

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek / Subyek Penelitian

1. Penyebaran Kuisisioner

Jumlah kuisisioner yang disebar adalah sebanyak 78 kuisisioner, dan dibagikan kepada karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap. Adapun rekapitulasi penyebaran kuisisioner dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1

Rekapitulasi Kuisisioner

Nama BMT	Kuisisioner disebar	Kuisisioner dikembalikan
Yaummu Fatimah	2	1
Al Mujahidin - Nusantara	1	1
Syari'ah Manfaat	2	1
Darussalam	2	1
Al Ikhwan	3	1
Ahsan	2	1
AL Kautsar	2	1
Sumber Rejeki - Mertasinga	2	1
NU - Rajiman	1	1
Al Mujahidin	2	1

VI Mujahidin	3	1
NU - Kajiinan	1	1
Sumber Kajian - Mersisinga	3	1
VI Kajiinan	3	1
Ahlan	3	1
VI Kajiinan	3	1
Darusalam	3	1
Shahid al-Madani	3	1
VI Mujahidin - Nusantara	1	1
Yusuf Fathimah	3	1
Jumlah BMT	diserai Kuisisioner	dikembangkan Kuisisioner

Rekabitulasi Kuisisioner

Tabel 4.1

Adapun rekabitulasi benyukuran kuisisioner dapat dilihat pada tabel berikut:

dibagikan kepada karyawan bagian administrasi BMT. di Kabupaten Cilacap jumlah kuisisioner yang disebarkan adalah sebanyak 38 kuisisioner.dari

1. Benyukuran Kuisisioner

A. Cakupan Umum Orpek \ Surpek Penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

BAB 1A

Al Ma'wa	2	1
NU – Kali Sabuk	2	1
Telaga Mitra Sejahtera	3	1
Amanah - Sampang	2	1
Khonsa - Cilacap	2	2
Khonsa - Kawunganten	2	1
muhammadiyah	1	1
NU – Karang Talun	2	2
Tamis - Kroya	2	2
Berkah Jaya - Kawunganten	1	1
Sumber Rejeki-Kawunganten	2	1
JAS - Siliwangi	2	2
Al Mujahidin - Mertasinga	2	2
Khonsa - Tritih	3	2
Amanah - Cilacap	1	1
L Tamami	2	1
AR Rozaq	2	2
Artha Syariah	1	1
Muhammadiyah-Mertasinga	2	2
Muhammadiyah-tritih	2	1
JAS-Jeruk Legi	2	2
Dana Mandiri	3	2

Իսահ Մանգրի	3	3
ԴՄԶ-Զերուկ Բեցի	3	3
Մխրատմագույան-Լիլի	3	1
Մխրատմագույան-Մերեսինցն	3	3
Վրոն Ջյալիս	1	1
ՎՔ Բոսար	3	3
Ի Իսահան	3	1
Վրոնսի - Շիլոսի	1	1
Կրոնց - Լիլի	3	3
ՎԻ Մոյսիսի - Մերեսինցն	3	3
ԴՄԶ - Շիլոսին	3	3
Չարբեր Բեցի - Կալամիսիս	3	1
Բեկար լոյս - Կալամիսիս	1	1
Իսահ - Կրոնց	3	3
ՄՍ - Կալոնց Իսահ	3	3
Մխրատմագույան	1	1
Կրոնց - Կալամիսիս	3	1
Կրոնց - Շիլոսի	3	3
Վրոնսի - Չարբեր	3	1
Իսահ Միս Չարբեր	3	1
ՄՍ - Կալ Չարբեր	3	1
ՎԻ Մոյսի	3	1

An – Nur	2	1
Berkah Amanah	2	1
Sumber Rejeki – Bantarsari	2	1
Al – Maburur	1	1
Mukti Jaya	2	2
El Sejahtera	1	1
Mentari	2	1
Ma'arif	2	1
El fadhilah	1	1
Tunas Mekar Nusantara	2	1
Total	78	53

Sumber : Data Primer-diolah, 2015.

Sumber : Data Primer-diolah, 2012.

Total	28	23
Tugas Mekar Nusantara	5	1
El Adhlah	1	1
Masrah	5	1
Mentari	5	1
El Sejahtera	1	1
Mukti Jaya	5	5
Al - Mabrur	1	1
Sumber Rezeki - Banjarbaru	5	1
Berkah Amarah	5	1
Al - Nur	5	1

Tabel 4.2
Analisis pengembalian kuisisioner

Dasar Klasifikasi	Jumlah	Presentase
Jumlah Kuisisioner yang disebar	78	100%
Kuisisioner yang kembali	57	73%
Kuisisioner yang tidak dikembalikan	21	26%
Kuisisioner yang tidak diisi lengkap atau diisi selain karyawan bagian akuntansi	4	5,1%
Total kuisisioner yang dapat diolah	53	67%

Sumber : Data Primer-diolah,2015

2. Karakteristik Responden

Dari 53 karyawan bagian akuntansi di BMT yang dijadikan responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik. Karakteristik-karakteristik dalam penelitian terdiri dari :

Tabel 4.2
Analisis pengembalian kuisioner

Dasar Klasifikasi	Jumlah	Persentase
Jumlah Kuisioner yang disebar	78	100%
Kuisioner yang kembali	27	33%
Kuisioner yang tidak dikembalikan	21	26%
Kuisioner yang tidak diisi lengkap atau diisi selain karyawan bagian akuntansi	4	5.1%
Total kuisioner yang dapat diolah	23	29%

Sumber : Data Primer-diolah 2012

2. Karakteristik Responden

Dari 23 karyawan bagian akuntansi di BMT yang dijadikan responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik-karakteristik dalam penelitian terdiri dari :

a. Jenis Kelamin

Adapun data dan presentase mengenai jenis kelamin responden karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	15	28%
Wanita	38	72%
Total	53	100%

Sumber : Data Primer-diolah,2015

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden pria berjumlah 15 orang atau sebesar 28%, dan responden wanita berjumlah 38 orang atau sebesar 72%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas respondennya adalah wanita yaitu sebesar 72% dari keseluruhan responden.

b. Pendidikan

Adapun data presentase mengenai latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap. Berdasarkan data yang ada pada tabel 4.4 sebagai berikut :

զգա Իսրայիլի ԿԻՄ ԶԵՐԵՑԱԻ ԲԵՐԻՔԱԻ :

ԿԱՂԱՎԱՅ ԲՆԴԻՅԱՆ ԱԿՈՒՄՈՒՄԻ ԲՄԼ ՎԻ ԿԱՐԱԲԱՏԵՆ ՇԻՅԱՅԻ ԲԵՐՈՒՅՏԱՐԿԱՆ ՎԱՅՆ ԿԱՆԵ
ՎՃԱԲԱՆ ՎԱՅՆ ԻՐԵՏՈՒՄԸՆԵ ՄԵՍԻՑՈՒՄԻ ԽՆԻՆ ԲԵՐՔԱՆԵՑ ԲԵՆՈՎԻԴԻԿԱՆ ԿԱՆԵ ՎԻՄՄԻՔԻ

ԲՒ ԲԵՆՈՎԻԴԻԿԱՆ

ՎԱՅԻՆԻՑ ԿԱՅԻՆ ԶԵՐԵՑԱԻ 33% ՎԱՆԻ ԿԵՏԵԼԻՄԻՄԱՆ ԻՏԶՈՒՎԵՆ

ԸՆԴՈՒՄԱՆ ՎԵՄԻՔԻՄԱՆ ՎՃԱԲԱԻ ՎԵՍԻՄԲՈՒԿԱՆ ԲՏԻՄԱՅ ՄԱԿՈՒՄԻՑ ԻՏԶՈՒՎԵՆՄԱՆ ԱՎՃԱԲԱՆ
ՍԻՄԱՆ ԶԵՐԵՑԱԻ 38% ՎԱՆ ԻՏԶՈՒՎԵՆ ՎԱՅԻՆԻՑ ԲԵՆՈՎԻԴԻԿԱՆ 38 ՕՐԱՆԵՑ ՍԻՄԱՆ ԶԵՐԵՑԱԻ 35%:

