

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) yang berada 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. Penelitian ini terdapat 48 BMT yang digunakan dalam melakukan penelitian.

Tabel 4.1
Nama BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta

No	Nama BMT	Jumlah Kuesioner yang Disebar	Jumlah Kuesioner yang Kembali
1	BMT UMY	2	2
2	BMT Ihsan Mulia	1	1
3	BMT Batik Mataram	2	2
4	BMT Barokah Padi Melati	1	1
5	BMT Artha Sejahtera	1	1
6	BMT Sunan Kalijaga	1	1
7	BMT Bina Martabat Insani	1	1
8	BMT PDHI	1	1
9	BMT BIF	6	6
10	BMT Bumi Mizan Sejahtera	2	1
11	BMT Al-Ikhlas	2	2
12	BMT Brillian	1	1
13	BMT Hayam Wuruk	1	1
14	BMT Umbul Sejahtera	1	1
15	BMT PAM	1	1
16	BMT Saka Madani	1	1
17	BMT Sehati	1	1

No	Nama BMT	Jumlah Kuesioner yang Disebar	Jumlah Kuesioner yang Kembali
18	BMT Haniva	1	1
19	BMT Niten	1	1
20	BMT Projo Artha Sejahtera	1	1
21	BMT Artha Barokah	2	2
22	BMT Matahari	2	1
23	BMT Artha Mandiri	1	1
24	BMT Al-Muthi'in	2	2
25	BMT As-Salam	2	1
26	BMT Sabilul Muhtadin	2	1
27	BMT Rizky Barokah	1	0
28	BMT Surya Asa Artha	1	1
29	BMT Mitra Reksa Bakti	2	1
30	BMT El-Bummi 379	2	2
31	BMT SIP	1	0
32	BMT Rizky Barokah Sejahtera	2	2
33	BMT SMART	2	1
34	BMT Mitra Amanah Sejahtera	1	1
35	BMT Al-Ikhwan	1	1
36	BMT Agawe Makmur	2	2
37	BMT Bina Ummah	5	0
38	BMT Bina Sejahtera	1	1
39	BMT Dana Sejahtera	1	1
40	BMT Grha Artha Muamallat	1	1
41	BMT Surya Parama Artha	1	1
42	BMT Karomah	1	1
43	BMT Amalia Insani	1	1
44	BMT Amal Rizki	2	2
45	BMT Dana Insani	5	5
46	BMT Mubaraak	1	1
47	BMT Ummat	3	3
48	BMT BSE	1	0
Jumlah		78	64

Sumber: Data Primer Diolah tahun 2018

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 64 responden karyawan bagian akuntansi dari 48 BMT yang dilakukan penyebaran kuesioner tepatnya di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. 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	Presentase
Kuesioner yang disebar	78	100%
Kuesioner kembali	64	82%
Outlier	4	5%
Kuesioner yang dapat diolah	60	77%

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 dari 78 kuesioner yang disebar hanya 64 kuesioner yang kembali. Dari kuesioner yang kembali tidak semuanya dapat diolah, terdapat outlier sebanyak 4 kuesioner. Sehingga kuesioner yang dapat diolah sebanyak 60 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	23	22	1	21
Bantul	18	14	0	14
Sleman	19	11	2	9
Gunung Kidul	12	11	1	10
Jumlah	78	64	4	60

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Dari kuesioner yang dapat diolah terdiri dari 21 kuesioner yang berasal dari Yogyakarta, 14 kuesioner dari Bantul, 9 kuesioner dari Sleman, 6 kuesioner dari Kulon Progo, dan 10 kuesioner dari Gunung Kidul. Jadi terdapat 60 kuesioner pada penelitian ini yang dapat dilakukan untuk melihat pengaruh etos kerja Islami, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada BMT di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

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	Presentase (%)
1	Laki-laki	21	35%
2	Perempuan	39	65%

