

BAB IV

PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

Peneletian ini dilakukan di Kota dan kabupaten Semarang, BMT di Kota Semarang berjumlah 19 sedangkan BMT di Kabupaten Semarang berjumlah 16. Pengambilan data dilakukan dengan memberikan kuisisioner kepada karyawan bagian akuntansi pada BMT tempat masing-masing responden bekerja. Penyebaran kuisisioner dilakukan dengan *purposive sampling* yaitu suatu teknik pemilihan dengan kriteria tertentu. Dalam penelitian ini terdapat 11 kantor BMT di Kota Semarang dan 11 kantor BMT di Kabupaten Semarang yang digunakan untuk penelitian. Waktu penelitian dimulai sejak dikeluarkannya surat permohonan ijin penelitian sampai penyelesaian skripsi. Berikut hasil penyebaran kuisisioner di kota dan kabupaten semarang yaitu:

Tabel 4. 1
Daftar penyebaran kuisisioner di BMT kota Semarang dan kabupaten Semarang

No	Nama BMT	Kota/Kabupaten	Disebar	Kembali
1.	Artha Bumi Asri	Kota	2	2
2.	Artha Salsabil	Kota	2	2
3.	At Taqwa	Kota	1	1
4.	Binama pusat dan cabang	Kota	3	3
5.	Dana Mardhatillah	Kota	1	1
6.	El Gama	Kota	1	1
7.	El Labana	Kota	1	1
8.	Fosilatama dan cabang	Kota	4	4

No	Nama BMT	Kota/Kabupaten	Disebar	Kembali
9.	Muamalat Wahid Hasyim	Kota	2	2
10.	Ki Ageng Pandanaran	Kota	1	1
11.	Perkasya	Kota	2	2
12.	Al Hikmah dan cabang	Kabupaten	7	7
13.	Assa'adah	Kabupaten	1	1
14.	Atina	Kabupaten	1	1
15.	Bina Usaha	Kabupaten	1	1
16.	Binama Cab. Ungaran	Kabupaten	2	2
17.	Inti Muamalat	Kabupaten	1	1
18.	Mandiri	Kabupaten	2	2
19.	Mandiri Sejahtera	Kabupaten	2	2
20.	Sharie	Kabupaten	2	2
21.	Sumber Mulia	Kabupaten	1	1
22.	Taruna Sejahtera dan cabang	Kabupaten	5	5
Total			45	45

Sumber: rekapan penyebaran kuisisioner

Berdasarkan tabel diatas dari sekitar 35 BMT yang ada di Kota dan Kabupaten Semarang, hanya 22 BMT yang bisa dijadikan objek penelitian, hal ini dikarenakan ada beberapa BMT yang menolak untuk dilakukan penelitian selain itu ada juga beberapa BMT yang alamatnya tidak ditemukan.

Tabel 4. 2
Sampel dan Tingkat Penyebaran

Keterangan	Total
Kuisisioner yang di sebarakan	45
Kuisisioner yang dikembalikan	45
Kuisisioner yang tidak dapat diolah	5
Kuisisioner yang dapat diolah	40
Tingkat kuisisioner yang dapat diolah	88,89%

Sumber: rekapan penyebaran kuisisioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah kuisisioner yang disebarkan sebanyak 45, kuisisioner yang dikembalikan sebanyak 45, dan kuisisioner yang dapat diolah sebanyak 40 kuisisioner. Terdapat kuisisioner

yang tidak dapat diolah sebanyak 5 kuisioner hal ini dikarenakan responden tidak mengisi lengkap biodata responden yang merupakan kriteria pemilihan responden.

Tabel 4. 3
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	13	32.5	32.5	32.5
Valid Perempuan	27	67.5	67.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 20

Berdasarkan tabel jenis kelamin responden di ketahui persentase jenis kelamin perempuan sebesar 67,5% atau 27 responden, lebih banyak di bandingkan persentase jenis kelamin laki-laki sebesar 32,5% atau 13 responden.

Tabel 4. 4
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/Sederajat	4	10.0	10.0	10.0
DIPLOMA	9	22.5	22.5	32.5
Valid S1	25	62.5	62.5	95.0
S2	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 20

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak yaitu S1 sebanyak 25 responden dengan persentase 62,5%. Sedangkan pendidikan terakhir S2, Diploma, dan SMA/ sederajat masing-masing berjumlah 2, 9, dan 4 dengan persentase masing-masing 5%, 22,5%, dan 10%.

