

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kabupaten Cilacap merupakan kabupaten terluas di Provinsi Jawa Tengah yang memiliki 24 kecamatan. Jumlah BMT yang berbadan hukum dan terdaftar pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Koperasi Kabupaten Cilacap berjumlah 58 dengan lebih dari 20 anak cabang.

TABEL 4.1

Daftar BMT Pusat di Kabupaten Cilacap

Daftar BMT Kabupaten Cilacap		
No	Nama Koperasi	Kecamatan
1	KSU Karya Putra Sejahtera	Adipala
2	KSU Mina Mratani	Adipala
3	KSU BMT Surya Amanah	Adipala
4	KJKS BMT Artha Syariah	Bantarsari
5	KSU Nahdlatul Tujjar	Binangun
6	KSU Mitra Karya Sejahtera	Binangun
7	KSU Telaga Mitra	Binangun
8	KSU Dana Syariah Mandiri	Cilacap Selatan
9	KSU Mentari	Cilacap Selatan
10	KJKS BMT Ar Rozaq	Cilacap Selatan
11	KSU Amanah	Cilacap Tengah
12	KSU BMT Mitra Sejahtera	Cilacap Tengah
13	KSU Darussalaam	Cilacap Tengah
14	KOP Al Maburr	Cilacap Tengah
15	KJKS BMT Al Ihwan	Cilacap Tengah
16	KSU Khonsa	Cilacap Utara
17	KSU Al Hikmah	Cilacap Utara
18	KSU Al Mujahidin	Cilacap Utara
19	KSU BEII Barokah	Cilacap Utara
20	KSU Usaha Bersama	Cilacap Utara
21	KSU Cilumpang Sapto Raharjo	Cilacap Utara
22	KSU Sumber Rejeki	Cilacap Utara
23	KSU Tunas Mekar Nusantara	Cilacap Utara

24	KSU BMT Jawi Artha Sejahtera	Cilacap Utara
25	KSU BMT El Fadhilah	Cilacap Utara
26	KSU An Nuur	Cilacap Utara
27	KJKS BMT Ahsan	Cilacap Utara
28	KSU BMT An Nur	Cimanggu
29	KSU Barokah	Cipari
30	KSU El Sejahtera	Cipari
31	KOP Syariah Bina Usaha Bersama	Dayeuluhur
32	KJKS BMT Al Tamami	Gandrungmangu
33	KUD Tri Wijaya Sari	Jeruk Legi
34	KSU Darussalam	Karangpucung
35	KSPS BMT Surya Mandiri	Karangpucung
36	KSU Artha Kembar	Kawunganten
37	KSU Mukti Jaya	Kedungreja
38	KSU Bil Hikmah	Kesugihan
39	KSU S Mandiri	Kesugihan
40	KSU Nazari Najah	Kesugihan
41	KSU Ma'arif	Kesugihan
42	KSSU Nahdlatul Ummah	Kesugihan
43	KOP Al Hijazi	Kesugihan
44	KJKS BMT AL Kautsar	Kesugihan
45	KJKS Ben Sejahtera	Kroya
46	KSU Matahari	Majenang
47	KSU Surya Utama	Majenang
48	KSU Berkah Amanah	Majenang
49	KSU Ansor Sejahtera	Majenang
50	KSU BMT Al Amin	Majenang
51	KOP Surya Muhamadiyah	Majenang
52	KSJKS BMT Zafira	Majenang
53	KSPS Pemuda Mandiri	Majenang
54	KSU Berkah Jaya	Nusawungu
55	KSU Rahma Wijaya Sejahtera	Sampang
56	KSU Dana Syariah	Sampang
57	KSU Artha Guna	Sidareja
58	KOP BMT Titian Robani	Sidareja

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu tipe pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu (Sari, 2011). Jumlah sampel penelitian ini adalah 85 karyawan bagian akuntansi. Adapun hasil penyebaran kuisisioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Sampel dan Tingkat Penyebaran

Keterangan	Total
Kuisisioner yang dibagikan	85
Kuisisioner yang dikembalikan	61
Kuisisioner yang tidak dapat diolah	6
Kuisisioner yang dapat diolah	55
Tingkat pengembalian kuisisioner	71,76%
Tingkat kuisisioner yang dapat diolah	64,7%

Sumber : Rekapitan Penyebaran Kuisisioner

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah kuisisioner yang dibagikan sebanyak 85. Kuisisioner yang dikembalikan sebanyak 61 dan yang dapat diolah sebanyak 55 kuisisioner.

