

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Kuisisioner penelitian dikirimkan kepada karyawan lembaga keuangan syariah melalui BMT tempatnya bekerja. BMT yang terpilih sebanyak 20 BMT yang tersebar di seputaran Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kuisisioner yang disampaikan untuk tiap BMT rata-rata 6 eksemplar, sehingga jumlah keseluruhan yang dikirim 120 eksemplar. Pengiriman dilakukan sejak tanggal 18 Desember 2014 dan diharapkan kembali sebelum batas tanggal 25 Januari 2015. Kuisisioner yang kembali sampai batas waktu yang ditentukan adalah sebanyak 40 eksemplar. Terdapat 7 kuisisioner yang tidak diisi secara lengkap sehingga hanya 33 kuisisioner yang dapat diolah.

**Tabel 4.1**

#### RINCIAN PENGIRIMAN DAN PENGEMBALIAN KUESIONER

Kuesioner disebar	120	100%
Kuesioner tidak kembali	80	66,67%
Kuesioner yang tidak dapat digunakan/tidak diisi lengkap	7	5,83%
Kuesioner diolah	33	27,50%

Sumber: data primer, 2015

## B. Deskripsi sample penelitian

Sample yang digunakan dalam penelitian ini dipilih secara tidak acak atau non probability sampling dengan metode purposive sampling dengan kriteria yang telah ditentukan. Gambaran umum mengenai profil responden menunjukkan terdapat 12 orang laki-laki (36,36%) dan 21 orang perempuan (63,64%). Mayoritas responden berpendidikan strata satu sebanyak 28 orang (84,85%) dengan usia terbanyak antara 31 s/d 35 tahun (48,49%). Deskripsi samle penelitian disimpulkan dalam tabel 4.1

**Tabel 4.2**

**Sample Penelitian**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persen (%)</b>
Jenis Kelamin		
Laki-laki	12	36,36
Perempuan	26	63,64
Usia (tahun)		
25 - 30 tahun	7	21,21
31 - 35 tahun	16	48,49
36 - 40 tahun	8	24,24
41 - 45 tahun	2	6,06
Pendidikan		
D3	5	15,15
S1	28	84,85
Lama Bekerja		
3 - 10 tahun	29	87,88
11 - 18 tahun	4	12,12

Sumber: data primer, 2015

### C. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum, dan minimum. Gambaran analisis statistik deskriptif keseluruhan variabel disajikan dalam 4.3.

**Tabel 4.3**  
**Statistik Deskriptif**

	Mean	Std. Deviation	N
Kepemimpinan	27,61	3,691	33
Penghargaan finansial	19,21	3,525	33
Komitmen Organisasi	20,09	3,195	33
SPA	25,09	5,393	33
Kinerja	21,42	5,038	33
Valid N (listwise)			33

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2015

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah sample penelitian berjumlah 33 orang responden. Variabel kepemimpinan menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 27,61 dengan standar deviasi 3,691. Variabel penghargaan finansial memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 19,21 dengan standar deviasi 3,525. Berarti penghargaan finansial dalam penelitian ini termasuk kategori tinggi. Hasil pada variabel komitmen organisasi menunjukkan mean sebesar 20,09 dengan standar deviasi 3,195 juga menunjukkan kategori tinggi.

Variabel Sistem pengendalian Akuntansi (SPA) memiliki nilai mean 25,09 dengan standar deviasi 5,395 artinya Sistem pengendalian akuntansi dalam

penelitian ini termasuk kategori tinggi. Begitu juga dengan variabel kinerja menunjukkan nilai mean 21,42 dengan standar deviasi 5,038 yang juga menunjukkan kategori tinggi.

#### D. Uji Kualitas Instrumen dan Data

##### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas setiap butir pertanyaan menggunakan analisis item, yang mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor per butir. Suatu instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasi antar butir/item tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas dengan tingkat kesalahan (*alpha*) 0,05 dan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure Of Sampling Adequacy* (KMO MSA) harus > 0,50 (Sugiyono, 2008). Pada tabel 4.4 berikut dapat ditampilkan hasil uji validitas dari tiap-tiap butir pertanyaan pada masing-masing variabel dalam kuesioner.