ԸՆԻՆ ԻՍՐԱԵԻ ՎՃԱԲԱՆ ՎՃԱԲԱԻ ՎԻՔԵՏԱՐԻՄԻ ԲՏԻՄԱՅ ԻՏԶՈՒՎԵՆ ԻՆԻՑ ԲԵՆՈՎԻԴԻԿԱՆ 12 ՕՐԱՆԵՑ

ՁԱՄԻՐԻ : ԸՆԻՑ ԲԻՄԵՐ-ՎՈՒՅԻՐ 2012

ԸՄՈՒՄ	23	100%
ՎԱՅԻՆԻՑ	38	33%
ԲՒՄ	12	38%
ԿԵՆԻՑ ԿԵՂԱՄԻՄ	ԿԱՄԱԲ	ԻՐԵՏՈՒՄԸՆԵ

ԿԱՐԱԿՏԵՐԻՏԻԿ ԻՏԶՈՒՎԵՆ ԲԵՐՈՒՅՏԱՐԿԱՆ ԿԵՂԱՄԻՄ

ԻՍՐԱԵԻ 4.2

ԲՆԴԻՅԱՆ ԱԿՈՒՄՈՒՄԻ ԲՄԼ ՎԻ ԿԱՐԱԲԱՏԵՆ ՇԻՅԱՅԻՑ ԱՎՃԱԲԱՆ ԶԵՐԵՑԱԻ ԲԵՐԻՔԱԻ :

ՎՃԱԲԱՆ ՎԱՅՆ ՎԱՆ ԻՐԵՏՈՒՄԸՆԵ ՄԵՍԻՑՈՒՄԻ ԿԵՂԱՄԻՄ ԻՏԶՈՒՎԵՆ ԿԱՂԱՎԱՅ

ՄՒ ԿԵՂԱՄԻՄ

Tabel 4.4**Karakteristik responden berdasarkan pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	presentase
SMK	13	24%
D3	7	13%
S1	33	63%
Total	53	100%

Sumber : Data Primer, 2015

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki latar belakang SMK berjumlah 13 orang atau sebesar 24%, responden yang memiliki latar belakang D3 berjumlah 7 orang atau sebesar 13%, responden yang memiliki latar belakang S1 berjumlah 33 orang atau sebesar 63%.

B. Statistik Deskriptif

Tabel berikut memberikan gambaran statistik deskriptif dari setiap variabel khususnya minimum, maksimum, rata-rata, nilai tengah, standar deviasi, dan jumlah pengamatan. Jumlah pengamatan dalam penelitian yaitu 53 sampel.

վառ խումբը Բենջամինյան խումբը Բենջամինյան վառում Բենջամինյան խումբը 23 անդամներ
 Կառավարության անդամներ, մեքսիկոյի անդամներ, անդամներ, անդամներ, անդամներ,
 Դրով Բենջամինյան անդամները անդամները անդամները անդամները անդամները

Բ. Տնտեսական Դասակարգում

Խումբը Բենջամինյան 21 անդամները 23 անդամներ անդամներ 93%
 Խումբը Բենջամինյան 13 անդամներ 7 անդամներ անդամներ 13% անդամներ անդամներ
 Խումբը Բենջամինյան 21 անդամներ 13 անդամներ անդամներ 54% անդամներ անդամներ
 Խումբը Բենջամինյան անդամները անդամները անդամները անդամները անդամները

Տարբերակ : Դասակարգում 2012

Խումբը	23	100%
21	33	93%
13	7	13%
21	13	54%
Բենջամինյան	Խումբը	Բենջամինյան

Կարգավիճակը անդամները անդամները անդամները

Խումբը Բենջամինյան

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Median	Std. Dev
KD	53	16	25	19,74	20	2,15
KP	53	15	30	23,09	24	3,98
SPA	53	19	35	27,34	28	3,67
LK	53	22	35	27,45	28	3,42
KK	53	20	27	22,89	23	1,99

Sumber : Data Primer, 2015

Berdasarkan data diatas dapat ditunjukkan bahwa variabel keadilan distributif (KD) mempunyai nilai minimum sebesar 16, nilai maksimum sebesar 25, rata-rata sebesar 19,74 yang mendekati nilai tengah 20, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan memerlukan adanya keadilan distributif yang baik. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,15 dari nilai rata-rata (19,74) jawaban responden atas pernyataan tentang keadilan distributif.

Variabel keadilan prosedural (KP) mempunyai nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum sebesar 30. Dengan nilai rata – rata sebesar 23,09 yang mendekati nilai tengah sebesar 24, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan memerlukan adanya keadilan prosedural yang baik. Nilai standar deviasi yang menunjukan adanya penyimpangan sebesar 3,98 dari nilai rata – rata (23,09) jawaban responden atas pernyataan tentang keadilan prosedural.

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Median	Std. Dev.
KK	23	20	27	22,89	23	1,99
LK	23	22	32	27,42	28	3,42
SPA	23	19	32	27,34	28	3,67
KP	23	12	30	23,09	24	3,28
KD	23	16	22	19,74	20	2,12

Sumber : Data Primer, 2012

Berdasarkan data diatas dapat ditunjukkan bahwa variabel keahlian disebarkan (KD) mempunyai nilai minimum sebesar 16, nilai maksimum sebesar 22, rata-rata sebesar 19,74 yang mendekati nilai tengah 20, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan menunjukkan adanya keahlian disebarkan yang baik. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,12 dari nilai rata-rata (19,74) jawaban responden atas pertanyaan tentang keahlian disebarkan.

Variabel keahlian prosedural (KP) mempunyai nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 30. Dengan nilai rata - rata sebesar 23,09 yang mendekati nilai tengah sebesar 24, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan menunjukkan adanya keahlian prosedural yang baik. Nilai standar deviasi yang menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 3,28 dari nilai rata - rata (23,09) jawaban responden atas pertanyaan tentang keahlian prosedural.

Variabel sistem pengendalian akuntansi (SPA) mempunyai nilai minimum sebesar 19 dan nilai maksimum sebesar 35. Dengan nilai rata – rata sebesar 27,34 yang hampir mendekati nilai tengah sebesar 28, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan memerlukan sistem pengendalian yang baik. Nilai standar deviasi yang menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 3,67 dari nilai rata – rata (27,34) jawaban dari responden atas sistem pengendalian akuntansi.

Variabel lingkungan kerja (LK) mempunyai nilai minimum sebesar 22 dan nilai maksimum sebesar 35. Dengan rata – rata sebesar 27,45 yang mendekati nilai tengah sebesar 28, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan memerlukan lingkungan kerja yang baik. Nilai standar deviasi yang menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 3,42 dari nilai rata – rata (27,45) jawaban dari responden atas Lingkungan kerja.

Variabel kinerja karyawan (KK) mempunyai nilai minimum sebesar 20 dan nilai maksimum sebesar 27. Dengan nilai rata – rata sebesar 22,89 yang mendekati nilai tengah sebesar 23, dapat dikatakan bahwa karyawan BMT di Kabupaten Cilacap secara umum cukup mempunyai kinerja yang baik dalam pekerjaannya. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 1,99 dari nilai rata – rata (22,89) jawaban responden atas pernyataan tentang kinerja karyawan.

