

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, PERSEPSI LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PERSEPSI PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI KERJA, DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI

(Studi Empiris Pada Baitul Maal Wat Tamwil Kabupaten dan Kota Tegal)

Ratna Tri Wulandari

Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Emile Satia Darma

Dosen Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRACT

The research aims to analyze the influence of Islamic Work Ethics, Perception of Educational Background, Perception of Work Experience, Work Motivation, Competition Work, and Internal Control System toward Accounting Employee Performance (Empirical study on Baitul Maal wat Tamwil in Kabupaten and Kota Tegal). This sample in the study amounted 43 respondents consisting of employees of the accounting department on Baitul Maal wat Tamwil in Kabupaten and Kota Tegal. The sampling is done by purposive sampling method. Data obtained using a questionnaire distributed directly to employees of the accounting department on Baitul Maal wat Tamwil in Kabupaten and Kota Tegal. Data analysis in this study using a multiple regression test using SPSS 15.

Based on the analysis that has been done shows that the Work Ethic of Islam, Perception of Educational Background, Perception of Work Experience, and Motivation does not affect the performance of employees of the accounting department on Baitul Maal wat Tamwil in Kabupaten and Kota Tegal. But the Competition Work, and Internal Control System has a significant positive effect the performance of employees of the accounting department on Baitul Maal wat Tamwil in Kabupaten and Kota Tegal.

Key words : Islamic Work Ethics, Perception of Educational Background, Perception of Work Experience, Work Motivation, Competition Work, and Internal Control System.

A. Latar Belakang Masalah

Setiap masyarakat yang akan menyimpan uang di sebuah lembaga keuangan apapun, pasti ingin dirinya diyakinkan bahwa uang yang dia simpan di suatu lembaga keuangan tersebut akan aman dari resiko apapun dan setiap saat dapat mengambil uangnya kembali. Sehingga diharapkan suatu lembaga keuangan harus mampu mengelola uang masyarakat dengan kredibel serta dapat dipercaya oleh masyarakat. Koperasi simpan pinjam dengan menggunakan metode syariah yang disebut Baitul Maal wat Tamwil (BMT) dapat menjadi sebuah pilihan bagi masyarakat terutama masyarakat kelas menengah atau kalangan mikro untuk menyimpan dana maupun melakukan peminjaman dana. BMT merupakan salah satu lembaga keuangan syariah nonperbankan yang bersifat informal, dimana lembaga keuangan ini didirikan oleh Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) yang berbeda dengan lembaga keuangan perbankan dan lembaga keuangan lainnya. Lahirnya lembaga keuangan syariah termasuk BMT, sesungguhnya dilatarbelakangi oleh pelarangan riba secara tegas dalam Al Qur'an.

Agar suatu lembaga keuangan seperti BMT dapat berjalan dan berkembang dengan baik, dari segi pengelolaan serta *performance*, maka diperlukan manajemen yang baik serta karyawan yang baik pula. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang

sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu perusahaan. Dalam hal ini, kinerja karyawan bagian akuntansi menjadi salah satu pertimbangannya. Tidak berbeda dengan lembaga keuangan syariah lainnya, BMT juga memerlukan karyawan bagian akuntansi yang handal dalam menjalankannya.

Dalam Permenekop dan UKM No. 35.2/PER/M.KUKM/X/2007 tentang Pedoman Standar Operasional Manajemen Koperasi Jasa Keuangan Syariah dan Unit Jasa Keuangan Syariah Koperasi pasal 10 yang mensyaratkan kepada Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS) untuk melakukan pencatatan baik dana, kas hingga standar akuntansi yang juga diatur dalam PSAK No. 27 tentang akuntansi perkoperasian. Untuk itu perlu adanya bagian akuntansi dalam sebuah organisasi keuangan, termasuk juga didalamnya BMT. Karyawan bagian akuntansi inilah yang nantinya membantu manajemen BMT untuk melakukan pencatatan dan penyusunan laporan keuangan.

Setiap perusahaan selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusia dengan cara-cara profesional untuk meningkatkan kinerja karyawan. SDM yang dibutuhkan dalam suatu lembaga keuangan syariah tentunya mereka yang memiliki pemahaman terhadap syariah yang baik. Apabila SDM tidak mendukung, maka perusahaan atau lembaga tidak dapat bersaing. Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka hadirnya karyawan yang memiliki etika kerja Islam, persepsi latar belakang pendidikan, persepsi pengalaman kerja, motivasi kerja, kompetensi kerja, dan sistem pengendalian intern sangat diperlukan.

Penelitian ini merupakan kompilasi dari beberapa penelitian terdahulu, seperti Widyaningtyas (2015), Efendi (2006), Zakki (2015), Fajri (2015), dan Prayudha (2014). Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah kompilasi beberapa variabel independen dari beberapa penelitian diatas, yaitu variabel etika kerja Islam, persepsi latar belakang pendidikan, persepsi pengalaman kerja, motivasi kerja, kompetensi kerja, dan sistem pengendalian intern dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Selain itu, tahun penelitian dan objek penelitian juga berbeda, dimana penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2015 dengan objek penelitian berupa Lembaga BMT yang ada di Kabupaten dan Kota Tegal. Berdasarkan persepsi latar belakang tersebut, maka judul peneliti ini adalah : **“PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, PERSEPSI LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PERSEPSI PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI KERJA, DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI (Studi Empiris Pada Baitul Maal Wat Tamwil Kabupaten dan Kota Tegal)”**.