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Jenis kelamin responden dibagi menjadi 2, yaitu laki-laki dan perempuan. Dalam penelitian ini paling banyak responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 39 orang atau 65% dari total jumlah responden. Sedangkan untuk responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 21 orang atau 35% 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	Presentase (%)
1	< 25 tahun	8	13%
2	26-30 tahun	16	27%
3	31-35 tahun	12	20%
4	36-40 tahun	10	17%
5	>40 tahun	14	23%

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.5 maka dapat diketahui bahwa untuk responden dengan usia dibawah 25 tahun berjumlah 8 orang atau 13%

dari total jumlah responden. Sedangkan untuk responden dengan rentang usia antara 26-30 tahun berjumlah 16 orang atau 27%. Untuk responden dengan rentang usia antara 31-35 tahun berjumlah 12 orang atau 20%. Kemudian untuk responden dengan rentang usia antara 36-40 tahun berjumlah 10 orang atau 17%. Dan responden yang berusia diatas 40 tahun berjumlah 14 atau 20% 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	Presentase (%)
1	SMA/SMK	19	32%
2	D3	11	18%
3	S1	29	48%
4	S2	1	2%

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.6 maka dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pada pendidikannya terdiri dari 4 kelompok, yaitu SMA/SMK, D3, S1, S2. Berdasarkan pada pendidikannya responden dalam penelitian ini paling banyak adalah S1. Responden dengan pendidikan S1 sebanyak 29 orang atau 48% dari total responden. Sedangkan untuk tingkat SMA/SMK sebanyak 19 orang atau 32%. Kemudian untuk tingkat D3 sebanyak 11 orang atau 18%. 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	Presentase (%)
1	< Rp. 1.000.000,-	0	0%
2	Rp. 1.000.000,- sampai Rp. 5.000.000,-	57	95%
3	> Rp. 5.000.000,-	3	5%

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan pada Tabel 4.7 maka dapat diketahui bahwa untuk 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 57 orang atau 95% dari total jumlah responden. Kemudian responden yang pendapatannya diatas Rp. 5.000.000,- sebanyak 3 orang atau 5 %. Sedangkan responden yang menerima pendapatan kurang dari Rp. 1.000.000,- sebanyak 0 atau 0% dari total jumlah responden.

B. Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Uji statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi dan penjelasan mengenai nilai maksimum, nilai minimum, nilai mean, nilai median dan standar deviasi dari data yang telah terkumpul. Hasil dari analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Std. Deviation	Kisaran Teoritis			Kisaran Aktual		
			Min	Max	Mean	Min	Max	Mean
Kinerja Karyawan	60	2.635	9	45	27	31	43	36.65
Etos Kerja Islami	60	3.575	13	65	39	45	62	53.38
Gaya Kepemimpinan Transformasional	60	4.283	11	55	33	33	54	43.88
Budaya Organisasi	60	4.192	15	75	45	48	71	58.32
Motivasi	60	2.351	6	30	18	18	30	24.62
Komitmen Organisasional	60	5.101	14	70	42	44	66	55.52

Sumber: Output SPSS 16

Kisaran teoritis merupakan perkiraan nilai kisaran minimum dan maksimum total skor jawaban dari setiap variabel. Nilai kisaran minimum diperoleh dengan cara mengalikan total pertanyaan dengan nilai jawaban terendah. Nilai kisaran maksimum diperoleh dengan cara mengalikan jumlah pertanyaan dengan nilai jawaban tertinggi. Kisaran aktual merupakan nilai minimum dan maksimum dari total skor jawaban aktual yang diperoleh setelah dilakukan analisis deskriptif.

Analisis statistik deskriptif variabel dalam penelitian ini dilakukan untuk memberikan informasi mengenai standar deviasi, nilai kisaran teoritis, dan nilai kisaran aktual dari sampel penelitian berdasarkan instrument variabel (kuesioner) yang telah diisi oleh responden.