Tabel 4. 5
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
RELIGIUSITAS (X1)	40	3.60	4.80	4.3300	.40649
KOMITMEN ORGANISASI (X2)	40	3.00	5.00	4.2313	.43260
KOMITMEN PROFESI (X3)	40	3.00	5.00	4.0437	.46989
SISTEM PENGENDALIAN AKUNTANSI (X4)	40	2.86	5.00	4.1325	.53273
KINERJA KARYAWAN (Y)	40	3.33	4.83	4.2170	.36304
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Output SPSS 20

Hasil statistik pada tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa religiusitas (X1) memiliki mean 4,3300 dengan standar deviasi sebesar 0,40649. Variabel komitmen organisasi (X2) memiliki mean sebesar 4,2313 dengan standar deviasi sebesar 0,43260. Variabel komitmen profesi (X3) memiliki mean sebesar 4,0437 dengan standar deviasi sebesar 0,46989. Variabel sistem pengendalian akuntansi (X4) memiliki mean sebesar 4,1325 dengan standar deviasi sebesar 0,53273. Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki mean 4,2170 dengan standar deviasi 0,36304. Masing-masing variabel tersebut didapatkan dari 40 data responden.

B. UJI KUALITAS DATA

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan suatu kuisisioner. Setiap butir-butir pertanyaan dari suatu variabel diuji apakah pertanyaan tersebut valid atau tidak. Pengujian validitas ini menggunakan hasil r hitung yang dibandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika hasil r hitung $>$ hasil r tabel maka Valid. R hitung dapat dilihat dari tabel *Corrected Item Total Correlation* pada output SPSS (Sujarweni, 2016).

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas Variabel Religiusitas

No.	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X _{1.1}	0,579	0,267	Valid
2.	X _{1.2}	0,595	0,267	Valid
3.	X _{1.3}	0,272	0,267	Valid
4.	X _{1.4}	0,444	0,267	Valid
5.	X _{1.5}	0,571	0,267	Valid

Sumber: Output SPSS 20

Berdasarkan data hasil uji validitas variabel religiusitas diatas, diketahui bahwa nilai r hitung dari 5 butir pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel (0,267) sehingga diperoleh hasil yang valid. Dengan demikian semua pertanyaan dapat di pergunakan dan dapat dipercaya untuk data yang diperlukan.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

No.	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X _{2.1}	0,589	0,267	Valid
2.	X _{2.2}	0,483	0,267	Valid
3.	X _{2.3}	0,603	0,267	Valid
4.	X _{2.4}	0,292	0,267	Valid

Sumber: Output SPSS 20

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa pengujian yang dilakukan pada variabel komitmen organisasi yang terdiri dari 4 butir pertanyaan diperoleh hasil yang valid. Hal ini didasarkan pada nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,267). Dengan demikian semua pertanyaan dapat dipergunakan dan dapat dipercaya untuk data yang diperlukan.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Profesi

No.	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X _{3.1}	0,315	0,267	Valid
2.	X _{3.2}	0,632	0,267	Valid
3.	X _{3.3}	0,603	0,267	Valid
4.	X _{3.4}	0,631	0,267	Valid

Sumber: Output SPSS 20

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa pengujian validitas pada variabel komitmen profesi yang terdiri dari 4 item pertanyaan diperoleh hasil yang valid. Hal tersebut dikarenakan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,267). Sehingga semua item pertanyaan pada variabel komitmen profesi dapat digunakan dan dipercaya untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Pengendalian Akuntansi

No.	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X _{4.1}	0,625	0,267	Valid
2.	X _{4.2}	0,706	0,267	Valid
3.	X _{4.3}	0,592	0,267	Valid
4.	X _{4.4}	0,715	0,267	Valid
5.	X _{4.5}	0,799	0,267	Valid
6.	X _{4.6}	0,816	0,267	Valid
7.	X _{4.7}	0,699	0,267	Valid

Sumber: Output SPSS 20

Berdasarkan metode pengujian yang sama hasil uji validitas pada variabel sistem pengendalian akuntansi dikatakan valid. Hal tersebut di dukung dengan nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel (0,267). Dengan demikian 7 item pertanyaan pada variabel sistem pengendalian akuntansi dapat dipergunakan dan dapat dipercaya untuk data yang diperlukan.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No.	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Y.1	0,640	0,267	Valid
2.	Y.2	0,424	0,267	Valid
3.	Y.3	0,606	0,267	Valid
4.	Y.4	0,432	0,267	Valid
5.	Y.5	0,520	0,267	Valid
6.	Y.6	0,416	0,267	Valid

Sumber: Output SPSS 20

Berdasarkan data hasil uji validitas variabel kinerja karyawan diatas, diketahui bahwa nilai r hitung dari 6 butir pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel (0,267) sehingga diperoleh hasil yang valid. Dengan demikian semua pertanyaan variabel kinerja karyawan dapat di pergunakan dan dapat dipercaya untuk data yang diperlukan.

