisi internal, diantaranya adalah keterbatasan modal, tata kelola (Good Corporate Governance-GOG), kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia (SDM), biaya dana mahal yang berdampak pada suku bunga, serta produk dan pelayanan sistem informasi yang belum variatif.

Selain itu dari sisi eksternal sendiri tantangan yang dihadapi adalah persaingan yang semakin meningkat. Jumlah persaingan yang semakin ketat dan kurangnya pelayanan sistem informasi menjadi gambaran suatu kinerja perusahaan yang dimana kinerja perusahaan ditentukan oleh kinerja seluruh karyawan dari perusahaan tersebut.

Rendahnya kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh penerapan sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan budaya organisasi yang cenderung kurang baik di beberapa Kantor BPR termasuk juga salah satunya yang ada di Kota Batam

sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kasus diatas mempengaruhi keefektifan kinerja karyawan dan kinerja dari perusahaan tersebut. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan inisiatif, disiplin, dan tanggung jawab dari karyawan.

Dalam kasus ini, peneliti menganggap bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan suatu perusahaan seperti setiap Kantor BPR yang ada di Kota Batam. Jika perusahaan memiliki karyawan yang berkompeten dalam teknologi informasi, jujur serta bertanggung jawab pada bidangnya, maka perusahaan tersebut akan mampu menghasilkan pertanggungjawaban keuangan yang dapat diandalkan (Mulyadi, 2001:170). Penerapan sistem informasi akuntansi yang baik serta pahamnya para karyawan menggunakan sistem tersebut akan meminimalisasi kesalahan.

Budaya organisasi yang baik akan memudahkan kantor Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam untuk mencapai tujuannya dan dorongan motivasi yang dilakukan dari top management ke lower management akan menghasilkan kinerja yang baik, sehingga motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik.

Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak mampu bersosialisasi dengan organisasinya sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan yang baik. Peningkatan kinerja karyawan tidak akan tercapai jika penerapan sistem informasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan pemakai.

Dalam penelitian ini akan di uji secara parsial dan simultan pengaruh variabel pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Alasan peneliti memilih beberapa Kantor Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam sebagai objek penelitian karena di Kota Batam sendiri termasuk kota industri dan sangat banyak Kantor BPR yang tersebar di Kota Batam hampir semua masih beroperasi dengan baik. Hal-hal tersebut akan memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian, dan peneliti belum menjumpai penelitian sebelumnya yang dilakukan di BPR Kota Batam Kepulauan Riau.

Penelitian mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja individu telah dilakukan oleh penelitian terdahulu, salah satunya adalah Deni Novalia (2014) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan retail, dari hasil penelitiannya adalah variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu perusahaan, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu, dan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Indralaksana (2014:14), mengenai pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu pada usaha kecil dan menengah di Nusa Penida, menunjukkan semakin baiknya penggunaan SIA, maka semakin baik pula kinerja individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Nina Ismaya (2009) yang meneliti tentang hubungan antara budaya organisasi dan motivasi diri terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa salah satu variable yakni budaya organisasi dan motivasi diri terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Deni Novalia (2014) dengan judul yang sama hanya yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu variabel dan objek penelitian. Penulis tertarik untuk menambah satu variabel yaitu budaya organisasi karena menurut peneliti, budaya organisasi sangat memiliki peran untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja karyawan. Dan sedangkan objek penelitian sebelumnya adalah perusahaan retail, kemudian pada penelitian ini objek penelitiannya adalah di Kota Batam. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian kembali (replikasi) mengenai kinerja individu.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka judul yang dipilih adalah **“Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individu pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam ?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja individu pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja individu pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam?
4. Apakah penerapan sistem informasi akuntansi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja individu pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja individu pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam.
2. Memberikan kemampuan pemahaman mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja individu pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat yang dapat diperoleh antara lain :

1. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja individu pada

Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam agar Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam dapat menjaga serta meningkatkan kualitas kerja di perusahaannya.

2. Menambah wawasan dan ilmu bagi penulis terkait pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja individu pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam.
3. Melengkapi hasil penelitian sebelumnya dan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama dimasa yang akan datang.

D. Sistematika Penelitian

Laporan penelitian ini disusun dalam enambab yang mencakup hal-hal berhubungan dengan latar belakang, tinjauan pustaka, metodologi penelitian, gambaran umum penelitian, hasil, penutup dan saran. Secara garis besar sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini dibahas tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bagian ini menguraikan landasan teori dan penelitian terdahulu yang sejenis serta kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian ini dibahas variabel penelitian dan definisi operasional, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PENELITIAN

Pada bagian ini akan menyajikan gambaran umum tentang Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam yang meliputi sejarah Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam, serta visi dan misi, tujuan perusahaan, perkembangan perusahaan dan struktur organisasi Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini berisi tentang hasil dan pembahasan yang berisi dari inti penelitian yang dilakukan. Bab ini meliputi deskripsi dari inti yang dilakukan. Bab ini meliputi deskripsi obyek penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB VI PENUTUP DAN SARAN

Pada bagian ini merupakan bab penutup dimana akan dikemukakan kesimpulan dan saran sebagai sumbangan pikiran yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja individu karyawan dimasa yang akan datang.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Sistem Informasi Akuntansi

Akuntansi sebagai suatu sistem informasi, mengidentifikasi, mengumpulkan, memproses dan mengkomunikasikan informasi ekonomi mengenai suatu entitas ke berbagai kelompok orang. Sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya kedalam informasi. Informasi tersebut dikomunikasikan kepada para pembuat keputusan (George H. Bodnar, William S. Hopwood, 2004:3).

Sistem informasi menurut Alter yang diterjemahkan oleh Jogiyanto (2009:25) adalah sebaga berikut :

“Suatu sistem dimana manusia dan/atau mesin melakukan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya untuk memproduksi produk tertentu dan/atau jasa bagi pelanggan. Sistem informasi adalah suatu sistem kerja yang kegiatannya ditujukan untuk pengolahan (menangkap, transmisi, menyimpan, mengambil, memanipulasi dan menampilkan) informasi.”

Menurut Hall (2001:7) sistem informasi adalah sebuah rangkaian prosedur formal dimana data dikumpulkan, diproses menjadi informasi dan didistribusikan kepada para pemakai. Menurut Bodnar dan Hopwood (2000:4) istilah sistem informasi menganjurkan penggunaan teknologi komputer di dalam organisasi untuk menyajikan informasi kepada pemakai.

Sistem informasi berbasis komputer merupakan sekelompok perangkat keras dan lunak yang dirancang untuk mengubah data menjadi informasi yang bermanfaat.

Menurut Romney dan Steinbart (2011:2-3) sistem adalah rangkaian dari dua atau lebih komponen-komponen yang saling berhubungan, yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan. Sistem memerlukan sumber daya yang diperlukan untuk mengubah input menjadi output.

Informasi adalah data yang telah diatur dan diproses untuk memberikan arti atau makna dalam pengambilan keputusan. Sedangkan akuntansi adalah seni pencatatan, penggolongan dan peringkasan terhadap transaksi ekonomi yang menghasilkan informasi bersifat keuangan yang digunakan dalam pengambilan keputusan. Menurut Mulyadi (2001:19) terdapat 5 fungsi utama dari sistem informasi akuntansi yaitu :

1. Pengumpulan data,
2. Pemrosesan data,
3. Manajemen data,
4. Pengendalian data dan,
5. Penghasil Informasi.

Sistem Informasi Akuntansi memiliki lima komponen (Romney & Steinbart, 2011:11) yaitu:

1. Orang-orang yang mengoperasikan sistem tersebut dan melaksanakan berbagai fungsi
2. Prosedur, baik manual maupun yang terotomatisasi, yang dilibatkan dalam mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data tentang aktivitas organisasi
3. Data tentang proses-proses bisnis perusahaan
4. Software yang dipakai untuk memproses data perusahaan
5. Infrastruktur teknologi informasi, dimana termasuk komputer, peralatan pendukung, dan peralatan komunikasi jaringan (seperti internet, WAN, LAN).

Suatu sistem informasi akuntansi diharapkan akan menghasilkan laporan atau data, yaitu laporan atau data keuangan, maupun non keuangan. Laporan dan data tersebut adalah merupakan bentuk dari suatu informasi.

Menurut Romney & Steinbart (2011:5), informasi yang berkualitas memiliki ciri-ciri:

1. Relevan, yaitu harus memberikan manfaat bagi pemakainya
2. Akurat, yaitu harus bebas kesalahan-kesalahan dan tidak menyesatkan. Informasi harus mencerminkan keadaan yang sebenarnya.
3. Lengkap, yaitu harus memuat segala jenis data yang ada. Tanpa adanya pengurangan atau penambahan yang akan memberikan ambiguitas bagi pemakai laporan keuangan.

Hal – hal yang dapat dilakukan oleh sistem informasi akuntansi adalah (Romney & Steinbart 2011:11) :

1. Memperbaiki kualitas dan mengurangi biaya untuk menghasilkan produk atau jasa
2. Memperbaiki efisiensi
3. Memperbaiki pengambilan keputusan
4. Berbagi pengetahuan

Agar suatu operasional dalam perusahaan memiliki harmonisasi yang baik antar aktivitasnya, maka dibutuhkan pengumpulan data dari setiap aktivitas tersebut. Disitulah peranan sistem informasi, yaitu mengumpulkan dan mengintegrasikan data, baik data keuangan maupun non-keuangan dari aktivitas organisasi.

Tidak dapat dipungkiri bahwa berkembangnya sistem informasi akuntansi merupakan buah dari ketersediaan teknologi informasi yang berkembang di perusahaan. Teknologi merupakan suatu kebutuhan primer yang mulai dilirik untuk menunjang aktivitas perusahaan. Teknologi informasi juga merupakan salah satu faktor yang membangun sistem informasi akuntansi dalam suatu perusahaan.

Teknologi informasi tidak terlepas dari adanya komputerisasi dalam sistem perusahaan.

2. Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Ada beberapa pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya menurut Hasibuan (2002) yang mendefinisikan motivasi sebagai berikut :

“Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau gerakan. Motivasi dalam pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Kemudian Winardi dalam Fathoni (2006) mendefinisikan bahwa motivasi adalah sebagai berikut:

“Motivasi adalah sebuah proses dengan apa seseorang manajer merangsang pihak lain untuk bekerja dalam rangka upaya mencapai sasaran-sasaran organisasi sebagai alat untuk memuaskan keinginan-keinginan pribadi mereka sendiri.”

Dalam hal ini motivasi merupakan suatu proses yang dimulai dengan kekurangan atau kebutuhan fisiologis atau psikologis yang berupa aktivitas perilaku atau mendorong maksud dalam tujuan atau perangsang.

Schermerhorn dalam Winardi (2001) mendefinisikan bahwa motivasi adalah sebagai berikut:

“Motivasi bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan presistensi (terus menerus melakukan) upaya yang dihasilkan dalam bekerja.”

Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya guna menunjang tugas-tugas produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Motivasi bertujuan untuk mendorong dan memberikan semangat bagi seorang karyawan untuk dapat melakukan tugas dan pekerjaannya dengan penuh semangat.

Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2003: 146) motivasi memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Hasibuan (2006) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi kerja oleh pimpinan adalah mendorong disiplin dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan dan mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan.

Menurut Robert (1992) seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi dapat dilihat dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Dapat memotivasi diri sendiri, mengambil inisiatif, dapat memenuhi sendiri dan memacu diri sendiri dan mempunyai komitmen yang tinggi.
- 2) Tekun, bekerja secara produktif pada satu tugas sampai selesai dengan baik, dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun mendapat rintangan.
- 3) Mempunyai kemampuan keras untuk bekerja.
- 4) Bekerja dengan atau tanpa pengawasan.
- 5) Suka tantangan, ingin menguji kemampuan, menyukai pencarian yang menyangkut pemikiran dan pemahaman.
- 6) Berorientasi pada sasaran atau hasil kerja.
- 7) Selalu tepat waktu dan ingin menjalankan kedisiplinan.
- 8) Memberi andil lebih dari yang diharapkan.