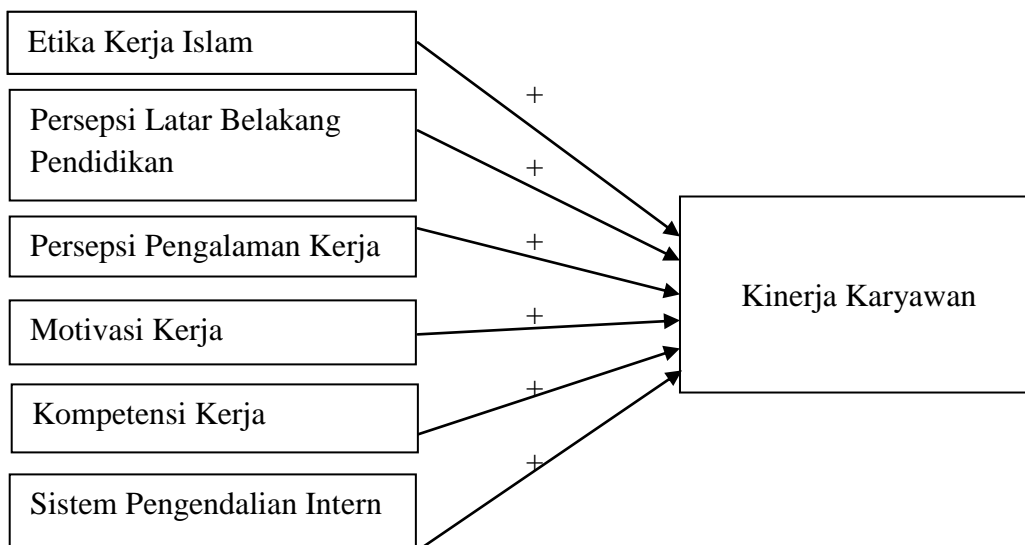
B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah persepsi latar belakang pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah persepsi pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah sistem pengendalian intern berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Model Penelitian



D. Metode Penelitian

1. Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini mengambil lokasi pada Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Kabupaten dan Kota Tegal. Sedangkan subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi yang bekerja pada Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Kabupaten dan Kota Tegal.

2. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini berupa etika kerja Islam, persepsi latar belakang pendidikan, persepsi pengalaman kerja, motivasi kerja, kompetensi kerja, dan sistem pengendalian intern yang di dapat langsung dari sumbernya yaitu karyawan bagian akuntansi dari Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Kabupaten dan Kota Tegal, dengan cara membagikan pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan keterangan atau jawaban pada kuisisioner tersebut yang diukur menggunakan skala likert.

3. Pengukuran Variabel

a. Variabel Independen

Kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan hasil pencapaian dari pekerjaan yang telah dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan. Pengukuran variabel ini menggunakan kuisisioner yang telah dimodifikasi dari kuisisioner dalam penelitian Nurjanah (2014).

b. Variabel Dependen

Variabel etika kerja Islam (X_1) menggunakan kuisisioner yang dimodifikasi dari kuisisioner dalam penelitian Fitrianto (2011). Variabel latar belakang pendidikan (X_2) menggunakan kuisisioner yang dimodifikasi dari kuisisioner dalam penelitian Efendi (2006). Pengukuran variabel persepsi pengalaman kerja (X_3) menggunakan kuisisioner yang dimodifikasi dari kuisisioner dalam penelitian Zakki (2015). Variabel motivasi kerja (X_4) menggunakan kuisisioner yang telah dimodifikasi dari kuisisioner Prayudha (2014). Variabel kompetensi kerja (X_5) menggunakan kuisisioner yang telah dimodifikasi dari kuisisioner Prayudha (2014). Variabel sistem pengendalian intern (X_6) menggunakan kuisisioner yang telah dimodifikasi dari kuisisioner dalam penelitian Nugraheni (2010).

E. Metode Analisis Data

Analisis deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga semakin mudah dipahami dan diinterpretasikan. Pada umumnya analisis statistik deskriptif berfungsi untuk menunjukkan gambar secara umum statistik data yang diteliti meliputi jumlah data, mean, dan standar deviasi, batas minimum, dan batas maksimum dari masing-masing variabel penelitian.

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuisisioner harus dilakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Penelitian ini menggunakan kuisisioner untuk mengumpulkan data. Terdapat dua syarat penting agar sebuah kuisisioner yang dipakai dalam penelitian dapat dipergunakan, yaitu valid dan reliabel. Sebelum data dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari : uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

Untuk menguji penerimaan hipotesis, penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda. Hipotesis akan diterima jika memiliki nilai signifikan $< 0,05$ dan nilai beta searah dengan arah hipotesis. Adapun bentuk persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$.

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

$b_{1,2,3,4,5,6}$: Koefisien Regresi Variabel Independen

- X₁ : Etika Kerja Islam
- X₂ : Persepsi Latar Belakang Pendidikan
- X₃ : Persepsi Pengalaman Kerja
- X₄ : Motivasi Kerja
- X₅ : Kompetensi Kerja
- X₆ : Sistem Pengendalian Intern
- e : Error

Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu perhitungan tidak selalu baik untuk mengestimasi nilai variabel terkait. Untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen atau tidak, dapat dilakukan dengan melakukan Uji *F*, Uji *t*, Uji Koefisien Determinasi (R^2).

F. Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif

Tabel 1.1
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Median	Std. Dev
EKI	43	18	25	22,47	23	2,086
PLBP	43	19	34	26,77	27	3,878
PPK	43	10	20	16,33	16	2,368
MK	43	15	25	19,07	19	2,374
Komp	43	18	29	23,28	23	2,404
SPI	43	14	25	21,86	22	2,484
KK	43	18	30	24,42	24	2,946

Sumber : Data Primer-diolah, 2015

Berdasarkan data diatas dapat ditunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam (EKI) mempunyai nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum 25, rata-rata sebesar 22,47 dan standar deviasi sebesar 2,086. Dengan nilai rata-rata etika kerja Islam sebesar 22,47 yang mendekati nilai tengah yaitu 23 dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan memerlukan adanya etika kerja Islam. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,086 dari nilai rata-rata (22,47) jawaban responden atas pernyataan etika kerja Islam.

Variabel persepsi latar belakang pendidikan (PLBP) memiliki mempunyai nilai minimum sebesar 19, nilai maksimum 34 dengan nilai rata-rata sebesar 26,77 dan standar deviasi sebesar 3,878. Dengan nilai rata-rata sebesar 26,77 yang mendekati nilai tengah yaitu 27 dapat dikatakan bahwa baik buruknya kinerja karyawan perlu dilihat dari sisi latar belakang pendidikan. Nilai standar deviasi yang menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 3,878 dari nilai rata-rata (26,77) jawaban responden atas pernyataan tentang persepsi latar belakang pendidikan.