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK/Sederajat	17	30,91%
Diploma	6	10,91%
Strata S1	4	7,27%
Tidak mengisi	28	50,91%
Total	55	100%

Sumber: Rekapitan Penyebaran Kuisisioner

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa pendidikan terakhir karyawan yang diketahui yang memiliki jumlah terbanyak adalah SMA/SMK/ sederajat. Sedangkan karyawan yang berasal dari lulusan perguruan tinggi dari jenjang diploma dan strata S1 masing-masing 10,91% dan 7,27%.

Tabel 4.4
Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	55	13	25	20,35	2,444
Kompetensi	55	18	29	23,85	2,321
Motivasi	55	16	24	20,02	1,986
Lingkungan Kerja	55	14	25	20,24	2,426
Sistem Pengendalian Akuntansi	55	21	35	27,40	3,183
Kinerja	55	19	29	24,64	2,085
Valid N (listwise)	55				

Hasil statistik pada Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa dari kompensasi (X_1) memiliki mean 20,35 dengan standar deviasi sebesar 2,444. Variabel kompetensi (X_2) memiliki mean 23,85 dengan standar deviasi sebesar 2,321. Variabel Motivasi (X_3) memiliki mean sebesar 20,02 dengan standar deviasi sebesar 1,986. Variabel lingkungan kerja (X_4) memiliki mean 20,24 dengan standar deviasi sebesar 2,426. Variabel sistem pengendalian akuntansi (X_5) memiliki mean 27,40 dengan standar deviasi 3,183. Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki mean 24,64 dengan standar deviasi 2,085. Masing masing variabel tersebut didapatkan dari 55 data responden.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Hasil Uji Validitas

Validitas adalah konsep pengukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melengkapi fungsinya (Nazarudin, 2011). Pada penelitian ini, pengukuran validitas menggunakan metode korelasi *product moment (pearson correlation)*. Sebuah

... memiliki nilai hitung (nilai korelasi) > tabel

TABEL 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	X1.1	0,600	0,266	Valid
2	X1.2	0,578	0,266	Valid
3	X1.3	0,774	0,266	Valid
4	X1.4	0,710	0,266	Valid
5	X1.5	0,821	0,266	Valid

Sumber : Output SPSS 15

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa pengujian yang dilakukan pada variabel kompensasi yang terdiri atas 5 butir pertanyaan diperoleh hasil yang valid. Hal ini berdasar pada nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,266). Dengan demikian semua item pertanyaan dapat dipergunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

TABEL 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

No	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	X2.1	0,525	0,266	Valid
2	X2.2	0,630	0,266	Valid
3	X2.3	0,656	0,266	Valid
4	X2.4	0,686	0,266	Valid
5	X2.5	0,598	0,266	Valid
6	X2.6	0,640	0,266	Valid

Berdasarkan data hasil uji validitas variabel kompetensi di atas, diketahui bahwa nilai r hitung dari 6 butir pertanyaan variabel kompetensi memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r tabel (0,266), sehingga seluruh pertanyaan dapat dikatakan valid. Jadi, item-item pertanyaan pada variabel kompetensi dapat dipergunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

TABEL 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	X3.1	0,663	0,266	Valid
2	X3.2	0,587	0,266	Valid
3	X3.3	0,738	0,266	Valid
4	X3.4	0,565	0,266	Valid
5	X3.5	0,618	0,266	Valid

Sumber : Output SPSS 15

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada variabel motivasi di atas dapat diketahui bahwa variabel motivasi terdiri atas 5 butir pertanyaan. Dari 5 butir pertanyaan tersebut dapat diketahui memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel (0,266), sehingga masing-masing butir pertanyaan dikatakan valid. Hal tersebut menyimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan pada variabel

... dapat dipergunakan untuk mengumpulkan data data

TABEL 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	X4.1	0,580	0,266	Valid
2	X4.2	0,784	0,266	Valid
3	X4.3	0,776	0,266	Valid
4	X4.4	0,663	0,266	Valid
5	X4.5	0,606	0,266	Valid

Sumber : Output SPSS 15

Setelah dilakukan pengujian validitas dengan metode *product moment*, variabel lingkungan kerja diketahui terdiri atas 5 butir pertanyaan. Masing-masing dari 5 butir pertanyaan tersebut memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,266), sehingga semua butir pertanyaan dikatakan valid. Jadi, semua butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dipercaya dan dapat dipergunakan untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan.