2. Hasil Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas adalah ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab pertanyaan pada kuisisioner. Hal itu berkaitan pada kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner (Sujarweni,2016). Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,70

maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut reliabel atau handal.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	α	Keterangan
1.	Religiusitas	0,725	0,70	Reliabel
2.	Komitmen Organisasi	0,703	0,70	Reliabel
3.	Komitmen Profesi	0,735	0,70	Reliabel
4.	Sistem Pengendalian Akuntansi	0,900	0,70	Reliabel
5.	Kinerja Karyawan	0,762	0,70	Reliabel

Sumber: Output SPSS 20

Berdasarkan hasil pengamatan diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada semua variabel penelitian bernilai lebih dari 0,70. Dengan demikian semua pertanyaan pada variabel penelitian layak digunakan atau dapat dikatakan reliabel (handal).

C. HASIL PENELITIAN (Uji Hipotesis dan Analisis Data)

1. Uji Asumsi Klasik

a) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal (Nazaruddin dan Basuki, 2015). Uji ini dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *Kolmogorov smirnov* dengan koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Jika sig lebih besar

dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.26928029
	Absolute	.092
Most Extreme Differences	Positive	.078
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.583
Asymp. Sig. (2-tailed)		.887

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS 20

Hasil uji normalitas diatas diketahui bahwa *nilai Asymp. Sig. (2-tailed)* menunjukkan nilai sebesar 0,887 lebih besar dari nilai sig 0,05 hal ini berarti data berdistribusi normal.

b) Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel tersebut akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat (Sujarweni,2016). Multikolinieritas dapat dilihat dari

nilai VIF. Jika nilai VIF yang dihasilkan bernilai antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel	VIF	Keterangan
1.	Religiusitas	1,252	Non Multikolinieritas
2.	Komitmen Organisasi	1,175	Non Multikolinieritas
3.	Komitmen Profesi	1,219	Non Multikolinieritas
4.	Sistem Pengendalian Akuntansi	1,449	Non Multikolinieritas

Sumber: Output SPSS 20

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel independen berada diantara nilai 1-10. Hal ini berarti tidak terjadi multikolinieritas pada variabel religiusitas, komitmen organisasi, komitmen profesi, dan sistem pengendalian akuntansi.

c) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui perbedaan variance residual suatu pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini digunakan uji Glejser. Menurut Gujarati dalam Sujarweni (2016) uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen. Uji Glejser memiliki ketentuan yaitu Jika nilai signifikan (sig) $> \alpha$ 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.176	.346		.509	.614
Religiusitas	.128	.069	.324	1.874	.069
Komitmen Organisasi	-.011	.062	-.030	-.177	.860
Komitmen Profesi	-.111	.059	-.325	-1.903	.065
Sistem Pengendalian Akuntansi	-.005	.056	-.018	-.097	.923

a. Dependent Variable: absolut

Sumber: Output SPSS 20

Hasil pengamatan tabel 4.14 pada tabel sig menunjukkan bahwa variabel independen religiusitas (X1), komitmen ortganisasi (X2), komitmen profesi (X3), dan sistem pengendalian akuntansi (X4) memiliki nilai sig > 0,05 sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu suatu analisis hubungan secara linier antara dua atau lebih variable independen (X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4) dengan variable dependen (Y). Asumsi yang harus terpenuhi dalam analisis regresi menurut Gujarati dalam Nazaruddin dan Basuki (2015) adalah:

- 1) Residual menyebar normal (asumsi normalitas);

- 2) Antar residual saling bebas (autokorelasi);
- 3) Antar variable independen tidak berkorelasi (multikolinearitas); dan
- 4) Kehomogenan ragam residual (asumsi heteroskedastisitas)

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen jika nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang biasanya digunakan berskala interval. Persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 15
Hasil Perhitungan Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.243	.633				
	Religiusitas	-.225	.125	-.252	-1.797	.081	.799
	Komitmen Organisasi	.141	.114	.168	1.235	.225	.851
	Komitmen Profesi	.334	.107	.433	3.126	.004	.820
	Sistem Pengendalian Akuntansi	.242	.103	.355	2.354	.024	.690