Variabel persepsi pengalaman kerja (PPK) mempunyai nilai minimum 10, nilai maksimum 20, rata-rata sebesar 16,33 dan standar deviasi sebesar 2,368. Dengan nilai rata-rata pengalaman kerja sebesar 16,33 yang mendekati nilai tengah yaitu 16 dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan membutuhkan adanya pengalaman kerja. Nilai standar deviasi yang menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,368 dari nilai rata-rata (16,33) jawaban responden atas pernyataan tentang persepsi pengalaman kerja.

Variabel motivasi kerja (MK) memiliki nilai minimum 15, nilai maksimum 25 dengan nilai rata-rata sebesar 19,07 dan standar deviasi sebesar 2,374. Dengan nilai rata-rata sebesar 19,07 yang mendekati nilai tengah yaitu 19 dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi. Nilai standar deviasi yang menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,374 dari nilai rata-rata (19,07) jawaban responden atas pernyataan tentang motivasi kerja.

Variabel persepsi kompetensi (Komp) mempunyai nilai minimum 18, nilai maksimum 29, rata-rata sebesar 23,28 dan standar deviasi sebesar 2,404. Dengan nilai rata-rata pengalaman kerja sebesar 23,28 yang mendekati nilai tengah yaitu 23 dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan membutuhkan adanya pengalaman kerja. Nilai standar deviasi yang menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,404 dari nilai rata-rata (23,28) jawaban responden atas pernyataan tentang kompetensi.

Variabel sistem pengendalian intern (SPI) memiliki nilai minimum 14, nilai maksimum 25 dengan nilai rata-rata sebesar 21,86 dan standar deviasi sebesar 2,484. Dengan nilai rata-rata sebesar 21,86 yang mendekati nilai tengah yaitu 22 dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi. Nilai standar deviasi yang menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,484 dari nilai rata-rata (21,86) jawaban responden atas pernyataan tentang sistem pengendalian intern.

Variabel kinerja karyawan (KK) mempunyai nilai minimum 18, nilai maksimum 30 dengan nilai rata-rata sebesar 24,42 dan standar deviasi sebesar 2,946. Dengan nilai rata-rata sebesar 24,42 yang lebih besar dari nilai tengah yaitu 24 dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan bagian akuntansi dapat dikatakan baik. Nilai standar deviasi yang menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,946 dari nilai rata-rata (24,42) jawaban responden atas pernyataan tentang kinerja karyawan.

2. Hasil Uji Validitas

Dari hasil didapat nilai korelasi antar skor item dengan skor total. Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-2. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk. Pada penelitian ini, besarnya df dapat dihitung $43-2 = 41$ dengan *alpha* 5% (0,05), maka didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,3008.

Tabel 2.1
Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja Islam

Item	r hitung	r tabel N = 43; df = 5%	Kesimpulan
EKI1	0,662	0,3008	Valid
EKI2	0,804	0,3008	Valid
EKI3	0,814	0,3008	Valid
EKI4	0,727	0,3008	Valid
EKI5	0,824	0,3008	Valid

Sumber : Data Primer-diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil pengolahan data uji validitas variabel etika kerja Islam yang terdiri dari 5 pertanyaan diperoleh hasil yang valid. Hal ini berdasarkan pada nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3008). Dengan demikian semua item pertanyaan dapat dipergunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Tabel 2.2
Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Latar Belakang Pendidikan

Item	r hitung	r tabel N = 43; df = 5%	Kesimpulan
PLBP1	0,372	0,3008	Valid
PLBP2	0,800	0,3008	Valid
PLBP3	0,675	0,3008	Valid
PLBP4	0,666	0,3008	Valid
PLBP5	0,676	0,3008	Valid
PLBP6	0,713	0,3008	Valid
PLBP7	0,636	0,3008	Valid

Sumber : Data Primer-diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil pengolahan data uji validitas variabel persepi latar belakang pendidikan yang terdiri dari 7 pertanyaan diperoleh hasil yang valid. Hal ini berdasarkan pada nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3008). Dengan demikian semua item pertanyaan dapat dipergunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Tabel 2.3

Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Pengalaman Kerja

Item	r hitung	r tabel N = 43; df = 5%	Kesimpulan
PPK1	0,731	0,3008	Valid
PPK2	0,836	0,3008	Valid
PPK3	0,789	0,3008	Valid
PPK4	0,848	0,3008	Valid

Sumber : Data Primer-diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil pengolahan data uji validitas variabel persepi pengalaman kerja yang terdiri dari 4 pertanyaan diperoleh hasil yang valid. Hal ini berdasarkan pada nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3008). Dengan demikian semua item pertanyaan dapat dipergunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Tabel 2.4

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item	r hitung	r tabel N = 43; df = 5%	Kesimpulan
MK1	0,664	0,3008	Valid
MK2	0,627	0,3008	Valid
MK3	0,596	0,3008	Valid
MK4	0,736	0,3008	Valid
MK5	0,516	0,3008	Valid

Sumber : Data Primer-diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil pengolahan data uji validitas variabel motivasi kerja yang terdiri dari 5 pertanyaan diperoleh hasil yang valid. Hal ini berdasarkan pada nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3008). Dengan demikian semua item pertanyaan dapat dipergunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Tabel 2.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Kerja

Item	r hitung	r tabel N = 43; df = 5%	Kesimpulan
Komp1	0,630	0,3008	Valid
Komp2	0,772	0,3008	Valid
Komp3	0,529	0,3008	Valid
Komp4	0,761	0,3008	Valid
Komp5	0,488	0,3008	Valid
Komp6	0,567	0,3008	Valid

Sumber : Data Primer-diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil pengolahan data uji validitas variabel kompetensi kerja yang terdiri dari 6 pertanyaan diperoleh hasil yang valid. Hal ini berdasarkan pada nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3008). Dengan demikian semua item pertanyaan dapat dipergunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Tabel 2.6
Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Pengendalian Intern

