

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pekalongan, baik wilayah kota maupun kabupaten. Pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada karyawan bagian akuntansi dan keuangan BMT di kantor responden bekerja. Hasil penyebaran kuesioner dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 4.1
Kuesioner yang Dibagikan

No.	Nama Kantor	Jumlah kuesioner yang dibagikan	Jumlah kuesioner tidak dapat diolah	Jumlah kuesioner yang dapat diolah
1	BMT Mitra Umat	4	0	4
2	BMT Maju Sejahtera	2	0	2
3	BMT An-Naba	2	0	2
4	BTM Wiradesa	3	0	3
5	BTM Kajen	1	0	1
6	BMT Nusa Kartika	1	0	1
7	BMT Ankasa	2	1	1
8	BTM Sragi	2	1	1
9	BTM Kesesi	1	0	1
10	BTM Lebakbarang	1	0	1
11	BMT Mandiri Syariah	2	1	1
12	BTM Wonopringgo	1	0	1
13	BTM Doro	7	4	3
14	BMT Kenanga Syariah	1	0	1
15	BTM Talun	2	1	1
16	BTM Kedungwuni	4	1	3
17	BMT Nurussa'adah	2	0	2
18	BTM Bligo	1	0	1
19	BTM Wuled	1	0	1
20	BMT Baiturrahmah	3	1	2
21	KJKS KospinMu	2	0	2
22	BMT An-Najah	0	0	0
23	BMT Istiqlal	0	0	0
24	BTM Bojong	0	0	0

25	BMT Mandiri Umat	0	0	0
26	BMT Artha Amanah Umat	0	0	0
27	BMT El-fairuz	0	0	0
28	BMT Multijasa Syariah	0	0	0
29	BMT Bahtera	0	0	0
	Total	45	10	35

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 21 BMT yang menjadi obyek penelitian dari 29 BMT yang dikunjungi peneliti. Hal ini karena adanya BMT yang tidak bersedia menerima penelitian dan alamat yang tidak ditemukan. Adanya ketidaksediaan penelitian disebabkan karena banyaknya permintaan penelitian di BMT terkait telah penuh maupun kesibukan akhir tahun.

Dari 21 BMT, peneliti telah membagikan 45 kuesioner. Namun, terdapat 10 kuesioner yang tidak dapat diolah karena tidak sesuai kriteria sampel penelitian, sehingga kuesioner yang dapat diolah berjumlah 35. Berikut merupakan karakteristik responden yang sesuai kriteria sampel dan dapat diolah:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penyebaran kuesioner, terdapat 7 atau 20% responden dengan jenis kelamin laki-laki dan 28 atau 80% responden dengan jenis kelamin perempuan dari seluruh responden yang sesuai kriteria sampel. Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh Perempuan. Secara ringkas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	7	20%
2	Perempuan	28	80%
Total		35	100%

2. Berdasarkan Usia

Berdasarkan data penyebaran kuesioner, jumlah responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 23 orang atau 65,7%, berusia 31-40 tahun sebanyak 9 orang atau 25,7% dan berusia 41-50 tahun sebanyak 3 orang atau 8,6%. Hal ini menunjukkan bahwa usia yang paling banyak terdapat pada usia 20-30 tahun. Untuk seluruh responden yang sesuai kriteria sampel, tidak ditemukan adanya responden yang berusia lebih dari 51 tahun. Secara ringkas, kriteria responden berdasarkan usia dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.3
Kriteria Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	20 – 30 tahun	23	65,7%
2	31 – 40 tahun	9	25,7%
3	41 – 50 tahun	3	8,6%
4	>51 tahun	-	-
Total		35	100%

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data penyebaran kuesioner, jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 8 orang atau 22,9%, D3/S1 sebanyak 26 orang atau 74,3% dan S2 sebanyak 1 orang atau 2,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan terakhir D3/S1. Seluruh responden yang sesuai kriteria

sampel tidak ditemukan adanya responden yang berpendidikan terakhir S3. Secara ringkas, kriteria responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Kriteria Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/Sederajat	8	22,9%
2	D3/S1	26	74,3%
3	S2	1	2,8%
4	S3	-	-
Total		35	100%

