

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Baitul Mal Wat Tamwil yang ada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta terdiri dari 1 kota yaitu Yogyakarta dan 4 kabupaten yaitu Bantul, Sleman, Kulon Progo, dan Gunung Kidul. Dalam penelitian ini terdapat 53 BMT yang digunakan dalam melakukan penelitian.

Table 4.1
Nama BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta

No.	Nama BMT	Jumlah Kuesioner yang Disebar	Jumlah Kuesioner yang Kembali
1.	BMT Bina Martabat Insani	1	1
2.	BMT Bumi Mizan Sejahtera	1	1
3.	BMT Mitra Ihsan	1	1
4.	BMT Barokah Padi Melati	1	1
5.	BMT Bina Ihsanul Fikri	1	0
6.	BMT Al-Ikhlas	5	5
7.	BMT Batik Mataram	1	1
8.	BMT Brillian	1	1
9.	BMT Ihsan Mulia	1	1
10.	BMT Artha Sejahtera	1	1
11.	BMT Baiturrizqi	1	1
12.	BMT Bangun Rakyat Sejahtera	1	1
13.	BMT Saka Madani	1	1
14.	BMT Dana Syariah	1	1
15.	BMT Artha Amanah	1	1
16.	BMT Mitrama	1	1
17.	BMT Projo Artha Sejahtera	1	1

18.	BMT Sehati	1	1
19.	BMT Mukti Abadi	1	1
20.	BMT Mitra Usaha Ummat Bantul	1	1
21.	BMT El Bummi 373	2	2
22.	BMT Banguntapan	1	1
23.	BMT Haniva	1	1
24.	BMT Artha Mandiri	1	1
25.	BMT Al-Barokah	1	1
26.	BMT Al-Ikhwan	1	1
27.	BMT Bina Ummah	1	1
28.	BMT Mitra Usaha Mulia	1	0
29.	BMT Turi Sembada	1	0
30.	BMT Mentari	1	1
31.	BMT Agawe Makmur	2	2
32.	BMT Bina Sejahtera Sleman	2	1
33.	BMT Mitra Reksa Bakti	1	1
34.	BMT Surya Asa Artha	1	1
35.	BMT Rizki Barokah Sejahtera Sleman	1	1
36.	BMT Surya Amanah	1	1
37.	BMT Mitra Usaha Ummat Sleman	1	0
38.	BMT Suryamartani	1	1
39.	BMT Arafah	1	1
40.	BMT Surya Parama Artha	1	1
41.	BMT Mitra Barokah	1	0
42.	BMT Graha Artha Muamalat	1	1
43.	BMT Bina Sejahtera Kulon Progo	1	1
44.	BMT Dana Sejahtera	1	1
45.	BMT Rizki Barokah Sejahtera Kulon Progo	1	1
46.	BMT Amalia Insani	1	1
47.	BMT Karomah	4	3
48.	BMT Mubaraak	1	1
49.	BMT Dana Insani	1	1
50.	BMT Amal Rizki	1	1
51.	BMT Mulia	1	1
52.	BMT Hasbunah	1	1
53.	BMT Ummat	1	1
	Jumlah	63	56

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Hanya sampel yang memenuhi kriteria saja yang digunakan dalam penelitian ini. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 56 responden karyawan bagian akuntansi dari 53 BMT yang dilakukan penyebaran kuesioner. Berikut penjelasan mengenai responden dalam penelitian ini:

1. Hasil Penyebaran Kuesioner

Hasil penyebaran kuesioner dapat dilihat sebagai berikut:

Table 4.2
Jumlah Kuesioner yang Disebar dan Kuesioner yang Kembali

	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	63	100%
Kuesioner kembali	56	89%
Outlier	3	5%
Kuesioner yang dapat diolah	53	84%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.2 dari 63 kuesioner yang disebar, hanya 56 kuesioner yang kembali. Dari kuesioner yang kembali tidak semuanya dapat diolah, terdapat outlier sebanyak 3 kuesioner. Sehingga kuesioner yang dapat diolah sebanyak 53 kuesioner.

