

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bank Nagari adalah Bank Pembangunan Daerah milik pemerintah Provinsi Sumatera Barat, Bank Nagari resmi dikenal sebagai PT Bank Nagari, didirikan pada 12 Maret 1962, bank ini bertujuan mendukung pembangunan ekonomi daerah melalui penyediaan layanan keuangan bagi masyarakat dan sektor usaha. Berstatus sebagai Bank Devisa, Bank Nagari juga memiliki Unit Usaha Syariah dan telah membuka kantor cabang di luar Sumatera Barat, seperti di Jakarta, Bandung, dan Pekanbaru. Produk dan layanan yang ditawarkan mencakup simpanan, kredit, pembiayaan, serta layanan digital seperti mobile banking dan QRIS. Dengan visi menjadi bank daerah yang unggul dan dipercaya, Bank Nagari terus berupaya memperkuat peranannya dalam perekonomian lokal dan nasional. (media perbankan)

Sebagai bagian dari jaringan Bank Nagari yang tersebar di berbagai wilayah, Bank Nagari cabang Tapan yang berlokasi di Kecamatan Basa Ampek Balai Tapan, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat, memainkan peran penting dalam memberikan layanan perbankan yang lebih dekat dan responsif kepada masyarakat di daerah terdistribusi. sebagai pelaku usaha di bidang perbankan Bank Nagari cabang Tapan juga menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama terkait dengan kualitas pelayanan dan kepuasan nasabah. Beberapa masalah yang dihadapi antara lain gangguan pada layanan ATM, antrian panjang di teller, serta kesulitan dalam menghubungi

customer service pusat. Selain itu, promosi produk dan layanan perbankan syariah yang kurang maksimal juga menjadi kendala dalam menarik nasabah baru. (Sarmigi et al., 2023).

Menurut (Kurniawan & Wijayanti, 2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Candisari, Karanganyar, Kebumen.

Organisasi perlu mengevaluasi kinerja mereka untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan dalam mencapai tujuan mereka. Dengan melakukan evaluasi kinerja yang baik, organisasi dapat melakukan perubahan yang diperlukan untuk menjadi lebih kompetitif di pasar (Sulselprov, 2023). Menurut (Setyo Widodo & Yandi, 2022) kinerja merupakan suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya, menurut kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut (Luthfi Umamul Husna & Bangun Putra Prasetya, 2024) kinerja karyawan adalah sebuah kemampuan untuk mencapai sebuah persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika target pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang tepat dan tidak melampaui batas waktu yang sudah disediakan maka dari itu tujuannya akan sesuai dengan bentuk moral maupun etika di dalam perusahaan tersebut. Menurut (Hesti Widayanti, 2022) Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipastikan kinerja merupakan suatu hasil atau kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan dan sarana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan obsevasi yang telah peneliti lakukan melalui wawancara pada Bank Nagari cabang Tapan, terdapat beberapa masalah pada target karyawan dalam melakukan tugas mereka, hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja dari tahun 2020 sampai 2024 dapat dilihat pada tabel berikut :

tabel 1. 1
Target Karyawan Bank Nagari Cabang Tapan 2024

Tahun	Target	Pencapaian	Pertumbuhan (%)
2020	15.528.675.897	13.763.054.000	86%
2021	16.342.654.881	12.782.920.761	75%
2022	17.889.029.272	12.562.980.251	70%
2023	17.990.728.651	12.141.565.769	69%
2024	18.413.764.947	12.435.614.134	72%

Sumber : Bank Nagari Cabang Tapan

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan perbandingan antara target yang ditetapkan dan hasil pencapaian yang diperoleh karyawan Bank Nagari cabang Tapan selama kurun waktu 5 tahun, pencapaian karyawan tidak pernah mencapai 90% per tahunnya selama 5 tahun berturut-turut. Bahkan sejak tahun 2020 hinngga 2024, pencapaian mengalami penurunan. Pencapaian target karyawan Bank Nagari cabang Tapan dilakukan dilakukan dengan cara mencari nasabah dengan menawarkan 3 macam kredit yang ditawarkan oleh Bank Nagari itu sendiri. Ketiga macam kredit tersebut antaraa lain yaitu, kredit modal kerja, kredit investasi dan kredit konsumsi. Tetapi pada hasil di lapangan terlihat pada tabel di atas, bahwa karyawan belum dapat memenuhi target dari perusahaan dan justru menunjukkan trend penurunan sehingga dapat dikatakan Bank Nagari cabang Tapan memiliki masalah penurunan kinerja karyawan.