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 20

Persamaan regresi yang didapatkan dari hasil perhitungan yaitu:

$$Y = 2,243 + (-)0,225 X_1 + 0,141 X_2 + 0,334 X_3 + 0,242 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_4$ = Koefisien Variabel Independen

X_1 = Religiusitas

X_2 = Komitmen Organisasi

X_3 = Komitmen Profesi

X_4 = Sistem Pengendalian Akuntansi

e = Error

Dari persamaan regresi diatas dijelaskan bahwa nilai Konstanta sebesar 2,243 menyatakan bahwa jika variabel independen bernilai 0, maka kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT bernilai sebesar 2,243, nilai Koefisien regresi X_1 (variabel religiusitas) sebesar -0,225 (negative), Koefisien regresi X_2 (variabel komitmen organisasi) sebesar 0,141 (positif), nilai Koefisien regresi X_3 (variabel komitmen profesi) sebesar 0,334 (positif), dan nilai Koefisien regresi X_4 (variabel sistem pengendalian akuntansi) sebesar 0,242 (positif).

b) Uji F

bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variable bebas secara simultan, yang ditunjukkan oleh table Anova. Uji ini juga dikenal dengan uji model/uji *Anova*. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi dan perbandingan antara nilai F tabel dengan nilai F hitung. Kriteria penguji uji F menurut Nazaruddin dan Basuki (2015) adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka keputusannya adalah diterima H_0 atau variable independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variable dependent, dan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka keputusannya adalah ditolak H_0 atau variable dependent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable dependent.

Tabel 4. 16
Hasil Uji Signifikan Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.312	4	.578	7.154	.000 ^b
	Residual	2.828	35	.081		
	Total	5.140	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Akuntansi, Komitmen Organisasi, Komitmen Profesi, Religiusitas

Sumber: Output SPSS 20

Berdasarkan hasil uji signifikan simultan (uji F) diketahui bahwa nilai signifikan pada tabel *Anova* sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Disisi lain F hitung sebesar 7,154 dengan

nilai F tabel adalah 2,641 sehingga F hitung (7,154) > F tabel (2,641). Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel religiusitas, komitmen organisasi, komitmen profesi, dan sistem pengendalian akuntansi secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan bagian akuntansi.

c) Uji *t*

Uji *t* atau uji parsial, yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari masing-masing variable bebas terhadap variable terikatnya. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai *t* hitung masing-masing variable bebas dengan nilai *t* table dengan derajat kesalahan 5% atau $\alpha = 0,05$. Jika nilai *t* hitung lebih besar dari nilai *t* table, maka variable bebasnya berpengaruh terhadap variable terikat.

Tabel 4. 17
Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.243	.633		3.543	.001		
	Religiusitas	-.225	.125	-.252	-1.797	.081	.799	1.252
	Komitmen Organisasi	.141	.114	.168	1.235	.225	.851	1.175
	Komitmen Profesi	.334	.107	.433	3.126	.004	.820	1.219

Sistem Pengendalian Akuntansi	.242	.103	.355	2.354	.024	.690	1.449
-------------------------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 20

Berdasarkan hasil analisis uji signifikan parial (Uji T)

menyatakan bahwa:

- 1) Nilai signifikan variabel religiusitas (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,081 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti religiusitas (X_1) tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai Koefisien beta dari variabel religiusitas adalah -0,225 (negative) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh yang berlawanan (negative) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil tersebut diketahui religiusitas (X_1) berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_1 **ditolak**.
- 2) Nilai signifikan variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,225 lebih besar dari 0,05. Sehingga komitmen organisasi (X_2) tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien beta variabel komitmen organisasi adalah 0,141 (positif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap

kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H₂ **ditolak**.

- 3) Nilai signifikan variabel komitmen profesi (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,004 lebih kecil dari 0,05. Sehingga ini berarti komitmen profesi (X₃) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien beta variabel komitmen profesi (X₃) adalah 0,334 (positif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen profesi (X₃) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan H₃ **diterima**.
- 4) Nilai signifikan variabel sistem pengendalian akuntansi (X₄) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,024 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti sistem pengendalian akuntansi (X₄) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien beta variabel sistem pengendalian akuntansi (X₄) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,242 (positif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif

terhadap kinerja karyawan (Y) dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian akuntansi (X_4) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan H_4 **diterima.**

b) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dapat diartikan sebagai suatu ukuran yang penting dalam regresi, pada intinya pengukuran tersebut mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi merupakan prosentase kecocokan model atau nilai menunjukkan seberapa besar variabel independent menerangkan variabel dependent. Nilai tersebut adalah antara nol dan satu, apabila $R^2 = 0$ berarti diantara variabel bebas dengan variabel terikat tidak memiliki hubungan sedangkan jika $R^2 = 1$ berarti antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat.