**Tabel 4.4**

**Hasil Uji Validitas**

No	Nama Variabel	No Indikator	Koefisiensi Korelasi	Keterangan	KMO
1	Kepemimpinan (KP)	KP1	0,865	VALID	0,826
		KP2	0,836	VALID	
		KP3	0,701	VALID	
		KP4	0,801	VALID	
		KP5	0,865	VALID	
		KP6	0,862	VALID	

		KP7	0,844	VALID	
2	Penghargaan Finansial (PF)	PF1	0,836	VALID	0,772
		PF2	0,636	VALID	
		PF3	0,723	VALID	
		PF4	0,745	VALID	
		PF5	0,760	VALID	
3	Komitmen Organisasi (KO)	KO1	0,729	VALID	0,817
		KO2	0,808	VALID	
		KO3	0,568	VALID	
		KO4	0,670	VALID	
		KO5	0,816	VALID	
4	Sistem Pengendalian Akuntansi (SPA)	SPA1	0,455	VALID	0,791
		SPA2	0,754	VALID	
		SPA3	0,720	VALID	
		SPA4	0,639	VALID	
		SPA5	0,723	VALID	
		SPA6	0,740	VALID	
		SPA7	0,693	VALID	
5	Kinerja (KJ)	KJ1	0,848	VALID	0,896
		KJ2	0,775	VALID	
		KJ3	0,817	VALID	
		KJ4	0,789	VALID	
		KJ5	0,840	VALID	

		KJ6	0,730	VALID	
--	--	-----	-------	-------	--

Sumber: Uji Validitas. 2015

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, seluruh koefisien korelasi butir pertanyaan pada masing-masing variabel yang diteliti telah berada di atas 0,3 sehingga butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan valid dan layak digunakan untuk seluruh responden yang telah ditargetkan.

## 2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2006) menyatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dengan melihat koefisien (*cronbach's alpha*). Nilai reliabilitas dilihat dari *cronbach's alpha* masing-masing instrumen penelitian ( $\geq 0,60$  dianggap reliabel) seperti yang dikemukakan oleh Nunally (1968). Paparan hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.5.

**Tabel 4.5**

### Uji Reliabilitas

No	Nama Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan (KP)	7	0,839	Reliabel
2	Penghargaan Finansial	5	0,904	Reliabel

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.27928173
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.099
	Negative	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		.744
Asymp. Sig. (2-tailed)		.638

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Uji Normalitas, 2015

Hasil uji normalitas yang terdapat pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa keseluruhan nilai *Kolmogorov-Smirnov Test* Asymp. Sig. (2-tailed) adalah  $> 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam regresi terpenuhi. Pengujian dikatakan terdistribusi normal dilihat dari nilai signifikansinya sebesar  $0,638 > \alpha 0,05$ . Hasil ini dapat disimpulkan bahwa regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menganalisa korelasi antar variabel independen pada nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation*

diantara -2 sampai +2 maka tidak terjadi autokorelasi. Hasil uji autokorelasi terdapat pada tabel 4.8 berikut:

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.759 <sup>a</sup>	.576	.516	3.506	1.672

a. Predictors: (Constant), total sist.pengendalian akuntansi, total kepemimpinan, total komitmen organisasi, total penghargaan finansial

b. Dependent Variable: total kinerja

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,672. Hal ini berarti bahwa nilai Durbin –Watson terletak diantara -2 sampai +2 yang berarti tidak terdapat autokorelasi diantara variabel dependen dan independen.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah data mempunyai varian yang sama (homogenity). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan menggunakan uji Glejser. Ringkasan hasil uji Heteroskedastisitas ditunjukkan tabel 4.9 berikut:

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<b>Variabel Bebas</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan	0,274	Tidak Heteroskedastisitas
Penghargaan Finansial	0,433	Tidak Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,262	Tidak Heteroskedastisitas
Sistem pengendalian Akuntansi	0,671	Tidak Heteroskedastisitas
Kinerja	0,210	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber: Uji Heteroskedastisitas, 2015

**F. Hasil Penelitian**

**1. Uji Regresi Berganda (Multiple Regression)**

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis guna mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, penghargaan finansial, komitmen organisasi, dan Sistem pengendalian Akuntansi (SPA) terhadap kinerja. Analisis ini sioah dengan bantuan program SPSS v16. Pengujian variabelnya adalah seperti pada tabel 4.10.

**Tabel 4.10**

**Hasil Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.397	5.964		.905	.373
	total kepemimpinan	.014	.324	.010	.044	.965
	total penghargaan finansial	-.056	.355	-.039	-.157	.876
	total komitmen organisasi	-.039	.222	-.025	-.177	.860
	total sist.pengendalian akuntansi	.697	.127	.747	5.474	.000

a. Dependent Variable: total kinerja

Sumber: Uji Regresi Linear Berganda,2015

Hasil analisis regresi linear berganda tersebut dimasukkan ke dalam persamaan menjadi:

$$Y = 5,397 + 0,014 X_1 - 0,056 X_2 - 0,039 X_3 + 0,697 X_4$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja

X<sub>1</sub> = Variabel Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Variabel Penghargaan Finansial

X<sub>3</sub> = Variabel Komitmen Organisasi

X<sub>4</sub> = Variabel Sist. Pengendalian Akuntansi

## 2. Uji Koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Uji koefisien determinasi yaitu untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen.