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi, mereka membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah di ajarkan kepada mereka. Menurut Luthans dalam Susanto (2006:111) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi.

Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Sarplin dalam Susanto (2006:120) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Menurut Edgar Schein (2006:03) : “Budaya organisai adalah suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh suatu kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal,yang telah berhasil

dengan cukup baik untuk dianggap sah dan karena itu, diinginkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut.”

Budaya yang kuat dapat menghasilkan keunggulan bersaing dan pada akhirnya berhubungan dengan kinerja organisasi. Menurut Wilkins (1983) mendefinisikan budaya organisasi yaitu :

“Budaya sebagai sesuatu yang dianggap biasa dan dapat dibagi bersama yang diberikan orang terhadap lingkungan sosialnya. Lingkungan sosial dalam pengertian ini mungkin berupa negara, kelompok etnis tertentu, desa di daerah, atau sebuah organisasi. Arti yang dapat dibagi bersama tersebut dinyatakan sebagai kebiasaan, slogan, legenda, arsitektur, dan barang bautan simbolis” (Adam Ibrahim Indrawijaya, 2010:195).

Shein (2004) menyatakan bahwa Budaya organisasi adalah :

“Suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan, terkait dengan masalah-masalah tersebut (Prabundu Tika, 2010).”

Berdasarkan pengertian diatas maka indikator budaya organisasi (Shein 2004) adalah :

1. Artifak dan Kreasi
2. Nilai-nilai
3. Asumsi Dasar
4. Perilaku Individu (Stephen P.Robbins, 2003) .

Menurut Robbins dan Judge (2008), salah satu hasil yang spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran karyawan. Budaya

organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja karyawan (Robbins,2006:284).

4. Kinerja Individu

Pesaing perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mengembangkan diri. SDM harus menjadi pribadi-pribadi yang mau belajar dan terus bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi yang ada didalam diri mereka bias berkembang secara maksimal.

Sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Selain karyawan dalam organisasi dapat menjadi keunggulan bersaing, mereka juga bisa menjadi liabilitas atau penghambat, seperti ketika beberapa pekerja memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno yang kurang efektif digunakan sejalan dengan perkembangan usahanya, sehingga hal tersebut dapat menjadikan lambannya pencapaian tujuan yang menurunnya kinerja para karyawan. (Robert Dan Jhon,2009:113)

Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006). Adapun tujuan penilaian kinerja pegawai menurut Basri dan Rivai (2005) dalam Abdilah (2011) :

- a. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kualitas.

- b. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

Menurut Simanjuntak (2005;1) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Simanjuntak (2005;10-11) kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan menjadi 3 kelompok yaitu :

1. Kompetensi individu orang yang bersangkutan,
2. Dukungan organisasi dan,
3. Dukungan manajemen.

Untuk meningkatkan kinerja individu dalam sebuah perusahaan, manajemen juga bisa melakukan pemotivasian terhadap bawahannya, disini berarti menjadikan mereka merasa bahwa bekerja sebagai bagian dari hidup yang dinikmati. Para pekerja pada umumnya akan siap bekerja apabila mereka merasa termotivasi.

Mangkunegara (2007) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan mengatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan menurut Sabir et., al (2012), merupakan elemen penting dari setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi dan kinerjanya. Teknologi mengubah pekerjaan individu dan perilaku kerja mereka, oleh karena itu perlu adanya evaluasi kerja adalah proses dimana organisasi menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Robbins (1996), kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi sistem yang merupakan kekuatan paling penting untuk mempengaruhi perilaku karyawan.

Aktivitas ini dapat memberikan umpan balik dan koreksi dalam pengambilan keputusan organisasi tentang pelaksanaan kerja mereka. Menurut Warren, dkk (2005:8-9) karyawan adalah orang yang memberikan jasanya kepada perusahaan sehingga memperoleh upah. Karyawan memiliki kepentingan kepada kinerja perusahaan karena pekerjaan mereka bergantung pada hal itu. Jika perusahaan dalam kondisi menurun, jarang perusahaan memberhentikan karyawannya untuk jangka waktu tertentu. Jika perusahaan mengalami kebangkrutan, maka karyawan benar-benar kehilangan pekerjaannya.

5. Bank Perkreditan Rakyat

Menurut UU No.10 Tahun 1998 tentang perbankan :

“Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak”.

Menurut UU No.10 pasal 1 ayat 2 tahun 1998 tentang perbankan, menyebutkan bahwa Bank Perkreditan Rakyat adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa lalu lintas pembayaran.

BPR merupakan salah satu jenis bank yang dikenal melayani golongan pengusaha mikro kecil dan menengah. BPR merupakan lembaga perbankan resmi yang diatur dalam Undang-Undang Perbankan yang berfungsi tidak hanya sekedar menyalurkan kredit dalam bentuk kredit modal kerja, investasi maupun konsumsi tetapi juga melakukan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk deposito berjangka, tabungan dan bentuk lain yang dipersamakan dengan itu. Kegiatan usaha Bank Perkreditan Rakyat ditujukan untuk melayani usaha kecil dan masyarakat di daerah. Bank Perkreditan Rakyat berbentuk hukum Perseorangan Terbatas, Perusahaan Daerah atau koperasi.

Menurut Kasmir (2014:40) kegiatan-kegiatan perbankan yang dilakukan oleh BPR adalah sebagai berikut:

- 1) Menghimpun dana dalam bentuk:
 - a) Simpanan tabungan
 - b) Simpanan deposito
- 2) Menyalurkan dana dalam bentuk:
 - a) Kredit investasi
 - b) Kredit modal kerja

Kegiatan larangan bagi BPR adalah sebagai berikut :

- 1.) Menerima simpanan giro
- 2.) Mengikuti kliring
- 3.) Melakukan kegiatan valuta asing
- 4.) Melakukan kegiatan perasuransi

BPR memberikan jasa layanan simpanan dan kredit seperti layaknya bank umum, tetapi BPR tidak memberikan layanan giro ataupun kegiatan valuta asing dan asuransi. Keuntungan yang diperoleh bank dari penyaluran kredit tersebut berasal dari selisih antara bunga kredit dan bunga simpanan yang merupakan sumber pendapatan bank yang utama. Akan tetapi BPR memiliki tingkat suku bunga yang tidak terlalu tinggi (Wirawan, 2016).

6. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu

Keberhasilan sistem informasi suatu perusahaan tergantung bagaimana sistem itu dijalankan, kemudahan sistem itu bagi para pemakainya dan manfaat teknologi yang digunakan. Sesuai dengan Wuryaningrum (2007) menyatakan bahwa teknologi informasi yang di implementasikan dalam organisasi seharusnya dapat memberikan manfaat pada kinerja individu dan organisasi serta memberikan kenyamanan bagi pemakainya. Teknologi informasi yang dapat memberikan manfaat bagi kinerja individu adalah teknologi informasi yang dapat diterapkan dengan mudah.

Menurut Romney & Steinbart (2002:2) manfaat yang diperoleh dari sistem informasi akuntansi adalah :

1. Sistem informasi akuntansi dapat digunakan untuk memproses transaksi hamper setiap badan usaha memerlukan pencatatan secara tepat atas data-data yang berkenan dengan transaksi operasi sehari-hari yang akan diperoleh menjadi informasi yang berguna bagi pihak yang berkepentingan.
2. Sistem informasi akuntansi juga dapat membantu dalam mengambil keputusan.
3. Sistem informasi akuntansi memberikan pengendalian yang cukup untuk menjaga asset badan termasuk data-datanya.

Penerapannya sistem informasi dalam sebuah organisasi tidak di ragukan lagi. Dukungannya meningkatkan kinerja para individu yang dapat membuat sebuah perusahaan memiliki keunggulan kompetitif. Hal ini berarti bahwa suatu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain dengan mempergunakan sistem informasi. Keberadaan sistem informasi tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, tetapi juga bermanfaat bagi semua orang baik itu nasabah maupun konsumen.

Kebutuhan akan sistem informasi dalam sebuah organisasi pada saat ini tidak diragukan lagi. Keberadaan sistem informasi akuntansi akan memberikan dukungan dalam meningkatkan kinerja para individu. Peningkatan kinerja individu dapat membuat sebuah perusahaan memiliki keunggulan kompetitif. Ini berarti bahwa suatu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain dengan menggunakan sistem informasi.

7. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Individu

Motivasi adalah suatu sistem yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai sistem pendorong perilaku individu seseorang dalam meningkatkan kinerjanya dalam suatu perusahaan (Edy Sutrisno,2009:109).

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban para pemimpin, agar para karyawan dapat lebih meningkatkan volume kerja dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Motif adalah daya yang timbul dari dalam diri orang yang mendorong untuk berbuat sesuatu. Tanpa motif orang tidak akan berbuat sesuatu. Itulah sebabnya

mengapa motif perlu ditumbuhkan oleh organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, motivasi kerja adalah bagian dari sistem yang sangat penting dalam peningkatan kinerja dan dapat mendukung efektivitas kerja.

8. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu

Budaya organisasi yang disosialisasikan dengan komunikasi yang baik akan dapat menemukan kekuatan menyeluruh organisasi, kinerja, dan daya saing dalam jangka panjang. Kinerja karyawan ditentukan oleh persepsi subjektif karyawan mengenai organisasi, dan persepsi keseluruhan inilah yang menjadi dasar terbentuknya budaya organisasi. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini kemudian mempengaruhi kinerja individu karyawan, dan kepuasan karyawan, dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat.

Menurut Gibson (2003) pegawai atau karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan akan perilaku sesuai dengan organisasi.

Santono (2009:157) mengungkapkan bahwa budaya organisasi bukanlah sekedar peraturan tertulis, dasar operasional, atau sistematika kerja yang menjadi buku suci perusahaan. Lebih dari itu, budaya organisasi adalah spirit bagi perusahaan

yang menjiwai keseharian dan segala aktivitas dalam perusahaan anda. Sangat ditekankan pentingnya budaya organisasi yang menjadi dasar dari kinerja perusahaan agar mampu berkembang dan bersaing dalam jangka panjang. Menurut Robbins (2003) budaya kuat mempunyai dampak yang lebih besar pada perilaku karyawan dan lebih langsung terkait dengan pengurangan tingkat keluar masuknya karyawan. Dalam budaya kuat, nilai inti organisasi dipegang secara mendalam dan dianut bersama secara meluas. Budaya kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas akan menciptakan iklim internal atas pengendalian perilaku yang tinggi.

9. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian telah dilakukan terkait dengan motivasi, budaya organisasi dan kinerja individu yang disajikan di Tabel II.1 berikut ini :

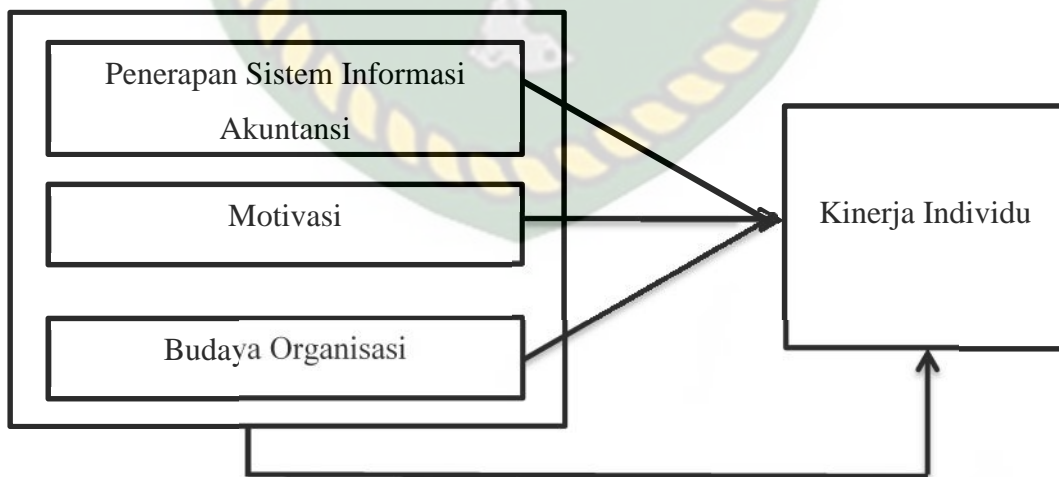
Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

| Nama Peneliti (Tahun) | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
|---|--|---|--------------------------------|
| Ryandita Oktavianto (2013) | Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris BPR Karesidenan Pati) | Independen : - Penerapan sistem informasi akuntansi - Budaya organisasi Dependen : - Kinerja karyawan | Berpengaruh Berpengaruh |
| Kadek Wahyu&I.G.N Agung Suryawan Indralesmana | Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi | Independen : - Penerapan Sistem Informasi Akuntansi | Berpengaruh |

| | | | |
|---|--|---|----------------------------|
| (2014) | Terhadap Kinerja Individu pada Usaha Kecil dan Menengah di Nusa Penida | Dependen : - Kinerja Individu | |
| Deni Novalia (2014) | Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu pada Perusahaan Retail di Pekanbaru | Independen : - Sistem informasi akuntansi - Motivasi Dependen : - Kinerja Individu | Berpengaruh Berpengaruh |
| Putu Sukma Dewi, Gede Adi Yuanirta, Ananta Wikrama (2017) | Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kabupaten Buleleng | Independen : - Sistem informasi akuntansi - Budaya organisasi Dependen : - Kinerja Karyawan | Berpengaruh Berpengaruh |

10. Model Penelitian

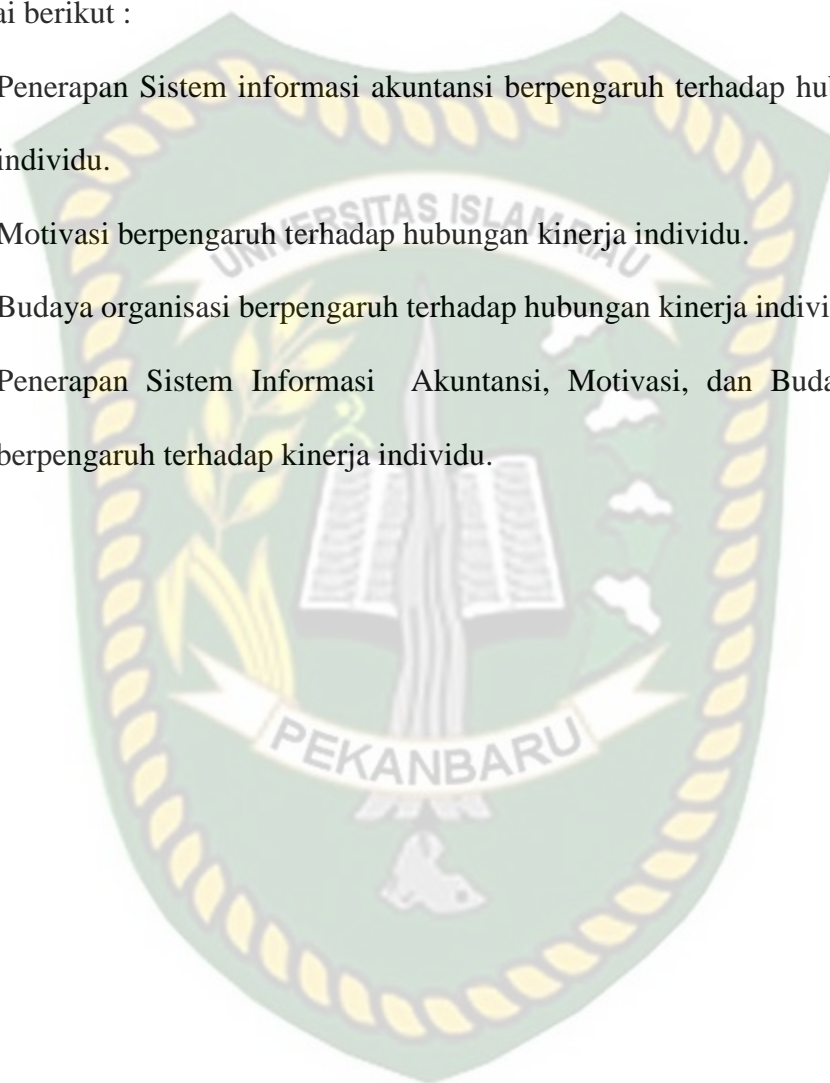
Untuk melakukan analisis dan menguji hipotesis, maka dapat digambarkan dalam suatu bagan kerangka, yang disajikan sebagai berikut :



B. Hipotesis Penelitian

Pada penelitian ini akan dilakukan pengujian hipotesis yang dinyatakan sebagai berikut :

- H1 : Penerapan Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap hubungan kinerja individu.
- H2 : Motivasi berpengaruh terhadap hubungan kinerja individu.
- H3 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap hubungan kinerja individu.
- H4 : Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja individu.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah seluruh Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam. Terdapat 22 BPR di Kota Batam. Penelitian ini dilakukan pada periode 2019.

B. Definisi Operasionalisasi Variabel dan Pengukuran

Variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada suatu nilai (Sekaran, 2006:61). Dalam penelitian ini digunakan dua macam variabel penelitian, yakni variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat (dependent variable) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.

1. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono 2011: 4). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu :

a. Kinerja Individu (Y)

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:1), dijelaskan bahwa kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Didalam hal ini peran kerja sumber daya manusia sangat menentukan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja individu menggunakan acuan Sutari (2018) yang terdiri dari 7 item pertanyaan. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1) Tujuan,

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok atau organisasi.

2) Standart,

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak akan diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai.

3) Umpan balik,

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau sarana,

Alat atau sarana yang digunakan merupakan faktor penunjang yang sangat penting yang dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan baik sukses.

5) Kompetensi,

Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk mampu menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan sesuai. Kompetensi memungkinkan seseorang menyelesaikan dan mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Peluang,

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Penilaian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rentang yang masing-masing diukur dengan 5 (lima) point skala *likert* yaitu : sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, netral, sangat setuju. Pemilihan lima skala *likert* ini dilakukan untuk meminimalisir terjadinya kemungkinan bahwa responden bimbang dengan banyaknya pilihan jawaban yang akan berdampak pada validitas data yang dihasilkan.

2. Variabel Independen (X)

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu :

a. Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang berfungsi untuk menyediakan informasi keuangan bagi pembuat keputusan yang dibutuhkan perusahaan, yang meliputi komponen orang banyak, prosedur, data, perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi (Wahyu Indra Lesmana, 2014). Instrumen variabel ini merupakan replikasi dari kuisioner penelitian Mahardika Amelia Putri (2015) dengan indikatornya yaitu sebagai berikut :

- 1) Dapat dipahami secara mudah (Ada 2 pertanyaan)
- 2) Proses input dan output (Ada 3 pertanyaan)
- 3) Proses pengeditan data (Ada 2 pertanyaan)

- 4) Pelatihan mengoperasikan (Ada 3 pertanyaan)
- 5) Peralatan komunikasi (Ada 2 pertanyaan)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Mahardika Amelia Putri (2015) yang terdiri dari 12 item pertanyaan. Penilaian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rentang yang masing-masing diukur dengan 5 (lima) point skala likert yaitu : sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, netral, sangat setuju.

b. Motivasi (X2)

Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi berhubungan dengan kekuatan atau dorongan yang berada di dalam diri manusia. Motivasi menggerakkan manusia untuk menampilkan tingkah laku ke arah pencapaian suatu tujuan tertentu. Dalam teorinya, yang dikutip dalam Brantas (2009), yaitu *Mc.Clelland's Achievement Motivation Theory* (Teori Motivasi Prestasi), (Mc.Clelland). Adapun indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Motif (Ada 3 pertanyaan)
- 2) Harapan (Ada 3 pertanyaan)
- 3) Insentif (Ada 2 pertanyaan)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Tofan (2012) yang terdiri dari 8 item pertanyaan. Penilaian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rentang yang masing-masing diukur dengan 5 (lima) point skala likert yaitu : sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, netral, sangat setuju.

c. Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi merupakan perilaku anggota dalam sebuah organisasi untuk berusaha menciptakan efisiensi, kreatifitas, bebas dari kesalahan dan berfokus pada hasil yang ingin dicapai (Tampubolon, 2008: 233). Budaya organisasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Oleh karena itu, budaya organisasi bukanlah sesuatu yang diamati, tetapi hal yang dapat disimpulkan adanya suatu perilaku yang dilihat dari kinerjanya.

Adapun indikator budaya organisasi sebagai berikut :

- 1) Inovasi memperhitungkan resiko,
- 2) Memberi perhatian pada masalah secara detail,
- 3) Orientasi terhadap hasil,
- 4) Orientasi tim,
- 5) Agresifitas,
- 6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan instrumen yang digunakan oleh Mahardika Amelia Putri (2015) yang terdiri dari 6 item pertanyaan. Penilaian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rentang yang masing-masing diukur dengan 5 (lima) point skala likert yaitu : sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, netral, sangat setuju.

d. Teknik Penentuan Skor

Skala ini mengukur opini atau persepsi responden berdasarkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan. Skala yang dikembangkan dengan skala likert biasanya memiliki 5-7 kategori peringkat dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju (Lubis, 2018). Adapun skor dari setiap pertanyaan yang peneliti tentukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- i. Untuk alternatif jawaban Sangat Setuju bernilai skor 5
- ii. Untuk alternatif jawaban Setuju bernilai skor 4
- iii. Untuk alternatif jawaban Netral bernilai skor 3
- iv. Untuk alternatif jawaban Tidak Setuju bernilai skor 2
- v. Untuk alternatif jawaban Sangat Tidak Setuju bernilai skor 1.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011 : 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan pada 22 BPR yang menggunakan sistem informasi akuntansi dan yang terdaftar di OJK 2018. Yang jika dijumlahkan maka jumlah populasinya adalah sekitar 1.860 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011), sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Karyawan yang bekerja sebagai Kabag.Keuangan, Kabag.Administrasi dan Kabag.Operasional.
- b. Karyawan yang telah bekerja lebih dari dua tahun.

Prosedur penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dimana 22 BPR yang ada di Kota Batam dengan masing-masing mengambil 3 karyawan yang dibagi menjadi Kabag.Keuangan, Kabag.Administrasi, dan Kabag.Operasional sebagai responden. Adapun sampel penelitian ini dapat dilihat dari Tabel III.1 dibawah ini :

Tabel III.1
Daftar Kantor BPR di Kota Batam

| NO. | Nama Kantor BPR | Responden |
|-----|------------------------------|-----------|
| 1. | PT BPR Agra Dhana | 3 |
| 2. | PT BPR Bareleng Mandiri | 3 |
| 3. | PT BPR Kencana Graha | 3 |
| 4. | PT BPR Satya Mitra Andalan | 2 |
| 5. | PT BPR Sejahtera Batam | 2 |
| 6. | PT BPR Central Kepri | 3 |
| 7. | PT BPR Banda Raya | 3 |
| 8. | PT BPR Dana Central Mulia | 2 |
| 9. | PT BPR Ukabima Mitra Dana | 2 |
| 10. | PT BPR Indobaru Finansia | 3 |
| 11. | PT BPR Danamas Simpan Pinjam | 2 |
| 12. | PT BPR Dana Mitra Sukses | 3 |

| | | |
|--------------|----------------------------|-----------------|
| 13. | PT BPR Dana Nusantara | 3 |
| 14. | PT BPR Pundi Masyarakat | 3 |
| 15. | PT BPR Kepri Batam | 3 |
| 16. | PT BPR Dana Putra | 3 |
| 17. | PT BPR Dana Nagoya | 3 |
| 18. | PT BPR Harapan Bunda | 3 |
| 19. | PT BPR KintaMas Mitra Dana | 3 |
| 20. | PT BPR Majesty Golden Raya | 2 |
| 21. | PT BPR Dana Fanindo | 3 |
| 22. | PT BPR Dana Mitra Utama | 3 |
| Total | | 60 orang |

Sumber : Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan informasi dari karyawan disetiap BPR yang ada di Batam.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini meliputi hasil survey lewat kuisisioner dimana respondennya adalah Kepala Bagian di BPR (tiap BPR diambil 3). Data sekunder dalam penelitian ini adalah struktur organisasi BPR di Kota Batam.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengambil data serta informasi dilakukan dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan metode yaitu sebagai berikut :

1. Interview, yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan mewawancarai langsung anggota rumah sakit daerah Pekanbaru
2. Kuisisioner, yaitu membuat daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden.

F. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian (penerapan sistem informasi akuntansi, motivasi, budaya organisasi dan kinerja individu). Data yang ditabulasi adalah semua tanggapan atau jawaban responden atas setiap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Data hasil tabulasi yang diolah dengan menggunakan program SPSS menghasilkan statistik deskripsi variabel penelitian.

G. Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan instrument kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Keabsahan suatu hasil penelitian sangat tergantung pada alat pengukur variable yang akan diteliti. Jika alat yang digunakan dalam proses pengumpulan data tidak andal atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian yang diperoleh tidak akan valid atau tidak akan mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Oleh karena itu dalam penelitian ini diperlukan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk Degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah sampel, dimana jika :

- a. r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut valid.
- b. r hitung $<$ r tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut tidak valid.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variable. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Dalam Imam Ghozali (2009) menyatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0.60.

H. Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang diperoleh adalah sah (tidak terdapat penyimpangan). Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi dan linear yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan uji asumsi klasik sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk

mengetahui apakah residual terdistribusi secara normal. Residual terdistribusi secara normal ketika tingkat signifikansi diatas 0,05 (Ghozali,2013:165).

2. Uji Multikolinieritas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2005:91). Salah satu cara mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah apabila nilai $VIF > 10$. (Ghozali,2005:92).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala hesteroskedastisitas digunakan uji glejser (Ghozali, 2013). Uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi hesterokedastisitas.

I. Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian ini menggunakan metode statistic regresi berganda. Metode ini adalah alat analisis statistik untuk menguji pengaruh antara satu variabel independen dan variabel dependen. Regresi linear berganda bertujuan untuk

mengetahui hubungan fungsional antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun bentuk persamaan regresi berganda dalam penelitian ini :

$$Y = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Individu

X1 = Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

X2 = Motivasi

X3 = Budaya Organisasi

e = Standar Error

J. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (t test)

Pengujian ini untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan (0,05) dengan pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti secara simultan atau secara bersama-sama variabel

independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independen secara serempak (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan apakah model pengujian hipotesis yang digunakan tetap. Uji F-test dengan tingkat signifikan 0,000 atau nilai α (5% atau 0,05). Dengan pengujian sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara simultan atau secara bersama-sama variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti secara simultan atau secara bersama-sama variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

K. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada pengujian ini dihitung besarnya koefisien determinasi (R^2) yang merupakan koefisien yang menunjukkan besarnya presentase kemampuan variabel independen menjelaskan terhadap variabel dependen. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (Ghozali, 2009 : 15).

Menurut Ghozali (2012:97) nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam

menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati angka satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.



BAB IV

GAMBARAN UMUM BPR DI KOTA BATAM

A. Sejarah Berdirinya Bank Perkreditan Rakyat

Sejarah lembaga perkreditan rakyat dimulai pada masa kolonial. Belanda pada abad ke-19 dengan dibentuknya Lumbung Desa, Bank Desa, Bank Tani, dan Bank Dagang Desa, dengan tujuan membantu para petani, pegawai dan buruh untuk melepaskan diri dari jerat pelepas uang (rentenir) yang memberikan kredit dengan bunga tinggi.

Pasca kemerdekaan Indonesia, didirikan beberapa jenis lembaga keuangan kecil dan lembaga keuangan di pedesaan seperti Bank Pasar, Bank Karya Produksi Desa (BKPD), dan mulai awal 1970an, Lembaga Dana Kredit Pedesaan (LDKP) oleh Pemerintah Daerah. Pada Tahun 1988, Pemerintah mengeluarkan Paket Kebijakan Oktober 1988 (PAKTO 1988) melalui Keputusan Presiden RI No.38 yang menjadi momentum awal pendirian BPR-BPR baru.

Kebijakan tersebut memberikan kejelasan mengenai keberadaan dan kegiatan usaha “Bank Perkreditan Rakyat” atau BPR. Dengan dikeluarkannya Undang-Undang No.7 tentang Perbankan tahun 1992 (UU No.7/1992 tentang Perbankan), BPR diberikan landasan hukum yang jelas sebagai salah satu jenis bank selain Bank Umum.

Sesuai UU No.7/1992 tentang Perbankan, Lembaga Keuangan Bukan Bank yang telah memperoleh izin usaha dari Menteri Keuangan dapat menyelesaikan kegiatan usahanya sebagai bank. Selain itu, dinyatakan juga bahwa

lembaga-lembaga keuangan kecil seperti Bank Desa, Lumbung Desa, Bank Pasar, Bank Pegawai, LPN, LPD, BKD, BKK, KURK, LPK, BKPD, dan lembaga-lembaga lainnya yang dipersamakan dengan itu dapat diberikan status sebagai BPR dengan memenuhi persyaratan dan tata cara yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah (PP).

Selanjutnya, PP No.71/1992 memberikan jangka waktu sampai dengan 31 Oktober 1997 bagi lembaga-lembaga keuangan tersebut untuk memenuhi persyaratan menjadi BPR. Sampai dengan batas waktu yang ditetapkan, tidak seluruh lembaga keuangan tersebut dapat dikukuhkan sebagai BPR karena tidak dapat memenuhi persyaratan yang ditetapkan.

BPR yang didirikan sesudah PAKTO 1998 maupun Lembaga Keuangan yang dikukuhkan menjadi BPR sesuai Undang-Undang Perbankan dan peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia sebagai otoritas pengawas bank. Khusus Badan Kredit Desa (BKD), meskipun lembaga tersebut sesuai UU No.7/1992 tentang Perbankan, diberikan status BPR, namun karena organisasi dan manajemennya relative sederhana, lingkup usahanya sangat kecil, serta operasionalnya tidak setiap hari, maka pengaturan dan pengawasan terhadap BKD pun tidak dapat disamakan dengan BPR.

Dengan mempertimbangkan karakteristik yang spesifik, jumlah dan sebarannya, serta secara historis sebelum PAKTO 1988 pengawasan BKD dibawah kewenangan BRI maka pengawasan BKD dilakukan oleh BRI untuk dan atas nama Bank Indonesia. Dan yang semakin memantapkan posisi BPR sebagai salah satu bank di Indonesia adalah dengan adanya Surat Keputusan Direksi Bank

Indonesia No.31/35/KEP/DIR yang menyatakan bahwa untuk menciptakan sistem perbankan yang tangguh dan efisien maka diperlakukan BPR yang diharapkan mampu untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat kurang mampu baik di daerah perkotaan maupun di pedesaan yang belum terjangkau oleh Bank Umum.

B. Sejarah Singkat Bank Perkreditan Rakyat Di Batam

Berikut ini diuraikan sejarah berdirinya Bank Perkreditan Rakyat yang menjadi objek dalam penelitian ini :

1. Sejarah Singkat Berdirinya BPR Agra Dhana

PT. BPR Agra Dhana memulai kegiatan operasionalnya dibawah pimpinan dan pengawasan orang-orang yang professional dan berpengalaman di bidang perbankan dan dalam waktu 1 (satu) tahun telah dikenal luas oleh masyarakat Batam dan telah membantu peningkatan perkembangan ekonomi di Batam. BPR Agra Dhana memberikan layanan perbankan berupa tabungan, deposito dan kredit untuk seluruh lapisan masyarakat.

PT. BPR Agra Dhana berlokasi di komplek Nagoya City Centre Blok E No. 12 - Batam, didirikan berdasarkan Akta Pendirian Nomor : 60 Tanggal 21 Juli 2008 dibuat dihadapan Nh. Khairuddin Rasyid, SH notaris Batam. Akta ini disetujui oleh Menteri Kehakiman dengan No.AHU-56612.AH.01.01.Tahun 2008 tanggal 29 Agustus 2008.

a. Visi BPR Agra Dhana

Menjadi Bank Perkreditan Rakyat yang sehat , aman dan tepercaya yang menjadi pilihan utama masyarakat Batam.

b. Misi BPR Agra Dhana

- 1) Memberikan pelayanan yang ramah dan prima kepada nasabah dan calon nasabah,
- 2) Bisa memberikan manfaat kepada nasabah, karyawan dan para pemegang saham,
- 3) Meningkatkan dan memberikan layanan dan produk yang diperlukan oleh nasabah,
- 4) Meningkatkan pelayanan lebih cepat berbasis teknologi informasi dan juga meningkatkan profesionalisme dalam mengelola dan menjalankan BPR.

2. Sejarah Singkat Berdirinya BPR Barelang Mandiri

BPR Barelang Mandiri berdiri sejak tahun 2004, dan mulai berkontribusi pada perbankan di kota Batam adalah tahun 2008. BPR Barelang Mandiri beralamat di Jl.Gajah Mada, blok B No.3/10, Komplek Palm Spring Batam Centre, Batam Kota Kepulauan Riau 29444.

Pada tahun 2013 BPR Barelang Mandiri telah memiliki kantor cabang untuk mendongkrak nilai aset dari perusahaan yaitu kantor cabang yang berada di daerah Tembesi, Tiban Center dan Kurnia Djaja Alam (KDA). Sampai saat ini jumlah karyawan BPR Barelang Mandiri telah 71 karyawan. Selain itu BPR Barelang Mandiri juga merupakan BPR yang pertama mengeluarkan mesin ATM pada waktu itu yaitu tahun 2010. Dan sampai saat ini BPR Barelang Mandiri telah berkontribusi banyak mengenai pekreditan dan tabungan di Kota Batam.

Fokus utama perkreditan di BPR Barelang Mandiri adalah Kredit Pemilikan Rumah (KPR), Kredit Pemilikan Multiguna (KMG), Kredit Pemilikan Mobil (KPM).

a. Visi BPR Barelang Mandiri

Menjadikan BPR yang unggul dan terpercaya di seluruh Kepulauan Riau.

b. Misi BPR Barelang Mandiri

- 1) Membantu meningkatkan perekonomian di Kota Batam
- 2) Membantu pendanaan masyarakat dengan cara yang mudah
- 3) Memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat dalam perkreditan
- 4) Memberikan program tabungan terpercaya bagi rakyat Batam.

3. Sejarah Singkat BPR Kencana Graha

Berdiri sejak Maret 2005, yang bermula dengan nama Bank Perkreditan Rakyat Kapital Batam hadir di kota Batam dengan alamat di komplek ruko Mahkota Raya blok F No.01 Batam Center. Dan kini BPR Kapital Batam telah berganti nama menjadi BPR Kencana Graha. Saat ini Bank Kencana Graha telah memiliki gedung sendiri dan keberadaanya tepat ditengah kawasan keramaian dikota Batam (pusat kota).

a. Visi BPR Kencana Graha

Menjadi salah satu BPR terkemuka di wilayah Batam. Dan mampu menjadi mitra usaha UKM untuk menuju sukses. Menjadi BPR yang professional, tangguh dan selalu mengutamakan kepuasan nasabah.

b. Misi BPR Kencana Graha

- 1.) Memberikan layanan perbankan melalui service quality, SDM berkompeten dan infrastruktur yang sesuai
- 2.) Menciptakan kualitas jasa perbankan yang konsisten, tepat waktu dan tepat sasaran.
- 3.) Menjadi panutan dalam penerapan tata perusahaan dan azas ketaatan yang baik.