Item	r hitung	r tabel N = 43; df = 5%	Kesimpulan
SPI1	0,842	0,3008	Valid
SPI2	0,872	0,3008	Valid
SPI3	0,743	0,3008	Valid
SPI4	0,618	0,3008	Valid
SPI5	0,755	0,3008	Valid

Sumber : Data Primer-diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil pengolahan data uji validitas variabel sistem pengendalian intern yang terdiri dari 5 pertanyaan diperoleh hasil yang valid. Hal ini berdasarkan pada nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3008). Dengan demikian semua item pertanyaan dapat dipergunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Tabel 2.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	r hitung	r tabel N = 43; df = 5%	Kesimpulan
KK1	0,796	0,3008	Valid
KK2	0,690	0,3008	Valid
KK3	0,828	0,3008	Valid
KK4	0,805	0,3008	Valid
KK5	0,849	0,3008	Valid
KK6	0,720	0,3008	Valid

Sumber : Data Primer-diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil pengolahan data uji validitas variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 6 pertanyaan diperoleh hasil yang valid. Hal ini berdasarkan pada nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3008). Dengan demikian semua item pertanyaan dapat dipergunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

3. Hasil Uji Realibilitas

Tabel 3.1
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Croanbach's Alpha	Kesimpulan
Etika Kerja Islam (EKI)	0,812	Reliabel
Persepsi Latar Belakang Pendidikan (PLBP)	0,769	Reliabel
Persepsi Pengalaman Kerja (PLPK)	0,808	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0,611	Reliabel
Kompetensi Kerja (Komp)	0,679	Reliabel
Sistem Pengendalian Intern (SPI)	0,818	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,871	Reliabel

Sumber : Data Primer-diolah, 2015

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa *Croanbach Alpha* pada semua variabel penelitian bernilai $> 0,60$. Dengan demikian

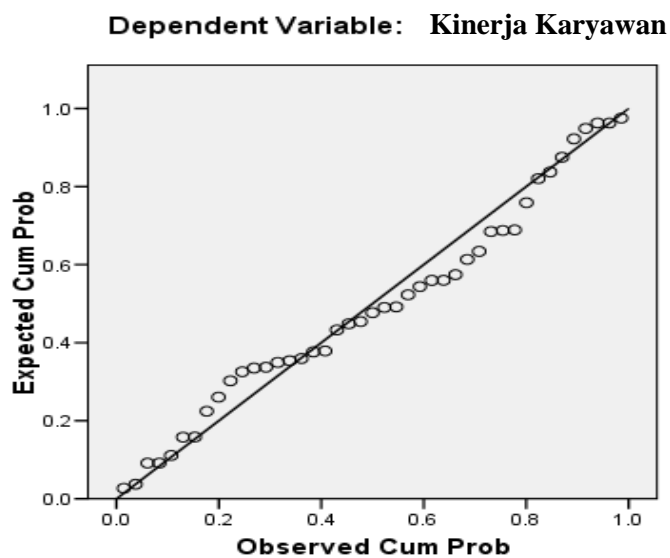
dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan baik dari variabel dependen maupun variabel dependen dikatakan reliabel.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

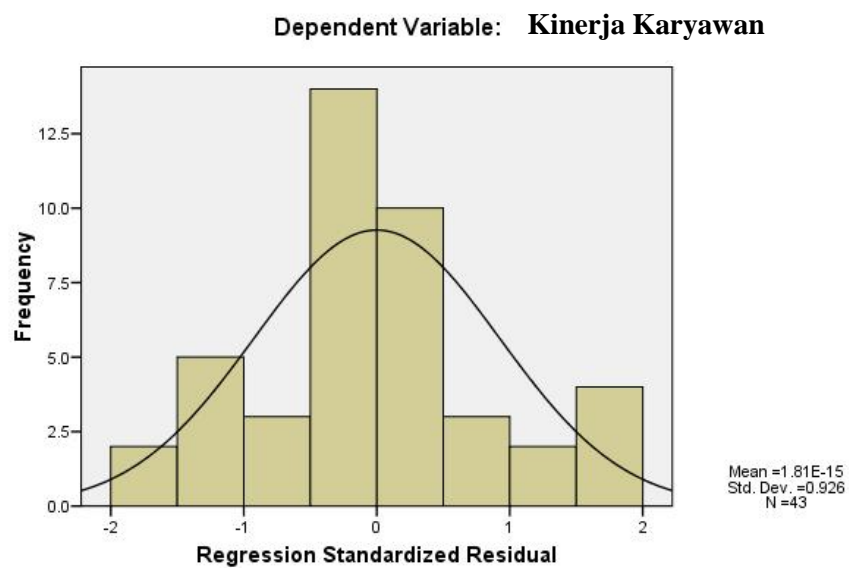
a. Hasil Uji Normalitas

Gambar 4.1
Hasil Pengujian Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



Pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan didukung oleh garis yang terdapat pada histogram yang membentuk frekuensi setengah lingkaran, mengindikasikan model regresi pada kinerja karyawan memenuhi asumsi normal.