TABEL 4.9**Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Pengendalian Akuntansi**

No	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	X5.1	0,646	0,266	Valid
2	X5.2	0,702	0,266	Valid
3	X5.3	0,687	0,266	Valid
4	X5.4	0,761	0,266	Valid
5	X5.5	0,869	0,266	Valid
6	X5.6	0,716	0,266	Valid
7	X5.7	0,573	0,266	Valid

Sumber : Output SPSS 15

Dengan metode pengujian yang sama, hasil uji validitas pada variabel sistem pengendalian akuntansi didapati semua butir pertanyaan dikatakan valid. Hal ini didukung dengan nilai r hitung semua butir pertanyaan lebih besar daripada nilai r tabel (0,266). Dengan demikian, semua butir pertanyaan pada variabel sistem pengendalian akuntansi dapat digunakan dan dapat dipercaya untuk memperoleh data-data penelitian.

TABEL 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Y.1	0,525	0,266	Valid
2	Y.2	0,630	0,266	Valid
3	Y.3	0,656	0,266	Valid
4	Y.4	0,686	0,266	Valid
5	Y.5	0,598	0,266	Valid
6	Y.6	0,640	0,266	Valid

Sumber : Output SPSS 15

Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa pengujian terhadap kinerja karyawan diperoleh data yang valid. Hal tersebut karena nilai r hitung setiap butir pertanyaan kinerja karyawan lebih besar daripada nilai r tabel (0,266). Dengan demikian semua item pertanyaan variabel kinerja karyawan dapat digunakan dan dapat dipercaya untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menggambarkan kemampuan alat

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
1	Kompensasi	0,742	Reliabel
2	Kompetensi	0,678	Reliabel
3	Motivasi	0,632	Reliabel
4	Lingkungan Kerja	0,719	Reliabel
5	Sistem Pengendalian Akuntansi	0,822	Reliabel
6	Kinerja Karyawan	0,646	Reliabel

Sumber: Output SPSS 15

Berdasarkan hasil analisa di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada semua variabel penelitian bernilai $> 0,6$. Jadi, dapat dinyatakan item pertanyaan dikatakan reliabel yang berarti setiap item pertanyaan layak digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut.

C. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui pemenuhan suatu model regresi linier yang BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) (Susanti, 2011). Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Suatu model regresi linier akan memenuhi asumsi BLUE apabila model tersebut memiliki data yang bebas

multikolinieritas dan bebas heteroskedastisitas (Susanti, 2011)

a. Hasil Uji Multikoloniaritas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah diantara variabel bebas yang satu dengan yang lain memiliki hubungan yang sempurna. Jika nilai *VIF* bernilai <10 dan nilai tolerance di atas 0,1 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikoloniaritas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikoloniaritas

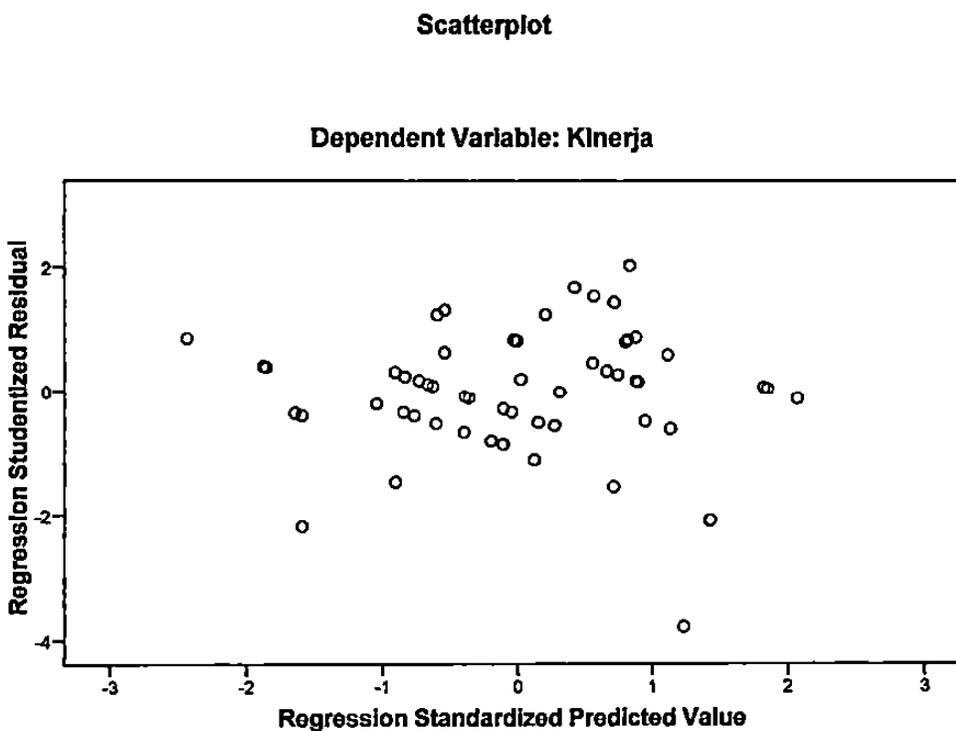
No	Variabel	<i>VIF</i>	Tolerance	Kesimpulan
1	Kompensasi	1,091	0,917	Non Multikoloniaritas
2	Kompetensi	1,241	0,806	Non Multikoloniaritas
3	Motivasi	1,598	0,626	Non Multikoloniaritas
4	Lingkungan Kerja	1,579	0,633	Non Multikoloniaritas
5	Sistem Pengendalian Akuntansi	1,361	0,735	Non Multikoloniaritas

Sumber: Output SPSS 15

Pada hasil pengujian ini diketahui nilai *VIF* dari masing-masing variabel independen <10 dengan nilai tolerance $> 0,1$. Hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi multikoloniaritas pada variabel-variabel tersebut.

b. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas diharapkan mampu melihat dan memastikan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Berdasarkan hasil yang didapat yang sesuai pada gambar 4.1, dapat dilihat bahwa terdapat penyebaran titik-titik secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 dari sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam regresi ini.



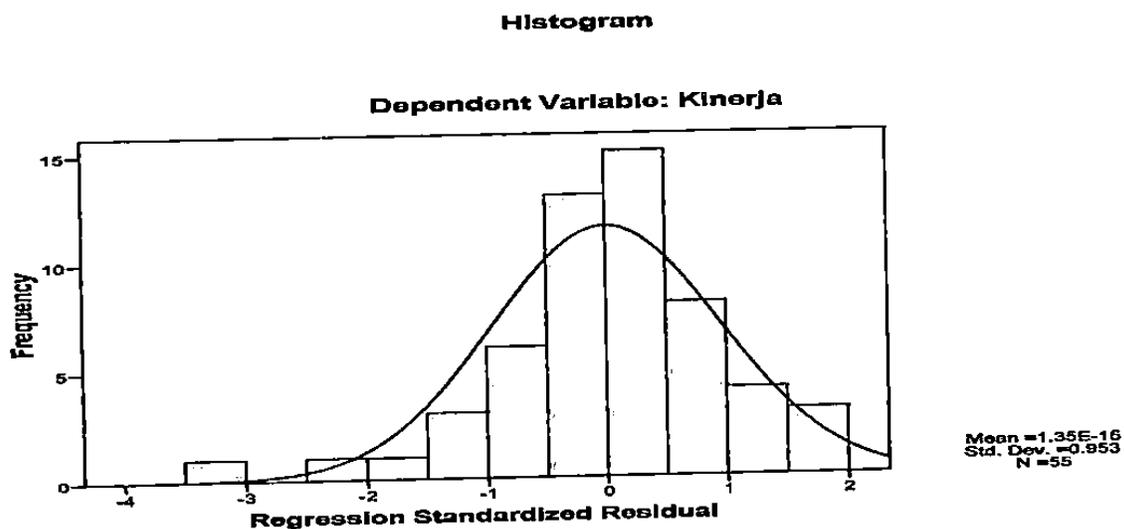
Sumber : Output SPSS 15

GAMBAR 4.1

c. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat terdistribusi normal atau tidak variabel-variabel yang terdapat dalam sebuah regresi. Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi normal. Hasil uji ini dapat dilihat melalui histogram dan grafik normal plot.

