BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek/Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Baitul Mal Wattamwil yang terdapat di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta terdiri dari 4 Kabupaten yaitu Sleman, Bantul, Kulon Progo, dan Gunung Kidul serta 1 kota yaitu Yogyakarta. Total semua BMT se-DIY kurang lebih sebanyak 88 BMT yang terdiri dari kota Yogyakarta sebanyak 24, Sleman sebanyak 32, Kulon Progo sebanyak 10, Bantul sebanyak 16, dan Gunung Kidul sebanyak 6 Bmt. Namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan 34 BMT yang digunakan sebagai objek penelitian.

Tabel 4.1

Nama BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta

No.	Nama BMT	Jumlah Kuesioner yang Disebar	Jumlah Kuesioner yang Kembali
1.	BMT Bina Martabat Insani (Yogyakarta)	1	1
2.	BMT Bumi Mizan Sejahtera (Yogyakarta)	1	1
3.	BMT Batik Mataram (Yogyakarta)	1	1
4.	BMT Artha Sejahtera (Yogyakarta)	1	1
5.	BMT Bina Ihsanul Fikri (Yogyakarta)	1	1

No.	Nama BMT	Jumlah Kuesioner yang Disebar	Jumlah Kuesioner yang Kembali
6.	BMT Bangun Rakyat Sejahtera (Yogyakarta)	1	1
7.	BMT UMY (Yogyakarta)	1	0
8.	BMT Surya Asa Artha (Sleman)	2	2
9.	BMT Mitra Usaha Mulia (termasuk cabang) (Sleman)	6	0
10.	BMT Bina Sejahtera (Sleman)	1	1
11.	BMT Surya Amanah (Sleman)	2	0
12.	BMT Al Mukhlish (Sleman)	2	2
13.	BMT Surya Pratama Artha (Kulon Progo)	3	2
14.	BMT Mitra Barokah (Kulon Progo)	1	0
15.	BMT Graha Artha Muamalat (Kulon Progo)	1	1
16.	BMT Karomah (Kulon Progo)	1	1
17.	BMT Riski Barokah Sejahtera (Kulon Progo)	1	1
18.	BMT Artha Makmur (Kulon Progo)	1	1
19.	BMT Amalia Insani (Kulon Progo)	1	1
20.	BMT Artha Nirmala Ahsana (Kulon Progo)	1	1
21.	BMT Saka Madani (Bantul)	1	1
22.	BMT Dana Syariah (Bantul)	1	0
23.	BMT Projo Artha Sejahtera (Bantul)	1	1
24.	BMT Sehati (Bantul)	1	1
25.	BMT Mukti Abadi (Bantul)	1	1
26.	BMT El Bummi 373 (Bantul)	3	3
27.	BMT Haniva (Bantul)	1	1
28.	BMT Artha Mandiri (Bantul)	1	1
29.	BMT Ihsan Mulia (Bantul)	1	1
30.	BMT Ummat (Gunung Kidul)	2	1

No.	Nama BMT	Jumlah Kuesioner yang Disebar	Jumlah Kuesioner yang Kembali
31.	BMT Amal Rizki (Gunung Kidul)	1	1
32.	BMT Dana Insani (Gunung Kidul)	1	1
33.	BMT Hasbuna (Gunung Kidul)	1	1
34.	BMT Mubarak (Gunung Kidul)	1	1
	Jumlah	**47**	**34**

Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dalam penyebaran kuesionernya, yaitu cara menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Sampel yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dapat digunakan dalam penelitian ini. Jumlah seluruh sampel dalam penelitian ini yaitu 34 responden karyawan bagian akuntansi dari 34 BMT yang dilakukan untuk penelitian dalam penyebaran kuesioner. Berikut penjelasan mengenai responden dalam penelitian ini:

1. Hasil Penyebaran Kuesioner

Hasil penyebaran kuesioner dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jumlah Kuesioner yang Disebar dan Kuesioner yang Kembali

	Jumlah
Kuesioner yang disebar	47
Kuesioner yang tidak kembali	13
Kuesioner yang kembali	34
Kuesioner yang dapat diolah	34

Sumber:Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dari 47 kuesioner yang telah disebar, kuesioner yang tidak kembali sebanyak 13 kuesioner dan hanya 34

kuesioner yang dapat kembali. Kuesioner yang kembali semuanya dapat diolah.