4. Berdasarkan Posisi Kerja

Berdasarkan penyebaran kuesioner, sebagian besar bagian akuntansi dan keuangan BMT digabung. Namun, pada saat pengisian kuesioner, karyawan hanya mencentang salah satu antara bagian akuntansi dan keuangan. Hal ini mengakibatkan peneliti sulit menghitung jumlah responden bagian akuntansi, keuangan, maupun gabungan akuntansi dan keuangan sesuai dengan posisi yang sesungguhnya. Responden dengan posisi kerja selain akuntansi dan keuangan tidak termasuk dalam kriteria sampel penelitian. Berikut tabel karakteristik responden berdasarkan posisi kerja sesuai data penyebaran kuesioner pada responden yang masuk dalam kriteria sampel:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Kerja

No.	Posisi Kerja	Jumlah	Persentase
1	Akuntansi	18	51,4%
2	Keuangan	17	48,6%
Total		35	100%

5. Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data penyebaran kuesioner, jumlah responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 18 orang atau 51,4%, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 10 orang atau 28,6% dan masa kerja diatas 11 tahun sebanyak 7 orang atau 20%. Responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun tidak sesuai kriteria sampel penelitian. Oleh karena itu, sebagian besar responden memiliki masa kerja 1-5 tahun. Secara ringkas, karakteristik responden berdasarkan masa kerja sesuai responden yang masuk dalam kriteria sampel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1 – 5 tahun	18	51,4%
2	6 – 10 tahun	10	28,6%
3	>11 tahun	7	20%
Total		35	100%

B. Uji Kualitas dan Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kevalidan instrumen. Uji validitas ini dilakukan dengan bantuan program SPSS. Instrumen dikatakan valid apabila nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) $> 0,5$, sedangkan apabila nilai KMO $< 0,5$ maka data tidak valid.

Tabel 4.7
Uji Validitas

Variabel	Nilai KMO	Hasil
Kinerja Karyawan	0,884	Valid
Kompetensi	0,850	Valid
Motivasi Kerja	0,833	Valid
Sistem Pengendalian Internal	0,854	Valid
Sistem Informasi Akuntansi	0,858	Valid
Kompensasi	0,769	Valid

Sumber: Output SPSS 15.0

Berdasarkan pengujian validitas pada seluruh item pertanyaan, untuk masing-masing variabel memiliki nilai KMO lebih besar dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdiri dari 8 item pernyataan kinerja karyawan, 5 item pernyataan kompetensi, 10 item pernyataan motivasi kerja, 5 item pernyataan SPI, 5 item pernyataan SIA dan 5 item pernyataan kompensasi adalah valid digunakan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kemampuan kuesioner dapat digunakan oleh responden yang berbeda dengan hasil yang konsisten. Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *cronbatch alpha* > 0,7.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbatch Alpha	Hasil
Kinerja Karyawan	0,941	Reliabel
Kompetensi	0,898	Reliabel
Motivasi Kerja	0,904	Reliabel
Sistem Pengendalian Internal	0,940	Reliabel
Sistem Informasi Akuntansi	0,938	Reliabel
Kompensasi	0,817	Reliabel

Sumber: Output SPSS 15.0

Berdasarkan pengujian reliabilitas, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk mengukur seluruh variabel dengan responden yang berbeda atau reliabel karena nilai *Cronbatch Alpha* lebih besar dari 0,7.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen penelitian. Uji multikolinieritas dilakukan dengan bantuan program SPSS dimana apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 maka data tidak terkena multikolinieritas. Data yang terkena multikolinieritas artinya terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen penelitian.