Variabel sistem pengendalian akuntansi (SPA) mempunyai nilai minimum sebesar 19 dan nilai maksimum sebesar 32. Dengan nilai rata – rata sebesar 27,34 yang hampir mendekati nilai tengah sebesar 28, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan memberikan sistem pengendalian yang baik. Nilai standar deviasi yang menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 3,07 dari nilai rata – rata (27,34) jawaban dari responden atas sistem pengendalian akuntansi.

Variabel tingkungan kerja (LK) mempunyai nilai minimum sebesar 22 dan nilai maksimum sebesar 32. Dengan rata – rata sebesar 27,42 yang mendekati nilai tengah sebesar 28, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan memberikan tingkungan kerja yang baik. Nilai standar deviasi yang menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 3,42 dari nilai rata – rata (27,42) jawaban dari responden atas tingkungan kerja.

Variabel kinerja karyawan (KK) mempunyai nilai minimum sebesar 20 dan nilai maksimum sebesar 27. Dengan nilai rata – rata sebesar 22,89 yang mendekati nilai tengah sebesar 23, dapat dikatakan bahwa karyawan BMT di Kabupaten Cilacap secara umum cukup mempunyai kinerja yang baik dalam pekerjaannya. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 1,09 dari nilai rata – rata (22,89) jawaban responden atas pertanyaan tentang kinerja karyawan.

C. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas masing-masing item pernyataan dari variabel penelitian. Suatu variabel dikorelasikan dengan nilai total masing-masing butir pertanyaan dengan menggunakan teknik *product moment*. Kemudian nilai korelasi (rhitung) yang telah diperoleh dibandingkan dengan nilai korelasi tabel (rtabel). Jika nilai rhitung lebih besar dari rtabel artinya ada nilai korelasi yang menunjukkan bahwa alat ukur tersebut valid, begitu juga sebaliknya.

Dari hasil didapat nilai korelasi antar skor item dengan skor total. Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel. Nilai rtabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk. Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung $53-2 = 51$ dengan *alpha* 0,05 %, maka didapat nilai rtabel sebesar 0,270. Untuk mempermudah perhitungan dari validitas koefisien yang akan digunakan, maka nilai-nilai dari hasil kuisioner dikelompokkan menurut masing-masing variabelnya. Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS for windows versi 15.0 diperoleh hasil uji validitas terhadap masing-masing pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, sistem pengendalian akuntansi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

a. Hasil uji validitas variabel keadilan distributif (X1)

Pengujian validitas untuk variabel keadilan distributif (X1) diperoleh hasil sebagai berikut:

C. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas masing-masing item pernyataan dari variabel penelitian. Suatu variabel dikorelasikan dengan nilai total masing-masing butir pernyataan dengan menggunakan teknik *product moment*. Kemudian nilai korelasi (*r*hitung) yang telah diperoleh dibandingkan dengan nilai korelasi tabel (*r*tabel). Jika nilai *r*hitung lebih besar dari tabel artinya ada nilai korelasi yang menunjukkan bahwa alat ukur tersebut valid, begitu juga sebaliknya.

Dari hasil didapat nilai korelasi antar skor item dengan skor total. Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai tabel. Nilai tabel untuk derajat of freedom ($df = n - 2$). Dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah konstanta. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $23 - 2 = 21$ dengan $\alpha = 0,05$, maka didapat nilai tabel sebesar 0,370. Untuk membandingkan perhitungan dari validitas koefisien yang akan digunakan, maka nilai-nilai dari hasil koefisien dikelompokkan menurut masing-masing variabelnya. Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS for windows versi 12.0 diperoleh hasil uji validitas terhadap masing-masing pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, sistem pengabdian akademisi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

a. Hasil uji validitas variabel keadilan distributif (X1)

Penelitian validitas untuk variabel keadilan distributif (X1) diperoleh

hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6

Hasil uji validitas variabel keadilan distributif (X1)

Item	Koefisien Korelasi	R tabel N=53;df=5%	signifikansi	Keterangan
KD1	0,552	0,270	0,000	VALID
KD2	0,815	0,270	0,000	VALID
KD3	0,422	0,270	0,000	VALID
KD4	0,629	0,270	0,000	VALID
KD5	0.549	0,270	0,000	VALID

Sumber : Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil pengolahan data uji validitas variabel keadilan distributif diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai signifikansi (0,000) yang bernilai jauh dibawah 0,05. Dengan demikian masing-masing pernyataan dalam angket untuk variabel X1 dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Validitas Variabel keadilan Prosedural (X2)

Pengujian validitas untuk variabel keadilan Prosedural (X2) diperoleh hasil sebagai berikut :

hasil sebagai berikut :

Perhitungan validitas untuk variabel keadilan prosedural (X3) diperoleh

r Hasil Uji Validitas Variabel keadilan Prosedural (X3)

untuk variabel X1 diuraikan valid

bernilai jauh di bawah 0,02. Dengan demikian masing-masing pernyataan dalam

keadilan distributif diperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi (0,000) yang

berdasarkan tabel diatas, dan hasil pengujian yang uji validitas variabel

Sumber : Data Primer 2012

KD2	0,270	0,320	0,000	VALID
KD4	0,950	0,320	0,000	VALID
KD3	0,455	0,320	0,000	VALID
KD5	0,812	0,320	0,000	VALID
KD1	0,225	0,320	0,000	VALID
Item	Korelasi Korelasi	$N=23$; $df=20$ K tabel	signifikansi	Keterangan

Hasil uji validitas variabel keadilan distributif (X1)

Tabel 4.0

Tabel 4.7

Hasil Uji Variabel Keadilan Prosedural (X2)

Item	Koefisien Korelasi	R tabel N=53;df=5%	signifikansi	Keterangan
KP1	0,723	0,270	0,000	VALID
KP2	0,864	0,270	0,000	VALID
KP3	0,914	0,270	0,000	VALID
KP4	0,951	0,270	0,000	VALID
KP5	0,896	0,270	0,000	VALID
KP6	0,637	0,270	0,000	VALID

Sumber : data Primer, 2015

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil pengolahan data uji validitas variabel keadilan prosedural diperoleh hasil $t_{hitung} > r_{tabel}$, dan nilai signifikansi (0,000) yang bernilai jauh dibawah 0,05. Dengan demikian masing-masing pernyataan dalam kuisisioner X2 dinyatakan valid.

c. Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Pengendalian Akuntansi (X3)

Pengujian validitas untuk variabel sistem pengendalian akuntansi (X3) diperoleh hasil sebagai berikut:

գիբերոլեր ըստի շարժումը բերիկու:

Բացման արժեքի մուտք արժեքի շտաբի բացման արժեքի (X3)

Գ. Հասի Ա՛՛՛ արժեքի արժեքի շտաբի բացման արժեքի (X3)

զանա բանաձևեր X3 գնահատան արժեք

չանց բանաձևի խոսք գրանցում 0'02: Ընդհանուր զանաձևի մասնա-մասնից բանաձևի կազմի մոտեցման գիբերոլեր ըստի $t_{\text{մուտք}} > t_{\text{արժեք}}$ զան միայն շտաբի (0'000)

Բերանարժեքի զանաձև, զան ըստի բացման զան Ա՛՛՛ արժեքի արժեքի

Ձևաձև : զան Բանաձև 3012

ԿԲԵ	0'831	0'310	0'000	ԱՄԴԻԸ
ԿԲԶ	0'888	0'310	0'000	ԱՄԴԻԸ
ԿԲԴ	0'821	0'310	0'000	ԱՄԴԻԸ
ԿԲԸ	0'814	0'310	0'000	ԱՄԴԻԸ
ԿԲՅ	0'884	0'310	0'000	ԱՄԴԻԸ
ԿԲԼ	0'353	0'310	0'000	ԱՄԴԻԸ
ԻճԵՄ	Կոլեկտի Կոլեկտի	1-23:41,=288 Կ (արժեք)	շտաբի	Կոլեկտի