Tabel 4.3
Jumlah Kuesioner Masing-masing Kabupaten/Kota

Kabupaten/Kota	Jumlah Kuesioner yang Disebar	Jumlah Kuesioner yang Kembali	Jumlah Kuesioner yang dapat Diolah
Yogyakarta	7	6	6
Sleman	13	5	5
Kulon Progo	10	8	8
Bantul	11	10	10
Gunung Kidul	6	5	5
Jumlah	47	34	34

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Kuesioner yang dapat diolah masing-masing terdiri dari Yogyakarta sebanyak 8 kuesioner, Sleman sebanyak 5 kuesioner, Kulon Progo sebanyak 8 kuesioner, Bantul sebanyak 10 kuesioner, dan Gunung Kidul sebanyak 5 kuesioner. Jadi, terdapat 34 kuesioner yang dapat diolah yang untuk melihat pengaruh transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, kemandirian, keadilan, *syariah compliance* terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

2. Demografi Responden

Berdasarkan penelitian beberapa karakteristik responden telah ditentukan untuk memudahkan dalam mengidentifikasi responden. Berikut ini merupakan gambaran umum mengenai karakteristik

responden dalam penelitian ini seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	11	32%
2.	Perempuan	23	68%

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Jenis kelamin responden dibagi menjadi 2 yaitu laki-laki dan perempuan. Pada penelitian ini responden berjenis kelamin perempuan paling banyak. Jumlah responden berjenis kelamin prempuan sebanyak 23 orang atau 68% sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11 orang atau 32% dari jumlah semua responden

b. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	< 25 tahun	7	21%
2.	26 - 35 tahun	13	38%
3.	36 – 40 tahun	8	24%
4.	46 – 50 tahun	6	18%

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Sesuai tabel 4.5., dapat dilihat bahwa responden dengan usia dibawah 25 tahun sebanyak 7 orang atau 21% dari semua jumlah responden. Untuk responden dengan rentang usia 26 – 35 tahun sebanyak 13 orang atau 38% dari semua jumlah responden. Sedangkan untuk responden dengan rentang usia 36 – 40 tahun sebanyak 8 orang atau 24% dari semua jumlah responden. Kemudian untuk responden dengan rentang usia 46 – 50 tahun sebanyak 6 responden atau 18% dari semua jumlah responden.

c. Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA/SMK	11	32%
2.	D3	15	44%
3.	S1	7	21%
4.	S2	1	3%

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Karakteristik responden berdasarkan pendidikannya yaitu terdapat 4 kelompok seperti SMA/SMK, D3, S1 dan S2. Menurut tabel diatas responden terbanyak dalam penelitian ini adalah D3 dengan jumlah 15 orang atau 44% dari jumlah semua responden. Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan

SMA/SMK sebanyak 11 orang atau 32% dari jumlah semua responden. Untuk responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 7 orang atau 21% dari jumlah semua responden. Kemudian untuk responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang atau 3% dari jumlah semua responden.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui dan mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan SPSS 16. Pada penelitian menggunakan Uji *Pearson Correlation* untuk menguji tingkat kevalidan suatu instrumen. Jika nilai seluruh instrumen pembentuk suatu variabel memiliki korelasi dengan nilai masing-masing variabel > 0,25 maka dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut valid.

Tabel 4.7
Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	KK1	0,718	Valid
	KK2	0,892	Valid
	KK3	0,804	Valid
	KK4	0,735	Valid
	KK5	0,736	Valid
	KK6	0,724	Valid
	KK7	0,743	Valid

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation	Kesimpulan
	KK8	0,798	Valid
	KK9	0,758	Valid
	KK10	0,705	Valid
Transparansi	TPR1	0,895	Valid
	TPR2	0,779	Valid
	TPR3	0,840	Valid
	TPR4	0,804	Valid
	TPR5	0,830	Valid
Akuntabilitas	AKB1	0,714	Valid
	AKB2	0,804	Valid
	AKB3	0,759	Valid
	AKB4	0,795	Valid
	AKB5	0,787	Valid
Responsibilitas	RSB1	0,828	Valid
	RSB2	0,824	Valid
	RSB3	0,832	Valid
	RSB4	0,886	Valid
Kemandirian	KMD1	0,814	Valid
	KMD2	0,924	Valid
	KMD3	0,894	Valid
	KMD4	0,893	Valid
Keadilan	KDL1	0,791	Valid
	KDL2	0,854	Valid
	KDL3	0,783	Valid
	KDL4	0,668	Valid
Syariah Compliance	SC1	0,740	Valid
	SC2	0,622	Valid
	SC3	0,800	Valid
	SC4	0,634	Valid
	SC5	0,746	Valid

Sumber: Output SPSS 2018

Sesuai dengan data uji validitas pada tabel 4.7 maka disimpulkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner dapat digunakan dan dipercaya untuk mengumpulkan data. Item-item tersebut valid

dikarenakan nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih dari 0,25 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji untuk menentukan konsistensi instrumen dalam penelitian. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 16. Dalam menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak menggunakan Uji *Cronbach Alpha* dan suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,70.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,915	Reliabel
Transparansi	0,884	Reliabel
Akuntabilitas	0,790	Reliabel
Responbilitas	0,863	Reliabel
Kemandirian	0,898	Reliabel
Keadilan	0,778	Reliabel
Syariah Compliance	0,715	Reliabel