Tabel 4.3
Jumlah Kuesioner Masing-masing Kabupaten/Kota

Kabupaten/Kota	Jumlah Kuesioner yang Disebar	Jumlah Kuesioner yang Kembali	Outlier	Jumlah Kuesioner yang dapat diolah
Yogyakarta	16	15	1	14
Bantul	13	13	1	12
Sleman	16	12	0	12
Kulon Progo	12	10	0	10
Gunung Kidul	6	6	1	5
Jumlah	63	56	3	53

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Dari kuesioner yang dapat diolah terdiri dari 14 kuesioner yang berasal dari Yogyakarta, 12 kuesioner dari Bantul, 12 kuesioner dari Sleman, 10 kuesioner dari Kulon Progo, dan 5 kuesioner dari Gunung Kidul. Jadi, terdapat 53 kuesioner pada penelitian ini yang dapat dilakukan untuk melihat pengaruh etos kerja islami, *good corporate governance*, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada bagian akuntansi.

2. Demografi Responden

Dalam penelitian ini telah ditentukan beberapa karakteristik responden untuk memudahkan dalam mengidentifikasi responden. Berikut ini merupakan gambaran umum mengenai karakteristik responden yang dilakukan dalam penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan pendapatan.

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	15	28%
2.	Perempuan	38	72%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Jenis kelamin responden dibagi menjadi 2, yaitu laki-laki dan perempuan. Dalam penelitian ini paling banyak responden berjenis kelamin perempuan. Responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 38 orang atau 72% dari total jumlah responden. Sedangkan untuk responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15 orang atau 28% dari total jumlah responden.

b. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 25 tahun	11	21%
2.	26 – 35 tahun	25	47%

3.	36 – 45 tahun	13	24%
4.	46 – 55 tahun	2	4%
5.	> 56 tahun	2	4%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.5 maka dapat diketahui bahwa untuk responden dengan usia dibawah 25 tahun berjumlah 11 orang atau 21% dari total jumlah responden. Sedangkan untuk responden dengan rentang usia antara 26 – 35 tahun berjumlah 25 orang atau 47%. Untuk responden dengan usia antara 36 – 45 tahun terdapat 13 orang atau 24%. Kemudian untuk responden dengan rentang antara 46 – 55 tahun berjumlah 2 orang atau 4%. Dan responden dengan usia diatas 56 tahun terdapat 2 orang atau 4% dari total jumlah responden.

c. Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	18	34%
2.	D3	8	15%
3.	S1	26	49%
4.	S2	1	2%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Karakteristik responden berdasarkan pendidikannya terdiri dari 4 kelompok, yaitu SMA/SMK, D3, S1, dan S2. Berdasarkan pendidikannya responden dalam penelitian paling banyak adalah S1. Responden dengan pendidikan S1 sebanyak 26 orang atau 49% dari total responden. Sedangkan untuk tingkat SMA/SMK sebanyak 18 orang atau 34%. Kemudian untuk tingkat D3 sebanyak 8 orang atau 15%. Dan untuk tingkat S2 sebanyak 1 orang atau 2% dari jumlah total responden yang dilakukan dalam penelitian ini.

d. Berdasarkan Pendapatan

Karakteristik responden berdasarkan pendapatan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Responden Berdasarkan Pendapatan

No.	Pendapatan	Jumlah	Persentase (%)
1.	< Rp 1.000.000,-	2	4%
2.	Rp 1.000.000,- sampai Rp 5.000.000,-	44	83%
3.	> Rp 5.000.000,-	7	13%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Responden berdasarkan pendapatannya mayoritas memiliki pendapatan antara Rp 1.000.000,- sampai Rp 5.000.000,-. Responden yang memiliki pendapatan antara Rp 1.000.000,- sampai Rp 5.000.000,- sebanyak 44 orang atau 83% dari total jumlah responden. Sedangkan

untuk yang berpendapatan diatas Rp 5.000.000,- sebanyak 7 orang atau 13%. Dan untuk responden yang berpendapatan dibawah Rp 1.000.000,- hanya terdapat 2 orang atau 4% dari total responden yang dilakukan dalam penelitian.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Uji validitas pada instrument ini dilakukan dengan menggunakan IMB SPSS 22. Penelitian ini menggunakan Uji *Pearson Correlation* dalam menguji tingkat kevalidan instrument. Apabila nilai seluruh instrumen pembentuk variabel memiliki korelasi dengan nilai masing-masing variabel $> 0,25$ maka dapat dikatakan instrument tersebut valid.