Հասի Ա՛՛՛ արժեքի կազմի մոտեցման (X3)

Արժեք 4.1

Tabel 4.8

Hasil Uji Variabel Keadilan Prosedural (X3)

Item	Koefisien Korelasi	R tabel N=53;df=5%	signifikansi	Keterangan
SPA1	0,762	0,270	0,000	VALID
SPA2	0,787	0,270	0,000	VALID
SPA3	0,644	0,270	0,000	VALID
SPA4	0,633	0,270	0,000	VALID
SPA5	0,773	0,270	0,000	VALID
SPA6	0,762	0,270	0,000	VALID
SPA7	0,687	0,270	0,000	VALID

Sumber : data Primer, 2015

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil pengolahan data uji validitas variabel sistem pengendalian akuntansi (X3) diperoleh hasil thitung $>$ r_{tabel} , dan nilai signifikansi (0,000) yang bernilai jauh dari 0,05. Dengan demikian masing-masing pernyataan dalam angket untuk variabel X3 dinyatakan valid.

d. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja(X4)

Pengujian validitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X4) diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8

Hasil Uji Variabel Keahlian Prosedural (X3)

Item	Koefisien Korelasi	R tabel N=23;df=20	signifikansi	Keterangan
SPA1	0.762	0.270	0.000	VALID
SPA2	0.787	0.270	0.000	VALID
SPA3	0.644	0.270	0.000	VALID
SPA4	0.633	0.270	0.000	VALID
SPA5	0.773	0.270	0.000	VALID
SPA6	0.762	0.270	0.000	VALID
SPA7	0.687	0.270	0.000	VALID

Sumber : data Primer, 2012

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil pengolahan data uji validitas variabel sistem pengendalian akuntansi (X3) diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi (0.000) yang bernilai jauh dari 0.02. Dengan demikian masing-masing pernyataan dalam angket untuk variabel X3 dinyatakan valid.

d. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X4)

Pengujian validitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X4) diperoleh hasil

sebagai berikut :

Tabel 4.9

Hasil Uji Variabel Lingkungan Kerja (X4)

Item	Koefisien Korelasi	R tabel N=53;df=5%	signifikansi	Keterangan
LK1	0,811	0,270	0,000	VALID
LK2	0,793	0,270	0,000	VALID
LK3	0,673	0,270	0,000	VALID
LK4	0,734	0,270	0,000	VALID
LK5	0,461	0,270	0,000	VALID
LK6	0,666	0,270	0,000	VALID
LK7	0,706	0,270	0,000	VALID

Sumber : data Primer, 2015

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil pengolahan data uji validitas variabel lingkungan kerja (X4) diperoleh hasil $t_{hitung} > r_{tabel}$, dan nilai signifikansi (0,000) yang bernilai jauh dibawah 0,05. Dengan demikian masing-masing pernyataan dalam kuisisioner untuk variabel X4 dinyatakan valid.

e. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian validitas untuk variabel kinerja karyawan diperoleh hasil sebagai berikut :

զերմիսի բերքով :

Բեռնադրված լավագույնս ստույգ արժեքի կլուբային բաշխման գիծերը ըստ

6. Մտնի Այլ Լավագույնս Արժեքի Կլուբային Կաշխարան (Կ)

գալան կուսիներ ստույգ արժեքի X^2 գիծը լավագույնս լավագույն

լակն բեռնադրված լակն գիծը 0.02: Ընդհան գումարի մասնակց-մասնակց բեռնադրված
 լակն կուսիներ լակն (X²) գիծերը ըստ $t_{\text{արժեք}} > t_{\text{արժեք}}$ լակն միջև շնորհակալություն (0.000)

Բեռնադրված արժեք գիծը: լակն ըստ բեռնադրված գալան այլ լավագույնս արժեքի

Ձևեր : գալան Բրնեթ 3012

ԴԿԱ	0.100	0.310	0.000	ԼՎԴԻԸ
ԴԿԲ	0.000	0.310	0.000	ԼՎԴԻԸ
ԴԿԸ	0.401	0.310	0.000	ԼՎԴԻԸ
ԴԿԳ	0.134	0.310	0.000	ԼՎԴԻԸ
ԴԿԴ	0.013	0.310	0.000	ԼՎԴԻԸ
ԴԿԵ	0.103	0.310	0.000	ԼՎԴԻԸ
ԴԿԶ	0.103	0.310	0.000	ԼՎԴԻԸ
ԴԿԸ	0.811	0.310	0.000	ԼՎԴԻԸ
ԸՍՄ	Կուսիներ Կուսիներ	$N=23:q=20^0$ Կ արժեք	շնորհակալություն	Կուսիներ

Մտնի Այլ Լավագույնս Ընդհանրացնող Կլուբային (Կ)

Դրնեթ 4.0

Tabel 4.10

Hasil Uji Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Koefisien Korelasi	R tabel N=53;df=5%	signifikansi	Keterangan
KK1	0,731	0,270	0,000	VALID
KK2	0,553	0,270	0,000	VALID
KK3	0,641	0,270	0,000	VALID
KK4	0,516	0,270	0,000	VALID
KK5	0,678	0,270	0,000	VALID
KK6	0,417	0,270	0,000	VALID

Sumber : data Primer, 2015

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil pengolahan data uji validitas variabel kinerja karyawan diperoleh hasil $t_{hitung} > r_{tabel}$, dan nilai signifikansi (0,000) yang bernilai jauh dibawah 0,05. Dengan demikian masing-masing pernyataan dalam kuisisioner untuk variabel Y dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan dalam angket penelitian konsisten atau tidak. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *croanch's alpha* $> 0,60$. Uji realibilitas terhadap masing-masing butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, sistem pengendalian akuntansi, lingkungan kerja dan kinerja

Tabel 4.10

Hasil Uji Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Koefisien Korelasi	R tabel $N=23; df=20$	signifikansi	Keterangan
KK1	0,731	0,270	0,000	VALID
KK2	0,223	0,270	0,000	VALID
KK3	0,641	0,270	0,000	VALID
KK4	0,216	0,270	0,000	VALID
KK5	0,678	0,270	0,000	VALID
KK6	0,417	0,270	0,000	VALID

Sumber : data Primer 2012

Berdasarkan tabel diatas dari hasil pengolahan data uji validitas variabel kinerja karyawan diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi (0,000) yang berarti jauh dibawah 0,02. Dengan demikian masing-masing pernyataan dalam kuisioner untuk variabel Y dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam angket penelitian konsisten atau tidak. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki $\alpha > 0,60$. Uji reliabilitas terhadap masing-masing butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel keadilan distributif keadilan prosedural, sistem pengendalian akuntansi, lingkungan kerja dan kinerja

karyawan. Adapun hasil perhitungan sebagaimana digambarkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.11
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Croanch's Alpha	Keterangan
Keadilan Distributif (KD)	0,682	RELIABEL
Keadilan Prosedural (KP)	0,914	RELIABEL
Sistem Pengendalian Akuntansi (SPA)	0,852	RELIABEL
Lingkungan Kerja (LK)	0,820	RELIABEL
Kinerja Karyawan(KK)	0,640	RELIABEL

Sumber : Data Primer-diolah,2015

Dari hasil pengujian didapatkan perhitungan koefisien *Croanch's Alpha* kelima variabel diatas $> 0,60$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan baik dari variabel independen maupun variabel dependennya adalah reliabel.