Tabel 4.1
Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,02026961
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-,080
Kolmogorov-Smirnov Z		,618
Asymp. Sig. (2-tailed)		,839

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber : Output SPSS 15.0 diolah 2015

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dibandingkan dengan tarif signifikansi 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa data dari tabel diatas dinyatakan berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah diantara variabel bebas yang satu dengan yang lain memiliki hubungan yang sempurna. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas pada nilai *VIF (Variance Inflation Factor)*. Jika nilai *VIF* bernilai < 10 dan nilai toleransi diatas 0,1, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.2
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collienearity Statistic		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Etika Kerja Islam (EKI)	0,658	1,520	Tidak terjadi multikolinieritas
Persepsi Latar Belakang Pendidikan (PLBP)	0,650	1,539	Tidak terjadi multikolinieritas
Persepsi Pengalaman Kerja (PPK)	0,661	1,513	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja (MK)	0,642	1,559	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompetensi Kerja (KK)	0,616	1,623	Tidak terjadi multikolinieritas
Sistem Pengendalian Inten (SPI)	0,803	1,245	Tidak terjadi multikolinieritas

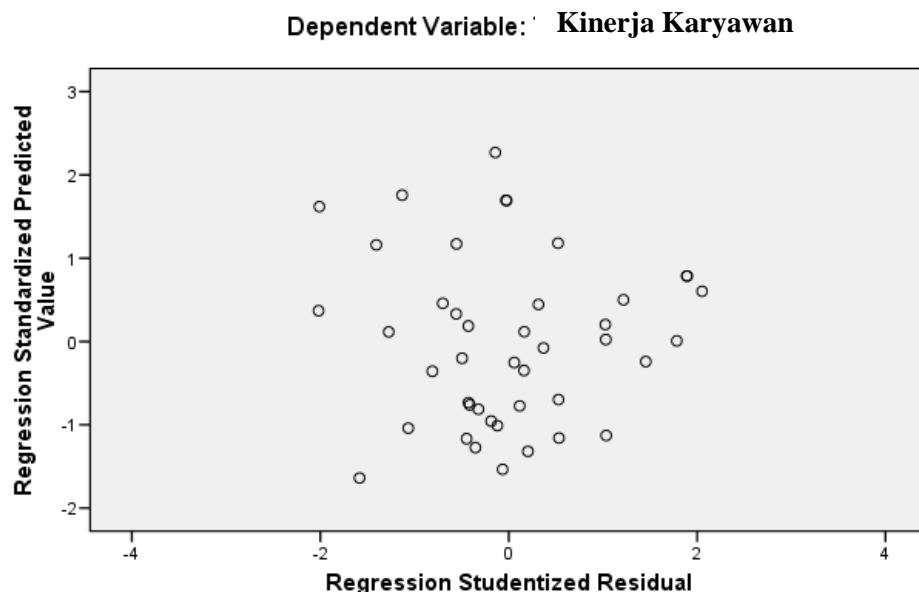
Sumber : Data Primer-diolah,2015

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, nilai *tolerance* menunjukkan variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* > 0,1. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada variabel independen yang memiliki VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diharapkan mampu melihat dan memastikan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan melihat grafik *scatterplot*.

Gambar 4.3
Hasil Pengujian Heteroskedasitas
Scatterplot



Gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik diatas maupun di bawah angka 0 dari sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.3
Hasil Uji Heteroskedasititas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Etika Kerja Islam (EKI)	0,784	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Persepsi Latar Belakang Pendidikan (PLBP)	0,821	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Persepsi Pengalaman Kerja (PPK)	0,910	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (MK)	0,309	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompetensi Kerja (KK)	0,937	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Sistem Pengendalian Inten (SPI)	0,847	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer-diolah,2015

Uji heteroskedastisitas pada pengujian ini menggunakan uji *Spearman's rho*. Data dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Berdasarkan tabel 4.3 diatas, seluruh nilai signifikansi menunjukkan nilai lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat diuji dengan analisis regresi.

d. Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 4.19

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,728(a)	,530	,451	2,182	1,793

a Predictors: (Constant), SPI, MK, PLBP, PPK, EKI, Komp

b Dependent Variable: KK

Sumber : Output SPSS 15.0 diolah 2015

Pengujian autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi berantai diantara faktor-faktor yang mengganggu secara berurutan. Dalam penelitian ini, metode pengujian dengan menggunakan nilai statistik Durbin Watson (DW). Nilai DW dalam pengujian ini adalah 1,793 yang termasuk diantara -2 sampai +2 yang berarti tidak ada autokorelasi dalam pengujian ini.

5. Hasil Uji Regresi Liner Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam (X_1), persepsi latar belakang pendidikan (X_2), persepsi pengalaman kerja (X_3), motivasi kerja (X_4), kompetensi kerja (X_5), sistem pengendalian intern (X_6) terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT Kabupaten dan Kota Tegal (Y).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e.$$

Tabel 4.20

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,187	4,784		-,666	,510
	EKI	,393	,199	,278	1,976	,056
	PLBP	,038	,108	,050	,350	,729
	PPK	-,014	,175	-,011	-,080	,937
	MK	-,012	,177	-,010	-,070	,944
	Komp	,484	,178	,395	2,711	,010
	SPI	,319	,151	,269	2,107	,042

Dependent Variable: KK

Sumber : Output SPSS 15.0 diolah 2015

Persamaan regresi didapat dari hasil perhitungan sebagai berikut :

$$Y = -3,187 + 0,393X_1 + 0,38X_2 - 0,014X_3 - 0,012X_4 + 0,484X_5 + 0,319X_6 + e$$

6. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji F

Uji F dalam analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H_0 : Variabel etika kerja Islam, persepsi latar belakang pendidikan, persepsi pengalaman kerja, motivasi kerja, kompetensi kerja, sistem pengendalian intern secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

H_1 : Variabel etika kerja Islam, persepsi latar belakang pendidikan, persepsi pengalaman kerja, motivasi kerja, kompetensi kerja, sistem pengendalian intern secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6.1
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193,043	6	32,174	6,757	,000(a)
	Residual	171,423	36	4,762		
	Total	364,465	42			

a Predictors: (Constant), SPI, MK, PLBP, PPK, EKI, Komp

b Dependent Variable: KK

Sumber : Output SPSS 15.0 diolah 2015

Dari hasil perhitungan tabel diatas, diperoleh hasil tingkat signifikansi sebesar (0,000) dimana nilai signifikansi tersebut menunjukkan angka dibawah alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara variabel etika kerja Islam, persepsi latar belakang pendidikan, persepsi pengalaman kerja, motivasi kerja, kompetensi kerja, sistem pengendalian intern terhadap kinerja karyawan BMT di Kabupaten dan Kota Tegal.

b. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Nilai t)

Uji *t* digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent secara parsial. Kriteria diterimanya suatu hipotesis adalah nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05)

Tabel 4.22

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Nilai t)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,187	4,784		-,666	,510
	EKI	,393	,199	,278	1,976	,056
	PLBP	,038	,108	,050	,350	,729
	PPK	-,014	,175	-,011	-,080	,937
	MK	-,012	,177	-,010	-,070	,944
	Komp	,484	,178	,395	2,711	,010
	SPI	,319	,151	,269	2,107	,042

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Output SPSS 15.0 diolah 2015

Berdasarkan tabel 4.22 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk etika kerja Islam (X_1) sebesar 0,056, persepsi latar belakang pendidikan (X_2) sebesar 0,729, persepsi pengalaman kerja (X_3) sebesar 0,937, motivasi kerja (X_4) sebesar 0,944, kompetensi kerja (X_5) 0,10 sistem pengendalian intern (X_6) 0,042.