Selain masalah kinerja pada Bank Nagari cabang Tapan juga terdapat masalah yang lain yaitu, penurunan kinerja pada karyawan. Hal tersebut disinyalir terjadi karena kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawabnya terhadap tugas dan kewajibannya sebagai seorang karyawan. Pernyataan tersebut didasarkan pada data kehadiran karyawan pada 6 bulan tahun 2024 yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. 2
Absensi Karyawan Bank Nagari Cabang Tapan 2024

Bulan	Jumlah pegawai	keterangan					
		hadir tepat waktu	terlambat	alpha	Izin	sakit	Dinas luar
Januari	60	30	4	-	4	1	19
Februari	60	45	4	-	3	1	17
Maret	60	45	8	-	1	-	16
April	60	35	7	-	2	1	16
Mei	60	44	4	-	3		21
juni	60	45	2	-	2	2	21

Sumber : Bank Nagari cabang Tapan

Dari tabel di atas terlihat bahwa kinerja karyawan masih rencah, dari bulan januari sampai bulan juni tahun 2024 belum terlihat kehadiran karyawan yang tepat waktu mencapai 100%. Walaupun alasan ketidak hadiran tersebut berbeda-beda, hal ini akan berdampak pada pelaksanaan tugas dan tanggungjawab karyawan, seperti penyelesaian pekerjaan sering tertunda, hasil kerja mereka tidak maksimal yang berdampak pada kinerja pegawai Bank Nagari cabang Tapan mengharapkan agar para karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab secara profesional agar tujuan organisasi dapat tercapai. Namun harapan tersebut tidak diikuti dengan baik oleh semua karyawan, dari hasil tabel diatas, ada banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Siagian dalam penelitian (Arisanti et al., 2020) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang termasuk adalah gaji,

lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja. Sedangkan menurut Yunanto dalam penelitian (Arisanti et al., 2021) Faktor internal dan eksternal juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor internal termasuk gaya kepemimpinan, kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, kepuasan kerja, dan juga motivasi kerja. Sedangkan faktor eksternal termasuk lingkungan kerja dan situasi kerja. Secara bersama-sama kualitas pelayanan dan disiplin kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan pasien.

Oleh karena itu kinerja karyawan sangat penting dalam suatu organisasi atau suatu usaha karena berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan, efisiensi operasional dan inovasi produk. Menurut (Hadi, et al. 2021) dalam penelitian (Nona Ratu Syifa Putri et al., 2023) Kinerja yang berkualitas dihasilkan dari pemahaman yang baik terhadap budaya kerja para karyawan atau pegawai yang terjadi dalam rutinitasnya, sehingga para pekerja atau karyawan dapat berkembang lebih profesional.

Salah satu strategi yang dapat diterapkan oleh perusahaan adalah penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM) yang efektif. SIAM dapat membantu manajemen mengidentifikasi suatu masalah, menyelesaikan masalah, dan mengevaluasi kinerja. Hasil dari penelitian (M. Luthfan Hidayat & Siti Mudawanah, 2024) yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap pengukuran kinerja karyawan. Total quality management secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Dan Kedisiplinan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) adalah pengumpul dan penyimpan data dari semua aktivitas dan transaksi perusahaan, proses data menjadi informasi yang berguna, manajemen data-data, dan kontrol data perusahaan. Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu yaitu dengan adanya variabel intervening pada pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, balanced scorcard dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Informasi sangat berguna bagi instansi sebagai perencanaan, kontrol, dan pengambilan keputusan. Terkhusus Informasi akuntansi yang menjadi bagian terpenting dari seluruh informasi yang diperlukan oleh instansi, sebabberhubungan dengan keuangan yang akan disajikan dalam laporan keuangan dan digunakan oleh pihak internal instansi. Informasi akuntansi berkualitas dihasilkan dari sistem informasi yang berkualitas, informasi akuntansi manajemen berkualitas mencerminkan sejauh mana informasi tersebut secara efektif dapat dipahami dan digunakan. Informasi akuntansi manajemen yang tidak berkualitas dapat menyesatkan para pemakai informasi dan menimbulkan kesalahan. Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan suatu sistem yang efektif dalam menyediakan informasi yang bermanfaat dalam memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi dari berbagai aktivitas yang biasa dilakukan dan sebagai suatu kontrol organisasi. (Mauliddiyah, 2021)

Menurut (Luther, 2020) Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) mempunyai tiga tujuan utama yaitu menyediakan informasi yang digunakan dalam perhitungan biaya jasa, produk dan lainnya serta informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan termasuk perencanaan dan pengendalian, sehingga adanya SIAM diharapkan mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan dari penelitian-penelitian di atas menunjukkan bahwa penerapan Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan oleh karena itu diperlukan untuk menerapkan sistem informasi akuntansi yang efektif untuk mencapai kinerja karyawan yang efektif.