4. Sejarah singkat BPR Satya Mitra Andalan

BPR Satya Mitra Andalan adalah Bank Perkreditan Rakyat yang terdaftar di otoritas Jasa Keuangan (OJK). Dimana BPR ini sangat mendukung program kerja pemerintah untuk mengembangkan dan memberdayakan UMKM melalui penghimpunan dana masyarakat dan menyalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman.

Perusahaan ini sangat senantiasa berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan menjadi mitra yang aktif, kreatif, inovatif dan saling menguntungkan dengan pelaku UMKM khususnya, dan masyarakat pada umumnya.

5. Sejarah singkat BPR Sejahtera Batam

BPR Sejahtera Batam didirikan sejak tanggal 13 Juni 2005 berdasarkan akta nomor 25 tanggal 17 November 2004 oleh Maria Anastasia Halim, SH notaris di Batam. Akta perusahaan telah beberapa kali perubahan dan terakhir berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI No. AHU-46680.AH.01.02 tahun 2008 tentang Persetujuan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan yang

disesuaikan dengan ketentuan Undang-Undang nomor 40 Tahun 2007 berdasarkan Salinan Akta Nomor 38 tanggal 16 Juni 2008 yang dibuat oleh notaris H. Khairuddin Rasyid, SH notaris di Batam.

Untuk mempermudah nasabah dalam melakukan transaksi keuangan, BPR Sejahtera Batam melakukan kerjasama dengan Bank Umum dalam rangka pengadaan payment point dengan menggunakan mesin EDC (Electronic Data Capture) dan nasabah dapat menggunakan jaringan ATM (Automatic Teller Machine) bersama dalam melakukan transaksi di BPR Sejahtera Batam.

Keseluruhan kegiatan dan program yang dilaksanakan pada akhirnya berujung pada sasaran terciptanya citra BPR Sejahtera Batam sebagai lembaga keuangan mikro yang terpercaya dengan struktur keuangan yang kokoh dan solid.

a. Visi BPR Sejahtera Batam

Menjadi digital community local bank yang memberi makna hidup lebih bagi di Kota Batam.

b. Misi BPR Sejahtera Batam

- 1) Mampu bertumbuh secara sehat dan berkesinambungan dengan berlandas pada tata kelola perusahaan yang baik.
- 2) Mengembangkan sumber daya manusia profesional dan menciptakan lingkungan terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi
- 3) Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan social.
- 4) Mengubah pengalaman perbankan lebih mandiri dan terpercaya di era masyarakat digital.

6. Sejarah Singkat BPR Central Kepri

PT. Bank Perkreditan Rakyat Central Kepri adalah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan dan didirikan berdasarkan Akta Pendirian Perseroan Terbatas (PT) dengan Nomor Akta 02 (Dua) Tanggal 03 November 2009 yang dibuat oleh Notaris Anly Cengguna, SH di Batam dan mulai beroperasi tanggal 08 April 2010, sesuai dengan surat izin usaha operasional dari Bank Indonesia No. 12/22/KEP.GBI/DpG/2010 pada tanggal 26 Maret 2010. BPR Central Kepri merupakan BPR ke 25 yang ada di Batam.

a. Visi BPR Central Kepri

Mewujudkan Bank Perkreditan Rakyat yang terpercaya dan Profesional.

b. Misi BPR Central Kepri

Menjadi Bank Perkreditan Rakyat yang terpercaya dan profesional yang didukung oleh sumber daya manusia yang handal dan berkualitas yang dapat menjalankan fungsi intermediasi dengan benar demi meningkatkan perekonomian di Kepulauan Riau serta dapat memberikan keuntungan maksimal kepada seluruh pemegang saham BPR Central Kepri.

7. Sejarah Singkat BPR Banda Raya

Berdasarkan akta nomor 14 tanggal 18 Maret 2005 yang dibuat oleh notaris Rida Marzuki, dan disahkan oleh Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No.C-13151 HT.01.01.TH.2005 tanggal 16 Mei 2005 dan izin usaha dikeluarkan oleh Bank Indonesia No. 7/64/KEP.GBI/2005 tanggal 21 Oktober 2005. PT. BPR Banda Raya resmi beroperasi pada tanggal 24 November 2005 yang berlokasi di jalan Duyung Komplek Marina Center no 8-9 Sei Jodoh Batam

sebagai kantor pusat. PT. BPR Banda Raya bergerak dalam usaha perbankan, tidak hanya sekedar menyalurkan kredit kepada para pengusaha mikro, kecil dan menengah, tetapi juga menerima simpanan dari masyarakat. Untuk memenuhi tingginya minat masyarakat dan mempermudah melakukan transaksi khususnya di kota Batam maka BPR Banda Raya kini telah memiliki dua cabang diantaranya di daerah Botania dan Aviari.

BPR ini menyadari sejauh ini masih banyak yang perlu dibenahi kedepannya, termasuk peningkatan pelayanan dan kepercayaan masyarakat kepada BPR. BPR Banda Raya terus berupaya menyempurnakan produk dan mutu pelayanan secara bersikembungan untuk memberikan pengalaman interaksi yang terbaik bersama kami.

a. Visi BPR Banda Raya

Menjadi BPR yang Sehat dan terpercaya yang dikelola secara profesional dan penuh integritas.

b. Misi BPR Banda Raya

- 1) Menyediakan layanan produk perbankan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
- 2) Memberikan keuntungan yang maksimal kepada shareholder dan stakeholder perusahaan.
- 3) Mengembangkan SDM yang berkualitas & profesional dan fokus kepada pelayanan prima.
- 4) Peduli terhadap masyarakat dan lingkungan.

8. Sejarah Singkat BPR Dana Central Mulia

PT. BPR Dana Central Mulia atau lebih di kenal bank Dana Mulia adalah salah satu industri perbankan yang berada di daerah provinsi Kepulauan Riau tepatnya di kota Batam, awal mula berdirinya pada tanggal 26 Agustus 2009.

a. Visi BPR Dana Central Mulia

Menjadi BPR yang terdepan dan terpercaya di Provinsi Kepulauan Riau.

b. Misi BPR Dana Central Mulia

Menjadi BPR pilihan bagi karyawan berkarya, dihormati oleh pemegang saham dan regulator, serta meningkatkan kesejahteraan nasabah dimanapun kami berada.

9. Sejarah Singkat BPR Ukabima Mitra Dana

BPR Ukabima Mitra Dana berdomisili di Batam. BPR ini didirikan pada tanggal 19 Januari 2009 dengan akta notaris Tahir Kamili, SH. Akta penghargaan tersebut telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No AHU-10331.AH.01.01 tahun 2009 dalam kegiatan umum Bank Perkreditan Rakyat (BPR).

a. Visi BPR Ukabima Mitra Dana

Menjadi BPR yang mampu meningkatkan perekonomian dan pengembangan usaha mikro.

b. Misi BPR Ukabima Mitra Dana

- 1) Menjadi BPR yang sehat, kuat dan mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat
- 2) Ikut berperan aktif dalam pemberian kredit usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) yang sehat dan memberikan manfaat kepada masyarakat sekitar.

- 3) Menciptakan hubungan baik yang berkesinambungan dengan nasabah melalui pelayanan jasa keuangan dan kemampuan kinerja perusahaan untuk meningkatkan nilai bagi para stake holder, pengurus, dan pemegang saham.

10. Sejarah Singkat BPR Indobaru Finansia

BPR Indobaru Finansia berlokasi di Jl.Laksamana Bintan,Komplek Tanah Mas Blok C No.4-5 Batam Kota. Berdiri sejak tanggal 30 Maret 2009 berdasarkan akta nomor 01 tanggal 08 September 2008 oleh notaris Doddy Candra Eriawan,S.H di Batam. Anggaran dasar perusahaan telah disetujui oleh Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dalam Surat Keputusan No.AHU-69256.AH.01.01. tahun 2008 tanggal 25 September 2008.

Bank memulai kegiatan operasional pada tanggal 30 Maret 2009 dengan modal dasar Rp. 3.000.000.000,- maksud dan tujuannya ialah untuk menghimpun dana dalam bentuk kredit dengan cara mengarahkan, mengendalikan serta mengawasi pengelolaan sumber daya organisasi secara efisien, efektif, ekonomis, dan produktif.

a. Visi BPR Indobaru Finansia

Menjadi BPR terbaik dalam hal pelayanan dan inovasi.

b. Misi BPR Indobaru Finansia

Fokus utamanya adalah segmen ritel dengan prioritas kredit ke sektor Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) yang meliputi pemberian kredit modal kerja dan investasii, konsumsi dan fasilitas kredit dengan jaminan cash colateral.

11. Sejarah Singkat BPR Danamas Simpan Pinjam

BPR Danamas Simpan Pinjam Batam (BPR DSP) merupakan perusahaan dibidang perbankan yang diwilayah provinsi Kepulauan Riau, berdiri sejak tanggal 08 Agustus 2008 berdasarkan akta pendirian PT No 65 tanggal 28 April 2008. BPR DSP menyediakan beragam jasa dan layanan perbankan, dengan produk utama yaitu Kredit, Tabungan, dan Deposito Berjangka. Wilayah operasionalnya mencakup seluruh Kepulauan Riau, dengan konsentrasi di Kota Batam.

Kini, BPR DSP berkembang dengan baik menjadi BPR swasta yang memiliki aset per Desember 2017 sebesar 279 Milyar. Pelayanan yang prima dan menjaga kepercayaan masyarakat terhadap perbankan menjadi komitmen seluruh unit kerja yang ada.

a. Visi BPR Danamas Simpan Pinjam

Menjadi lembaga keuangan yang terpercaya dalam pelayanan bagi masyarakat Batam dan sekitarnya.

b. Misi BPR Danamas Simpan Pinjam

Memberi pelayanan yang prima bagi nasabah serta manfaat yang baik bagi stakeholder dan karyawan.

12. Sejarah Singkat BPR Dana Mitra Sukses

BPR ini didirikan pada tanggal 27 Januari 2009 dengan akta notaris Tahir Kamita, SH. Akta penghargaan tersebut telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No AHU-10331.AH.01.01 tahun 2010 dalam kegiatan umum Bank Perkreditan Rakyat (BPR).

a. Visi BPR Dana Mitra Sukses

Menjadikan BPR pilihan bisnis bagi masyarakat.

b. Misi BPR Dana Mitra Sukses

- 1) Membangun usaha kecil dan mikro,
- 2) Memberikan pelayanan prima cepat dan akurat kepada nasabah,
- 3) Menyediakan produk jasa yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat,
- 4) Memberikan keuntungan dan kesejahteraan yang maksimal kepada semua pihak,
- 5) Menjadikan pendorong pertumbuhan ekonomi daerah.

13. Sejarah Singkat BPR Dana Nusantara

BPR Dana Nusantara merupakan perusahaan di bidang perbankan yang berkembang dengan cepat di wilayah provinsi Kepulauan Riau sejak pendiriannya pada tanggal 18 Mei 2002 atas perkarsa para pengusaha dan para professional dari berbagai daerah nusantara. BPR Dana Nusantara berdiri sebagai Bank Perkreditan Rakyat yang pertama dan terbesar di kota Batam.