Berdasarkan kriteria uji hipotesis maka dapat disimpulkan :

1) Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Nilai koefisien beta variabel etika kerja Islam (X_1) sebesar 0,393 (positif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai signifikan variabel etika kerja Islam (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,056 > \alpha (0,05)$. Hal ini berarti etika kerja Islam (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil tersebut diketahui etika kerja Islam (X_1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa **H_1 ditolak**.

2) Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Nilai koefisien beta variabel persepsi latar belakang pendidikan (X_2) sebesar 0,038 (positif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai signifikan variabel persepsi latar belakang pendidikan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,729 > \alpha (0,05)$. Dari hasil tersebut diketahui persepsi latar belakang pendidikan (X_2) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti persepsi latar belakang pendidikan (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa **H_2 ditolak**.

3) Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

Nilai koefisien beta variabel persepsi pengalaman kerja (X_3) sebesar -0,014 (negatif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai signifikan variabel persepsi latar belakang pendidikan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,042 < \alpha (0,05)$. Hal ini berarti persepsi latar belakang pendidikan (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil tersebut diketahui persepsi pengalaman kerja (X_3) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa **H_3 ditolak**.

4) Hasil Pengujian Hipotesis Keempat

Nilai koefisien beta variabel motivasi kerja (X_4) sebesar -0,012 (negatif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai signifikan variabel motivasi kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,944 > \alpha (0,05)$. Hal ini berarti motivasi kerja (X_4) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil tersebut diketahui motivasi kerja (X_4) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa **H_4 ditolak**.

5) Hasil Pengujian Hipotesis Kelima

Nilai koefisien beta variabel kompetensi kerja (X_5) sebesar 0,484 (positif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai signifikan variabel kompetensi kerja (X_5) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,010 < \alpha (0,05)$. Hal ini berarti kompetensi kerja (X_5) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil tersebut diketahui kompetensi kerja (X_5) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_5 **diterima**.

6) Hasil Pengujian Hipotesis Keenam

Nilai koefisien beta variabel sistem pengendalian intern (X_6) sebesar 0,319 (positif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai signifikan variabel kompetensi kerja (X_5) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,042 < \alpha (0,05)$. Hal ini berarti kompetensi kerja (X_5) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil tersebut diketahui kompetensi kerja (X_5) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_6 **diterima**.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hipotesis pada penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variabel dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X . Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS, maka didapat hasil berikut :

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,728(a)	,530	,451	2,182	1,793

a Predictors: (Constant), SPI, MK, PLBP, PPK, TotalEKI, Total_Komp

b Dependent Variable: KK

Sumber : Output SPSS 15.0 diolah 2015

Dari tabel diatas diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) atau kemampuan faktor-faktor etika kerja Islam (X_1), persepsi latar belakang pendidikan (X_2), persepsi pengalaman kerja (X_3), motivasi kerja (X_4), kompetensi kerja (X_5),

sistem pengendalian intern (X_6) dalam memprediksi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,451 atau 45,1%. Hal ini berarti variabel-variabel independen cukup memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependennya, dan sisanya ($100\% - 45,1\% = 54,9\%$) dijelaskan atau diprediksikan oleh faktor lain diluar keenam faktor dan model lain diluar model tersebut.

7. Pembahasan

a. Pengaruh Etika Kerja Islam (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi mengenai pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut tercermin dari nilai koefisien regresi sebesar 0,393 dan nilai sig $0,056 > \alpha (0,05)$. Hal ini berarti Etika Kerja Islam (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil tersebut diketahui etika kerja Islam (X_1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Faqih (2011), Oktora (2010), Febriana (2009) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widyaningtyas (2015) yang menyimpulkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis pertama ditolak karena kemungkinannya disebabkan masih kurangnya pengetahuan karyawan mengenai etika kerja Islam yang baik ketika melakukan pekerjaannya. Selain itu ada beberapa hal lain selain etika kerja Islami yang mungkin akan mempengaruhi *behavioral* seseorang untuk bekerja lebih baik, misalnya pengaruh orang lain yang dianggap penting, pengaruh kebudayaan, media massa, dan faktor emosional.

b. Pengaruh Persepsi Latar Belakang Pendidikan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi mengenai persepsi latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa persepsi latar belakang pendidikan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut tercermin dari nilai koefisien regresi sebesar 0,038 dan nilai sig $0,729 > \alpha (0,05)$. Hal ini berarti persepsi latar belakang pendidikan (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adibah (2014), Dini, dkk (2013), Rori, dkk (2014) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan. Namun hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulanda, dkk (2013) menyimpulkan bahwa antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja tidak memiliki pengaruh signifikan.