Selain itu pengukuran kinerja karyawan yang komprehensif dapat dilakukan melalui pendekatan balanced scorecard (BSC). Balanced scorecard merupakan konsep pengukuran yang dikembangkan oleh Kaplan (1992), yang kemudian dikembangkan kembali oleh Norton (1996). Balanced scorecard digunakan untuk mengukur kinerja eksekutif yang sudah tidak memadai lagi. Balanced scorecard menunjukkan korespondensi antara tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang. Balanced scorecard semakin dikenal karena telah terintegrasi ke dalam berbagai macam strategi bisnis yang dibuktikan dengan perkembangan relatif perusahaan. Sistem balanced scorecard adalah solusi yang menarik di era perubahan yang konstan, karena sistem secara keseluruhan memiliki empat perspektif yaitu perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal, dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Balanced scorecard (BSC) merupakan suatu sistem manajemen kinerja strategis yang dapat membantu organisasi, untuk mengukur kinerja dari berbagai perspektif. BSC tidak hanya fokus pada aspek keuangan tetapi juga mempertimbangkan perspektif pelanggan, internal bisnis, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Dengan menggunakan BSC, perusahaan dapat menyelaraskan strategi dengan operasional, meningkatkan komunikasi dan mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan.

Hasil penelitian dari (Ruli & Kristanto, 2021) menyatakan bahwa penerapan balanced scorecard sebagai pengukuran produktivitas karyawan costumer service di Lsrisa Aesthatic center berpengaruh positif, dapat buktikan dengan adanya peningkatan pendapatan dari customer service MVG pada tahun 2019 sebesar Rp. 2.201.831.000.

Hasil penelitian dari (Budiyo, 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial pengukuran balanced scorecard dari perspektif keuangan, pelanggan, proses bisnis, dan pembelajaran, dapat disimpulkan bahwa balanced scorecard berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan perspektif yang telah disebutkan.

Dalam penelitian (Siburian, 2023) menunjukkan bahwa Kinerja karyawan Badan Pemeriksa Keuangan dikatakan cukup baik dengan menggunakan Balance Scorecard yang ditunjukkan dengan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, dilihat dari retensi karyawan, Badan Pemeriksa Keuangan mampu mempertahankan karyawannya sehingga jumlah karyawan yang keluar relatif sedikit.

Menurut (Mekari, 2023) dalam penelitian (Nora Naibaho et al., 2024) Dengan menggunakan BSC, perusahaan dapat menciptakan kinerja yang lebih kompetitif di pasar dengan memahami dan mengoptimalkan berbagai aspek kinerja yang penting, seperti kepuasan pelanggan dan inovasi produk.

Menurut (Pusdika, 2020) menyatakan bahwa penerapan balanced scorecard berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sesuai dengan teori yang telah dikembangkan oleh Kaplan dan Norton.

Namun, meskipun telah menerapkan SIAM dan BSC, beberapa perusahaan masih menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor internal seperti disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas dan efisiensi kerja. Bank Nagari cabang Tapan sebagai salah satu pelaku usaha dalam sektor perbankan juga menghadapi tantangan dalam mengelola kinerja karyawan secara optimal. Meskipun bisnis ini cukup dikenal dan memiliki pasar yang potensial, efisiensi kinerja karyawan masih menjadi perhatian utama. Menurut Mangkunegara dalam kutipan (Wijaya & Laily, 2021) menyatakan bahwa kinerja dijelaskan sebagai pencapaian hasil kerja karyawan selama ia bekerja dengan kualitas kerja yang baik

Di sisi lain, faktor disiplin kerja turut menjadi peran penting dalam menunjang kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan perasaan taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku di tempat kerja yang dianggap sebagai nilai-nilai kepercayaan pertanggungjawaban dari diri seorang karyawan, seperti tugas-tugas di kantor, dan kehadiran karyawan di jam yang telah ditetapkan oleh kantor tersebut. Jika sikap disiplin karyawan makin tinggi maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat, sehingga karyawan bekerja dengan ikhlas dan dalam suasana hati yang baik.

Menurut (Siswanto, 2023) disiplin dalam suatu industri bertujuan agar setiap karyawan menaati segala peraturan yang ada dalam suatu perusahaan dan melakukan pekerjaan serta pelayanan semaksimal mungkin kepada pihak-pihak tertentu yang berkepentingan dalam perusahaan yang diberikan.

Dalam penelitian (Richard Frimpong Oppong & Ian Wooton, 2020) menunjukkan bahwa t_{hitung} (2.255) t_{tabel} (1.685) dan nilai signifikansinya

sebesar $0.030 \pm 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keduanya ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari (Esthi & Savhira, 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai t sebesar 2.159 dan nilai t tabel sebesar 1.994 maka H_0 ditolak, dimana t hitung lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,034 lebih kecil 0,05 maka dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian (Stephen Martin & Bob Feinberg, 2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja di dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten serdang bedagai secara deskriptif berada pada klarifikasi tinggi atau dapat kinerja yang baik, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan medis.