Pada tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa data sebanyak 60 menunjukkan bahwa kinerja karyawan mempunyai nilai minimum sebesar

31 dan nilai maksimum 43. Untuk standar deviasi kinerja karyawan sebesar 2,635. Nilai kisaran aktual 31-43 dan nilai mean aktual sebesar 36,65. Nilai mean aktual 36,65 lebih mendekati nilai minimum 31. Selain itu mean aktual $>$ mean teoritis yaitu $36,65 > 27$. Sehingga menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan tinggi.

Selanjutnya untuk variabel independen yang pertama yaitu variabel etos kerja Islami memiliki nilai minimum sebesar 45 dan nilai maksimum sebesar 62. Untuk standar deviasi pada etos kerja Islami sebesar 3,575. Nilai kisaran aktual 45-62 dan mean aktual 53,38. Nilai mean aktual 53,38 lebih mendekati nilai minimum 45. Selain itu mean aktual $>$ mean teoritis yaitu $53,38 > 39$. Sehingga menunjukkan bahwa rata-rata etos kerja Islami yang dimiliki karyawan tinggi.

Pada variabel independen yang kedua yaitu variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai minimum sebesar 33 dan nilai maksimum sebesar 54. Untuk standar deviasi pada gaya kepemimpinan transformasional sebesar 4,283. Nilai kisaran aktual 33-54 dan nilai mean aktual 43,88. Nilai mean aktual 43,88 lebih mendekati nilai maksimum 54. Selain itu mean aktual $>$ mean teoritis yaitu $43,88 > 33$. Sehingga menunjukkan bahwa rata-rata gaya kepemimpinan transformasional tinggi.

Pada variabel independen yang ketiga yaitu variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum 48 dan nilai maksimum sebesar 71.

Untuk standar deviasi pada budaya organisasi sebesar 4,192. Nilai kisaran aktual 48-71 dan nilai mean aktual 58,32. Nilai mean aktual 58,32 lebih mendekati nilai minimum 48. Selain itu mean aktual $>$ mean teoritis yaitu $58,32 > 45$. Sehingga menunjukkan bahwa rata-rata budaya organisasi yang dimiliki karyawan tinggi.

Variabel independen yang keempat yaitu variabel motivasi memiliki nilai minimum 18 dan nilai maksimum 30. Untuk standar deviasi pada motivasi sebesar 2,351. Nilai kisaran aktual 18-30 dan nilai mean aktual 24,62. Nilai mean aktual 24,62 lebih mendekati nilai maksimum 30. Selain itu mean aktual $>$ mean teoritis yaitu $24,62 > 18$. Sehingga menunjukkan bahwa rata-rata motivasi yang dimiliki karyawan tinggi.

Sedangkan pada variabel independen yang kelima yaitu komitmen organisasional memiliki nilai minimum 44 dan nilai maksimum 66. Untuk standar deviasi 5,101. Nilai kisaran aktual 44-66 dan nilai mean aktual 55,52. Nilai mean aktual yaitu 55,52 lebih mendekati nilai maksimum 66. Selain itu mean aktual $>$ mean teoritis yaitu $55,52 > 42$. Sehingga menunjukkan bahwa rata-rata komitmen organisasional tinggi.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan KMO untuk menguji kevalidan instrumen. Apabila nilai seluruh instrumen

memiliki korelasi dengan nilai masing-masing variabel $> 0,50$ maka dapat dikatakan instrumen tersebut valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai KMO	Item	Anti-image Correlation	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,686	KK1	0,568	Valid
		KK2	0,576	Valid
		KK3	0,819	Valid
		KK4	0,527	Valid
		KK5	0,712	Valid
		KK6	0,663	Valid
		KK7	0,768	Valid
		KK8	0,779	Valid
		KK9	0,783	Valid
Etos Kerja Islami	0,724	EKI1	0,763	Valid
		EKI2	0,775	Valid
		EKI3	0,664	Valid
		EKI4	0,673	Valid
		EKI5	0,704	Valid
		EKI6	0,710	Valid
		EKI7	0,759	Valid
		EKI8	0,666	Valid
		EKI9	0,722	Valid
		EKI10	0,717	Valid
		EKI11	0,698	Valid
		EKI12	0,785	Valid
		EKI13	0,763	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,757	GKT1	0,788	Valid
		GKT2	0,792	Valid
		GKT3	0,740	Valid
		GKT4	0,735	Valid
		GKT5	0,753	Valid
		GKT6	0,780	Valid
		GKT7	0,796	Valid
		GKT8	0,696	Valid
		GKT9	0,770	Valid
		GKT10	0,758	Valid
		GKT11	0,700	Valid