Hipotesis kedua ditolak kemungkinan dikarenakan dalam proses perekrutan karyawan bagian akuntansi BMT Kabupaten dan Kota Tegal tidak menyeleksi kesesuaian pendidikan dengan pekerjaannya. Tidak sedikit BMT yang menerapkan bahwa karyawan yang telah lolos proses perekrutan, mereka akan diberikan pengarahan yang lebih atau pelatihan khusus mengenai proses pembukuan atau akuntansi. Selain itu pendidikan menurut pandangan para karyawan bagian akuntansi BMT Kabupaten dan Kota Tegal masih dalam kategori keahlian yang bersifat umum. Sehingga karyawan merasa tidak perlu menempuh pendidikan yang khusus untuk bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya.

c. Pengaruh Persepsi Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi mengenai persepsi pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa persepsi pengalaman kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut tercermin dari nilai koefisien regresi sebesar $-0,12$ dan nilai $\text{sig } 0,042 > \alpha (0,05)$. Hal ini berarti persepsi pengalaman kerja (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Zakki (2015), Adibah (2014), Basuki (2009), Aristarin dkk (2014), Rofi (2012) yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga ditolak kemungkinan disebabkan dalam pengembangan karir karyawan bagian akuntansi BMT Kabupaten dan Kota Tegal tidak memandang lama atau tidaknya karyawan tersebut telah bekerja sesuai dengan pekerjaannya sekarang. Jenis dan jumlah pekerjaan yang pernah dilakukan oleh karyawan di masa lalu tidak mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan yang sekarang yaitu pekerjaan dalam bidang akuntansi atau pembukuan.

d. Pengaruh Motivasi Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut tercermin dari nilai koefisien regresi sebesar $-0,014$ dan nilai $\text{sig } 0,944 > \alpha (0,05)$. Hal ini berarti motivasi kerja (X_4) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Lomban, dkk (2015), Aristarini, dkk (2014), Malonda, dkk (2014), Prayudha (2014), Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lakoy (2013), dan Fajri (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis keempat ditolak karena kemungkinannya disebabkan manajer atau atasan di BMT Kabupaten dan Kota Tegal tidak memberikan penghargaan khusus (*award*) pada karyawan yang telah bekerja semaksimal mungkin. Sehingga karyawan mungkin merasa kurang termotivasi dalam menduduki posisi tertentu, serta kesadaran akan pentingnya motivasi kerja masih kurang. Selain itu, tidak adanya motivasi kerja pada karyawan bagian akuntansi di BMT Kabupaten dan Kota Tegal diduga disebabkan ketika karyawan bekerja tidak diberikan kebebasan, keleluasaan, dan kemandirian dalam mengendalikan pekerjaannya.

e. Pengaruh Kompetensi Kerja (X_5) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut tercermin dari nilai koefisien regresi sebesar 0,484 dan nilai sig $0,010 < \alpha$ (0,05). Hal ini berarti kompetensi kerja (X_5) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Emmyah (2009), Listio (2010), Safwan dkk (2014) yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan bagian akuntansi BMT Kabupaten dan Kota Tegal sepertinya telah mengetahui apa yang dimiliki dan apa yang harus dilakukan dalam meningkatkan kinerja mereka. Bagi mereka yang merasa ahli, pekerjaan yang dilakukan merupakan hal yang pernah mereka lakukan sebelumnya sehingga mereka mengetahui kesalahan yang mungkin terjadi dalam pekerjaan mereka.

f. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern (X_6) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis sistem pengendalian intern terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut tercermin dari nilai koefisien regresi sebesar 0,319 dan nilai sig $0,042 < \alpha$ (0,05). Hal ini berarti sistem pengendalian intern (X_6) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prayudha (2014), Usman (2013), Dewi (2012) yang mengatakan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hipotesis keenam diterima karena sistem pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan.

G. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etika kerja Islam, persepsi latar belakang pendidikan, persepsi pengalaman kerja, motivasi kerja, kompetensi kerja, dan

sistem pengendalian intern terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi *baitul maal wa tamwil* Kabupaten dan Kota Tegal. Berdasarkan analisis dan pengujian regresi dari data penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi *baitul maal wa tamwil* Kabupaten dan Kota Tegal.
- b. Persepsi latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi *baitul maal wa tamwil* Kabupaten dan Kota Tegal.
- c. Persepsi pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi *baitul maal wa tamwil* Kabupaten dan Kota Tegal.
- d. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi *baitul maal wa tamwil* Kabupaten dan Kota Tegal.
- e. Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi *baitul maal wa tamwil* Kabupaten dan Kota Tegal.
- f. Sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi *baitul maal wa tamwil* Kabupaten dan Kota Tegal.

2. Saran

- a. Bagi karyawan akuntansi diharapkan untuk meningkatkan etika kerja Islam dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan bagian akuntansi Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Kabupaten dan Kota Tegal untuk dapat meningkatkan kinerja karena apabila etos kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Peningkatan etika kerja Islam salah satunya dapat dilakukan melalui pelatihan.
- b. Bagi para manajer semestinya dalam proses perekrutan karyawan, dapat lebih disesuaikan lagi dengan kriteria pekerjaan. Semestinya salah satu kriteria karyawan agar dapat bergabung dalam lembaga keuangan syariah adalah mereka yang telah menempuh gelar pendidikan yang berbasis syariah. Dalam hal ini, proses perekrutan karyawan bagian akuntansi di BMT. Contohnya karyawan bagian akuntansi semestinya merupakan lulusan yang berbasis keuangan atau akuntansi berbasis syariah.
- c. Menghilangkan nilai “netral” dengan bobot 3 pada skala likert yang digunakan pada kuisisioner agar jawaban responden lebih jelas serta mencegah ketidakseriusan dan ketidakjujuran responden dalam menjawab kuisisioner, meskipun hasil uji validitas dan reliabilitas sudah baik.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, penulis menyarankan semestinya perlu menambahkan jumlah sampel agar hasilnya lebih dapat digeneralisasikan dan mendapat hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adibah, Ayuk Wahdanfiari., 2014. “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*”, Skripsi Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, Tulungagung.
- Alwi, Syafaruddin., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Cetakan I, BPFE, Yogyakarta.
- Amalia, Euis dalam Jurnal Ekonomi Islam: Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia-
<http://jurnalekis.blogspot.com/2012/07/potret-pendidikan-ekonomi-islam-di.html?m=1>, diakses tanggal 17 Juni 2015
- Ardana I Komang, dkk., Edisi Pertama 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Aristarini, Luh, dkk., 2014, “*Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja*”, Jurnal Manajemen Vol. 2, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia.
- Asifudin, Ahmad Janan., 2004, Cetakan Pertama, *Etos Kerja Islami*, Surakarta : Muhammadiyah University Press.
- Aviana, Putu Mega Selvy., 2012, “*Penerapan Pengendalian Internal Dalam Sistem Informasi Akuntansi Berbasis Komputer*”, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi – Vol 1, No 4, Unika Widya Mandala, Surabaya.
- Bangun, Prof. Dr. Wilson, S.E., M.Si., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Erlangga.
- Dewi, Sarita Permata., 2012. “*Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group)*”, Jurnal Nominal Vol.1 No.1. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Dini, Ega Sri S.Pd, dkk., “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Account Officer (AO) Kredit Komersial Bank BRI Sumatera Barat*”, Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Barat Sumatera, Padang.
- Efendi, Efrina., 2006, “*Pengaruh Pendidikan, Pendapatan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*”, Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Emmyah, 2009, “*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*”, Tesis Sekolah Tinggi Ilmu Adiministrasi, Makasar.
- Fajri, Nisa., 2015, “*Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Sistem Pengendalian Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Empiris Pada Baitul Maal Wat Tamwil se DIY)*”, Skripsi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.
- Fauroni, R. Lukman., 2006, *Etika Bisnis Dalam Al-Qur'an*. Pustaka Pesantren : Yogyakarta, hal. 5.