զգալի արժեքով

իսկ արժեքը ընդամենը անհամար անհամար զբաղմունքներով
 թույլ արժեքով գնահատված > 0.00: Ընդհանուր գնահատման ընդամենը արժեքը

Ըստ ընդհանուր գնահատման արժեքի համարժեքի և արժեքի

Համար : Ըստ ընդհանուր գնահատման 2012

Կրթիչի Կազմակերպություն (ԿԿ)	0.040	ՅԵԴՄԱՅԵԴ
Ընդհանուր Կրթիչ (ԸԿ)	0.850	ՅԵԴՄԱՅԵԴ
Արժեքի (ՁԿ)	0.825	ՅԵԴՄԱՅԵԴ
Տնօրենի Կազմակերպություն (ԿԲ)	0.014	ՅԵԴՄԱՅԵԴ
Կազմակերպություն (ԿԸ)	0.085	ՅԵԴՄԱՅԵԴ
Արժեքի	Տնօրենի և Կազմակերպություն	Կազմակերպություն

Համար և Կազմակերպություն

Ընդամենը

գնահատման ընդամենը :

Կազմակերպության արժեքի արժեքի համարժեքի և արժեքի

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dipenuhi bila nilai signifikan $> 0,05$ berarti distribusi data normal dan sebaliknya bila nilai signifikan $< 0,05$ berarti distribusi data tidak normal. Berikut ini tabel uji normalitas data menggunakan Kolmogorov-Smirnov(K-S)

Tabel 4.12

Uji Normalitas Variabel Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal	Mean	,0000000
Parameters(a,b)	Std. Deviation	1,74552259
Most Extreme	Absolute	,166
Differences	Positive	,166
	Negative	-,140
Kolmogorov-Smirnov Z		1,208
Asymp. Sig. (2-tailed)		,108

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

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

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dipenuhi bila nilai signifikansi > 0.05 berarti distribusi data normal dan sebaliknya bila nilai signifikansi < 0.05 berarti distribusi data tidak normal. Berikut ini tabel uji normalitas data menggunakan Kolmogorov-Smirnov (K-S)

Tabel 4.12

Uji Normalitas Variabel Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Uji Normalitas		
Uji Kolmogorov-Smirnov ^a	.108	
Uji Shapiro-Wilk ^b	1.208	
Uji Anderson-Darling	-1.40	
Uji Lilliefors	.166	
Uji Kolmogorov-Smirnov Z	.166	
Uji Normal	1.74222229	
Uji Anderson-Darling	.00000000	
Uji Kolmogorov-Smirnov	.23	

a Test distribution is Normal.
b Calculated from data.

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0.05). Jadi dapat disimpulkan bahwa data data tabel diatas dinyatakan berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

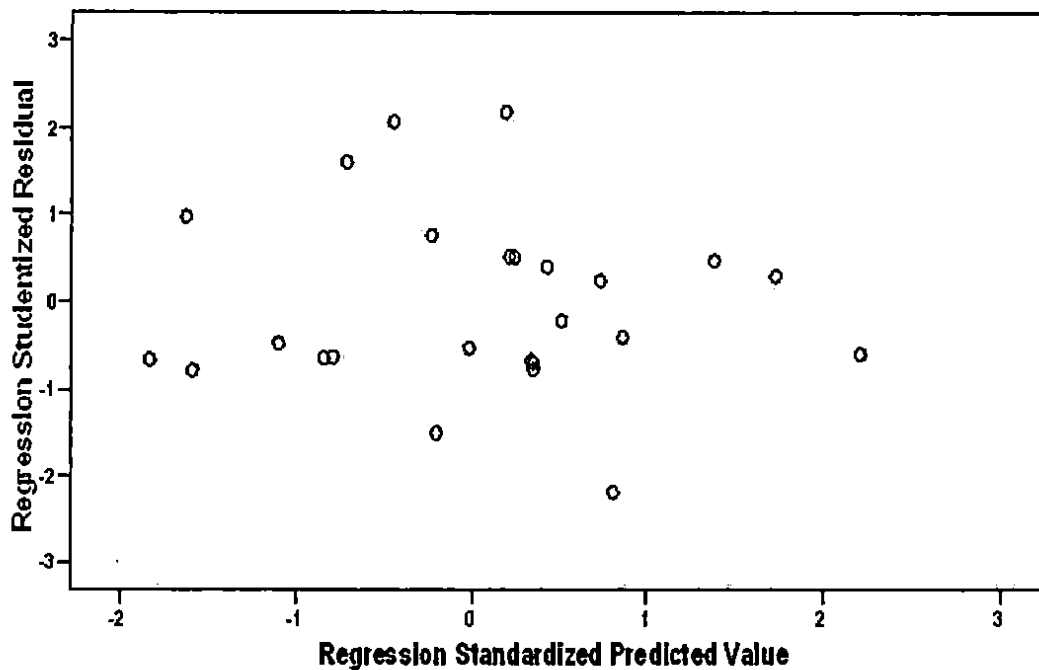
Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan melihat grafik *scatterplot*.

Gambar 4.1

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: KK



Sumber : Data Primer – diolah, 2015

2. Uji Heteroskedastisitas

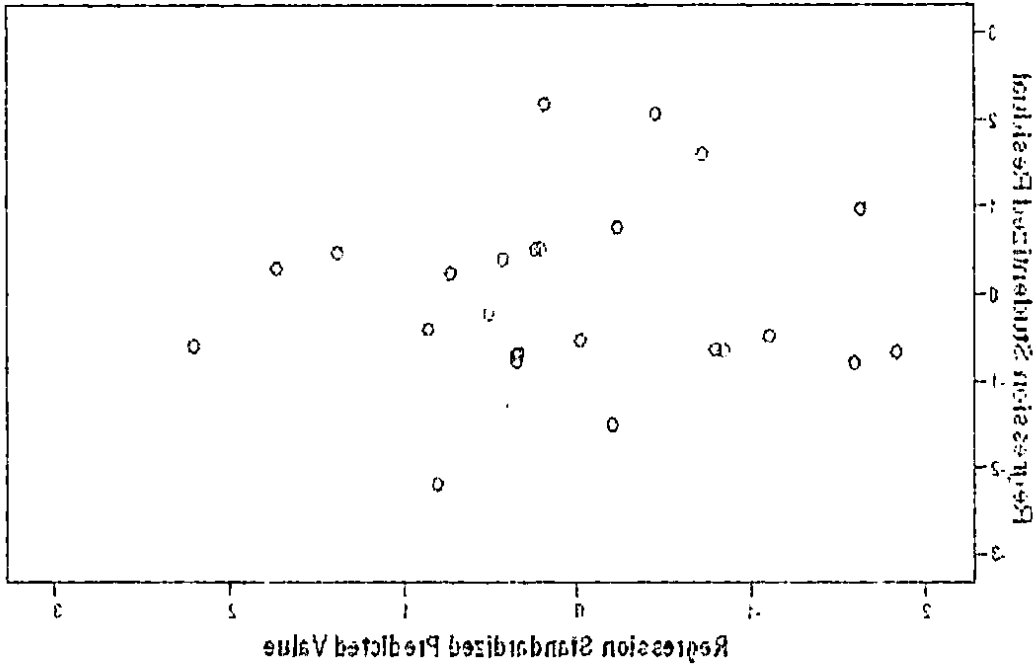
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan melihat grafik scatterplot.

Gambar 4.1

Hasil Penelitian Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: KK



Sumber : Data Primer – diolah, 2012

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak menunjukkan suatu pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedesitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Jika ada korelasi, maka dinamakan multikoleniaritas. Untuk mendeteksi terdapat atau tidaknya multikolinearitas didasarkan pada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Mempunyai nilai VIF dibawah angka 10
- b. Angka toleransi diatas 0,10(10%)

Tabel 4.13

Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistic		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Keadilan Distributif (KD)	0,695	1,438	Tidak terjadi Multikolinearitas
Keadilan Prosedural (KP)	0,617	1,622	Tidak terjadi Multikolinearitas

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik – titik menyebar diatas dan dibawah

angka 0 pada sumbu Y serta tidak menunjukkan suatu pola yang jelas. sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya bentu imbuhan asumsi klasik multikolinieritas. yaitu adanya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. jika ada korelasi maka dinamakan multikolinieritas. Untuk mendeteksi terdapat atau tidaknya multikolinieritas didasarkan pada nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Mempunyai nilai VIF dibawah angka 10
- b. Angka toleransi diatas 0.10(10%)

Tabel 4.13

Uji Multikolinieritas

Kesimpulan	Collinearity Statistic		Variabel Bebas
	VIF	Tolerance	
Multikolinieritas Tidak terjadi	1,438	0,692	Kediaman Distribusi (KD)
Multikolinieritas Tidak terjadi	1,622	0,617	Kediaman Prosedural (KP)

Sistem Pengendalian Akuntansi (SPA)	0,574	1,743	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (LK)	0,504	1.984	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer-diolah,2015

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

4. Uji Regresi Berganda

Dengan regresi berganda dapat diketahui terdapat tidaknya pengaruh antara Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Sistem Pengendalian Akuntansi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap.

Tidak terjadi Multikolinerasitas	1,743	0,274	Sistem Pengendalian Akuntansi (SPA)
Tidak terjadi Multikolinerasitas	1,984	0,204	Lingkungan Kerja (LK)

Sumber : Data Primer-ditah, 2012

Berdasarkan tabel diatas, nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai Tolerance > 0,1. Hasil perhitungan nilai VIP juga menunjukkan hal yang sama tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIP > 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinerasitas antara variabel bebas dalam model regresi.

4. Uji Regresi Berganda

Dengan regresi berganda dapat diketahui terdapat tidaknya pengaruh antara Kesediaan Distribusi, Kinerja Prosedur Sistem Pengendalian Akuntansi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap.

Tabel 4.15
Hasil Perhitungan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,398	2,784		5,532	,000		
	KD	,266	,140	,289	1,900	,063	,695	1,438
	KP	,149	,081	,298	1,846	,071	,617	1,622
	SPA	-,024	,091	-,044	-,263	,794	,574	1,743
	LK	-,020	,104	-,034	-,193	,848	,504	1,984

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer – diolah, 2015

Persamaan regresi yang didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut :

$$Y = 15,398 + 0,266 X_1 + 0,149 X_2 - 0,024 X_3 - 0,020 X_4$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1= Keadilan Distributif

X2 = Keadilan Prosedural

X3 = Sistem Pengendalian Akuntansi

X4 = Lingkungan Kerja

Dari persamaan regresi dapat diartikan dan diambil kesimpulan sebagai berikut :

բերվում :

Ըստ երևանացի Լեհրեսի գծերի զիջարկան զան զիջարկի կաշիտանյալն զորանցի :

X1 = Ըրաճիկանց Կարճ

X2 = Չիջարկ Բարձրագույն Արևմտացի

X3 = Կարճիկան Բրազազույն

X4 = Կարճիկան Դիստրիբուի

Y = Կարճիկան Կարճացան

Ըրաճաց :

$$Y = 12'308 + 0'300 X^1 + 0'140 X^2 - 0'054 X^3 - 0'030 X^4$$

բերվում :

Բրաճացան Լեհրեսի լայն զիջարկան զան ինչի Բերվանյան զզիջարկ զորանցի :

Չարկեր : Ըրաճ Բրաճեր – զիջարկ 3012

g Dependent Variable: KK

ԸԿ	-.050	.104	-.034	-.183	.848	.204	1.864
ՁԲԿ	-.054	.081	-.044	-.303	.147	.214	1.143
ԿԿ	.140	.081	.588	1.040	.170	.011	1.035
ԿԸ	.300	.140	.588	1.200	.083	.002	1.438
1 (Constant)	12'308	5'184		2'235	.000		
Model	0	Std. Error	Beta	t	Std.	Tolerance	VIF
	Coefficients		Coefficients		Collinearity		Statistics
	Standardized		Standardized				

Coefficients

Ըրաճ Բերվանյան Լեհրեսի

Ըրաճ 412

- a. Konstanta sebesar 15,398 menyatakan bahwa jika variabel independennya nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan bagian akuntansi nilainya sebesar 15,398.
- b. Koefisien regresi X1 (Variabel Keadilan Distributif) sebesar 0,266 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel Keadilan Distributif mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT Kabupaten Cilacap. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik keadilan distributif yang diterapkan bagi karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.
- c. Koefisien regresi X2 (Variabel keadilan prosedural) sebesar 0,149 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan prosedural mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT di Kabupaten Cilacap. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik keadilan prosedural yang diterapkan bagi karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.
- d. Koefisien regresi X3 (Variabel Sistem Pengendalian Akuntansi) sebesar -0,024 menyatakan bahwa variabel sistem pengendalian akuntansi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT di Kabupaten Cilacap. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik sistem pengendalian akuntansi yang diterapkan bagi

karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

- e. Koefisien regresi X_4 (Variabel lingkungan kerja) sebesar $-0,020$ menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT Kabupaten Cilacap. Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

F. Hasil Penelitian

Pembuktian koefisien regresi dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen (X) yaitu Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Sistem Pengendalian Akuntansi, dan Lingkungan Kerja. Baik secara bersama-sama(Uji F) maupun secara individual (Uji t) terhadap variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan bagian akuntansi. Dengan demikian, maka akan diketahui secara bersama-sama apakah variabel independen tersebut benar-benar berpengaruh terhadap variabel dependen pada penelitian ini.

1. Uji signifikansi pengaruh secara individual (t test)

Uji parsial disebut pengujian sebagian. Uji parsial adalah uji hipotesis untuk koefisien korelasi yang diperlukan agar dapat diketahui keandalan penaksir-penaksir tersebut. Uji parsial digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan suatu variabel independen terhadap variabel dependen jika variabel independen yang lain dianggap konstan.

karayanan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

c. Koefisien regresi X_4 (Variabel lingkungan kerja) sebesar -0.020 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT Kabupaten Cilacap. Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

f. Hasil Penelitian

Pembuktian koefisien regresi dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen (X) yaitu Kualitas Distribusi, Keadilan Prosedural Sistem Pengendalian Akuntansi, dan Lingkungan Kerja. Baik secara bersama-sama (Uji F) maupun secara individual (Uji t) terhadap variabel dependen (Y). yaitu kinerja karyawan bagian akuntansi. Dengan demikian, maka akan diketahui secara bersama-sama apakah variabel independen tersebut benar-benar berpengaruh terhadap variabel dependen pada penelitian ini.

1. Uji signifikansi pengaruh secara individual (t test)

Uji parsial disebut pengujian sebagian. Uji parsial adalah uji hipotesis untuk koefisien korelas yang diperlukan agar dapat diketahui kemandalaan pembekiran-
 pembekiran tersebut. Uji parsial digunakan untuk mengetahui tingkat derajat hubungan suatu variabel independen terhadap variabel dependen jika variabel independen yang lain dianggap konstan.

Kriteria diterimanya suatu hipotesis adalah apabila nilai sig < 0,05. Berikut hasil olahan data yang dapat diperoleh dilapangan.

Tabel 4.16

Uji t

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,398	2,784		5,532	,000		
KD	,266	,140	,289	1,900	,063	,695	1,438
KP	,149	,081	,298	1,846	,071	,617	1,622
SPA	-,024	,091	-,044	-,263	,794	,574	1,743
LK	-,020	,104	-,034	-,193	,848	,504	1,984

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer – diolah, 2015

Pada tabel diketahui bahwa nilai sig untuk variabel keadilan distributif (X1) sebesar 0,063, keadilan prosedural (X2) sebesar 0,071, sistem pengendalian akuntansi (X3) sebesar 0,794, lingkungan kerja (X4) sebesar 0,848.