Variabel	Nilai KMO	Item	Anti-image Correlation	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,661	BOG1	0,836	Valid
		BOG2	0,521	Valid
		BOG3	0,787	Valid
		BOG4	0,808	Valid
		BOG5	0,825	Valid
		BOG6	0,770	Valid
		BOG7	0,615	Valid
		BOG8	0,516	Valid
		BOG9	0,538	Valid
		BOG10	0,613	Valid
		BOG11	0,634	Valid
		BOG12	0,674	Valid
		BOG13	0,536	Valid
		BOG14	0,586	Valid
		BOG15	0,731	Valid
Motivasi	0,656	MTV1	0,612	Valid
		MTV2	0,670	Valid
		MTV3	0,632	Valid
		MTV4	0,655	Valid
		MTV5	0,685	Valid
		MTV6	0,670	Valid
Komitmen Organisasional	0,781	KOG1	0,813	Valid
		KOG2	0,577	Valid
		KOG3	0,758	Valid
		KOG4	0,905	Valid
		KOG5	0,856	Valid
		KOG6	0,864	Valid
		KOG7	0,845	Valid
		KOG8	0,738	Valid
		KOG9	0,694	Valid
		KOG10	0,825	Valid
		KOG11	0,842	Valid
		KOG12	0,606	Valid
		KOG13	0,726	Valid
		KOG14	0,708	Valid

Sumber: Output SPSS 16

Berdasarkan data uji validitas pada Tabel 4.9 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dapat digunakan dan dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Hal ini dikarenakan nilai Anti-image Correlation lebih dari 0,50 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item valid untuk digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan tingkat konsistensi dari instrumen yang digunakan dalam penelitian. Dalam melakukan pengujian reliabilitas instrumen penelitian, menggunakan Uji *Cronbach Alpha*. Instrumen penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang memadai apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,60.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,783	Reliabel
Etos Kerja Islami	0,783	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,888	Reliabel
Budaya Organisasi	0,811	Reliabel
Motivasi	0,756	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,883	Reliabel

Sumber: Output SPSS 16

Berdasarkan data uji reliabilitas pada Tabel 4.10 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan reliabel sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut. Hal ini dikarenakan

nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Cara uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dengan koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Data berdistribusi normal apabila nilai sig lebih besar dari 0,05 dan apabila nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39240626
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.064
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.536
Asymp. Sig. (2-tailed)		.936

Sumber: Output SPSS 16

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa hasil dari uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dengan koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,936 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa data yang diperoleh dan diolah berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi berganda. 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 variabel independen, dan begitu pula sebaliknya.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Etos Kerja Islami	.660	1.516
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.800	1.250
	budaya organisasi	.536	1.865
	Motivasi	.472	2.118
	komitmen organisasional	.696	1.436

Sumber: Output SPSS 16

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada Tabel 4.12 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.