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,426	3,847		1,670	,106		
	KMT	,557	,210	,290	2,675	,016	,448	2,232
	MCT	,236	,105	,266	2,244	,033	,395	2,531
	SPI	,362	,170	,238	2,137	,049	,422	2,369
	SIA	,398	,163	,280	2,451	,021	,435	2,290
	KMS	,068	,146	,038	,454	,653	,823	1,215

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Output SPSS 15.0

Berdasarkan pengujian multikolinieritas, nilai VIF dari seluruh variabel independen lebih kecil dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terdapat

multikolinieritas atau tidak terdapat korelasi tinggi dalam model regresi.

b) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas digunakan untuk mengetahui apakah data bersifat homogen atau heterogen. Uji heteroskedasitas dilakukan dengan bantuan program SPSS dan menggunakan uji glejser. Syarat agar tidak terkena heteroskedasitas yaitu apabila nilai Sig. > alpha 0,05.

Tabel 4.10
Uji Heteroskedasitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2,032	2,166		1,011	,200		
	KMT	,210	,122	,181	1,644	,111	,441	2,262
	MOT	,024	,059	,105	,413	,683	,395	2,531
	GPI	-,137	,099	-,388	-1,084	,284	,422	2,369
	SIA	-,025	,091	-,057	-,270	,783	,435	2,289
	KMS	-,111	,084	-,273	-1,555	,131	,023	1,215

a. Dependent Variable: ABS_RFS

Sumber: Output SPSS 15.0

Berdasarkan pengujian heteroskedasitas menggunakan uji glejser yang terdapat dalam tabel, masing-masing variabel memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas.

c) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data bersifat normal. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program SPSS dan menggunakan *One Sample Kolmogorov*

Smirnov (KS) Test. Syarat data berdistribusi normal yaitu apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > *alpha* 0,05.

Tabel 4.11
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,21290502
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,090
	Negative	-,104
Kolmogorov-Smirnov Z		,617
Asymp. Sig. (2-tailed)		,841

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS 15.0

Berdasarkan pengujian normalitas yang terdapat dalam tabel, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,841 lebih besar dari *alpha* 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal.

2. Uji Regresi Linier berganda

a) Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui nilai terkecil, nilai terbesar, rata-rata dan standar deviasi. Analisis statistik deskriptif dilakukan menggunakan bantuan program SPSS. Informasi untuk analisis deskriptif dapat dilihat berdasarkan tabel berikut.

Tabel 4.12
Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK	35	20	40	32,09	5,452
KMT	35	14	25	20,89	2,836
MOT	35	23	50	41,46	6,214
SPI	35	9	25	20,69	3,596
SIA	35	11	25	20,69	3,033
KMS	35	13	25	20,03	3,034
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Output SPSS 15.0

Berdasarkan tabel diatas, jumlah data responden yang diolah ditunjukkan dengan nilai N yaitu sebanyak 35. Untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai terkecil 20, nilai terbesar 40, rata-rata 32,09 dan standar deviasi 5,452. Variabel kompetensi memiliki nilai terkecil 14, nilai terbesar 25, rata-rata 20,89 dan standar deviasi 2,836. Variabel motivasi kerja memiliki nilai terkecil 23, nilai terbesar 50, rata-rata 41,46 dan standar deviasi 6,214. Untuk variabel SPI memiliki nilai terkecil 9, nilai terbesar 25, rata-rata 20,69 dan standar deviasi 3,596. Variabel SIA memiliki nilai terkecil 11, nilai terbesar 25, rata-rata 20,69 dan standar deviasi 3,833. Variabel kompensasi memiliki nilai terkecil 13, nilai terbesar 25, rata-rata 20,03 dan standar deviasi 3,034.

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

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Uji koefisien determinasi dilakukan menggunakan bantuan

program SPSS. Apabila nilai *Adjusted R Square* semakin dekat dengan angka 1, maka semakin besar variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.13
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,914 ^a	,835	,807	2,396	2,274

a. Predictors: (Constant), KMS, MOT, SPI, KMT, SIA

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Output SPSS 15.0

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,807 atau 80,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi , motivasi kerja , SPI, SIA dan kompensasi mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 80,7%, sedangkan 19,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c) Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Uji Signifikan Simultan (Uji f) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan menggunakan bantuan program SPSS. Syarat penerimaan pengujian ini yaitu apabila nilai Sig. < *alpha* 0,05.

Tabel 4.14
Uji Signifikan Simultan (Uji f)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	844,247	5	168,849	29,410	,000 ^a
	Residual	165,496	29	5,741		
	Total	1010,743	34			

a. Predictors: (Constant) KMS, MOT, SFI, KMT, SIA

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Output SPSS 15.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai Sig. yaitu 0,000 lebih kecil dari α 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang meliputi kompetensi , motivasi kerja, SPI, SIA dan kompensasi secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan pada bagian akuntansi dan keuangan.

d) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk menguji variabel independen yang terdiri dari kompetensi, motivasi kerja, SPI, SIA dan kompensasi memengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan secara terpisah. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS dan analisis regresi berganda. Syarat penerimaan hipotesis pada pengujian ini yaitu apabila nilai Sig. < α 0,05.

Tabel 4.15
Uji Parsial (Uji t)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			olerance	VIF
1	(Constant)	-6,426	,047		-1,570	,106		
	KMT	,557	,216	,290	2,570	,015	,448	2,232
	MOT	,236	,105	,269	2,241	,033	,395	2,531
	SPI	,362	,176	,239	2,057	,049	,422	2,369
	SIA	,398	,163	,280	2,451	,021	,435	2,299
	KMG	,068	,149	,038	,454	,653	,823	1,215

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Output SPSS 15.0

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi dapat dilihat pada kolom *unstandardized coefficients*. Maka, persamaan regresi yang terbentuk yaitu

$$KK = -6,426 + 0,557KMT + 0,236MOT + 0,362SPI + 0,398SIA + e$$

sedangkan hasil pengujian hipotesis berdasarkan tabel 4.15 adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel kompensasi memiliki nilai Sig. 0,015 lebih kecil dari *alpha* 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai koefisien beta yaitu 0,557, artinya variabel kompensasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ke-1 diterima.
- 2) Variabel Motivasi kerja memiliki nilai Sig. 0,033 lebih kecil dari *alpha* 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai koefisien beta yaitu 0,236, artinya variabel motivasi kerja

memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ke-2 diterima.

- 3) Variabel SPI memiliki nilai signifikan 0,049 lebih kecil dari *alpha* 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel SPI berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai koefisien beta yaitu 0,362, artinya variabel SPI memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ke-3 diterima.
- 4) Variabel SIA memiliki nilai signifikan 0,021 lebih kecil dari *alpha* 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel SIA berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai koefisien beta yaitu 0,398, artinya variabel SIA memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ke-4 diterima.
- 5) Variabel kompensasi memiliki nilai signifikan 0,653 lebih besar dari *alpha* 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ke-5 tidak diterima.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis kompetensi terhadap kinerja karyawan memberikan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT bagian akuntansi dan keuangan di Pekalongan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi menjadi hal yang penting bagi karyawan dalam bekerja.

Dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki sesuai bidangnya, karyawan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan baik dari segi waktu maupun kualitas pekerjaan. Selain itu, besarnya persaingan BMT yang terdapat di Pekalongan membuat pekerjaan bagian akuntansi dan keuangan harus dilakukan oleh karyawan yang berkompetensi pada bagian tersebut karena bagian tersebut berhubungan erat dengan kegiatan operasional BMT. Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan bagian akuntansi dan keuangan BMT di Pekalongan, maka semakin kecil resiko terjadinya kesalahan kerja dan meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2014), Shaputra dan Hendriani (2015), Riyanti dan Sudibya (2015) dan Setyaningrum (2016).

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memberikan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja baik motivasi internal, eksternal maupun motivasi spiritual penting dalam menentukan kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari luar maupun dalam diri seseorang untuk bekerja. Motivasi kerja berdasarkan perspektif islam tidak hanya mempertimbangkan aspek dunia, namun juga memperhatikan aspek keagamaan dalam melakukan pekerjaan. Tentunya karyawan bagian akuntansi dan keuangan juga menginginkan agar

memiliki kinerja yang baik. Besarnya motivasi penting untuk menentukan pekerjaan karyawan bagian akuntansi dan keuangan dilakukan dengan baik atau tidak karena bagian tersebut sangat penting dan berhubungan langsung dengan operasional BMT. Dalam mencapai kinerja yang baik, karyawan melakukan pekerjaan dengan benar tanpa kecurangan yang hanya memperlihatkan kinerja baik saja. Hasil penelitian menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan BMT di Pekalongan akan semakin baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012), Prayudha (2014), Riyanti dan Sudibya (2015), Novitasari (2015) dan Harahap (2016).

3. Pengaruh SPI terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis sistem pengendalian internal (SPI) terhadap kinerja karyawan memberikan hasil bahwa SPI berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa SPI merupakan salah satu faktor penentu kinerja karyawan.

Salah satu perlunya SPI di BMT yaitu agar mampu menyajikan data maupun laporan keuangan yang handal. Hal tersebut dapat mendorong karyawan bagian akuntansi dan keuangan untuk meningkatkan kinerja dengan menjalankan tugas dan tanggung jawab. Dalam upaya meningkatkan kinerja, SPI digunakan karyawan untuk mengontrol pekerjaan agar dilakukan dengan benar tanpa adanya kecurangan maupun kesalahan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini

menunjukkan bahwa SPI yang dimiliki oleh BMT di Pekalongan mampu menjadi pengontrol kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan dalam bekerja. Oleh karena itu, semakin baik SPI yang terdapat di BMT membuat kinerja karyawan semakin baik. Sebaliknya, apabila SPI yang terdapat di BMT kurang baik maka kinerja karyawan kurang baik sehingga dapat mengakibatkan kinerja BMT yang kurang baik pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktarnia (2014), Gitayani dkk. (2015), Hakim dkk. (2016) dan Nurmalita (2017).

4. Pengaruh SIA terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis sistem informasi akuntansi (SIA) terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa SIA berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan SIA menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan BMT di Pekalongan.

Penggunaan SIA di BMT salah satunya agar dapat menghasilkan informasi akuntansi/keuangan yang akurat. Untuk menghasilkan informasi yang akurat, penggunaan SIA diharapkan mampu membantu pekerjaan karyawan agar lebih sistematis dan efektif. Informasi yang akurat dapat mempercepat pengambilan keputusan mengenai akuntansi/keuangan, baik dilakukan oleh pihak internal maupun eksternal BMT. Meskipun penggunaan SIA harus diawali dengan pelatihan, namun kemudahan yang diberikan SIA dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin baik teknologi SIA yang dimiliki

BMT maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novalia dkk. (2014), Panggeso (2014), Dita dan Putra (2016) dan Hasanuh dan Diana (2016).

5. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis kompensasi terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan BMT kepada karyawan bagian akuntansi dan keuangan bukan merupakan faktor penentu kinerja karyawan.

Berdasarkan data kuesioner, beberapa responden menyatakan bahwa kompensasi yang diterima kurang sesuai harapan dan menarik bagi karyawan meskipun kompensasi dapat memicu produktivitas karyawan. Hal tersebut dapat menimbulkan kurangnya persaingan dalam dunia kerja sehingga karyawan kurang bersaing untuk meningkatkan kinerja karena kompensasi yang akan diterima kurang sesuai harapan. Oleh karena itu, kompensasi yang diterima tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayudha (2014) dan Hanita (2017).