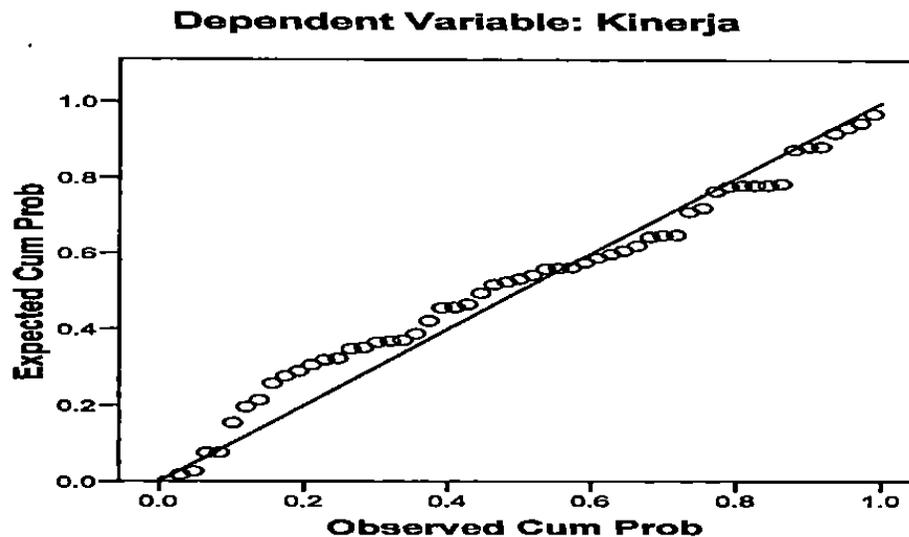
Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan, hasil yang didapat seperti pada gambar 4.2. Berdasarkan gambar tersebut, dapat dilihat bahwa output histogram menunjukkan pola distribusi mendekati normal. Hasil berikutnya berdasarkan grafik normal plot, penyebaran titik-titik berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Output SPSS 15

GAMBAR 4.2

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Output SPSS 15

GAMBAR 4.3

Hasil Uji Normalitas (Grafik Normal Plot)

2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun bentuk persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 KPS + \beta_2 KPT + \beta_3 MTV + \beta_4 LKK + \beta_5 SPA + e$$

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

β_1 : Koefisien Kompensasi

β_2 : Koefisien Kompetensi

- β_3 : Koefisien Motivasi
- β_4 : Koefisien Lingkungan Kerja
- β_5 : Koefisien Sistem Pengendalian Akuntansi
- KPS : Kompensasi
- KPT : Kompetensi
- MTV : Motivasi
- LKK : Lingkungan Kerja
- SPA : Sistem Pengendalian Akuntansi
- e : Error

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi dan perbandingan

TABEL 4.13

Hasil Uji Signifikansi Simultan Kompensasi (X_1), Kompetensi (X_2), Motivasi (X_3), Lingkungan Kerja (X_4), Sistem Pengendalian Akuntansi (X_5) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82,515	5	16,503	5,313	,001(a)
	Residual	152,212	49	3,106		
	Total	234,727	54			

a Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Akuntansi, Kompensasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi

b Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS 15

Berdasarkan hasil uji signifikansi F, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,005$ (α). Di sisi lain, F hitung sebesar 5,313. Sedangkan perhitungan F tabel adalah 2,40. Jadi F hitung ($5,313 > F$ tabel (2,40)). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi, kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan sistem pengendalian akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Pengujian secara individual ditujukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas memengaruhi variabel terikat secara parsial atau individu. Sebuah variabel bebas akan dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan

1. Jika variabel terikat memiliki nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$

TABEL 4.14

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T) Kompensasi (X_1), Kompetensi (X_2), Motivasi (X_3), Lingkungan Kerja (X_4), dan Sistem Pengendalian Akuntansi (X_5) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	10,325	3,479		2,968	,005
	Kompensasi	-,055	,103	-,064	-,536	,594
	Kompetensi	,158	,115	,176	1,371	,177
	Motivasi	,353	,153	,336	2,309	,025
	Lingkungan Kerja	,161	,124	,188	1,299	,200
	Sistem Pengendalian Akuntansi	,049	,088	,075	,557	,580

a Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS 15

- 1) Nilai signifikan variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,594 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti Kompensasi (X_1) tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien beta dari Kompensasi (X_1) adalah -0,055 (negatif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh yang berlawanan (negatif) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil tersebut diketahui Kompensasi (X_1) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 **diterima** dan H_1 **ditolak**.
- 2) Nilai signifikan variabel Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,177 lebih besar dari 0,05. Sehingga ini berarti Kompetensi (X_2) tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien beta Kompetensi (X_2) adalah 0,158 (positif) yang berarti

variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil tersebut diketahui Kompetensi (X_2) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jadi, H_0 **diterima** dan H_2 **ditolak**.

3) Nilai signifikan variabel Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,025 lebih kecil dari 0,05. Sehingga ini berarti Motivasi (X_3) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien beta Motivasi (X_3) adalah 0,353 (positif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil tersebut diketahui Motivasi (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jadi, H_0 **ditolak** dan **menerima** H_3 .

4) Nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti Lingkungan Kerja (X_4) tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien beta Lingkungan Kerja (X_4) adalah 0,161 (positif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil tersebut diketahui Lingkungan Kerja (X_4) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jadi, H_0 **diterima** dan H_4 **ditolak**.

5) Nilai signifikan variabel Sistem Pengendalian Akuntansi (X_5) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,580 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti Sistem Pengendalian Akuntansi (X_5) tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien beta Sistem

Pengendalian Akuntansi (X_5) adalah 0,040 (positif) yang berarti variabel

tersebut memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil tersebut diketahui Sistem Pengendalian Akuntansi (X_5) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jadi, H_0 diterima dan H_5 ditolak.

D. Pembahasan (Interpretasi)

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian untuk mencari pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan uji signifikansi dengan tingkat signifikansi $<0,05$, diketahui bahwa nilai signifikan 0,594. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Di sisi lain koefisien beta variabel ini bernilai -0,055 (negatif). Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1) memberikan pengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, dan bentuk balas jasa lain yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Bentuk balas jasa semestinya membuat karyawan menjadi bekerja lebih baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Salah satu tujuan seorang karyawan bekerja di sebuah perusahaan adalah mencari nafkah untuk memenuhi kehidupan karyawan tersebut. Hal ini membuat karyawan bekerja lebih baik jika mendapat kompensasi yang lebih banyak, karena mereka akan terpacu untuk mendapatkan kompensasi dengan hasil kerja bagus mereka guna memenuhi kebutuhan hidup mereka sebagaimana sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2012), Damayanti et al (2013), Kasenda (2013), Malonda

Berdasarkan hasil penelitian ini, kompensasi bukanlah sebuah hal yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya. Hal ini dapat terjadi karena Kabupaten Cilacap dengan perekonomian yang masih berkembang dan belum dapat dikategorikan sebagai kota besar seperti Semarang atau Yogyakarta. Karyawan akan tetap bekerja sesuai kemampuan masing-masing tanpa terlalu memedulikan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini semakin diperkuat dengan kebijakan baru yang dikeluarkan oleh Gubernur Jawa Tengah melalui suaramerdeka.com pada tanggal 20 November 2014 bahwa dalam pembagian upah minimum kabupaten atau kota, Kabupaten Cilacap dibagi menjadi 3 yaitu wilayah kota, timur, dan barat (berita.suaramerdeka.com). Berarti kompensasi pokok yang diterima karyawan di masing-masing wilayah Kabupaten Cilacap berbeda-beda dan mereka tetap bekerja sesuai kemampuan mereka.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, pemberian kompensasi tidak memberikan pengaruh terhadap perkembangan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lakoy (2013) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian untuk mencari pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan uji signifikansi dengan tingkat signifikansi $<0,05$, diketahui bahwa nilai signifikan 0,177. Nilai signifikan