- Faqih, Moh.Nur., 2011, "*Pengaruh Komunikasi Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Fatabiq Pati*", Skripsi Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, Semarang.
- Febriana, Mayya Puji., 2009, "*Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati*", Skripsi Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, Semarang.
- Foster, Bill., 2001, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ismanto, Kuart., 2009, *Manajemen Syari'ah Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, hal. 41.
- Lakoy, Gainer Frisky., 2013, "*Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*", Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol.1 No.4, hal 771-781, Manado.
- Listio, Ronaldo., 2010, "*Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat*", Tesis Universitas Komputer Indonesia, Bandung.
- Lomban, Merrel C, dkk., 2015, "*Pengaruh Motivasi, Upah, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Knator Catatan Sipil Manado*", Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol.3 No.1, hal 242-253, Manado.
- Mamahit, Rendry., 2013, "*Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara*", Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol 1 No.4 Desember 2013, Hal. 936-945, Manado.
- Mangkunegara., 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Malonda, Wibie Ch, dkk., 2014, "*Karakteristik Individu, Kompensasi, Dan Motivasi Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut (Persero) Tbk*", Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado Vol.2 No.2, hal 1460-1470, Manado.
- Mulyadi., 2001, *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munafiah, Siti, 2011, *Pengaruh Kompensasi dan Supervisi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Secang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Murty, Windy Aprilia, dan Hudiwinarsih, Gunasti., 2012, "*Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Study Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*", The Indonesian Accounting Review Volume 2, Ni 2, pages 215-228, STIE Perbanas Surabaya, Surabaya.
- Narotama, Ch dan Radianto, Wirawan E.D., 2004, Cetakan Pertama, *Sistem Pengendalian Internal Dalam Organsiasi BPR*, Yogyakarta : Adicita Karya Nusa.
- Nawawi, Hadari., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nazaruddin Ietje dan Basuki Agus Tri., 2015, *Analisis Statistik Dengan SPSS*, Yogyakarta.

- Nugrahani, Titin., 2010. “*Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang)*”, Jurnal Akuntansi 2010, Universitas Bina Nusantara.
- Oktora, Fitriani., 2010, “*Pengaruh Spiritualitas, Etika Kerja Islami, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Sikap Perubahan Organisasi (Studi Empiris Pada Lembaga Keuangan Syariah se-DIY)*”, Skripsi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.
- Prayudha, Andhika., 2014, “*Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Baitul Maal Wat Tamwil (Studi Empiris Pada Baitul Maal Wat Tamwil di Kabupaten Cilacap dan Sekitarnya)*”, Skripsi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Pusat Bahasa Depdiknas. 2002, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Balai Pustaka
- Ridwan, Ahmad Hasan., 2004, *BMT Bank Islam*. Bandung: Pustaka Bany Quraisy, hal. 27.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge., 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Rofi, Ahmad Nur., 2012, “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang*”, Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan Vol 3 Nomor 1, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang, Semarang.
- Rori, Winda Jennifer, dkk., 2014, “*Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado*”, Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol.2 No.2, Hal 1284-1295, Sulawesi Utara.
- Safwan, dkk., 2014, “*Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya*”, Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala.
- Setyowati, Endah., 2002, *Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi : Solusi untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi*, Journal of Islamic Economics, Vol. 4:1, hlm.15
- Sholahuddin, M., *Lembaga Ekonomi dan Keuangan Islam*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2006), hal.75.
- Singgih, Santoso., 2000, *Latihan SPSS Statistik Parametrik*, PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Simamora, Henry., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono., *Metode Penelitian Bisnis*, 2007, Alfabeta, Yogyakarta.
- Sutrisno, Prof. Dr. H. Edi., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya : Kencana.
- Susanti, Eva Tri, 2011, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jember dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*, Skripsi, Universitas Jember, Jember.

- Triuwono, Iwan., 2000, *Organisasi dan Akuntansi Syariah*. LKIS: Yogyakarta.
- Ussman, Zulkarnain., 2013, “*Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Mnc Sky Vision Cabang Gorontalo)*”. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo.
- Wardana, Hadi., 2008, *Peran Pengembangan Karier dan Komepetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri*, Tesis Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Wibowo., 2007, *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia.
- Wibowo., 2010, *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Grafindo.
- Widyaningtyas, Dhaniar Fitria, 2015, “*Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Profesi, Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Manajemen, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi*”, Skripsi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.
- Wirawan., 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Wulanda, Rika., dkk., 2013, “*Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi*”, Jurnal Magister Manajaemen Universitas Hasanudin, Makasar.
- Zakki, Muhammad., 2015, “*Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Tamzis Area Yogyakarta*”, Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.