Seiring perkembangan bisnis, BPR Dana Nusantara selalu berusaha melakukan improvisasi dan inovasi untuk meningkatkan kemampuannya melayani lebih banyak nasabah disamping peningkatan produktivitas, efisiensi dan efektifitas baik melalui otomasi menggunakan teknologi informasi maupun perubahan pola kerja, layanan, variasi produk, dan structural organisasi. BPR Dana Nusantara terus berkomitmen untuk memberikan layanan yang terbaik kepada nasabah dengan telah bergabungnya BPR Dana Nusantara pada jaringan ATM Bersama dan ALTO melalui jaringan Maybank sejak bulan Maret 2015.

a. Visi BPR Dana Nusantara

Menjadi BPR terbesar dan sehat serta pilihan utama masyarakat di Kepulauan Riau yang selalu memberikan kontribusi positif bagi pemangku kepentingan, masyarakat dan perkembangan ekonomi di Kepulauan Riau.

b. Misi BPR Dana Nusantara

- 1) Melakukan pengelolaan bank secara professional dengan menerapkan prinsip kehati-hatian dan prinsip tata kelola perusahaan yang baik secara konsisten berkesinambungan.
- 2) Menciptakan kepercayaan nasabah yang tinggi pada bank dengan memeberikan solusi keuangan, kenyamanan, dan keandalan layanan transaksi perbankan.

14. Sejarah Singkat BPR Pundi Masyarakat

BPR Pundi Masyarakat disingkat BPR PM adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan atau perbankan, yang berdiri dan beroperasi sejak tahun 2004. Dengan didukung oleh kepercayaan masyarakat yang kuat kepada integritas dan sumber daya BPR PM, menghasilkan kinerja dan produktivitas tinggi dalam membantu masyarakat ekonomi golongan menengah ke bawah.

Pada awal operasi sampai dengan tahun 2004 kantor BPR PM menyewa sebuah rumah took tiga lantai yang dijadikan kantornya, yang berlokasi di daerah yang sangat strategis dan prestisius di dalam kota Batam. Pencapaian target pertumbuhan yang maksimal bagi BPR PM mencerminkan dinamika bisnis perbankan yang berpredikat sehat sesuai penilaian Bank Indonesia kepada manajemen. Hal ini semakin menantang optimism kami BPR PM untuk tetap eksis demi meraih peluang-peluang menjual produk perusahaan ini.

a. Visi BPR Pundi Masyarakat

Menjadi BPR yang :

- 1) Prudent,
- 2) Terpercaya,
- 3) Tumbuh sehat,
- 4) Seimbang,
- 5) Menjadi mitra usaha dengan pelayanan sepenuh hati.

b. Misi BPR Pundi Masyarakat

Melayani nasabah dengan :

- 1) Sepenuh hati,
- 2) Segera, dan
- 3) Cepat.

15. Sejarah Singkat BPR Kepri Batam

Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam (BPR Kepri Batam) didirikan sejak tanggal 30 Agustus 2008 berdasarkan akta Nomor 66 tanggal 25 Juni 2008 oleh Notaris Maria Anastasia Halim,SH di Batam. Anggaran dasar perusahaan telah disetujui oleh Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dalam Surat Keputusan No.C-03307 HT.01.01.TH.2005 tanggal 08 Februari 2005.

Akta perusahaan telah mengalami beberapa kali perubahan dan terakhir berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI No. AHU-0030290.AH.01.09 Tahun 2012 tentang Perubahan Data Perseroan berdasarkan salinan Akta Notaris nomor 10 tanggal 13 Maret 2012 yang dibuat oleh Notaris Ruth Widyastuti,SH di Batam.

a. Visi BPR Kepri Batam

Menjadi BPR yang sehat dan produktif dalam memberikan kontribusi kepada masyarakat golongan mikro dan kecil yang ada di wilayah Batam.

b. Misi BPR Kepri Batam

- 1) Menjalankan aktifitas BPR dengan menyalurkan kredit kepada masyarakat golongan mikro dan kecil untuk menunjang peningkatan ekonomi rakyat kecil.
- 2) Memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah melalui *Service Quality* dan didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya.
- 3) Membina jaringan kerjasama yang saling menguntungkan yang dilandasi rasa saling percaya.

16. Sejarah Singkat BPR Dana Putra

Bank Perkreditan Rakyat Dana Putra merupakan perusahaan dibidang perbankan yang pendiriannya diprakarsai oleh para pemegang saham berdasarkan Anggaran Dasar PT. BPR Dana Putra pada tanggal 25 Mei 2009 dan mulai beroperasi pada tanggal 28 Oktober 2009 di Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau.

Tujuan utama didirikannya BPR ini adalah untuk memberdayakan perekonomian masyarakat antara lain usaha kecil dan mikro. kami memiliki dukungan sumber daya manusia yang profesional dan dukungan teknologi informasi untuk mewujudkan mutu pelayanan yang terbaik.

a. Visi BPR Dana Putra

Menjadi bank perkreditan pilihan utama masyarakat kecil dan menengah, bertumbuh kuat, cepat dan sehat.

b. Misi BPR Dana Putra

- 1) Melayani Kredit Mikro Guna Menunjang Perekonomian Rakyat,
- 2) Menghimpun Dan Menyalurkan Dana,
- 3) Pengembangan Sumber Daya Manusia.

17. Sejarah Singkat BPR Dana Nagoya

Bank perkreditan Dana Nagoya dengan lokasi lama di Komp. Nagoya City Centre blok A no. 10 Kecamatan Lubuk Baja, Kota Batam, Propinsi Kepulauan Riau. Dimana sejak tanggal 28 Oktober 2009 telah menempati gedung baru yang berlokasi di Kompleks Nagoya Newtown Blok F no. 1 & 2. Dan untuk menjangkau pasar yang lebih besar lagi BPR Dana Nagoya telah melebarkan sayap melalui jaringan Kantor Cabang yang sudah beroperasi sejak September 2010 yang beralamatkan di Jalan Laksamana Bintan Komp. Ruko STM Aljabar Bengkong Blok C no 8 Bengkong.

Dan penambahan cabang kedua di daerah Batam Centre yaitu Ruko Mas Odessa blok C1 no. 1 (Kabil Timur) yang telah beroperasi sejak 31 Desember 2014.

a. Visi BPR Dana Nagoya

Menjadi BPR besar yang sehat dengan kualitas yang bagus dan efisien serta pelayanan yang optimal.

b. Misi BPR Dana Nagoya

- 1) Menjadi BPR yang tangguh dalam bidang pelayanan "Micro Finance" kepada seluruh Masyarakat,
- 2) Menjadi BPR yang tangguh dalam struktur keuangan dan permodalan,
- 3) Menjadi BPR yang tangguh dalam tata kelola yang baik sesuai dengan prinsip "Prudential Banking",
- 4) Menjadi BPR yang tangguh dalam peran membangun perekonomian kota Batam khususnya.

18. Sejarah Singkat BPR Harapan Bunda

PT. BPR Harapan Bunda Batam berlokasi di Komplek Batama Blok D No 1 & 2, Nagoya, Batam, didirikan berdasarkan Akta Pendirian Nomor : 25 Tanggal 28 Juli 2008 dibuat dihadapan Anita Mahdalena, SH Notaris Batam. Anggaran dasar dan rumah tanggal PT. BPR Harapan Bunda Batam disahkan dengan Keputusan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No.AHU-101137.AH.01.01 Tahun 2008 tanggal 31 Desember 2008, kemudian tanggal 26 Mei 2009 mendapat izin usaha melalui Keputusan Gubernur Bank Indonesia NO.11/27/KEP-GBI/DpG/2009.

Akte pendirian perusahaan telah beberapa kali mengalami perubahan dan yang paling terakhir Pernyataan Keputusan Rapat PT. BPR Harapan Bunda Batam No. 32 tanggal 27 Desember 2018, dibuat dihadapan notaris Anita Mahdalena, SH mengenai perubahan anggaran dasar PT. BPR Harapan Bunda Batam dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-0000058.AH.01.02 Tahun 2019, tanggal 2 Januari 2019.

a. Visi BPR Harapan Bunda

Menjadi BPR terbaik se-Kepri dikelasnya.

b. Misi BPR Harapan Bunda

- 1) Meningkatkan team work atau sinergi kinerja dari seluruh karyawan yang terlibat,
- 2) Mendorong kinerja marketing unit dalam usaha meningkatkan lending maupun funding,
- 3) Mendukung pengembangan usaha masyarakat khususnya mikro kecil dan menengah.

19. Sejarah Singkat BPR Kintamas Mitra Dana

BPR KintaMas Mitra Dana merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Perbankan yang didirikan di kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau dan mulai beroperasi pada tgl 12 November 2008 di Komplek Baloi Kusuma Indah Jln Pembangunan No 9 Batam, didirikan berdasarkan akta pendirian nomor : 16 tanggal 9 Juni 2008, dibuat dihadapan Achmad Zainudin, SH. M.Kn. Akta pendirian tersebut telah disahkan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia nomor C-51.HT.03.01-TH.2005 tanggal 11 Juli 2005. Setelah 4 tahun 6 bulan berkiprah didunia perbankan Kantor BPR KintaMas Mitra Dana berpindah dengan alamat kantor yang berlokasi di Komplek Pertokoan Citra Mas Blok A No 13-14, Batam sampai dengan saat ini.

Anggaran dasar perseroan dan perubahannya telah mengalami beberapa kali perubahan. Perubahan terakhir dilakukan dengan Akta Notaris Yosephina Hotma Vera, SH. M.Kn Nomor 09 tanggal 09 Agustus 2017 dan telah disahkan oleh

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia nomor AHU-AH.01.03-0163834 tanggal 21 Agustus 2017. Perubahan tersebut berkaitan dengan pengangkatan Direktur yang membawahkan kepatuhan yaitu Tuan Alias yang juga menjabat sebagai Direktur Utama pada PT BPR KintaMas Mitra Dana.

a. Visi BPR Kintamas Mitra Dana

Menjadi mitra keuangan anda.

b. Misi BPR Kintamas Mitra Dana

- 1) Memberikan layanan terbaik kepada para Nasabah secara konsisten,
- 2) Meningkatkan kualitas SDM dengan memberikan pelatihan,
- 3) Menjaga NPL tidak lebih dari 3 %.

20. Sejarah Singkat BPR Majesty Golden Raya

BPR Majesty Golden Raya merupakan salah satu anak perusahaan ONGBROS GROUP yang bergerak dalam bidang jasa perbankan dan beroperasi sejak 12 Juni 2010 di Batam. Telah mengalami beberapa perubahan akta perusahaan dan terakhir berdasarkan salinan Akta No 15 , tanggal 9 April 2018 yang dibuat oleh Notaris Vivin, S.H., M.Kn Notaris di Batam.

Seiring dengan waktu kami telah tumbuh dan berkembang menjadi salah satu BPR di propinsi kepulauan Riau dengan kelompok total asset diatas 100 miliar. Saat ini kami berkantor pusat di alamat Komp. Kara Junction Blok B No. 15 - Batam Kota dan memiliki satu unit kantor kas yang berlokasi di Komp. Citra Mas Blok A No.9 – Penuin.

Dengan kedua kantor ini diharapkan bisa memperluas jangkauan pelayanan kami dan semakin mendekati diri dengan masyarakat sekitar. Kami juga akan

selalu berusaha dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi dan efektivitas dalam mewujudkan pelayanan terbaik kepada para nasabah.

a. Visi BPR Majesty Golden Raya

Menjadi BPR pilihan utama di kota Batam dan sekitarnya, mampu bersaing dan bisa memberdayakan masyarakat.

b. Misi BPR Majesty Golden Raya

- 1) Membantu masyarakat agar berhasil dalam menjalankan usaha dan meningkatkan kualitas hidup,
- 2) Memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah dengan didukung oleh teknologi informasi yang akurat serta SDM yang professional,
- 3) Memberikan keuntungan dan manfaat pada pihak-pihak yang berkepentingan.

21. Sejarah Singkat BPR Dana Fanindo

Bank perkreditan rakyat Dana Fanindo yang sebelumnya berbadan hukum PT BPR Mutiara Cemerlang Barelang, dengan mendapatkan izin usaha dengan nama baru dari BI No. 14/180/DKBU/IDAd/Btm maka per tanggal 2 Agustus 2012 nama PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Fanindo resmi digunakan. Sebelumnya PT BPR Mutiara Cemerlang Barelang didirikan di Negara Republik Indonesia dengan Akte Notaris Agny Yuanita Magdalena Tambunan, SH No.24 Tanggal 13 Januari 2009 dengan nama “PT Bank Perkreditan Rakyat Mutiara Cemerlang Barelang”. Akta ini disetujui oleh Menteri Kehakiman dengan No.AHU-12579.AH.01.01.Tahun 2009 tanggal 14 April 2009.