**Tabel 4.11**

### Hasil Uji Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 <sup>a</sup>	.576	.516	3.506

a. Predictors: (Constant), total sist.pengendalian akuntansi, total kepemimpinan, total komitmen organisasi, total penghargaan finansial

b. Dependent Variable: total kinerja

Koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) yang terlihat pada 4.11 mengindikasikan kemampuan persamaan regresi berganda untuk menunjukkan tingkat penjelasan model terhadap variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) adalah 0,516 atau 51,6%.

Hal ini berarti keempat variabel independen, yaitu variabel kepemimpinan, penghargaan finansial, komitmen organisasi, dan sistem pengendalian akuntansi, mampu menjelaskan perubahan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 51,6% sedangkan sisanya (48,4%) dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### 3. Uji Nilai t

Uji nilai t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian ini menggunakan alat analisis regresi linear berhanda yang terdapat pada tabel 4.10

#### a. Uji hipotesis 1

Hipotesis pertama adalah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.10, nilai koefisien regresi untuk kepemimpinan adalah 0,014. Variabel kepemimpinan memiliki t-hitung sebesar 0,044 dan nilai signifikansi 0,965 yang berarti nilai signifikansi  $t > 0,05$ . Kesimpulan dari hasil tersebut adalah variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama ditolak

#### b. Uji Hipotesis 2

Hipotesis kedua adalah penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel penghargaan finansial yaitu -0,056. Variabel Penghargaan finansial memiliki t-hitung sebesar -0,157 dan nilai signifikansi sebesar 0,876 yang artinya nilai signifikansi  $t > 0,05$ . Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jadi hipotesis

c. Uji Hipotesis 3

Hipotesis ketiga adalah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi sebesar -0,039 dengan t-hitung -0,177 dan nilai signifikansi 0,860 yang artinya nilai signifikansi  $t > 0,05$ . dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis ditolak

d. Uji hipotesis 4

Hipotesis keempat adalah Sistem Pengendalian Akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Sistem Pengendalian Akuntansi sebesar 0,697 dengan t-hitung sebesar 5,474 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya signifikansi  $t < 0,05$ . Dapat disimpulkan variabel Sistem pengendalian Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis keempat diterima.

#### 4. Uji Nilai F

Uji nilai F berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan nilai signifikansi. Hasil uji nilai F di tunjukkan pada tabel 4.12 berikut:

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467.943	4	116.986	9.519	.000 <sup>a</sup>
	Residual	344.118	28	12.290		
	Total	812.061	32			

a. Predictors: (Constant), total sist.pengendalian akuntansi, total kepemimpinan, total komitmen organisasi, total penghargaan finansial

b. Dependent Variable: total kinerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F-hitung adalah 9,519 dengan probabilitas tingkat kesalahan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikasi yang telah ditentukan 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan, variabel penghargaan finansial, variabel komitmen organisasi, dan variabel sistem pengendalian akuntansi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

## **G. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan.**

Hipotesis pertama ditolak, yaitu kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak dapat mendukung hasil penelitian Sukmawati (2008), Cahya (2007) dan Rivadi (2011) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan dengan kepemimpinan yang tidak terlalu baik pun dapat memiliki karyawan dengan kinerja yang baik.

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin pada pengikutnya dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang baik dapat memengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan namun tidak berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis kedua ditolak, yaitu penghargaan finansial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Sukmawati (2008), Mustapha (2013), dan Widodo (2004) yang menyatakan bahwa Penghargaan Finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2012) yang menyatakan bahwa Penghargaan Finansial tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini mungkin dipengaruhi oleh responden yang diteliti adalah karyawan tingkat menengah. Yang dalam bekerja tidak semata-mata terpacu oleh penghargaan finansial melainkan penghargaan non finansial yang mana dalam hal ini dapat menentukan jenjang karir

mereka lebih lanjut. Karena pada umumnya kompensasi finansial yang diterima para responden sudah sesuai bahkan melebihi dari yang diharapkan.

### **3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.**

Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga ditolak. Penelitian ini tidak berhasil mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putri (2011) dan Trisnaningsih (2001) yang mengemukakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan hal ini dapat diindikasikan bahwa karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggipun dapat menunjukkan kinerja yang baik. Bisa saja dipengaruhi oleh lamanya bekerja di perusahaan tempat mereka bekerja. Sehingga dalam menjalankan pekerjaannya para karyawan hanya mengikuti aturan dan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka sebagai wujud sikap profesionalitas kerja tanpa adanya komitmen organisasi yang kuat.

### **4. Pengaruh Sistem Pengendalian Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hipotesis keempat diterima karena hasil penelitian menyatakan bahwa sistem pengendalian akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Fitri (2011) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian akuntansi berpengaruh terhadap kinerja.

Hal ini dapat mengindikasikan bahwa sistem pengendalian akuntansi yang bagus bila diterapkan dalam suatu perusahaan dapat berpengaruh bahkan meningkatkan kinerja karyawan. Penggunaan Sistem pengendalian akuntansi dapat memungkinkan karyawan terutama manajer untuk mengambil keputusan sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan.