

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Obyek dan Subyek Penelitian

##### 1. Analisis Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang telah didistribusikan kepada karyawan BMT yang berstatus sebagai karyawan aktif pada BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta dan karyawan yang bertindak selaku direktur, manager, dan officer yang mengetahui masalah tentang pelaporan keuangan dan penerapan akuntansi pertanggungjawaban.

Jumlah kuesioner yang didistribusikan adalah 78 kuesioner yang disebar ke 34 BMT yang berada di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Peneliti berhasil mendatangi 34 BMT untuk melakukan distribusi kuesioner.

**Tabel 4.1.**  
**Pendistribusian Kuesioner di BMT Wilayah DIY**

No	Nama BMT
1	BMT Al Barokah
2	BMT Surya Asa Artha
3	BMT Graha Artha Muamalat
4	BMT Bina Martabat Insani
5	BMT Batik Mataram
6	BMT Arafah Kulon Progo
7	BMT Rizky Barokah Sejahtera
8	BMT Mitra Barokah

No	Nama BMT
9	BMT Sunan Kalijaga
10	BMT Projo Artha Sejahtera
11	BMT Artha Sejahtera Cabang Parangtritis
12	BMT Al Muthi'in
13	BMT Mitra Usaha Ummat Pusat
14	BMT Arafah Kulon Progo Cabang Lendah
15	BMT BRilian
16	BMT Artha Sejahtera
17	BMT Bumi Mizan Sejahtera
18	BMT Hasbuna
19	BMT Mubaarak
20	BMT Sehati
21	BMT Arafah Cabang Pengasih
22	BMT Bangun Rakyat Sejahtera
23	BMT Surya Parama Artha
24	BMT BIF Cabang Berbah
25	BMT BIF Cabang Tajem
26	BMT BIF Cabang Parangtritis
27	BMT BIF Cabang Gunung Kidul
28	BMT BIF Sleman Kota
29	BMT BIF Cabang Brosot
30	BMT BIF Cabang Bugisan
31	BMT BIF Pusat Rejowinangun
32	BMT BIF Cabang Pleret
33	BMT BIF Cabang Gamping
34	BMT BIF Cabang Nitikan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

**Tabel 4.2.**  
**Tingkat Pengembalian Kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Data</b>
Jumlah kuesioner yang didistribusi	93
Jumlah kuesioner yang kembali	89
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	4
Jumlah kuesioner yang tidak dapat dipakai	11
Jumlah kuesioner yang dapat dipakai	78
Tingkat pengembalian yang dipakai ( $78/93 \times 100\%$ )	(83,8 %)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Tabel 4.2. menunjukkan tabel tingkat pengembalian kuesioner. Jumlah kuesioner yang didistribusi sebanyak 93 kuesioner, tetapi hanya 89 kuesioner yang kembali dan dari 89 kuesioner yang kembali tersebut hanya 78 kuesioner yang dapat dipakai, sehingga tingkat pengembalian kuesioner adalah 83,8 %.

**Tabel 4.3.**  
**Data Karakteristik Responden**

<b>Karakteristik</b>	<b>Deskripsi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	26,9 %
	Perempuan	57	73,1 %
	<b>Jumlah Responden</b>	<b>78</b>	
Usia Responden	20 – 30 tahun	30	38,46 %
	31 – 40 tahun	43	55,14 %
	41 – 50 tahun	3	3,84 %
	> 50 tahun	2	2,56 %
	<b>Jumlah Responden</b>	<b>78</b>	
Pendidikan Terakhir	SMA / SMK	22	28,20 %
	Diploma	10	12,82 %
	S1	42	53,84 %
	S2	4	5,14 %
	<b>Jumlah Responden</b>	<b>78</b>	
Jabatan	Direktur	2	2,56 %
	Manager	19	24,3 %
	Accounting	10	12,85 %
	Pembukuan	14	17,97 %

<b>Karakteristik</b>	<b>Deskripsi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
	Administrasi Pembiayaan	8	10,26 %
	Teller	25	32,06 %
	<b>Jumlah Responden</b>	<b>78</b>	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Tabel 4.3. diatas merupakan tabel karakteristik responden dengan menggunakan pengukuran skala interval, yang bertujuan untuk mengetahui besarnya frekuensi absolut dan persentase jenis kelamin, umur responden, pendidikan terakhir, dan jabatan responden saat pengisian kuesioner.