0,158. Dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_2) memberikan pengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki dalam melaksanakan peran atau tugas yang diberikan. Semestinya seorang karyawan dengan kompetensi lebih tinggi akan dapat bekerja lebih baik. Mereka mengetahui apa yang dimiliki dan apa yang harus dilakukan dalam meningkatkan kinerja mereka. Kompetensi juga akan meningkatkan kepercayaan diri seseorang dalam bekerja. Bagi mereka yang merasa ahli, pekerjaan yang dilakukan merupakan hal yang pernah mereka lakukan sebelumnya sehingga mereka mengetahui kesalahan yang mungkin terjadi dalam pekerjaan mereka. Karyawan dengan kompetensi tinggi akan belajar dari pengalaman sehingga kinerja mereka akan semakin meningkat dari waktu ke waktu. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Putra (2013), Sanjaya dan Indrawati (2014), dan Setiawan dan Dewi (2014) bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, ditemukan bahwa pada karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya, kompetensi bukanlah hal yang signifikan dalam memengaruhi kinerja yang mereka lakukan. Hal ini dapat terjadi karena BMT di Kabupaten Cilacap pada saat ini baru mengalami fase pertumbuhan dan BMT cabang baru bermekaran di berbagai tempat sehingga kebutuhan akan karyawan yang berkompeten bukanlah menjadi kebutuhan pokok bagi BMT, namun lebih penting adalah ketersediaan sumber

kompetensi yang dimiliki baik dari segi pengetahuan secara teoritis maupun pengalaman di bidang keuangan syariah yang mereka miliki.

Kompetensi juga erat kaitannya dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, dalam hal ini BMT kepada para karyawan. Jika bagi karyawan kompensasi bukan merupakan hal yang signifikan dalam peningkatan kinerja mereka, maka wajar saja jika kompetensi juga bukan merupakan hal yang signifikan. Kompetensi dapat menjadi daftar harga yang harus dibayar oleh perusahaan atas kerja karyawannya. Bahkan tidak jarang karyawan dengan kompetensi tinggi baik dari segi pengetahuan dan pengalaman membandrol sendiri berapa harga yang pantas untuk kompensasi yang diberikan pada mereka. Oleh karena itu, pihak BMT bisa saja tidak terlalu memikirkan kompetensi apa yang harus dimiliki pekerjanya. Karyawan tetap bekerja sesuai dengan kapasitas mereka tanpa memedulikan kompetensi yang mereka miliki pada diri mereka. Jadi, kompetensi yang dimiliki karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dilakukan.

3. Pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian untuk mencari pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan uji signifikansi dengan tingkat signifikansi $<0,05$, diketahui bahwa nilai signifikan $0,025$. Nilai signifikan tersebut lebih kecil

di $0,05$. Di sini nilai signifikan tersebut memiliki nilai $0,353$. Dapat disimpulkan

bahwa Motivasi (X_3) memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang sehingga mengakibatkan seseorang mau melakukan sesuatu. Malonda et al (2014) menambahkan bahwa motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang mengarah pada tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi yang kuat dalam diri mereka akan memiliki alasan mendasar untuk memperbaiki kualitas dan kuantitas kerja mereka dari waktu ke waktu.

Motivasi yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda. Bahkan berdasarkan teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow dalam Sari (2011) membagi motivasi dalam bentuk hierarki meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi bisa timbul dalam diri seseorang atau muncul karena rangsangan dari luar, misalnya dengan penghargaan atau status sosial yang dijanjikan oleh perusahaan kepada karyawan yang kinerjanya terus meningkat. Motivasi dalam bekerja juga dapat timbul karena adanya keinginan untuk aktualisasi diri. Dalam hal ini karyawan BMT dapat menganggap bahwa bekerja di BMT merupakan wadah yang tepat bagi mereka sebagai media aktualisasi diri.

Hasil penelitian yang didapatkan memberikan penjelasan bahwa motivasi merupakan hal yang kuat dalam mendorong kinerja mereka. Semakin besar motivasi yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang diberikan kepada perusahaan

kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti et al (2013), Kasenda (2013), Malonda et al (2014), dan Sari (2011).