Sumber: Output SPSS 2018

Sesuai dengan data pada uji reliabilitas pada tabel 4.8 maka disimpulkan bahwa item-item pertanyaan reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan bahwa suatu data terdistribusi normal atau tidak. Untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melakukan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dengan melihat koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Data dikatakan terdistribusi normal apabila nilai sig lebih besar dari 5% dan apabila nilai sig lebih kecil dari 5% maka data tersebut tidak terdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kolmogorov-Smirnov		**Kesimpulan**
	N	**Sig.**	
Unstandardized Residual	34	0,132	Normal

Sumber: Output SPSS 2018

Hasil pengujian dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dengan koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* memberikan hasil bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,132 yang berarti hasil tersebut lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi ganda. Uji Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) dengan kriteria pengujian yaitu nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dan sebaliknya. Hasil dari pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
TRANSPARANSI	0,464	2,157	Tidak Terjadi Multikolineeritas
AKUNTABILITAS	0,359	2,785	Tidak Terjadi Multikolinearitas
RESPONSIBILITAS	0,283	3,537	Tidak Terjadi Multikolinearitas
KEMANDIRIAN	0,162	6,155	Tidak Terjadi Multikolinearitas
KEADILAN	0,171	5,853	Tidak Terjadi Multikolinearitas
SYARIAH COMPLIANCE	0,431	2,322	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Output SPSS 2018

Sesuai dengan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.10 diketahui bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1. Hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada masing-masing variabel.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya ketidaksamaan varians pada

model regresi dari pengamatan satu kepengamatan yang lain. Pada uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser. Ketentuan dalam Uji Glejser yaitu jika nilai signifikansi (sig) > α (0,05) maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
TRANSPARANSI	0,761	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
AKUNTABILITAS	0,173	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
RESPONSIBILITAS	0,701	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
KEMANDIRIAN	0,310	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
KEADILAN	0,082	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
SYARIAH COMPLIANCE	0,378	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS 2018

Sesuai dengan hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (sig) > α (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

c. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan dan mendeskripsikan data yang sudah dikumpulkan tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dapat menunjukkan nilai mean, minimum, maksimum, dan standar deviasi. Hasil dari analisis statistik deskripstif dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.12

Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
TRANSPARANSI	34	19	25	21,59	2,091
AKUNTABILITAS	34	15	25	20,94	2,473
RESPONSIBILITAS	34	14	20	17,91	1,848
KEMANDIRIAN	34	10	20	17,56	2,325
KEADILAN	34	14	20	17,41	1,690
SYARIAH COMPLIANCE	34	18	25	21,74	2,179
KINERJA KARYAWAN	34	35	50	41,56	4,329
VALID N (LISTWISE)	34				

Sumber: Output SPSS 2018

Hasil statistik pada tabel menjelaskan bahwa N = 34 yang artinya bahwa dalam penyebaran kuesioner di 4 Kabupaten yang terdiri dari Kabupaten Sleman, Kulon Progo, Bantul dan Gunung Kidul dan 1 kota yaitu Yogyakarta di wilayah DIY sebanyak 34 kuesioner yang telah disebar. Variabel transparansi (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 19 yang artinya bahwa terdapat beberapa BMT yang kurang dalam menerapkan transparansi seperti BMT Amalia Insani di Kabupaten Kulon Progo dan BMT El Bummi 373 di Kabupaten Bantul. Nilai maksimum sebesar 25 yang artinya terdapat beberapa BMT yang sudah baik dalam menerapkan transparansi diantaranya yaitu BMT Bangun Rakyat Sejahtera yang terdapat di Kota Yogyakarta, BMT Surya Pratama Artha yang terdapat di Kabupaten Kulon Progo, BMT Sehati yang terdapat di Kabupaten Bantul, BMT

Mubarak yang terdapat di Kabupaten Gunung Kidul, dan BMT Amal Rizky yang terdapat di Kabupaten Gunung Kidul. Nilai mean sebesar 21,59 yang artinya dalam penerapan transparansinya masih kurang transparan di BMT yang terdapat di wilayah DIY sedangkan nilai standar deviasi sebesar 2,091.