Dapat dilihat bahwa mayoritas responden yaitu berjenis kelamin perempuan dengan persentase 73,1%, usia responden paling banyak 31-40 tahun dengan persentase 55,14%, pendidikan terakhir responden adalah S1 sekitar 53,84% dan jabatan responden mayoritasnya yaitu teller dengan persentase 32,06%.

## **2. Statistik Deskriptif**

Hasil tabel uji statistik deskriptif disajikan dalam tabel 4.4. yang memberikan gambaran deskriptif yang terdiri dari variabel Prestasi Kerja sebagai variabel dependen, dan Akuntansi Pertanggungjawaban, Motivasi dan Kompensasi sebagai variabel independen serta variabel *Locus of Control* sebagai variabel moderasi. Distribusi data dapat dikatakan baik apabila nilai deviasi standarnya dibawah nilai rata-rata.

**Tabel 4.4.**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
AKP	78	60	79	67,78	5,388	29,030
MOT	78	29	50	39,03	4,137	17,116
KOM	78	21	40	30,41	3,903	15,232
LOC	78	22	40	30,65	4,048	16,385
PK	78	23	35	27,73	2,118	4,485
Valid N (listwise)	78					

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Tabel 4.4. diatas menunjukkan bahwa variabel Akuntansi Pertanggungjawaban dengan jumlah responden 78 orang memiliki rata-rata (mean) sebesar 67,78 dengan standar deviasi 5,388. Variabel Motivasi dengan jumlah responden 78 memiliki rata-rata (mean) sebesar 39,03 dengan standar deviasi 4,137. Variabel Kompensasi dengan jumlah responden 78 memiliki rata-rata (mean) sebesar 30,41 dengan standar deviasi 3,903. Variabel *Locus of Control* dengan jumlah responden 78 memiliki rata-rata (mean) sebesar 30,65 dengan standar deviasi 4,048. Serta variabel Prestasi Kerja dengan jumlah responden 78 memiliki rata-rata (mean) sebesar 27,73 dengan standar deviasi sebesar 2,118.

## B. Hasil Uji Kualitas Instrumen Data

Hasil uji kualitas instrumen data pada penelitian ini yaitu menggunakan alat analisis *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 22.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara penggunaan korelasi *pearson product moment*. Apabila instrumen penelitian memiliki faktor loading lebih besar dari 0,5 maka instrumen penelitian adalah valid. Pada tabel 4.5. berikut ini terdapat hasil uji validitas pada penelitian ini:

**Tabel 4.5.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir	Komponen	Kriteria	Ket
Akuntansi Pertanggungjawaban	AKP_1	0,594	0,50	<i>Valid</i>
	AKP_2	0,660	0,50	<i>Valid</i>
	AKP_3	0,628	0,50	<i>Valid</i>
	AKP_4	0,633	0,50	<i>Valid</i>
	AKP_5	0,535	0,50	<i>Valid</i>
	AKP_6	0,653	0,50	<i>Valid</i>
	AKP_7	0,600	0,50	<i>Valid</i>
	AKP_8	0,646	0,50	<i>Valid</i>
	AKP_9	0,621	0,50	<i>Valid</i>
	AKP_10	0,694	0,50	<i>Valid</i>
	AKP_11	0,714	0,50	<i>Valid</i>
	AKP_12	0,609	0,50	<i>Valid</i>
	AKP_13	0,664	0,50	<i>Valid</i>
	AKP_14	0,557	0,50	<i>Valid</i>
	AKP_15	0,691	0,50	<i>Valid</i>
	AKP_16	0,550	0,50	<i>Valid</i>
Motivasi	MOT_1	0,616	0,50	<i>Valid</i>
	MOT_2	0,620	0,50	<i>Valid</i>
	MOT_3	0,721	0,50	<i>Valid</i>
	MOT_4	0,664	0,50	<i>Valid</i>
	MOT_5	0,646	0,50	<i>Valid</i>
	MOT_6	0,589	0,50	<i>Valid</i>
	MOT_7	0,582	0,50	<i>Valid</i>
	MOT_8	0,711	0,50	<i>Valid</i>