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian untuk mencari pengaruh Lingkungan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan uji signifikansi dengan tingkat signifikansi $<0,05$, diketahui bahwa nilai signifikan 0,200. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Di sisi lain koefisien beta variabel ini bernilai 0,161. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_4) memberikan pengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik maupun non fisik di sekitar tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja tidak terbatas hanya dengan fasilitas seperti ketersediaan kipas angin atau pendingin ruangan, tata letak barang, dan kondisi fisik lainnya. Namun lebih jauh lagi lingkungan kerja juga bisa mencakup rasa aman, nyaman, hubungan baik dengan rekan kerja. Seharusnya lingkungan kerja menjadi sebuah hal yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan yang islami, bersih, nyaman, semestinya memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap. Mereka yang memiliki lingkungan kerja sesuai dengan harapan mereka akan memiliki kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja bisa menyentuh kondisi psikologis karyawan sehingga membuat kinerja yang mereka lakukan semakin

5. Pengaruh Sistem Pengendalian Akuntansi (X₅) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian untuk mencari pengaruh Sistem Pengendalian Akuntansi (X₅) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan uji signifikansi dengan tingkat signifikansi $<0,05$, diketahui bahwa nilai signifikan 0,580. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Di sisi lain koefisien beta variabel ini bernilai 0,049. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X₄) memberikan pengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Sistem pengendalian akuntansi merupakan sistem pengendalian formal berbasis akuntansi yang digunakan oleh organisasi untuk melakukan aktivitas dalam rangka pencapaian kinerjanya (Juliana, 2011). Maksud dari adanya sistem pengendalian akuntansi adalah agar meminimalisir kesalahan atau penyimpangan rencana yang telah ditentukan oleh manajer suatu organisasi atau perusahaan. Juliana (2011) menambahkan bahwa sistem pengendalian akuntansi dimaksudkan untuk memfasilitasi perencanaan dan pengendalian akuntabilitas organisasi dengan pencapaian kinerja yang diharapkan.

Sistem pengendalian akuntansi berarti pengendalian yang bersifat terus menerus. Baik atau tidaknya pengendalian akuntansi dalam suatu organisasi akan bergantung pada sering atau tidaknya sebuah sistem pengendalian akuntansi tersebut diterapkan. Sewajarnya keberadaan sistem pengendalian akuntansi memberikan arah yang jelas bagi karyawan bagian akuntansi agar kinerja mereka

menyatakan bahwa pengendalian akuntansi meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasi terutama untuk menjaga kekayaan dan catatan organisasi, mengecek ketelitian dan dapat dipercaya tidaknya data akuntansi, kekayaan para investor yang ditanamkan terjamin keamanan dan dapat menghasilkan laporan keuangan yang dipercaya. Sehingga semestinya dengan keberadaan dan seringnya penerapan sistem pengendalian akuntansi akan membuat kinerja karyawan lebih teliti dan menghasilkan data atau laporan keuangan yang dapat dipercaya. Harapan tersebut seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartati (2008) dan Haryadi (2012) bahwa sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, sistem pengendalian akuntansi bukanlah faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, sering atau tidaknya sistem pengendalian akuntansi diterapkan pada BMT di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya tidak membuat perubahan yang berarti bagi kinerja karyawan bagian akuntansinya. Hal ini dapat terjadi karena sumber daya manusia yang dimiliki oleh BMT belum memenuhi standar. Jika kompetensi merupakan faktor yang tidak signifikan bagi kinerja karyawan bagian akuntansi maka wajar saja jika sistem pengendalian akuntansi juga tidak berpengaruh signifikan. Hal tersebut bisa saja terjadi karena kurangnya pengetahuan dan pengalaman karyawan bagian akuntansi di bidang akuntansi. Dengan kurangnya pengetahuan dan pengalaman tersebut bisa saja karyawan kurang tepat dalam menginterpretasikan sistem pengendalian akuntansi

saja dinilai tinggi bagi karyawan yang memiliki kompetensi kurang baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Juliana (2011). Jadi, sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap

.....