3) 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*) $> \alpha$ (0,05) maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.822	1.917		.429	.670
Etos Kerja Islami	-.019	.037	-.082	-.515	.608
Gaya Kepemimpinan Transformasional	-.014	.028	-.074	-.515	.609
budaya organisasi	-.026	.035	-.131	-.743	.461
Motivasi	.027	.066	.077	.412	.682
komitmen organisasional	.050	.025	.307	1.983	.052

a. Dependent Variable: absres

Sumber: Output SPSS 16

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. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier 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), gaya kepemimpinan transformasional (X_2), budaya organisasi (X_3), motivasi (X_4), dan komitmen organisasional (X_5) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian akuntansi Baitul Maal Wat Tamwil di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.219	3.382		.360	.720
	Etos Kerja Islami	.174	.065	.236	2.671	.010
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.043	.049	.069	.862	.393
	budaya organisasi	.137	.062	.219	2.228	.030
	Motivasi	.396	.117	.353	3.375	.001
	komitmen organisasional	.117	.045	.226	2.628	.011

Sumber: Output SPSS 16

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

$$KK = 1,219 + 0,174EKI + 0,043GKT + 0,137BOG + 0,396MTV + 0,117KOG + e$$

2. Uji Koefisiensi Determinasi (*Adj R²*)

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

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.695	1.455

- a. Predictors: (Constant), komitmen organisasional, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Islami, budaya organisasi, motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 16

Nilai koefisiensi determinasi pada Tabel 4.15 adalah 0,695 atau 69,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT dipengaruhi oleh variabel etos kerja islami, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi, dan komitmen organisasi sebesar 69,5% sedangkan sisanya 30,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan pada penelitian ini.

3. Uji Signifikan 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 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	295.261	5	59.052	27.877	.000 ^b
Residual	114.389	54	2.118		
Total	409.650	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), komitmen organisasional, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Islami, budaya organisasi, motivasi

Sumber: Output SPSS 16

Berdasarkan pada Tabel 4.16 maka diketahui bahwa nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ sehingga hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja Islami (X_1), gaya kepemimpinan transformasional (X_2), budaya organisasi (X_3), motivasi (X_4), dan komitmen organisasional (X_5) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian akuntansi di BMT.

4. 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.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.219	3.382		.360	.720
Etos Kerja Islami	.174	.065	.236	2.671	.010
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.043	.049	.069	.862	.393
budaya organisasi	.137	.062	.219	2.228	.030
Motivasi	.396	.117	.353	3.375	.001
komitmen organisasional	.117	.045	.226	2.628	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 16

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.17 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikan variabel etos kerja Islami (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,010 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja Islami (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisiensi beta dari etos kerja Islami (X_1) adalah 0,174 (positif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Melalui hasil tersebut diketahui etos kerja Islami (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) **diterima**.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,393 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisiensi beta dari gaya kepemimpinan transformasional (X_2) adalah 0,043 (positif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Melalui hasil tersebut diketahui gaya kepemimpinan transformasional (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) **ditolak**.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikan variabel budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,030 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisiensi beta dari budaya organisasi (X_3) adalah 0,137 (positif) yang berarti bahwa variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Melalui hasil tersebut diketahui budaya organisasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) **diterima**.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikan variabel motivasi (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X_4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien beta dari motivasi (X_4) adalah 0,396 (positif) yang berarti bahwa variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Melalui hasil tersebut diketahui motivasi (X_4) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H_4) **diterima**.

5. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikan variabel komitmen organisasional (X_5) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,011 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional (X_5) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien beta dari komitmen organisasional (X_5) adalah 0,117. Melalui hasil tersebut diketahui komitmen organisasional (X_5) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H_5) **diterima**.

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	Diterima
H ₂	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi	Ditolak
H ₃	Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi	Diterima
H ₄	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi	Diterima
H ₅	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi	Diterima

Sumber: data diolah 2018

D. Pembahasan

1. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja Islami merupakan suatu kebiasaan yang berkaitan dengan kerja yang menerapkan nilai-nilai Islam di dalamnya. Hal ini berkaitan dengan tanggung jawab yang harus dijalankan seorang karyawan yang berkerja 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 menerapkan etos kerja yang baik dalam menjalankan pekerjaannya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Apabila karyawan memahami dengan baik etos

kerja Islami maka dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan tidak akan melakukan penyimpangan yang akan merugikan diri sendiri maupun BMT.