Tabel 4.8
Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	KK1	0,638	Valid
	KK2	0,685	Valid
	KK3	0,685	Valid
	KK4	0,568	Valid
	KK5	0,735	Valid
	KK6	0,678	Valid
	KK7	0,689	Valid

	KK8	0,663	Valid
	KK9	0,596	Valid
Etos Kerja Islami	EKI1	0,594	Valid
	EKI2	0,692	Valid
	EKI3	0,615	Valid
	EKI4	0,826	Valid
	EKI5	0,790	Valid
	EKI6	0,641	Valid
	EKI7	0,810	Valid
	EKI8	0,595	Valid
	EKI9	0,766	Valid
	EKI10	0,706	Valid
	EKI11	0,639	Valid
	EKI12	0,717	Valid
	EKI13	0,672	Valid
<i>Good Corporate Governance</i>	GCG1	0,460	Valid
	GCG2	0,634	Valid
	GCG3	0,699	Valid
	GCG4	0,658	Valid
	GCG5	0,506	Valid
	GCG6	0,430	Valid
	GCG7	0,423	Valid
	GCG8	0,486	Valid
	GCG9	0,584	Valid
	GCG10	0,622	Valid
	GCG11	0,709	Valid
	GCG12	0,628	Valid
	GCG13	0,840	Valid
	GCG14	0,703	Valid
	GCG15	0,745	Valid
	GCG16	0,470	Valid
	GCG17	0,657	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional	GKT1	0,706	Valid
	GKT2	0,851	Valid
	GKT3	0,921	Valid
	GKT4	0,873	Valid
	GKT5	0,892	Valid
	GKT6	0,915	Valid
	GKT7	0,877	Valid
	GKT8	0,864	Valid
	GKT9	0,784	Valid

	GKT10	0,841	Valid
	GKT11	0,792	Valid

Sumber: Output SPSS 2016

Berdasarkan data uji validitas pada tabel 4.8 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dapat digunakan dan dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Hal ini dikarenakan nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih dari 0,25 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item valid untuk digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan tingkat konsistensi dari instrumen yang digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas pada instrument ini dilakukan dengan menggunakan IMB SPSS 22. Dalam melakukan pengujian reliabilitas instrument penelitian, menggunakan Uji *Cronbach Alpha*. Instrument penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang memadai apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,70.

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,832	Reliabel
Etos Kerja Islami	0,910	Reliabel
<i>Good Corporate Governance</i>	0,888	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,958	Reliabel

Sumber: Output SPSS 2016

Berdasarkan data uji reliabilitas pada tabel 4.9 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan reliabel sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut. Hal ini dikarenakan nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Cara yang dapat dilakukan untuk melakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan melakukan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dengan koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Data berdistribusi normal apabila nilai sig lebih besar dari 5% dan jika nilai sig lebih kecil dari 5% maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil dari pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62391375
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.084
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS 2016

Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dengan koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* menunjukkan hasil lebih besar dari 0,05 berarti dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dan diolah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) dengan kriteria yaitu apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas diantara variable independen, dan begitu pula sebaliknya. Hasil dari uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.090	2.958		1.721	.092		
	ETOS KERJA ISLAMI	.388	.074	.587	5.247	.000	.456	2.192
	GOOD CORPORATE GOVERNANCE	.155	.064	.308	2.441	.018	.359	2.787
	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.010	.046	.019	.205	.839	.661	1.514

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 2016

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai VIF pada masing-masing variabel < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1. Hal tersebut membuktikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel-variabel tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan [varians](#) dari residual satu ke pengamatan-pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melakukan Uji Glejser. Uji Glejser memiliki ketentuan yaitu jika nilai signifikan (sig) > α (0,05) maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.067	1.846		-.037	.971		
	ETOS KERJA ISLAMI	.016	.046	.073	.346	.731	.456	2.192
	GOOD CORPORATE GOVERNANCE	.005	.040	.030	.129	.898	.359	2.787
	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.002	.029	.010	.056	.956	.661	1.514

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output SPSS 2016

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas yang terlihat pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai sig > 0,05 sehingga pada model regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

C. Hasil Penelitian dan Uji Hipotesis

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif menunjukkan nilai mean, minimum, maksimum, dan standar deviasi. Termasuk tabel dan grafik. Hasil dari analisis statistic deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KINERJA KARYAWAN	53	32	45	38.06	3.072
ETOS KERJA ISLAMI	53	47	65	55.42	4.643
GOOD CORPORATE GOVERNANCE	53	59	85	70.91	6.080
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	53	21	55	45.47	6.144
Valid N (listwise)	53				