Variabel akuntabilitas (X_2) memiliki nilai minimum 15 yang artinya bahwa terdapat beberapa BMT yang masih kurang dalam penerapan akuntabilitasnya seperti pada BMT Al-Mukhlish yang terdapat di Kabupaten Sleman. Nilai maksimum sebesar 25 yang berarti bahwa terdapat beberapa BMT yang sudah baik dalam penerapan prinsip akuntabilitas, BMT tersebut diantaranya BMT Bangun Rakyat Sejahtera yang terdapat di Kota Yogyakarta, BMT El Bummi 373 yang terdapat di Kabupaten Gunung Kidul, BMT Mubarak yang terdapat di Kabupaten Gunung Kidul, dan BMT Amal Rizky yang terdapat di Kabupaten Gunung Kidul. Nilai mean sebesar 20,94 yang artinya bahwa BMT di wilayah DIY dalam menerapkan prinsip akuntabilitas masih kurang baik. Nilai standar deviasi sebesar 2,473.

Variabel responsibilitas (X_3) memiliki nilai minimum sebesar 14 yang artinya terdapat beberapa BMT di wilayah DIY yang masih kurang dalam menerapkan prinsip responsibilitas seperti BMT Al-Mukhlish. Nilai maksimum sebesar 20 yang berarti bahwa terdapat beberapa BMT yang dalam penerapan prinsip responsibilitas sudah

cukup baik, BMT tersebut diantaranya BMT Bumi Mizan Sejahtera yang terdapat di Kota Yogyakarta, BMT Bangun Rakyat Sejahtera yang terdapat di Kota Yogyakarta, BMT Artha Sejahtera yang terdapat di Kota Yogyakarta, BMT Bina Sejahtera yang terdapat di Kabupaten Sleman, BMT Surya Pratama Artha yang terdapat di Kabupaten Kulon Progo, BMT Surya Pratama Artha yang terdapat di Kabupaten Kulon Progo, BMT Graha Artha Muamalat yang terdapat Kabupaten Kulon Progo, BMT El Bummi 373 yang terdapat di Kabupaten Bantul, BMT Haniva yang terdapat di Kabupaten Bantul, BMT Sehati yang terdapat di Kabupaten Bantul, BMT Saka Madani yang terdapat di Kabupaten Bantul, dan BMT Mubarak yang terdapat di Kabupaten Gunung Kidul. Nilai mean sebesar 17,91 yang berarti bahwa BMT di wilayah DIY masih rendah dalam penerapan prinsip responsibilitas. Sedangkan nilai standar deviasi sebesar 1,848.

Variabel kemandirian (X_4) memiliki nilai minimum sebesar 10 yang berarti bahwa terdapat BMT yang masih kurang dalam menerapkan prinsip kemandirian seperti BMT Surya Asa Artha yang terdapat di Kabupaten Sleman. Nilai maksimum sebesar 20 yang artinya dari sekian banyak BMT di wilayah DIY terdapat beberapa BMT yang sudah cukup baik dalam menerapkan prinsip kemandirian seperti BMT Bumi Mizan Sejahtera terdapat di Kota Yogyakarta, BMT Bangun Rakyat Sejahtera terdapat di Kota Yogyakarta, BMT

Artha Sejahtera terdapat di Kota Yogyakarta, BMT Bina Ihsanul Fikri terdapat di Kota Yogyakarta, BMT Bina Sejahtera terdapat di Kabupaten Sleman, BMT Graha Artha Muamalat terdapat di Kabupaten Kulon Progo, BMT Haniva terdapat di Kabupaten Bantul, BMT Sehati terdapat di Kabupaten Bantul, BMT Mubarak dan BMT Amal Rizki terdapat di Kabupaten Gunung Kidul. Nilai mean sebesar 17,56 yang berarti semua BMT yang terdapat di wilayah DIY masih rendah dalam penerapan prinsip kemandirian. Nilai standar deviasi sebesar 2,325.

Variabel keadilan (X_5) memiliki nilai minimum sebesar 14 yang berarti bahwa terdapat beberapa BMT yang masih rendah dalam menerapkan prinsip keadilan, BMT tersebut yaitu BMT Surya Asa Artha yang terdapat di Kabupaten Sleman. Nilai maksimum sebesar 20 artinya bahwa terdapat beberapa BMT di wilayah DIY yang sudah cukup baik dalam menerapkan prinsip keadilan seperti BMT Bumi Mizan Sejahtera yang terdapat di Kota Yogyakarta, BMT Bangun Rakyat Sejahtera yang terdapat di Kota Yogyakarta, BMT Artha Sejahtera yang terdapat di Kota Yogyakarta, BMT Bina Ihsanul Fikri yang terdapat di Kota Yogyakarta, serta BMT Graha Artha Muamalat yang terdapat di Kabupaten Kulon Progo. Nilai mean sebesar 17,41 yang artinya BMT di wilayah DIY masih rendah dalam menerapkan prinsip keadilan. Nilai standar deviasi sebesar 1,690.

Variabel *syariah compliance* (X_6) memiliki nilai minimum sebesar 18 yang artinya di wilayah DIY masih banyak BMT yang masih rendah dalam menerapkan prinsip *syariah compliance* yang mana seharusnya pada instansi seperti BMT prinsip *syariah compliance* harus baik dalam penerapannya, BMT tersebut diantaranya BMT El Bummi 373 yang terdapat di Kabupaten Bantul. Nilai maksimum sebesar 25 yang berarti bahwa terdapat beberapa BMT yang sudah baik dalam menerapkan prinsip *syariah compliance*, BMT tersebut diantaranya BMT Bangun Rakyat Sejahtera di Kota Yogyakarta, BMT Batik Mataram yang terdapat Kota Yogyakarta, BMT Artha Sejahtera yang terdapat di Kota Yogyakarta, BMT Surya Pratama Artha yang terdapat di Kabupaten Kulon Progo, BMT Surya Pratama Artha yang terdapat di Kabupaten Kulon Progo, BMT Sehati yang terdapat di Kabupaten Bantul, dan BMT Mubarak yang terdapat di Kabupaten Gunung Kidul. Nilai mean sebesar 21,74 yang berarti bahwa BMT di wilayah DIY masih rendah dalam menerapkan prinsip *syariah compliance*. Nilai standar deviasi sebesar 2,179.

Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum sebesar 35 yang berarti kinerja karyawan di beberapa BMT masih rendah dan BMT yang masih rendah kinerja karyawannya yaitu BMT Artha Makmur. Nilai maksimum sebesar 50 yang berarti kinerja karyawan sudah baik, BMT yang kinerja karyawannya baik yaitu pada BMT

Bangun Rakyat Sejahtera. Nilai mean sebesar 41,56 yang berarti bahwa kinerja dari semua BMT di wilayah DIY sudah cukup baik. Nilai standar deviasi sebesar 4,329.

C. Hasil Penelitian

1) Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang terlihat pada tabel mengindikasikan kemampuan persamaan regresi berganda untuk menunjukkan tingkat penjelasan model terhadap variabel dependen. Pada koefisien ini, nilai yang mendekati 1 artinya variabel-variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,701	2,368

Sumber: Output SPSS 2018

Berdasarkan tabel 4.13 besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,701 atau 70,1% yang berarti bahwa variabel independen yang meliputi transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, kemandirian, keadilan, dan *syariah compliance* mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen (kinerja

karyawan) sebesar 70,1% sedangkan sisanya sebesar 29,9% (100%-70,1%) dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

2) Uji Nilai F

Uji nilai F merupakan uji yang menunjukkan apakah semua variabel independen memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Pengujian dengan nilai F melihat nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi 5% apabila nilai sig < α (alpha) maka variabel independen dapar berpengaruh secara bersama-sama terhadap variavel dependen.

Tabel 4.14
Hasil Uji Nilai F

F	Sig.
13,876	0,000

Sumber: Output SPSS 2018

Berdasarkan Uji ANOVA pada tabel 4.14 diperoleh bahwa nilai F sebesar 13,876 dengan signifikansi (0,000) < (0,05) yang berarti bahwa variabel transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, kemandirian, keadilan, dan syariah compliance dapat menjelaskan variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan.

3) Uji Nilai *t*

Uji parsial (*t test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pada uji t hipotesis dapat diterima apabila nilai signifikansi < α (0,05) dan koefisien regresi searah dengan hipotesis. Berdasarkan hasil pengujian dengan alat analisis regresi berganda maka sesuai tabel 4.15 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Nilai *t*

Model	Unstandardized Coefficients	t	Sig.	Kesimpulan
	B			
(Constant)	5,497	0,876	0,389	
TRANSPARANSI	1,479	5,105	0,000	Diterima
AKUNTABILITAS	0,333	1,197	0,242	Ditolak
RESPONSIBILITAS	-0,500	-1,193	0,243	Ditolak
KEMANDIRIAN	0,997	2,267	0,032	Diterima
KEADILAN	-0,603	-1,022	0,316	Ditolak
SYARIAH COMPLIANCE	-0,040	-0,140	0,890	Ditolak

Sumber: Output SPSS 2018

Persamaan regresi pada tabel 4.15 didapatkan persamaan sebagai berikut:

KK = 5,497 + (1,479)TPR + (0,333)AKB + (-0,500)RSB + (0,997)KMD + (-0,603)KDL + (-0,040)SC + e

a. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan tabel 4.15 variabel transparansi (TPR) mempunyai nilai koefisien sebesar 1,497 dengan signifikansi (sig) sebesar 0,000 < 0,05 maka variabel transparansi (TPR) terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama diterima.

b. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan tabel 4.15 variabel akuntabilitas (AKB) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,333 dengan signifikansi (sig) sebesar 0,242 > 0,05 maka variabel akuntabilitas (AKB) tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua ditolak.

c. Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan tabel 4.15 variabel responsibilitas (RSB) mempunyai nilai koefisien sebesar (-0,500) dengan signifikansi (sig) sebesar 0,243 > 0,05 maka variabel responsibilitas (RSB) tidak terbukti berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga ditolak.

d. Hasil Pengujian Hipotesis Keempat

Berdasarkan tabel 4.15 variabel kemandirian (KMD) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,997 dengan signifikansi (sig) sebesar 0,032 < 0,05 maka variabel kemandirian (KMD) terbukti

berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga hipotesis keempat diterima.

e. Hasil Pengujian Hipotesis Kelima

Berdasarkan tabel 4.15 variabel keadilan (KDL) mempunyai nilai koefisien sebesar (-0,603) dengan signifikansi (sig) sebesar 0,316 > 0,05 maka variabel keadilan (KDL) terbukti tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kelima ditolak.

f. Hasil Pengujian Hipotesis Keenam

Berdasarkan tabel 4.15 variabel *syariah compliance* (SC) mempunyai nilai koefisien sebesar (-0,040) dengan signifikansi (sig) sebesar 0,890 > 0,05 maka variabel *syariah compliance* (SC) terbukti tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga hipotesis keenam ditolak.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier berganda secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 4.16., sebagai berikut:

Tabel 4.16
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil
H_1	Transparansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Diterima
H_2	Akuntabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Ditolak
H_3	Responsibilitas berpengaruh positif	Ditolak

Kode	Hipotesis	Hasil
	signifikan terhadap kinerja karyawan	
H_4	Kemandirian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Diterima
H_5	Keadilan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Ditolak
H_6	*Syariah Compliance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Ditolak

D. Pembahasan

1. Pengaruh Transparansi terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi di BMT

Baitul Mal Wattamwil (BMT) sangat mengedepankan prinsip transparansi kepada anggota BMT. Transparansi merupakan suatu kewajiban BMT untuk melaksanakan prinsip transparansi dalam hal pengambilan keputusan dan penyampaian informasi di BMT. Transparansi akan memengaruhi kinerja karyawan yang mana dapat dilihat melalui perilaku atau kesungguhan karyawan dalam menyampaikan informasi mengenai segala sesuatu yang berhubungan tentang BMT kepada anggota BMT.

Adanya transparansi dapat digunakan dalam penyampaian informasi secara akurat, memadai dan tepat waktu yang dilakukan oleh karyawan BMT agar penyampaian informasi dapat dikatakan transparan. Dalam hubungannya dengan kinerja karyawan, transparansi mengatur bagaimana BMT meminimalkan risiko serta dapat memanajemen risiko

agar risiko dapat dikelola pada waktu yang ditentukan sehingga dapat memengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Hasil pengujian hipotesis (H_1) memberikan bukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara transparansi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji signifikansi dengan tingkat signifikansi < 0,05 diketahui bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang mana signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dan koefisien beta variabel transparansi bernilai 1,479 (positif). Pengujian ini memberikan bukti bahwa variabel transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan prinsip transparansi dan semakin baik dalam penyampaian informasi secara transparan maka akan meningkatkan kinerja karyawan BMT.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamid *et.al* (2015) yang menunjukkan bahwa transparansi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi di BMT

Kinerja merupakan suatu pencapaian atau prestasi yang dihasilkan dari suatu usaha yang mana usaha tersebut adalah gambaran pencapaian

pelaksanaan program kegiatan. Penerapan prinsip akuntabilitas dalam BMT sangat memungkinkan bahwa BMT melakukan pengawasan dalam setiap aktivitas secara efektif sehingga kinerja karyawan akan lebih terkontrol dan terkoordinir.

Adanya prinsip akuntabilitas ini membantu dan memudahkan karyawan dalam bekerja karena lebih terkoordinir sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Kinerja merupakan suatu pencapaian atau prestasi yang dihasilkan dari suatu usaha yang mana usaha tersebut adalah gambaran pencapaian pelaksanaan program kegiatan. Penerapan prinsip akuntabilitas dalam BMT sangat memungkinkan bahwa BMT melakukan pengawasan dalam setiap aktivitas secara efektif sehingga kinerja karyawan akan lebih terkontrol dan terkoordinir. Adanya prinsip akuntabilitas ini membantu dan memudahkan karyawan dalam bekerja karena lebih terkoordinir sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil pengujian hipotesis (H_2) memberikan bukti bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel akuntabilitas dengan kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan menggunakan uji signifikansi dengan tingkat signifikansi < 0,05 diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel akuntabilitas sebesar 0,242 dan koefisien beta sebesar 0,333 (positif). Sehingga disimpulkan bahwa akuntabilitas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua ditolak.