<b>Variabel</b>	<b>Butir</b>	<b>Komponen</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Ket</b>
	MOT_9	0,573	0,50	<i>Valid</i>
	MOT_10	0,544	0,50	<i>Valid</i>
Kompensasi	KOM_1	0,645	0,50	<i>Valid</i>
	KOM_2	0,748	0,50	<i>Valid</i>
	KOM_3	0,690	0,50	<i>Valid</i>
	KOM_4	0,702	0,50	<i>Valid</i>
	KOM_5	0,793	0,50	<i>Valid</i>
	KOM_6	0,780	0,50	<i>Valid</i>
	KOM_7	0,752	0,50	<i>Valid</i>
	KOM_8	0,541	0,50	<i>Valid</i>
<i>Locus of Control</i>	LOC_1	0,650	0,50	<i>Valid</i>
	LOC_2	0,672	0,50	<i>Valid</i>
	LOC_3	0,622	0,50	<i>Valid</i>
	LOC_4	0,526	0,50	<i>Valid</i>
	LOC_5	0,518	0,50	<i>Valid</i>
	LOC_6	0,777	0,50	<i>Valid</i>
	LOC_7	0,827	0,50	<i>Valid</i>
	LOC_8	0,796	0,50	<i>Valid</i>
Prestasi Kerja	PK_1	0,739	0,50	<i>Valid</i>
	PK_2	0,529	0,50	<i>Valid</i>
	PK_3	0,519	0,50	<i>Valid</i>
	PK_4	0,613	0,50	<i>Valid</i>
	PK_5	0,721	0,50	<i>Valid</i>
	PK_6	0,675	0,50	<i>Valid</i>
	PK_7	0,640	0,50	<i>Valid</i>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Tabel 4.5. diatas menunjukkan bahwa variabel Akuntansi Pertanggungjawaban memiliki nilai komponen untuk masing-masing pernyataan lebih besar 0,50. Dapat disimpulkan bahwa item-item dari pernyataan variabel Akuntansi Pertanggungjawaban adalah valid.

Variabel Motivasi memiliki nilai komponen untuk masing-masing pernyataan lebih besar 0,50. Dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan variabel Motivasi adalah valid.

Variabel Kompensasi memiliki nilai komponen untuk masing-masing pernyataan lebih besar 0,50. Dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan variabel Kompensasi adalah valid.

Variabel *Locus of Control* memiliki nilai komponen untuk masing-masing pernyataan lebih besar 0,50. Dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan variabel *Locus of Control* adalah valid.

Variabel Prestasi Kerja memiliki nilai komponen untuk masing-masing pernyataan lebih besar 0,50. Dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan variabel Prestasi Kerja adalah valid.

## 2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara melihat pada hasil *cronbach alpha*. Dalam suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70. Hasil uji reabilitas pada penelitian ini dapat di lihat pada tabel 4.6. berikut:

**Tabel 4.6.**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Akuntansi Pertanggungjawaban	0,895	0,70	<i>Reliabel</i>
Motivasi	0,828	0,70	<i>Reliabel</i>
Kompensasi	0,853	0,70	<i>Reliabel</i>
<i>Locus of Control</i>	0,827	0,70	<i>Reliabel</i>
Prestasi Kerja	0,735	0,70	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017



Pada tabel 4.6. diatas, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari variabel Akuntansi Pertanggungjawaban adalah 0,895. Variabel Motivasi adalah 0,828. Variabel Kompensasi adalah 0,853. Variabel *Locus of Control* adalah 0,827, dan variabel Prestasi Kerja adalah 0,735. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan untuk semua variabel dalam kuesioner dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

### C. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

*Uji One-Sample Kolmogov-Smirnov* digunakan oleh peneliti dalam uji normalitas. Uji normalitas berguna agar dapat mengetahui bagaimana penyebaran data apakah berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.7.**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,98536613
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,086
	Negative	-,064
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Tabel 4.7. menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,200, yang berarti nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Jika nilai tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  maka tidak mengandung multikolinearitas.