Dari hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian akuntansi di BMT dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya telah menerapkan etos kerja Islami dengan baik. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febriana (2009), Sutono (2009), Wayan (2012) yang menyatakan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Shafissalam dan Azzuhri (2013), Febriantoro (2015) yang menyatakan bahwa etos kerja Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan yang akan memengaruhi karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. 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 ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan tidak semua pemimpin dapat menyampaikan pemikirannya langsung kepada karyawan. Terutama dalam menyelesaikan beberapa masalah

yang mengakibatkan kesalahpahaman terhadap karyawan, juga pemimpin tidak efektif dalam menyampaikan visi dan misi kepada karyawan. Situasi seperti itu kemungkinan besar dapat menjelaskan mengapa pemimpin dengan nilai gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoyo (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Fadli (2004), Sutono (2009), Yunanto (2014), Mauliza, dkk., (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan nilai, norma, keyakinan, sikap, dan tradisi yang dijadikan pedoman seseorang untuk menghadapi permasalahan dalam bertingkah laku maupun bersikap. Budaya organisasi harus diciptakan, dikenalkan, dipertahankan dan diperkuat kepada karyawan melalui proses sosialisasi di BMT. Budaya organisasi juga dapat menjadikan pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Penelitian ini menguji keterkaitan antara budaya organisasi dengan peningkatan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beberapa faktor organisasi yang terbuka terhadap inisiatif dan inovatif memengaruhi

partisipasi karyawan dalam kegiatan di BMT. Selain itu, tujuan organisasi yang jelas yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan memperhatikan informasi yang berkaitan mengenai perkembangan di BMT.

Dari hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian akuntansi di BMT dalam menjalankan pekerjaannya telah menerapkan budaya organisasi dengan baik. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasetyantono dan Kompyurini (2008), Setyorini, dkk., (2012), Yunanto (2014), Fuadi (2014), Prawatya dan Raharjo (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu dorongan untuk seseorang melakukan suatu tindakan yang diarahkan ke tujuan tertentu. Motivasi juga dapat menentukan arah perilaku seseorang serta menajadikan semangat kerja yang ada pada karyawan agar dapat mencapai suatu tujuan organisasi. Motivasi yang dimaksud yaitu motivasi yang berasal dari luar karyawan bagian akuntansi yang berupa lingkungan kerja yang baik dan harmonis, dan pemimpin yang baik yang berasal dari luar diri karyawan bagian akuntansi di BMT.

Penelitian ini menguji keterkaitan antara motivasi dengan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan lebih bersifat lebih energik dan bersemangat, begitu juga sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi rendah akan menunjukkan rasa tidak nyaman dan tidak senang

terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan suatu organisasi tidak tercapai.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian akuntansi di BMT dalam menjalankan pekerjaannya telah menerapkan motivasi dengan baik. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harahap (2016), Lukito, dkk., (2016), Prayudha (2014), Rohayati (2014) serta Syafei, dkk., (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Lkaoy (2013) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasional merupakan kesetiaan yang pasif terhadap suatu organisasi yang dapat menyiratkan hubungan karyawan dengan organisasi secara aktif. Suatu komitmen organisasi yang kuat dan dapat dibentuk melalui sebuah kepercayaan dan penerimaan para karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi. Tingginya suatu kepercayaan dan penerimaan tersebut akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi. Komitmen organisasi akan memengaruhi keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut sehingga akan terbentuk sebuah organisasi yang mempunyai solidaritas yang tinggi.

Penelitian ini menguji keterkaitan antara komitmen organisasional dengan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi akan merasa tidak ada batasan antara atasan dan bawahan. Sehingga membuat semakin eratnya tali persaudaraan yang terjalin dalam suatu organisasi. Hal tersebut yang membuat karyawan nyaman dan merasa dihargai sehingga karyawan semakin semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian akuntansi di BMT dalam menjalankan pekerjaannya telah menerapkan komitmen organisasional dengan baik. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akbar (2013), Mauliza, dkk., (2016), Setyorini, dkk., (2012), Yunanto (2014), Arman (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.