Hasil penelitian ini tidak mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawansyah (2013) yang menyatakan bahwa prinsip akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga tidak mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriani *et.al* (2016) yang menjelaskan bahwa akuntabilitas memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini diduga karena kurangnya pengawasan yang efektif kepada setiap aktivitas yang dilakukan oleh karyawan sehingga karyawan bekerja tidak sesuai dengan yang seharusnya dilakukan dan kurangnya kontrol terhadap kinerja karyawan sehingga kinerjanya kurang terkoordinir dan kurang efisien. Selain itu juga diduga karena kurangnya koordinasi dari pihak BMT yang nantinya akan memudahkan karyawan dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja karyawannya.

Sebab lain diduga karena tidak adanya kejelasan fungsi dan pelaksanaan pertanggungjawaban dari BMT sehingga dalam pengelolaannya tidak berjalan secara efektif yang menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan. Hal lain yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan diduga karena kurangnya kesadaran dari karyawan mengenai tanggungjawab, wewenang, hak serta kewajiban mereka masing-masing di BMT. Kurangnya kesadaran mengenai wewenang

tersebut menyebabkan karyawan bekerja tidak sesuai dengan yang seharusnya mereka kerjakan sehingga kinerja karyawan di BMT menurun.

3. Pengaruh Responsibilitas terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi di BMT

Responsibilitas merupakan salah satu hal yang penting dalam setiap lembaga keuangan seperti BMT dimana prinsip responsibilitas mengatur mengenai pemenuhan tanggungjawab yang ditujukan untuk setiap karyawannya. Setiap karyawan diharuskan untuk memenuhi tanggungjawabnya sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu, untuk menjaga kelangsungan usahanya BMT harus berpegang pada prinsip kehati-hatian serta menjamin dilaksanakannya ketentuan yang berlaku.

Hasil pengujian hipotesis (H_3) telah memberikan bukti bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel responsibilitas terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan uji signifikansi dengan tingkat signifikansi < 0,05 diketahui bahwa nilai signifikansinya 0,243 dan koefisien beta sebesar -0,500 (negatif). Sehingga disimpulkan bahwa responsibilitas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga ditolak.

Hasil penelitian ini tidak mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutamimah dan Phradiansah (2014) yang menunjukkan

bahwa responsibilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga tidak mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriani *et.al* (2016) yang menjelaskan bahwa responsibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini diduga karena kurangnya kesesuaian dalam melakukan pengelolaan BMT yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang mana segala bentuk pengelolaan atau kebijakan yang diambil harus dipertanggungjawabkan kepada anggota BMT. Selain itu diduga karena BMT kurang professional dalam melakukan pengelolaannya dan masih banyaknya kekeliruan di BMT tersebut sehingga hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan di BMT. Sebab lain yaitu diduga karena BMT kurang mematuhi semua peraturan dan hukum yang berlaku sehingga karyawan bekerja tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kemandirian terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi di BMT

Kemandirian merupakan suatu keadaan dimana suatu perbankan dikelola dengan professional tanpa adanya tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku dan korporasi yang sehat. BMT yang dikelola secara profesional akan meningkatkan semangat

karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan, yaitu pada prinsip kemandirian ini mengatur tentang bagaimana seorang karyawan mampu menghindari terjadinya tekanan yang tidak wajar dari pihak luar.

Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan dalam menjalankan fungsi, tugas serta tanggungjawab dalam mengelola kegiatan yang ada di BMT harus bebas dari tekanan dan pengaruh yang tidak baik yang berasal dari dalam atau luar BMT. Prinsip kemandirian sangat diperlukan oleh karyawan karena apabila karyawan menerapkan prinsip kemandirian maka mereka akan lebih professional dalam bekerja.

Hasil pengujian hipotesis (H_4) memberikan bukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kemandirian dengan kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan menggunakan uji signifikansi dengan tingkat signifikansi < 0,05 diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel akuntabilitas sebesar 0,032 dan koefisien beta sebesar 0,997 (positif). Sehingga disimpulkan bahwa kemandirian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis keempat diterima.