**Tabel 4.8.**

### Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
Akuntansi Pertanggungjawaban	0,905	1,105	Bebas Multikolinearitas
Motivasi	0,539	1,855	Bebas Multikolinearitas
Kompensasi	0,534	1,873	Bebas Multikolinearitas
<i>Locus of Control</i>	0,940	1,063	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Pada tabel 4.8. diatas, menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel Akuntansi Pertanggungjawaban, Motivasi, Kompensasi, *Locus of Control* dan Prestasi Kerja memiliki nilai tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ . Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinearitas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji glejser digunakan dalam metode pengujian, model regresi dinyatakan tidak mengandung heteroskedastisitas apabila nilai sig  $> 0, 05$ . Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini:

**Tabel 4.9.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<b>Variabel</b>	<b>Sig.</b>	<b>Standar</b>	<b>Keterangan</b>
Akuntansi Pertanggungjawaban	0,383	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi	0,759	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,822	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
<i>Locus of Control</i>	0,615	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Menunjukkan bahwa nilai sig dari variabel Akuntansi Pertanggungjawaban adalah 0,383, Motivasi sebesar 0,759, Kompensasi sebesar 0,822 dan *Locus of Control* sebesar 0,615. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa setiap variabel independen mempunyai tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

#### **D. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)**

##### **1. Analisis Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel Akuntansi Pertanggungjawaban, Motivasi dan Kompensasi terhadap variabel Prestasi Kerja. Berikut merupakan hasil uji regresi pada penelitian ini:

**Tabel 4.10.**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17,859	3,290		5,428	,000
	AKP	,098	,045	,249	2,189	,032
	MOT	,112	,076	,219	1,469	,146
	KOM	-,037	,080	-,068	-,460	,647

a. Dependent Variable: PK

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.10. diatas, dapat diketahui persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$PK = 17.859 + 0,098 \text{ AKP} + 0,112 \text{ MOT} - 0,037 \text{ KOM} + e$$

## 2. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Berikut ini adalah tabel hasil uji koefisien determinasi:

**Tabel 4.11.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,338 <sup>a</sup>	,114	,078	2,033

a. Predictors: (Constant), KOM, AKP, MOT

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,078 atau sekitar 7,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan

variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sekitar 7,8%. Sedangkan sisanya sebesar 92,2% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti.

### 3. Uji Nilai $F$

Uji  $F$  dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai sig  $F$  dengan alpha (0,05). Apabila sig  $F < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Uji  $F$  dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.12.**  
**Hasil Uji Nilai  $F$**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,399	3	13,133	3,177	,029 <sup>b</sup>
	Residual	305,947	74	4,134		
	Total	345,346	77			

a. Dependent Variable: PK

b. Predictors: (Constant), KOM, AKP, MOT

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Pada tabel 4.12. diatas, menunjukkan hasil uji  $F$  diperoleh nilai Sig  $F$   $0,029 < 0,05$ , sehingga dapat diketahui bahwa Akuntansi Pertanggungjawaban, Motivasi dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

### 4. Uji Nilai $t$

Uji nilai  $t$  digunakan untuk menguji secara parsial atau secara individual apakah terdapat pengaruh hubungan antara variabel independen (Akuntansi Pertanggungjawaban, Motivasi, dan Kompensasi) terhadap variabel dependen.

Hipotesis diterima apabila nilai Sig < 0,05 dan koefisien regresi searah dengan hipotesis. Berikut ini merupakan hasil uji nilai t dalam penelitian ini:

**Tabel 4.13.**  
**Hasil Uji Nilai t**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17,859	3,290		5,428	,000
	AKP	,098	,045	,249	2,189	,032
	MOT	,112	,076	,219	1,469	,146
	KOM	-,037	,080	-,068	-,460	,647

a. Dependent Variable: PK

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

1) Hasil Uji Hipotesis 1 Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji hipotesis 1 diperoleh koefisien regresi 0,098 dan nilai Sig 0,032 < 0,05. Hal ini berarti Akuntansi Pertanggungjawaban berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima.

2) Hasil Uji Hipotesis 2 Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji hipotesis 2 diperoleh koefisien regresi 0,112 dan nilai Sig 0,146 > 0,05. Hal ini berarti Motivasi tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Maka dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak.