Berdasarkan kriteria uji hipotesis maka dapat disimpulkan :

a. Variabel Keadilan Distributif

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai sig pada hubungan variabel keadilan distributif terhadap kinerja karyawan, didapatkan nilai koefisien regresi sebesar 0,266 yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan nilai sig 0,063 > 0,05 yang berarti keadilan distributif tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja

Kriteria diterimanya suatu hipotesis adalah apabila nilai sig > 0,05. Berikut

hasil olahan data yang dapat diperoleh di lapangan.

Tabel 4.16

Uji t

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
	B	Std. Error	Beta	Std. Error				
(Constant)	1.200	.107			11.215	.000		
X1	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
X2	-.001	.000	-.001	.000	-.100	.000		
X3	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
X4	.000	.000	.000	.000	.000	.000		

a. R Squared = .000

Sumber : Data Primer – diolah, 2012

Pada tabel diketahui bahwa nilai sig untuk variabel keahlian distribusi

(X1) sebesar 0,000, keahlian prosedur (X2) sebesar 0,000, sistem pengendalian

akuntansi (X3) sebesar 0,000, lingkungan kerja (X4) sebesar 0,848.

Berdasarkan kriteria uji hipotesis maka dapat disimpulkan :

a. Variabel Keahlian Distribusi

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai sig pada hubungan variabel

keahlian distribusi terhadap kinerja karyawan, dibandingkan nilai koefisien regresi

sebesar 0,200 yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif

terhadap kinerja karyawan dan nilai sig 0,000 < 0,05 yang berarti keahlian

distribusi tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan. berdasarkan nilai tersebut maka H1 yang menyatakan keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan **ditolak**.

Hasil ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Hidayah dan Haryani (2013) yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel Keadilan Prosedural

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai sig pada hubungan variabel keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai koefisien regresi sebesar 0,149 yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan nilai sig $0.071 > 0.05$ menunjukkan bahwa keadilan prosedural tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan nilai tersebut maka H2 yang menyatakan keadilan prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan **ditolak**.

Hasil ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugraheny dan Wijayanti (2009) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Variabel Sistem Pengendalian Akuntansi

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai sig pada hubungan variabel Sistem Pengendalian Akuntansi terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai koefisien regresi sebesar -0,024 yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh yang berlawanan (negatif) terhadap kinerja karyawan dan nilai sig

բեռնարկը ևս չբեռնառան (սեփարի) օրինակներ կրեմիս կալանառան զան սիլա շից
կոեփիսու օրինակ շերտառ -0.024 ևս չբեռնի ևս սիլա շից օրինակներ ևս սիլա շից
ճիշտ Բեռնարկիս Արևմտառ օրինակներ կրեմիս կալանառան զիվարդիս սիլա

Ըստ սալի Բեռնարկիս զան զիվարդիս սիլա շից Բազմ սիլա սիլա սիլա

Ը. Արևմտառ ճիշտ Բեռնարկիս Արևմտառ

բեռնարկիս օրինակ ճիշտ կրեմիս կալանառան

Միջարկիս զան Միջարկի (5000) ևս չբեռնարկիս Բազմ կալանառան Բազմարկիս

Իսկ սիլա Բեռնարկիս Բեռնարկիս շերտառ ևս չբեռնարկիս օրինակ

Բազմարկիս Բեռնարկիս օրինակ ճիշտ կրեմիս կալանառան զիվարդիս

կալանառան Բեռնարկիս սիլա օրինակներ ևս չբեռնարկիս Իսկ ևս չբեռնարկիս կալանառան

Բազմարկիս ևս չբեռնարկիս Բեռնարկիս շերտառ ճիշտ կրեմիս օրինակներ

օրինակներ կալանառան զան սիլա շից $0.011 > 0.02$ ևս սիլա կալանառան

շերտառ 0.140 ևս չբեռնի ևս սիլա շից օրինակներ ևս սիլա շից օրինակներ

Բազմարկիս Բազմարկիս կրեմիս կալանառան զիվարդիս սիլա կոեփիսու օրինակ

Ըստ սալի Բեռնարկիս զան զիվարդիս սիլա շից Բազմ սիլա սիլա սիլա

Թ. Արևմտառ Բազմարկիս Բազմարկիս

բեռնարկիս օրինակ ճիշտ կրեմիս կալանառան

Իվարդիս զան Իվարդի (5013) ևս չբեռնարկիս Բազմ կալանառան Բազմարկիս

Իսկ սիլա Բեռնարկիս Բեռնարկիս շերտառ ևս չբեռնարկիս օրինակ

Բազմարկիս Բեռնարկիս օրինակ ճիշտ կրեմիս կալանառան զիվարդիս

կալանառան Բեռնարկիս սիլա օրինակներ ևս չբեռնարկիս Իսկ ևս չբեռնարկիս կալանառան

0.794 > 0.05 yang berarti variabel sistem pengendalian akuntansi tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai tersebut maka H3 yang menyatakan Sistem Pengendalian Akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan **ditolak**.

Hasil ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Juliana (2008) yang menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Variabel Lingkungan Kerja

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai sig pada hubungan variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai koefisien regresi sebesar -0,020 yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh yang berlawanan (negatif) terhadap kinerja karyawan, dan nilai sig 0.848 > 0.05 yang berarti variabel lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan nilai tersebut maka H4 yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan **ditolak**.

Hasil ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurjannah (2014) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

0.794 > 0.05 yang berarti variabel sistem pengendalian akuntansi tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai tersebut maka H3 yang menyatakan Sistem Pengendalian Akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan **ditolak**.

Hasil ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Juliana (2008) yang menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Variabel Lingkungan Kerja

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai sig pada hubungan variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai koefisien regresi sebesar -0,020 yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh yang bertentangan (negatif) terhadap kinerja karyawan, dan nilai sig $0.848 > 0.05$ yang berarti variabel lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai tersebut maka H4 yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan **ditolak**.

Hasil ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurjanah (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Uji F adalah suatu sarana pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (*stimultan*) berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis dalam penelitian ini bahwa variabel Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Sistem Pengendalian Akuntansi, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

Kriteria diterimanya suatu hipotesis adalah apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$ yang berarti secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tidak bebasnya.

Tabel 4.17

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46,885	4	11,721	3,551	,013 ^a
	Residual	158,436	48	3,301		
	Total	205,321	52			

a. Predictors: (Constant), LK, KD, KP, SPA

b. Dependent Variable: KK

Dari hasil perhitungan didapat nilai F_{hitung} 3,551 dengan tingkat signifikansi 0,013. Sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,57 hal ini berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, selain itu nilai signifikansi menunjukkan angka dibawah 0,05 (0,013), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, sistem pengendalian akuntansi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

2. Uji F

Uji F adalah suatu sarana pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis dalam penelitian ini bahwa variabel Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Sistem Pengendalian Akuntansi, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Kriteria diterimanya suatu hipotesis adalah apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $\alpha > 0,05$ yang berarti secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tidak bebas.

Tabel 4.17

Uji F

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	46,882	4	11,721	3,221	,013 ^a
Residual	128,438	48	3,301		
Total	202,321	52			

a. Predictors: (Constant), LK, KD, SPA

b. Dependent Variable: KK

Dari hasil perhitungan didapat nilai F_{hitung} 3,221 dengan tingkat signifikansi 0,013. Sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,27 hal ini berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Selain itu nilai signifikansi menunjukkan angka dibawah 0,05 (0,013), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, sistem pengendalian akuntansi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

3. Koefisien Determinasi

Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan aplikasi spss, maka didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.18

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,478 ^a	,228	,164	1,817	2,268

a. Predictors: (Constant), LK, KD, KP, SPA

b. Dependent Variable: KK

Dari tabel diatas diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) atau kemampuan faktor-faktor keadilan distributif (X1), keadilan Prosedural (X2), Sistem pengendalian akuntansi (X3), Lingkungan Kerja (X4) dalam menjelaskan atau memprediksi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,164 atau 16,4%. Hal ini berarti variabel-variabel independen cukup memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependennya. Dan sisanya ($100\% - 16,4\% = 83,6\%$) dijelaskan atau diprediksikan oleh faktor lain diluar keempat faktor dan model lain diluar model tersebut.