Sumber: Output SPSS 2016

Hasil statistik pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa $N = 53$. Untuk variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum 32, nilai maksimum 45, nilai *mean* 38,06, dan standar deviasi 3,072. Variabel etos kerja islami (X_1) memiliki nilai minimum 47, nilai maksimum 65, nilai *mean* 55,42, dan standar deviasi 4,643. Variabel *good corporate governance* (X_2) memiliki nilai minimum 59, nilai maksimum 85, nilai *mean* 70,91 dan standar deviasi 6,080. Sedangkan untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_3) memiliki nilai minimum 21, nilai maksimum 55, nilai *mean* 45,47, dan standar deviasi 6,144.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui mengenai pengaruh antara beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh etos

kerja islami (X_1), *good corporate governance* (X_2), dan gaya kepemimpinan transformasional (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian akuntansi Baitul Mal Wat Tamwil di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil dari analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.090	2.958		1.721	.092		
	ETOS KERJA ISLAMI	.388	.074	.587	5.247	.000	.456	2.192
	GOOD CORPORATE GOVERNANCE	.155	.064	.308	2.441	.018	.359	2.787
	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.010	.046	.019	.205	.839	.661	1.514

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 2016

Persamaan dari regresi linear berganda dari tabel 4.14 diatas dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$KK = 5,090 + 0,388EKI + 0,155GCG + 0,010GKT + e$$

Dari persamaan regresi dapat diartikan dan diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 5,090 menyatakan bahwa jika variabel independen nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT nilainya adalah sebesar 5,090.

- b. Koefisien regresi EKI (Variabel Etos Kerja Islami) sebesar 0,388 dari semua faktor yang diteliti. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja islami mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT. Sehingga hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi etos kerja islami seorang individu maka akan meningkatkan kinerja yang dilakukan.
- c. Koefisien regresi GCG (Variabel *Good Corporate Governance*) sebesar 0,155 dari semua faktor yang diteliti. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel *good corporate governance* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT. Sehingga hal ini menyatakan bahwa semakin baik penerapan GCG di BMT maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT.
- d. Koefisien regresi GKT (Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional) sebesar 0,010 dari semua faktor yang diteliti. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT. Sehingga hal ini menyatakan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan di BMT maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT.

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*) digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan setiap variabel independen yang dilakukan penelitian. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849 ^a	.721	.704	1.673	1.596

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, ETOS KERJA ISLAMI, GOOD CORPORATE GOVERNANCE

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 2016

Nilai koefisien determinasi pada tabel 4.15 adalah 0,704 atau 70,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian akuntansi BMT dipengaruhi oleh variabel etos kerja islami, *good corporate governance*, dan gaya kepemimpinan transformasional sebesar 70,4% sedangkan sisanya sebesar 29,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan pada penelitian ini.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan dalam menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau secara bersama-sama. Jika nilai $\text{sig} < \alpha$ (*alpha*), maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Penelitian ini melakukan pengujian dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Hasil dari uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	353.701	3	117.900	42.129	.000 ^b
	Residual	137.129	49	2.799		
	Total	490.830	52			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, ETOS KERJA ISLAMI, GOOD CORPORATE GOVERNANCE

Sumber: Output SPSS 2016

Berdasarkan pada tabel 4.16 maka diketahui bahwa nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ sehingga hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja islami (X_1), *good corporate governance* (X_2), dan gaya

kepemimpinan transformasional (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian akuntansi BMT.

c. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan dalam penelitian untuk menguji masing-masing variabel independen secara individu (parsial) dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Jika nilai $\text{sig} < \alpha$ (*alpha*), maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.090	2.958		1.721	.092		
	ETOS KERJA ISLAMI	.388	.074	.587	5.247	.000	.456	2.192
	GOOD CORPORATE GOVERNANCE	.155	.064	.308	2.441	.018	.359	2.787
	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.010	.046	.019	.205	.839	.661	1.514

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 2016

Berdasarkan hasil pada tabel 4.17 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi BMT

Nilai signifikan variabel etos kerja islami (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja islami (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien beta dari etos kerja islami (X_1) adalah 0,388 (positif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Melalui hasil tersebut diketahui etos kerja islami (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) **diterima**.

2. Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi BMT

Nilai signifikan variabel *good corporate governance* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,018 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *good corporate governance* (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien beta dari *good corporate governance* (X_1) adalah 0,155 (positif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Melalui hasil tersebut diketahui *good corporate*

governance (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) **diterima**.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi BMT

Nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,839 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien beta dari gaya kepemimpinan transformasional (X_3) adalah 0,010 (positif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Melalui hasil tersebut diketahui gaya kepemimpinan transformasional (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) **ditolak**.