### 3) Hasil Uji Hipotesis 3 Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji hipotesis 3 diperoleh koefisien regresi -0,037 dan nilai Sig 0,647 > 0,05. Hal ini berarti Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak.

## 5. Analisis Regresi Linear Berganda Moderasi

Analisis regresi moderasi digunakan agar dapat mengetahui apakah variabel moderasi dapat memengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2011). Hipotesis bisa dikatakan diterima jika variabel moderasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Uji interaksi dapat dilihat untuk menguji hipotesis 4 dan 5.

**Tabel 4.14.**  
**Hasil Uji Regresi Moderasi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,141	15,265		2,171	,033
	MOT	,285	,491	,556	,579	,564
	KOM	-,517	,560	-,952	-,923	,359
	LOC	-,312	,468	-,597	-,667	,507
	MOT_LOC	-,005	,016	-,534	-,330	,743
	KOM_LOC	,016	,018	1,460	,899	,372

a. Dependent Variable: PK  
Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.10. diatas, dapat diketahui persamaan regresi moderasi adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{PK = 33,141 + 0,285 MOT - 0,517 KOM - 0,312 LOC - 0,005 MOTLOC + 0,016 KOMLOC + e}$$

4) Hasil Uji Hipotesis 4 *Locus of Control* Memengaruhi Hubungan antara Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji hipotesis 4 diperoleh koefisien regresi -0,005 dan nilai Sig 0,743 > 0,05.

Hal ini berarti *Locus of Control* memperlemah hubungan antara Motivasi terhadap Prestasi Kerja. Maka dapat disimpulkan hipotesis keempat ditolak.

5) Hasil Uji Hipotesis 5 *Locus of Control* Memengaruhi Hubungan antara Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji hipotesis 5 diperoleh koefisien regresi 0,016 dan nilai Sig 0,372 > 0,05.

Hal ini berarti pengaruh *Locus of Control* tidak signifikan antara Kompensasi terhadap Prestasi Kerja. Maka dapat disimpulkan hipotesis kelima ditolak.



## **E. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa signifikansi variabel akuntansi pertanggungjawaban sebesar  $0,032 < 0,05$  yang berarti bahwa  $H_1$  diterima. Penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama terdukung.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Viyanti dan Tin (2010) akuntansi pertanggungjawaban yang digunakan sebagai alat pengendalian manajemen sangat berpengaruh atau berperan terhadap penilaian dari prestasi kerja, juga sejalan dengan penelitian Herlintyas (2011) dan Anwar (2013) yang menyatakan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan teori-teori sebelumnya mengenai akuntansi pertanggungjawaban dan prestasi kerja, hal ini berarti bahwa prestasi kerja yang baik dapat dicapai apabila dalam suatu struktur organisasi telah menerapkan akuntansi pertanggungjawaban yang secara jelas memposisikan karyawan sesuai tugas dan jabatannya masing-masing. Prestasi karyawan tersebut erat kaitannya dengan perkembangan dan kualitas kinerja instansi. Informasi yang didapat dari akuntansi pertanggungjawaban dapat digunakan untuk pertimbangan pengambilan keputusan manajer dan pihak-pihak internal instansi terkait. Dapat disimpulkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi prestasi kerja.

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki signifikansi sebesar  $0,146 > 0,05$  yang berarti bahwa  $H_2$  ditolak. Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua tidak terdukung.

Hasil penelitian ini tidak sejalan oleh Febriani dan Indrawati (2013) bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Herlintyas (2011) dalam penelitiannya mengenai pengaruh motivasi signifikan terhadap prestasi kerja. Amir et al. (2014) dalam penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Murty dan Hudiwinarsih (2012) juga menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk (2012) bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja serta Murti dan Srimulyani (2013) bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam uji hipotesis pada penelitian ini, menunjukkan bahwa motivasi belum dapat menjadi faktor yang memengaruhi prestasi kerja secara signifikan. Karyawan mempunyai faktor-faktor lain yang lebih berdampak dalam memengaruhi prestasi kerjanya dengan tetap mengedepankan profesionalitas dalam berkerja. Kesejahteraan karyawan diharapkan selalu diperhatikan oleh pihak instansi agar karyawan dapat selalu bekerja secara maksimal.