Namun, meskipun faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja, tidak jarang hasilnya dipengaruhi oleh motivasi kerja yang berperan sebagai variabel intervening. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung lebih produktif, loyal, dan inovatif.

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan.

Hasil dari penelitian (Fitriyani et al., 2024) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Dalam penelitian (Basyid, 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang nyata dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier sederhana mengungkapkan bahwa peningkatan motivasi kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di KSP Mandiri Sejahtera.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, balanced scorecard dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening Bank Nagari Cabang Tapan.**

1.2 Identifikasi masalah

Dari latar belakang masalah diatas dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Belum optimalnya pemanfaatan sistem informasi akuntansi manajemen dalam mendukung pengambilan keputusan operasional dan strategi.
2. Kualitas sistem informasi akuntansi manajemen yang belum sepenuhnya akurat, relevan, tepat waktu dan dapat diandalkan oleh manajer lini di Bank Nagari cabang Tapan.
3. Kurangnya integritas sistem informasi manajemen dengan proses evaluasi kinerja individu dan unit kerja.

4. Kurangnya pemahaman karyawan terhadap manfaat dan fungsi sistem informasi akuntansi manajemen dalam mendukung efisiensi kerja.
5. Balanced scorecard belum digunakan secara menyeluruh sebagai alat pengukuran kinerja berbasis perspektif keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, dan pembelajaran serta pertumbuhan
6. Evaluasi kinerja di Bank Nagari cabang Tapan masih terlalu berorientasi pada target keuangan tanpa memperhatikan indikator non-keuangan.
7. Kurangnya keterlibatan manajemen dalam menerapkan prinsip-prinsip akuntansi manajemen berbasis balanced scorecard sebagai alat pemantauan kinerja.
8. Disiplin kerja karyawan yang tidak konsisten berdampak terhadap pencapaian target kinerja dan efektivitas biaya operasional
9. Belum adanya sistem pengendalian manajemen berbasis akuntansi yang tepat memantau kedisiplinan dan produktivitas kerja secara real-time.
10. Motivasi kerja karyawan belum difungsikan sebagai penghubung penting antara sistem informasi akuntansi, kebijakan disiplin dan pencapaian kinerja.
11. Tidak optimalnya penggunaan informasi akuntansi manajemen sebagai dasar pemberian insentif atau penghargaan yang mendorong motivasi karyawan.
12. Kurangnya pelatihan atau sosialisasi kepada karyawan mengenai penggunaan sistem informasi manajemen untuk peningkatan efisiensi kerja.
13. Masih rendahnya kualitas laporan internal berbasis akuntansi manajemen yang digunakan untuk perencanaan dan pengendalian kegiatan cabang.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas agar penelitian ini lebih fokus dan terarah maka penulis perlu membatasi masalah dalam penelitian ini yaitu variabel bebas sistem informasi akuntansi manajemen (X1), balanced scorecard (X2), disiplin kerja (X3), variabel terikat kinerja karyawan (Y) dan variabel intervening adalah motivasi kerja (Z) pada Bank Nagari cabang Tapan

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kualitas sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Bank Nagari cabang Tapan?
2. Bagaimanakah balanced scorecard berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Bank Nagari cabang Tapan ?
3. Bagaimanakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Bank Nagari cabang Tapan ?
4. Bagaimanakah kualitas sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank nagari cabang Tapan ?
5. Bagaimanakah balanced scorecard berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank angari cabang Tapan ?
6. Bagaimanakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari cabang Tapan ?

7. Bagaimanakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari cabang Tapan ?
8. Bagaimanakah kualitas sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Bank Nagari cabang Tapan?
9. Bagaimanakah balanced scorecard berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Bank Nagari cabang Tapan?
10. Bagaimanakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Bank Nagari cabang Tapan?

1.5 Tujuan penelitian dan manfaat penelitian

1.5.1 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen terhadap motivasi kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh balanced scorecard terhadap motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari cabang Tapan.
5. Untuk mengetahui pengaruh balanced scorecard terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari cabang Tapan.

6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari cabang Tapan.
7. Untuk mngnertahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari cabang Tapan.
8. Untuk mngnertahui pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Bank Nagari cabang Tapan.
9. Untuk mngnertahui pengaruh balanced scorecard terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Bank Nagari cabang Tapan.
10. Untuk mngnertahui pengarug disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Bank Nagari cabang Tapan.

1.5.2 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi:

1. Bagi Bank Nagari cabang Tapan : hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dari sumbangan pemikiran bagi pemimpin Bank Nagari cabang Tapan.
2. Bagi univeritas : hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa.
3. Bagi peneliti selanjutnya: hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti dimasa yang akan datang, yang teetarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.