Bank memperoleh izin untuk melakukan kegiatan perbankan sesuai dengan Surat Ijin Usaha yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia No

11/30/KEP.GBI/DpG/2009 tanggal 1 Juni 2009 Bank berkedudukan di Batam yang mempunyai alamat di Komplek Ruko Fanindo Blok E No. 11, Batu Aji – Batam. Selanjutnya merelokasikan Kantor ke JL. Baloii Pembangunan Blok VI No. 5-7 Pertokoan Ozon Batu Selicin, Batam efektif per 2 Agustus 2012 dengan Izin Efektif Pemindahan Alamat Kantor Pusat Bank dari Bank Indonesia No. 14/179/DKBU/IDAd/Btm.

a. Visi BPR Dana Fanindo

Menjadi BPR pilihan utama masyarakat yang berperan sebagai mitra dalam segala lini.

b. Misi BPR Dana Fanindo

- 1) Menciptakan BPR terbaik dan terpercaya yang bertaqwa kepada tuhan YME serta berkontribusi bagi bangsa dan negara,
- 2) Memberikan pelayanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada seluruh nasabah,
- 3) Peduli terhadap kepentingan masyarakat dan lingkungan,
- 4) Meningkatkan kompetensi melalui inovasi pengembangan produk jasa keuangan,
- 5) Meningkatkan nilai investasi yang unggul bagi investor.

22. Sejarah Singkat BPR Dana Mitra Utama

PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Mitra Utama merupakan perusahaan di bidang perbankan yang berkembang di Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau. BPR Dana Mitra Utama didirikan pada tanggal 4 April 2011 atas Prakarsa para Pengusaha dan Professional, berdasarkan Akte Pendirian No.15 di Hadapan

Notaris Achmad Zainudin, SH, M.kn, Notaris di Kabupaten Bogor dan mendapatkan izin operasional dari Deputi Gubernur Bank Indonesia Nomor 13/18/KEP.GBI/DpG/2011 tanggal 21 Maret 2011.

PT. BPR Dana Mitra Utama memulai kegiatan operasional di bawah Pimpinan dan Pengawasan orang-orang yang Professional dan Berpengalaman di bidang Perbankan. Dalam waktu singkat, BPR Dana Mitra Utama telah dikenal luas oleh Masyarakat Batam, dan turut serta berperan dalam meningkatkan perekonomian di wilayah Kepulauan Riau, khususnya Kota Batam.

a. Visi BPR Dana Mitra Utama

Menjadi salah satu lembaga keuangan mikro yang professional dan terpercaya dengan tetap fokus kepada masyarakat kalangan UMKM.

b. Misi BPR Dana Mitra Utama

- 1) Menjalankan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
- 2) Meningkatkan kinerja Bank secara terus menerus baik kuantitas maupun kualitas.
- 3) Meningkatkan nilai tambah bagi pemegang saham, kesejahteraan karyawan, nasabah dan pemerintah.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini diambil dengan cara menyebarkan kuesioner pada beberapa Bank Perkreditan Rakyat yang ada di Batam. Responden dari penelitian ini adalah Kabag.Keuangan, Kabag.Administrasi dan Kabag.Operasional. Penyebaran kuesioner dimulai dari tanggal 15 Juli 2019 dan selesai pada tanggal 15 Agustus 2019. Total kuesioner yang dibagikan adalah 60 kuesioner (100%). Total kuesioner yang kembali sebanyak 45 kuesioner (75%) dan yang tidak kembali 15 kuesioner (25%). Dari 45 kuesioner yang kembali, semua dapat dilakukan analisis data. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel V.1 berikut ini :

Tabel V.1
Jumlah Responden Dan Tingkat Pengembalian

| Keterangan | Jumlah | Persentase |
|---|--------|------------|
| Total Kuesioner yang dikirim | 60 | 100% |
| Total kuesioner yang kembali | 45 | 75% |
| Total kuesioner yang tidak kembali | 15 | 25% |
| Total kuesioner yang tidak dapat dianalisis | - | - |
| Total kuesioner yang dapat dianalisis | 45 | 75% |

Sumber : Data Olahan, 2019

Data diperoleh dari hasil penyebaran kuisoner pada beberapa Kepala Bagian di BPR. Karakteristik 45 Responden akan dianalisis dalam penelitian ini meliputi : Jenis

kelamin, umur, dan lama bekerja. Data demografi responden dapat dilihat pada Tabel

V.2 :

Tabel V.2
Demografi Responden

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|----------------------|-----------|------------|
| Jenis Kelamin | | |
| 1. Pria | 30 | 66,67% |
| 2. Wanita | 15 | 33,33% |
| Total | 45 | 100% |
| Umur | | |
| 1. 25-35 | 25 | 55,56% |
| 2. 36-46 | 15 | 33,33% |
| 3. > 50 | 5 | 11,11% |
| Total | 45 | 100% |
| Jabatan | | |
| 1. Kabag.Keu | 15 | 33,33% |
| 2. Kabag.Operasional | 10 | 22,22% |
| 3. Kabag.Adm | 20 | 44,45% |
| Total | 45 | 100% |
| Lama Bekerja | | |
| 1. 2-3 tahun | 10 | 22,22% |
| 2. 4-5 tahun | 10 | 22,22% |
| 3. > 5 tahun | 25 | 55,56% |
| Total | 45 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2019

B. Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif dimaksudkan untuk variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penerapan sistem informasi akuntansi, motivasi, budaya organisasi dan kinerja individu. Berdasarkan hasil kuesioner, tabel *descriptive statistic* dapat dilihat pada Tabel V.3 sebagai berikut:

Tabel V.3**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Penerapan SIA | 45 | 44 | 60 | 52.84 | 5.628 |
| Motivasi | 45 | 26 | 40 | 34.40 | 2.840 |
| Budaya Organisasi | 45 | 20 | 30 | 26.49 | 2.990 |
| Kinerja Individu | 45 | 21 | 30 | 26.33 | 1.784 |
| Valid N (listwise) | 45 | | | | |

Sumber : Data Output SPSS, 2019

Berdasarkan tabel V.3 tersebut dapat dilihat nilai N adalah 45 artinya ada sebanyak 45 data yang dianalisis dalam penelitian ini, variabel penerapan sistem informasi akuntansi memiliki jawaban terendah dari responden dengan nilai 44, jawaban tertinggi dengan nilai 60 dan jawaban rata-rata sebesar 52,84 serta standar deviasi sebesar 5,628. Variabel motivasi memiliki jawaban terendah dari responden dengan nilai 26, jawaban tertinggi dengan nilai 40 dan jawaban rata-rata sebesar 34,40 serta standar deviasi sebesar 2,840. Variabel budaya organisasi memiliki jawaban terendah dari responden dengan nilai 20, jawaban tertinggi dengan nilai 30 dan jawaban rata-rata sebesar 26,49 serta standar deviasi sebesar 2,990. Variabel kinerja individu memiliki jawaban terendah dari responden dengan nilai 21, jawaban tertinggi 30 dan jawaban rata-rata sebesar 26,33 serta standar deviasi sebesar 1,784.

C. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2011:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang telah disebarkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada Tabel V.4 berikut ini :

Tabel V.4
Hasil Uji Validitas Data

| Variabel | Person Correlation | Kesimpulan |
|--------------------------------------|--------------------|------------|
| Penerapan Sistem Informasi Akuntansi | 0,730**-0,868** | Valid |
| Motivasi | 0,435**-0,880** | Valid |
| Budaya Organisasi | 0,750**-0,898** | Valid |
| Kinerja Individu | 0,343**-0,625** | Valid |

Sumber : **Data Output SPSS, 2019**

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang disajikan pada tabel V.4 di atas dapat dilihat bahwa skor masing-masing butir dan skor total (*pearson correlation*) menunjukkan seluruh kuesioner dinyatakan valid. Hal tersebut dikarenakan t -hitung $>$ t -tabel, adapun t -hitung adalah 0,3010 dapat dilihat pada t -tabel dengan rumus ($df=45-2$).

2. Uji Realibilitas

Pengujian ini dilakukan dengan Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $>0,60$ (Ghozali, 2011:48).

Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel V.5 sebagai berikut :

Tabel V.5
Hasil Uji Reanilitas Data

| Variabel | Jumlah Item | <i>Croanbach Alpha</i> | Kesimpulan |
|---|-------------|------------------------|------------|
| Kinerja Individu (Y) | 6 | 0,823 | Reliabel |
| Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X1) | 12 | 0,950 | Reliabel |
| Motivasi (X2) | 8 | 0,627 | Reliabel |
| Budaya Organisasi(X3) | 6 | 0,873 | Reliabel |

Sumber : **Data Output SPSS, 2019**

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang disajikan pada tabel V.5 diatas menunjukkan semua nilai koefisien *cronbach's alpha* signifikan diatas 0,60 sehingga instrument penelitian tersebut reliabel untuk digunakan.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013:160). Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah statistik non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Hasil uji normalitas terlihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov 0,489 dan signifikan pada 0,970 hal ini berarti data residual terdistribusi normal, dapat disajikan dalam Tabel V.6 sebagai berikut :

Tabel V.6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 45 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.32847536 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .073 |
| | Positive | .067 |
| | Negative | -.073 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .489 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .970 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Output SPSS, 2019

2. Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 19.0 yang dapat dilihat dari nilai Varians Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolonieritas harus menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan memiliki nilai VIF antara 1-10 dan nilai tolerance lebih dari 10% (0,1).

Cara yang umum digunakan untuk menunjukkan ada tidaknya multikolonieritas adalah jika nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 maka bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas. Hasil uji multikolonieritas dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel V.7 berikut :

Tabel V.7
Hasil Uji Multikolonieritas

| Variabel | Tolerance | VIF | Kesimpulan |
|--------------------------------------|------------------|------------|---------------------------------|
| Penerapan Sistem Informasi Akuntansi | 0,983 | 1,018 | Tidak Terjadi Multikolonieritas |
| Motivasi | 0,939 | 1,066 | Tidak Terjadi Multikolonieritas |
| Budaya Organisasi | 0,925 | 1,081 | Tidak Terjadi Multikolonieritas |

Sumber : Data Output SPSS, 2019

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas yang disajikan pada tabel V.7 di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi dan budaya organisasi bebas dari pengaruh multikolonieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heterokedastisitas digunakan uji glejser (Ghozali, 2013:139). Uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Hasil heterokedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel V.8 sebagai berikut :

Tabel V.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|--------------------------------------|------------|---------------------------|---|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | | | | | | |
| | (Constant) | 4.456 | 2.221 | | 2.006 | .051 |
| | Penerapan Sistem Informasi Akuntansi | -.023 | .021 | | -1.106 | .275 |
| | Motivasi | -.069 | .042 | | -1.626 | .112 |
| | Budaya Organisasi | .008 | .068 | | .111 | .912 |

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data Output SPSS, 2019

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas yang disajikan pada tabel V.8 di atas menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang signifikan mempengaruhi variabel dependen dengan nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05. Tabel tersebut menunjukkan bahwa gangguan variabel (*error*) dalam penelitian ini tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel-variabel bebasnya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

E. Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda (multiple linear regression) dengan SPSS. Analisa regresi linier berganda dapat dilakukan karena antara variabel x dan satu variabel Y terdapat hubungan kausal atau

fungsional. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X1), Motivasi (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Individu (Y). Analisis regresi linier berganda ini diolah menggunakan program SPSS versi 19.0. Hasil penelitian ini dapat dilihat pada Tabel V.9, sebagai berikut :