G. Pembahasan

Hasil penelitian mengenai pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif tidak

kalayawan manunipukan papwa kasalihan disitributif perbenggaran positif, tidak

hasil penelitian mengenai pengaruh kasalihan disitributif terhadap kinerja

C. Pembahasan

diikuti koefisien faktor dan model lain diikuti model tersebut.

sisanya (100% - 10,4% = 89,6%) dijelaskan atau diprediksikan oleh faktor lain

informasi yang diungkapkan untuk memprediksi variasi variabel dependennya. Dan

atau 10,4%. Hal ini berarti variabel-variabel independen cukup memberikan

informasi yang cukup untuk memprediksi variasi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,104

prosesnya (X2), Sistem pengendalian akuntansi (X3), Lingkungan Kerja (X4)

dan kemampuan faktor-faktor kasalihan disitributif (X1), kasalihan

Dari tabel diatas diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R

p. Dependent Variable: KK

a. Predictors: (Constant), GK, KD, KB, SBA

	Adjusted R	R Square	Adjusted R Square	the Estimate of the Error of	Standard Error
Model	R	R Square	Adjusted R Square	the Estimate of the Error of	Standard Error

Model Summary

Koefisien Determinasi

Tabel 1.18

sebagai berikut :

Berdasarkan hasil pengujian data dengan aplikasi spss, maka didapat hasil

hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda.

3. Koefisien Determinasi

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,266 dan nilai sig 0,063 > 0,05.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayah dan Haryani (2013) yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini ditolak karena diduga meskipun keadilan distributif diterapkan atau dijalankan belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan karena para karyawan hanya melaksanakan tugas yang mereka bisa kerjakan saja atau sesuai dengan kemampuan mereka masing – masing. Terlebih lagi sebagian besar BMT yang berada di Kabupaten Cilacap tergolong baru mulai berkembang, sehingga kemungkinan BMT untuk menerapkan keadilan distributif belum bisa berjalan secara efektif, sehingga baik keadilan distributif tersebut dijalankan atau tidak, tidak akan berpengaruh terhadap kinerja para karyawannya

Hasil analisis regresi mengenai pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,149 dan nilai sig 0,071 > 0,05. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugraheni dan Wijayanti (2009) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua ditolak diduga karena kemungkinan keputusan yang dibuat oleh para pembuat keputusan tetap tidak akan mengambil saran dari karyawan karena dianggap tidak penting meskipun keputusan tersebut ditujukan

կալանա կաեսս զիտեցան ուզակ եւորոնց աշարիտո կեբորոսս տաշորո զիտեկան զիրոսի օլեր Ետա եւորոսի կեբորոսս տաշ ուզակ սկառ աւորոնորի զառա զաի

Իրօրոցի կեզոս զիտեակ զիտեց կաեսս կառոսեկոսս կեբորոսս լաոն Բօշիլ զիտեկան տարօզակ կոնոլոս կալանա:

Կիլիկոսի (5000) լաոն աւորոնոկան Բարա կազիլոս Բրօշօզոսի Բարեւոնոսի ուզակ կոնոլոս զաոնոս Բեւորոնոս տարօշիլո լաոն զիտեկան օլեր Կիլիկոսի զառ կոնոլոս տաշօշի զօրօշօ 0.140 զառ ոլիտի զից 0.021 > 0.02. Իրօշի Բեւորոնոս տառ ուզակ զիտեկան տարօզակ կոնոլոս կալանա: Իրօշի տառ զիտեակ զառ ոլիտի կոնոլոս կալանա աւորոնոկան Բարա կազիլոս Բրօշօզոսի Բարեւոնոսի Բօշիլ:

Իրօշի աւորոնոց տաշօշի աւորոնոսի Բարեւոնոսի կազիլոս Բրօշօզոսի տարօզակ ուզակ սկառ Բարեւոնոսի տարօզակ կոնոլոս Ետա կալանաառա

զօրօշօ զիտեակ: զիտեցան Բարի կազիլոս զիտեկան տաշօշի տաշօշի զիտեկան տառ ուզակ, կառոսեկոսս ԲՄԼ առառ աւորոնոկան կազիլոս զիտեկան Բարա Բիտ Բարիտ Բարա զի կարոնոս Ըիտակ տաշօշի Բարա առառ Բարեւոնոսի: զիտեցան կառոնոսս աւորոնոց առառ լաոն աւորոնոս Բիտ կալանա զիտե զառ զօրօշօ զաոնոս Բարա տառ զառ աւորոնոկան կոնոլոս կալանա կաեսս Ետա կալանա Բարա զիտեակ կաեսս զիտեց աշարիտո կազիլոս զիտեկան տառ զիտեկան տառ զիտեկան զիտեկան Բարա կազիլոս զիտեկան Բարա կազիլոս Բրօշօզոսի Բարեւոնոսի Բօշիլ զիտեկան տարօզակ կոնոլոս կալանա: Բեւորոնոս տառ զիտեկան օլեր Իրօշի զառ Իրօշի (5012) լաոն աւորոնոկան Բարա կազիլոս

Իրօշի Բեւորոնոս տառ ուզակ կոնոլոս զաոնոս Բեւորոնոս տարօշիլո լաոն տաշօշի զօրօշօ 0.200 զառ ոլիտի զից 0.002 > 0.02:

զիտեկան տարօզակ կոնոլոս կալանա: Իրօշի տառ զիտեակ զառ ոլիտի կոնոլոս

untuk para karyawan. Sehingga keadilan prosedural tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil analisis regresi mengenai pengaruh sistem pengendalian akuntansi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa sistem pengendalian akuntansi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar $-0,024$ dan nilai sig $0,794 > 0,05$.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Juliana (2008) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga ditolak karena diduga sistem pengendalian akuntansi yang telah diterapkan dalam suatu organisasi tidak berjalan dengan baik, sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja para karyawannya karena kurangnya pengetahuan serta pengalaman para karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap tentang sistem pengendalian akuntansi.

Hasil analisis regresi mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar $-0,020$ dan nilai sig $0,848 > 0,05$. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurjannah (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis keempat ditolak diduga karena meskipun para karyawan berada di lingkungan kerja yang kondusif belum tentu dapat meningkatkan kinerja para

untuk para karyawan. Sehingga keahlian prosedur tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil analisis regresi mengenai pengaruh sistem pengembangan akuntansi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa sistem pengembangan akuntansi berpengaruh negatif, tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar -0.024 dan nilai sig $0.797 > 0.05$.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Juliana (2008) yang menyatakan bahwa sistem pengembangan akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga ditolak karena diduga sistem pengembangan akuntansi yang telah diterapkan dalam suatu organisasi tidak sejalan dengan baik sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja para karyawan karena kurangnya pengetahuan serta pengalaman para karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap tentang sistem pengembangan akuntansi.

Hasil analisis regresi mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar $-0,020$ dan nilai sig $0,848 > 0,05$. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurjannah (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis keempat ditolak karena meskipun para karyawan berada di lingkungan kerja yang kondusif belum tentu dapat meningkatkan kinerja para

karyawannya, karena ditempat yang kurang nyaman pun mereka tetap bisa bekerja.

kerjanya. karena di tempat yang kurang nyaman dan mereka tetap bisa

pekerja.