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin professional dalam pengelolaan BMT maka akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan

tidak adanya tekanan yang tidak wajar dari pihak luar juga dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suci dan Khairani (2010) yang menunjukan bahwa kemandirian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marniati (2010) yang menyatakan bahwa kemandirian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Keadilan terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi di BMT

Keadilan merupakan kesetaraan dalam memenuhi hak-hak karyawan yang timbul berdasarkan perjanjian dan ketentuan yang berlaku. Dalam memenuhi hak-hak karyawan harus dilakukan secara sama dan adil sehingga karyawan akan merasa puas dengan perlakuan BMT kepada karyawan sehingga akan muncul semangat kerja dari karyawan BMT itu sendiri. Munculnya semangat kerja tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga kinerja BMT juga akan meningkat. Semakin baik BMT dalam memenuhi hak-hak karyawan maka akan memengaruhi kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat karena akan muncul semangat kerja dari karyawan tersebut.

Hasil pengujian hipotesis (H_5) yang dilakukan menggunakan uji signifikansi memberikan bukti bahwa variabel keadilan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan menggunakan uji

signifikansi dengan tingkat signifikansi < 0,05 diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel keadilan sebesar 0,316 dan koefisien beta sebesar -0,603 (negatif). Sehingga disimpulkan bahwa keadilan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kelima ditolak.

Hasil penelitian ini tidak mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamid *et.al* (2015) dan Febriani *et.al* (2016) yang menunjukkan bahwa keadilan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini diduga karena kurangnya keadilan dalam memenuhi hak-hak karyawan yang dilakukan oleh pihak BMT sehingga karyawan merasa tidak puas dengan perlakuan yang didapatkan oleh mereka dan tidak adanya perlakuan yang setara (adil) terhadap semua pihak terkait. Perlakuan yang tidak adil dan tidak memuaskan tersebut yang ditujukkan kepada karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri sehingga tidak muncul semangat kerja dari karyawan. Tidak adanya semangat kerja dari karyawan akan berakibat pada penurunan kinerja oleh karyawan.

Oleh karena itu, kinerja karyawan akan menurun karena mereka merasa hak-hak mereka tidak terpenuhi dan mereka merasa tidak diperlakukan secara sama oleh pihak BMT karena prinsip keadilan ini sejatinya yaitu untuk memerlakukan karyawan secara adil tanpa

membeda-bedakan karyawan satu dengan yang lain. Prinsip keadilan ini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan agar lebih stabil dalam bekerja dan dalam penyampaian informasi yang ada dalam BMT sehingga akan meningkatkan kinerja karyawannya. Namun, apabila adanya perlakuan yang tidak sama kepada setiap karyawan akan memengaruhi kinerja mereka menjadi tidak stabil sehingga kinerja mereka akan menurun.

6. Pengaruh *Syariah Compliance* terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi di BMT

Syariah Compliance merupakan kepatuhan pada prinsip-prinsip Islam khususnya dalam hal bermuamalat secara Islam. Pada dasarnya masyarakat menggunakan jasa BMT karena ingin melakukan muamalah secara halal tanpa adanya unsur bunga atau riba. Penerapan *syariah compliance* ini akan berpengaruh terhadap kepercayaan masyarakat untuk menggunakan jasa BMT. Apabila penerapan *syariah compliance* di BMT semakin baik maka akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan tersebut akan meningkat dan juga akan meningkatkan eksistensi BMT sendiri karena akan semakin banyak masyarakat yang menggunakan jasa BMT karena penerapan *syariah compliance* tersebut.

Hasil pengujian hipotesis (H_6) yang dilakukan menggunakan uji signifikansi memberikan bukti bahwa variabel *syariah compliance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan

menggunakan uji signifikansi dengan tingkat signifikansi < 0,05 diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel keadilan sebesar 0,890 dan koefisien beta sebesar -0,040 (negatif). Sehingga disimpulkan bahwa *syariah compliance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis keenam ditolak.

Hasil penelitian ini tidak mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Suyanto (2006) yang menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan prinsip syariah terhadap kinerja dan kesejahteraan masyarakat dalam lingkungan bank syariah dan hasilnya yaitu bahwa pelaksanaan prinsip syariah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja bank syariah dan kesejahteraan masyarakat di lingkungan kegiatan bank syariah sehingga akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja instansi itu sendiri.

Hal ini diduga karena BMT masih kurang dalam menerapkan prinsip syariah di BMT itu sendiri sehingga karyawan kurang memaknai arti dari prinsip syariah tersebut. Selain itu juga diduga karena karyawan belum memahami mengenai prinsip-prinsip syariah sehingga mereka dalam bekerja tidak sepenuhnya menerapkan prinsip syariah. Akibatnya kinerja karyawan tidak optimal dan kinerjanya tidak sesuai dengan ketentuan syariah. Adanya hal tersebut berarti karyawan juga melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh BMT dan mereka juga tidak amanah

dengan tugas yang diberikan sehingga kinerja karyawan akan menurun karena kinerjanya kurang bisa dipertanggungjawabkan.