### 3. Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi terhadap prestasi kerja adalah 0,647 sehingga  $H_3$  ditolak. Kompensasi secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tidak sejalan dengan Dhermawan dkk. (2012) pada penelitiannya berkesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Febriani dan Indrawati (2013) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hendri (2011) juga menyimpulkan jika kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Hasil uji hipotesis ini sejalan dengan penelitiannya sebelumnya oleh Sari dan Ardana (2016) bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, kompensasi yang diberikan tidak serta merta dapat meningkatkan kinerja, dengan semakin tinggi pemberian kompensasi ini maka tidak berdampak pada kinerja, bisa tetap atau bahkan menurun dari sebelumnya. Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyimpulkan bahwa kompensasi tidak signifikan terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa faktor pemberian kompensasi ini belum dapat menjadi variabel yang diperlukan pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Meskipun hasil pada penelitian ini kompensasi belum menjadi faktor yang dapat memengaruhi prestasi kerja secara signifikan, kecukupan pemberian kompensasi kepada karyawan tetap penting dilakukan agar karyawan dapat selalu bekerja secara maksimal.

#### 4. Pengaruh *Locus of Control* Memengaruhi Hubungan antara Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hubungan variabel *locus of control* memengaruhi hubungan antara motivasi terhadap prestasi kerja memiliki signifikansi sebesar 0,743 yang berarti bahwa H<sub>4</sub> ditolak. Tidak ada interaksi yang signifikan antara variabel *locus of control* dengan motivasi dalam hubungannya terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan Ng et al. (2006) membuktikan bahwa *locus of control* terkait dengan berbagai hasil pekerjaan. *Locus of control* internal terkait dengan berbagai hasil positif terhadap hubungannya dengan kesejahteraan karyawan, motivasi dan orientasi perilaku. Sarita dan Agustia (2009) telah membuktikan jika *locus of control* ini mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akramunnas (2015) bahwa tidak ada interaksi yang signifikan antara variabel *locus of control* dan motivasi dalam hubungannya terhadap kinerja. Dalam penelitian Kustono (2011) lokus kendali tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Wang & Newlin (2000) dalam Kustono (2011) menyimpulkan bahwa *locus of control* berkaitan dengan sejumlah variabel dalam organisasi semacam motivasi, kepuasan, dan kinerja. Hasil studi pada penelitian Kustono (2011) mengisyaratkan bahwa variabel jender dan lokus kendali dalam hasil penelitian bukan merupakan determinan yang perlu diperhatikan dalam penciptaan kepuasan kerja, kemudian dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwa jender dan lokus kendali yang berbeda pada diri masing-masing karyawan tidak menunjukkan

adanya pengaruh yang baik pada kepuasan kerja, attituda, kinerja. Analisis Kustono (2011) terkait lokus kendali tersebut dapat diterapkan dalam penelitian ini bahwa *locus of control* bukan merupakan determinan yang perlu diperhatikan dalam penciptaan prestasi kerja. *Locus of control* yang berbeda pada masing-masing karyawan tidak menunjukkan adanya pengaruh pada kinerja. Masing-masing karyawan memiliki cara tersendiri untuk memotivasi dirinya dalam pencapaian target kinerja. Berdasarkan Baron dan Greenberg (1999) mengenai *locus of control*, Maryanti (2005) dalam Akramunnas (2015) menyebutkan bahwa *locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda

#### 5. Pengaruh *Locus of Control* Memengaruhi Hubungan antara Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hubungan variabel *locus of control* memengaruhi hubungan antara kompensasi terhadap prestasi kerja memiliki signifikansi sebesar 0,372 yang berarti bahwa  $H_5$  ditolak. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan jika pengaruh hubungan *locus of control* yang dimiliki karyawan tidak berpengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja. Keberagaman *locus of control* pada masing-masing karyawan yang mempunyai kecenderungan *locus of control* internal atau pun yang lebih mengarah pada *locus of control* eksternal, mereka memiliki cara tersendiri dalam pelaksanaan kinerjanya, para karyawan juga belum yakin terhadap kaitan *locus of control* dengan kompensasi yang mereka terima, apakah kompensasi yang mereka terima sudah sesuai dengan *locus of control* yang mereka punya.