Tabel V.9
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.920 | 3.952 | | .992 | .327 |
| | Penerapan Sistem Informasi Akuntansi | .078 | .037 | .246 | 2.094 | .042 |
| | Motivasi | .259 | .075 | .413 | 3.440 | .001 |
| | Budaya Organisasi | .356 | .121 | .356 | 2.944 | .005 |

a. Dependent Variable: Kinerja Individu

Sumber : Data Output SPSS, 2019

Berdasarkan tabel V.9 diatas, maka di dapat persamaan regresi sebgai berikut :

$$Y = 3,920 + 0,078 X_1 + 0,259X_2 + 0,356X_3 +$$

Hasil dan pembahasan regresi linear diatas adalah :

- Nilai konstanta () sebesar 3,920 artinya, jika variabel independen yaitu Penerapan sistem informasi akuntansi, motivasi dan budaya organisasi bernilai 0 (nol) maka kinerja individu bernilai 3,920.
- Nilai koefisien regresi variable penerapan sistem informasi akuntansi bernilai 0,078 menunjukkan bahwa setiap peningkatan penerapan sistem informasi

akuntansi sebesar 1 maka kinerja individu akan meningkat sebesar 0,166 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

- c. Nilai koefisien regresi variable motivasi bernilai 0,259 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 maka kinerja individu akan meningkat sebesar 0,259 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- d. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi bernilai 0,356 menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 maka kinerja individu akan meningkat sebesar 0,356 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

F. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Hasil pengujian secara parsial variabel penerapan sistem informasi akuntansi (X_1), motivasi (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja individu (Y) ditunjukkan pada Tabel V.10 sebagai berikut ini :

Tabel V.10
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|--------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.920 | 3.952 | | .992 | .327 |
| | Penerapan Sistem Informasi Akuntansi | .078 | .037 | .246 | 2.094 | .042 |
| | Motivasi | .259 | .075 | .413 | 3.440 | .001 |
| | Budaya Organisasi | .356 | .121 | .356 | 2.944 | .005 |

a. Dependent Variable: Kinerja Individu

Sumber : Data Output SPSS, 2019

1) Pengujian Hipotesis 1 :**Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Terhadap Kinerja Individu Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam**

Berdasarkan hasil analisis pada tabel V.10, maka diperoleh hasil uji t yang diperlukan untuk menguji signifikansi variabel penerapan sistem informasi akuntansi (X_1) dengan nilai signifikannya sebesar $0,042 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu (Y), sehingga hipotesis dapat diterima.

2) Pengujian Hipotesis 2 :**Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Individu Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam**

Berdasarkan hasil analisis pada tabel V.10 diperoleh hasil uji t yang diperlukan untuk menguji signifikan variabel motivasi (X_2) dengan nilai signifikannya sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu (Y), sehingga hipotesis dapat diterima.

3) Pengujian Hipotesis 3 :**Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Individu Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam**

Berdasarkan hasil analisis pada tabel V.10 diperoleh hasil uji t yang diperlukan untuk menguji signifikan variabel budaya organisasi (X_3) dengan nilai signifikannya sebesar $0,005 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu (Y), sehingga hipotesis diterima.

b. Uji Simultan (F)

Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Individu

Hasil pengujian secara simultan variabel penerapan sistem informasi akuntansi (X_1), motivasi (X_2) dan budaya organisasi (X_3) kinerja individu (Y) ditunjukkan pada Tabel V.11 sebagai berikut :

Tabel V.11
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 2.312 | 3 | .771 | 1.288 | .000 ^a |
| | Residual | 24.533 | 41 | .598 | | |
| | Total | 26.846 | 44 | | | |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi

b. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data Output SPSS, 2019

Dari tabel Anova diperoleh nilai F sebesar 1.288 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Artinya, penerapan sistem informasi akuntansi (X_1), motivasi (X_2) dan budaya organisasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu (Y).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian untuk koefisien determinasi (R^2) disajikan pada Tabel V.12 sebagai berikut :

Tabel V.12

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .293 ^a | .886 | .019 | .77355 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi

Sumber : Data Output SPSS, 2019

Berdasarkan hasil pengujian untuk koefisien determinasi yang disajikan pada tabel V.12 di atas diketahui nilai koefisien determinasi dengan nilai *Rsquare* sebesar 0,886 artinya, pengaruh variabel penerapan sistem informasi akuntansi (X_1), motivasi (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja individu (Y) adalah sebesar 88,6%. Sedangkan sisanya 11,4% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak terdapat dalam model regresi ini.

G. Pembahasan dan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu dengan nilai signifikansi 0,042 maka hipotesis 1 diterima.

Hal ini dikarenakan bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam suatu organisasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja individu dalam organisasi tersebut. Setiap orang dituntut untuk selalu meningkatkan

kinerja. Hal ini mendorong setiap organisasi untuk menerapkan sistem informasi akuntansi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari agar mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas setiap individu.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Deni Novalia (2014) yang menyatakan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individu.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu dengan nilai signifikansi 0,001 maka hipotesis 2 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa termotivasi seseorang maka individual itu akan merasa ingin meningkatkan kinerjanya atau sebaliknya semakin rendah rasa motivasinya maka semakin rendah kinerja karyawannya. Motivasi dalam suatu perusahaan dapat dianggap sederhana, karena hubungan motivasi dan kinerja berbanding lurus. Artinya, bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi, karena pada dasarnya manusia mudah untuk termotivasi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Deni Novalia (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja individu.

c. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu dengan nilai signifikansi 0,005 maka hipotesis 3 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja individual, artinya budaya organisasi yang kuat akan membuat individual merasakan rasa nyaman yang diberikan oleh organisasi tersebut. Jika budaya organisasi yang dirasakan kuat, maka akan meningkatkan kinerja individu tersebut. Sebaliknya, jika budaya organisasi yang diberikan perusahaan tidak baik, maka kinerja individu tidak maksimal dan akan memberikan efek buruk terhadap perusahaan. Kita menyadari bahwa budaya organisasi sangat penting bagi pembentukan perilaku kerja baik oleh pimpinan maupun bawahan, sehingga tercipta budaya kerja yang saling berkesinambungan. Seperti kita tahu, budaya organisasi dipengaruhi oleh lingkungan tempatnya berada, karena organisasi adalah sebuah sistem yang terbuka, yang selalu beradaptasi dengan lingkungan agar dapat meraih tujuannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Putu Sukma Dewi (2017) dan Ryandita Oktavianto (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja individu.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.
4. Penerapan sistem informasi akuntansi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja individu.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Dengan keterbatasan dalam penelitian ini sebaiknya untuk penelitian-penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode wawancara agar mendapatkan data yang valid.
2. Bagi penelitian selanjutnya adalah diharapkan dapat memperluas sampel yang diteliti untuk membuktikan kembali variabel dalam penelitian ini.
3. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong dilakukannya penelitian-penelitian yang variabelnya selain dari penelitian yang sudah ada.

4. Bagi perusahaan sebaiknya menggunakan sistem informasi akuntansi dengan baik agar karyawan termotivasi dalam meningkatkan kinerja individu mereka. Dan memberikan budaya organisasi yang baik untuk perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Putri, Mahardika. (2015). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individu Bagian Akuntansi Pada SKPD di Lingkungan Pemerintahan Kota Bukittinggi. Skripsi. Pekanbaru. Skripsi Universitas Islam Riau
- Anggraini, Trisye Yeni, (2011). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan Retail di Surabaya. Skripsi. STIE Perbanas. Surabaya.
- Bodnar, G., & William, H. (2000). Sistem Informasi Akuntansi, Edisi Pertama, Penerjemah, Amir Abadi Jusup Dan Rudi M. Tambunan, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. UNDIP, Semarang.
- Gibson. (2003). Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses: Jakarta
- Hall, James A. (2001). Sistem Informasi Akuntansi, Edisi Pertama, Penerjemah, Amir Abadi Jusup, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2007). Organisasi dan Motivasi. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Indonesia, Bank. 2016. “Statistik BPR Konvensional”, Periode Februari.
- Indralesmana, Kadek Wahyu & I.G.N. Agung Suaryana. (2014). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individu pada Usaha Kecil dan Menengah di Nusa Penida. ISSN: 2302-8556 E-Jurnal: Akuntansi Universitas Udaya, No.8.1 (2014), hlm:14-26.
- Jogiyanto, Hartono. M. (2009). Metodologi Penelitian Bisnis : Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman. BPFE, Yogyakarta.
- Kasmir. (2014). Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lumbantoruan, Taeng. (2005). Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dengan Sistem Batch sebagai Pendukung Pengambilan Keputusan Manajemen pada PT. Capella Medan. Skripsi, Universitas Sumatera Utara, hlm: 1-2.
- Lubis, Diah Wahyu Ramadhani. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu. Skripsi. Sumatra Utara: Universitas Sumatra Utara.

Maulan, Tofan Hasan. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung. Skripsi.

Ma'rifah, Dewi. (2004). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur. Tesis. Surabaya: Universitas Airlangga.

Mangkunegara, A. P. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

----- (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Rosdakarya. Bandung.

Mulyadi. (2001). Alat Manajemen Kontemporer Untuk Pelipat Ganda Kinerja Keuangan Perusahaan, Balanced Scorecard. UGM : Salemba Empat.
(2002). Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat dan Rekayasa, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.

Novalia, Deni., (2012). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Perusahaan Ritel Di Kota Pekanbaru. Skripsi.

Purnomowati, E. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja dengan Variabel Moderator Komitmen pada Perusahaan Garmen di Surabaya. Majalah Ekonomi No 3, hlm: 5-6.

Robbins, Stephen P. Dan Timothy A Judge (2008). Perilaku Organisasi Edisi Ke-12 Jakarta. Salemba Empat.

Romney, Marshall B & Paul John Steinbart. (2011). Accounting Information System 9th Edn. (Diterjemahkan oleh Dewi Fitriyani dan Deny Arnos Kwary). Sistem Informasi Akuntansi Edisi 9, Salemba Empat, Jakarta.

Romney, M. B. & Steinbart. (2011). Accounting Information System. Buku I. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.

Shein, Edgar H. (1997). Organizational Culture and Leadership. San Fransisco: Jossey-Bass.

Simanjuntak, Payaman J. (2005). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta .

Simamora, Henry. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN, Yogyakarta.

Sugiyono, (2006). Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kesembilan, Alfabeta, Bandung.

- Sugianto, Frana, (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepimpinan Terhadap Kinerja karyawan, Skripsi, Universitas Pembangunan Nasional.
- Sutari, (2018). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu Pada Perusahaan Ritel Di Kuantan Singingi. Skripsi. Universitas Islam Riau. Pekanbaru.
- Susanto, Azhar, (2008). Sistem Informasi Akuntansi, Lingga Jaya. Bandung.
- Susanto, A.B., Gede Pram, Dkk.(2006). Strategi Organisasi. Yogyakarta : Amara Books.
- Statistik Perbankan Republik Indonesia.
- Undang-Undang RI No.7 tahun 1992 tentang Perbankan Indonesia.
- Undang-Undang RI No.10 tahun 1998 tentang Perbankan Indonesia.
- Winardi. (2001). Motivasi dan Permotivasi Dalam Manajemen. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wilkins, Joseph W., Michael J. Cerullo. et al. (1983). Accounting Information Systems: Essential Concepts and Applications. USA: John Wiley and Sons, Inc. 4th Edition.
- Warren, Carl, S., James M. Reeve, Philip E. Fress, (2008). Accounting, Pengantar Akuntansi, Edisi 21, Penerbit Salemba 4 Jakarta.
- Wirawan, Bima Satya.(2016). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Berbasis Teknologi Informasi, Kepercayaan, Kemampuan Teknik Personal, Dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Individual Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Badung. Skripsi Akuntansi Universitas Udayana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.
- Wuryaningrum, Ambra. (2007). Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Individu dengan Kepercayaan dan Kompleksitas Sistem sebagai Moderating Variabel. Skripsi. Universitas Brawijaya. Malang