Dari uji hipotesis yang disajikan diatas maka dapat diambil kesimpulan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil
H ₁	Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi BMT	Diterima

H ₂	Pengaruh <i>Good Corporate Governance</i> terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi BMT	Diterima
H ₃	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi BMT	Ditolak

D. Pembahasan

1. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi BMT

Etos kerja islami merupakan suatu kebiasaan yang berkaitan dengan kerja yang menerapkan nilai-nilai islami di dalamnya. Hal ini juga berkaitan dengan tanggungjawab yang harus dijalankan seorang karyawan yang bekerja di BMT. BMT sebagai lembaga keuangan syariah harus memiliki karyawan yang melakukan pekerjaan dengan menerapkan nilai-nilai islami.

Penelitian ini menguji keterkaitan antara etos kerja islami dengan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang dalam menjalankan pekerjaan dengan menerapkan etos kerja islami yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Apabila karyawan memahami dengan baik etos kerja islami maka dalam menjalankan tanggungjawab pekerjaan tidak akan melakukan penyimpangan yang akan merugikan diri sendiri maupun BMT.

Hasil penelitian pengaruh etos kerja islami (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan uji signifikansi dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ diketahui bahwa nilai signifikansinya adalah 0,000. Nilai

signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Di sisi lain koefisien beta variabel ini bernilai 0,388 (positif). Sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja islami (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan BMT dalam menjalankan tanggungjawab pekerjaannya telah menerapkan etos kerja islami dengan baik. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indica (2015) yang menyatakan bahwa etos kerja islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi BMT

Good corporate governance dapat diartikan sebagai mekanisme pengelolaan sumber daya dengan substansi dan implementasinya yang diarahkan untuk mencapai pembangunan yang efisien dan efektif (Bastian, 2014). *Good corporate governance* atau tata kelola yang dilakukan dalam lembaga keuangan BMT bertujuan untuk menambah nilai tambah untuk semua stakeholder. Serta penerapan tersebut juga dapat terciptanya lingkungan yang kondusif terutama pada karyawan yang bekerja di BMT. Penerapan *good corporate governance* mengandung 5 prinsip yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran atau keadilan.

Hasil penelitian untuk mencari pengaruh *good corporate governance* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan uji signifikansi dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ diketahui bahwa nilai signifikansinya adalah 0,018. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Di sisi lain koefisien beta variabel ini bernilai 0,155 (positif). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *good corporate governance* (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil dari penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan *good corporate governance* maka semakin meningkatkan kinerja karyawan BMT. Dari hasil penelitian ini maka menunjukkan bahwa BMT di Provinsi DIY telah terbuka dalam pengambilan keputusan dan terbuka dalam mengemukakan informasi BMT, adanya kejelasan fungsi dan pelaksanaan tanggungjawab karyawan BMT dengan baik sehingga pengelolaan perusahaan berjalan dengan efektif, dalam pengelolaan BMT tidak ada benturan kepentingan pribadi dan pengaruh dari pihak lain, penerapan kode etik yang telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta adanya kesetaraan hak dari setiap karyawan tanpa membedakan antara satu dengan yang lainnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2011) yang menyatakan bahwa *good corporate governance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi BMT

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan yang akan memengaruhi karyawan dalam menjalankan tanggungjawabnya. Jika pemimpin dapat mengarahkan dan memengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan dari BMT maka karyawan akan bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerjanya. Sehingga hal ini akan berdampak pada sikap karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian untuk mencari pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan uji signifikansi dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ diketahui bahwa nilai signifikansinya adalah 0,839. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Di sisi lain koefisien beta variabel ini bernilai 0,010 (positif). Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional akan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun gaya kepemimpinan transformasional dipersepsikan baik yaitu adanya pengaruh ideal, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional, dan perhatian terhadap setiap individu,

namun ternyata hal tersebut tidak berdampak nyata terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, baik atau tidaknya penerapan gaya kepemimpinan transformasional, setiap karyawan tetap memiliki kinerja yang baik, baik dilihat dari segi kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan tanggungjawab pekerjaan.

Selain itu, karyawan dalam menjalankan tanggungjawab pekerjaan melakukannya dengan berpegang pada nilai-nilai agama, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian ini dimana etos kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan, tidak akan memengaruhi kinerja dari karyawan.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoyo (2015) dan Amalia, dkk (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.