Tabel 4. 18
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.450	.387	.28425

a. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Akuntansi, Komitmen Organisasi, Komitmen Profesi, Religiusitas

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 20

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa besar koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,387 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh 4 variabel yaitu religiusitas, komitmen organisasi, komitmen profesi, dan sistem pengendalian akuntansi sebesar 38,7%, dan sisanya yaitu 61,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

D. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Religiusitas (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan religiusitas tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis 1 ditolak sehingga tinggi atau rendahnya religiusitas seseorang karyawan bagian akuntansi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut hasil data kuisioner yang telah di isi oleh responden, religiusitas yang dimiliki karyawan bagian akuntansi sudah baik karena mereka sudah menjalankan kewajiban mereka seperti sholat, puasa, zakat. Namun hal ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan memisahkan antara kebutuhan religiusitas dengan kebutuhan duniawi dan religiusitas juga hanya mengukur tingkat pemahaman karyawan akan syariat agama islam

dalam kehidupan sehari-hari tetapi tidak menerapkannya untuk tujuan peningkatan kinerja.

Penelitian ini sangat bertentangan dengan penelitian terdahulu yang pernah diteliti oleh Nasir (2014) serta Nuroniah dan Triyanto (2015) yang berhasil membuktikan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Namun penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang pernah diteliti oleh Mandasari (2015) dan Permatasari (2015).

2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai Koefisien beta variabel komitmen organisasi sebesar 0,141 (positif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan variabel komitmen organisasi adalah 0,225 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Komitmen organisasi yang tepat akan mendorong karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas karena karyawan memiliki komitmen yang sangat baik terhadap perusahaan maupun organisasi tersebut. Dari hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh

secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan dengan hipotesis 2 ditolak, artinya bahwa tinggi atau rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan bagian akuntansi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Dengan komitmen organisasi yang rendah pun karyawan dapat memiliki kinerja yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan yang masih rendah terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Dalam penelitian ini bertentangan dengan penelitian terdahulu yang pernah diteliti oleh Rosally dan Jogi (2015), Djunaidi (2014), dan Cholidah (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afifah (2015) dan Rufaidah (2015).

3. Pengaruh Komitmen Profesi (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan Koefisien regresi X_3 (variabel komitmen profesi) sebesar 0,334. Koefisien bernilai positif artinya hubungan antara variabel komitmen profesi dengan variabel kinerja berpengaruh positif. Nilai signifikan variabel komitmen profesi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,004 lebih kecil dari 0,05. Sehingga ini berarti komitmen

profesi (X_3) memberikan pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini ditunjukkan dengan hipotesis 3 diterima, artinya bahwa semakin tinggi komitmen profesi maka berpengaruh terhadap kinerja yang dicapai oleh karyawan bagian akuntansi di BMT. Komitmen profesi sangat mendukung dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen profesi yang tinggi akan memberikan kontribusi yang dapat dipercaya pada suatu instansi/organisasi.

Dalam penelitian ini sangat bertentangan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Afifah (2015) dan Widyaningtyas (2015) yang menyatakan bahwa komitmen profesi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Namun, Penelitian ini sangat konsisten pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aryani (2015). Penelitian Aryani (2015) berhasil membuktikan bahwa komitmen profesi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

4. Pengaruh Sistem Pengendalian Akuntansi (X_4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan koefisien regresi X_4 (variabel sistem pengendalian akuntansi) sebesar 0,242 (positif). Nilai signifikan variabel sistem

pengendalian akuntansi (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,024 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti variabel sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hal ini berarti hipotesis 4 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik sistem pengendalian akuntansi yang diterapkan di BMT dapat memberikan dampak yang bagus terhadap kinerja yang dicapai oleh karyawan bagian akuntansinya.

Sistem pengendalian akuntansi merupakan prosedur dan sistem formal yang menggunakan informasi untuk menjaga atau mengubah pola aktivitas organisasi. menurut Rufaidah (2015) yang termasuk dalam sistem pengendalian akuntansi adalah sistem perencanaan, sistem pelaporan dan prosedur monitoring yang didasarkan pada informasi.

Dalam penelitian ini bertentangan dengan penelitian dahulu yang dilakukan oleh Prayudha (2014) dan Fasyir (2015) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Namun penelitian ini sejalan dengan Rufaidah (2015) dan Kaspayopa (2016) yang berhasil membuktikan bahwa sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.