

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya KJKS BMT ALhikmah

KJKS BMT ALhikmah berdiri pada bulan april tahun 1997, pada saat awal berupa lembaga swadaya masyarakat (LSM) BMT Alhikmah yang belum berbadan hukum. didirikan oleh tokoh-tokoh masyarakat di Bangsri dengan 23 anggota pendiri. Hasil kesepakatan masing-masing anggota membayar simpanan pokok Rp. 500.000 (lima ratus ribu rupiah) pada saat itu terkumpul dana sebesar Rp. 4.500.000 (empat juta lima ratus ribu rupiah). Pada bulan agustus 1998 mendapat ijin usaha dari Dinas Koperasi UMKM Kabupaten Jepara sebagai Koperasi Serba Usaha (KSU). Pada awal operasional sewa kantor semi permanen berdinding kayu jati, baru kemudian di tahun 2002 membeli kantor permanen berlantai dua. Jumlah karyawan pada saat awal tiga orang dan sampai sekarang terus berkembang sehingga jumlah karyawan menjadi 49 orang. Pada tahun 2012 Koperasi Serba Usaha (KSU) BMT Alhikmah merubah anggaran dasar menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS).¹

2. Visi dan misi KJKS BMT ALhikmah

a. Visi

Menjadi lembaga keuangan yang Islami, professional, terbaik dan mensejahterakan.

b. Misi

- 1) Melakukan proses pemberdayaan kepada anggota.
- 2) Meningkatkan kesejahteraan anggota melalui permodalan.
- 3) Membangun budaya kerja yang Islami.
- 4) Memperjuangkan syari'ah dalam bermu'amalah.

¹Hasil Dokumentasi Tentang Awal Terbentuknya KJKS BMT Alhikmah, Dikutip Tanggal 25 Oktober 2016, Pukul 09.00-11.00 WIB.

5) Membangun kemandirian, memperkokoh ekonomi umat.²

3. Kelembagaan KJKS BMT ALhikmah

- a. Nama : KJKS BMT ALHIKMAH
- b. Tanggal berdiri : 27 agustus 1998
- c. Alamat : Jl. Jepara Bangsri Km. 10 Mlonggo Jepara.
- d. Telepon/Faks : (0291) 771166
- e. Nomor Akta Pendirian : 08/BH/KDK.II.12/XIII.1998
- f. Nomor Akte Perubahan
Anggaran Dasar : 8/06/8/BH/PAD/XIV.10/XI/2011
- g. Nomor NPWP : 1.641.917.8-506.³



²Hasil Dokumentasi Tentang Visi dan Misi KJKS BMT Alhikmah, Dikutip Tanggal 25 Oktober 2016, Pukul 09.00-11.00 WIB

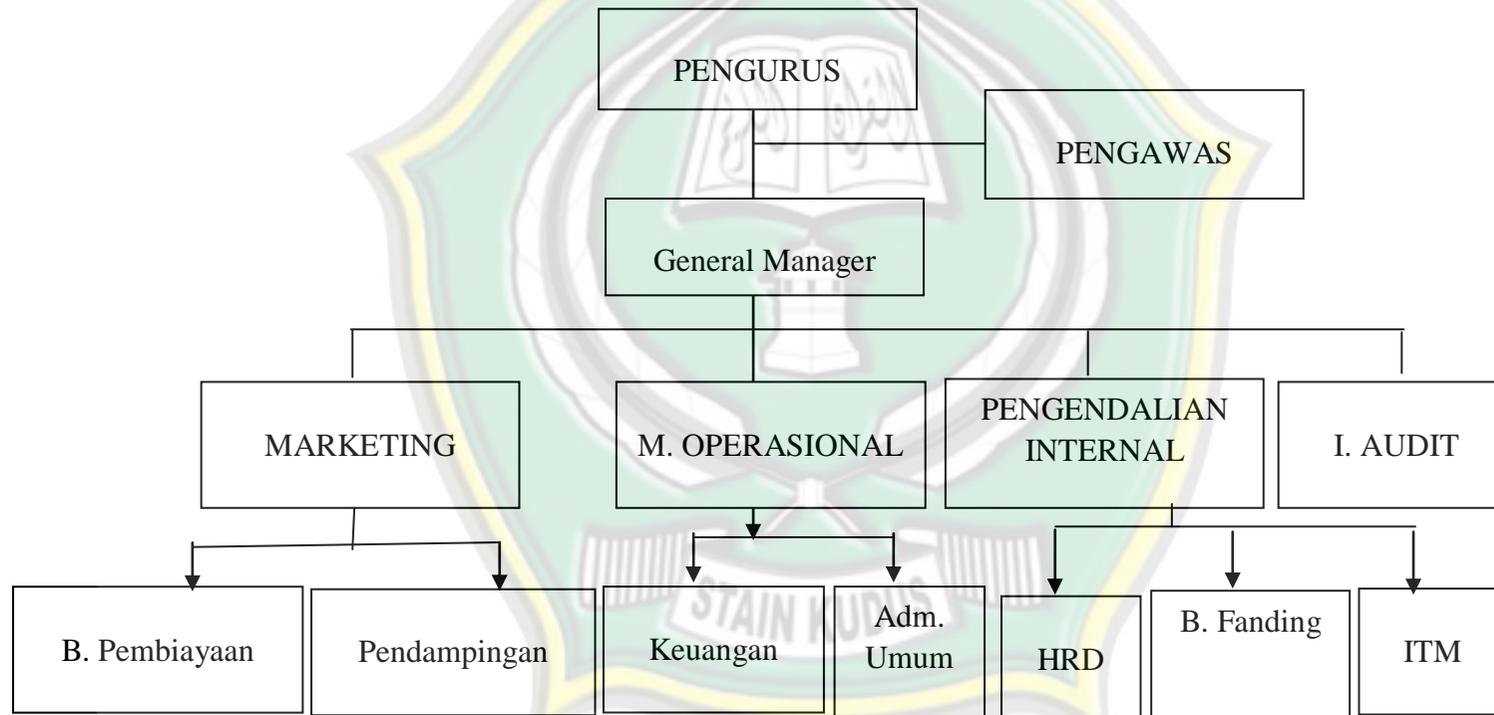
³Hasil Dokumentasi Tentang Kelembagaan KJKS BMT Alhikmah, Dikutip Tanggal 25 Oktober 2016, Pukul 09.00-11.00 WIB

4. Struktur organisasi KJKS BMT Alhikmah

Adapun struktur organisasi KJKS BMT ALhikmah jepara dapat digambarkan sebagai berikut:⁴

Gambar 4.1

Struktur Organisasi KJKS BMT Alhikmah Mlonggo Jepara



⁴Hasil Dokumentasi Tentang Struktur Organisasi KJKS BMT Alhikmah, Dikutip Tanggal 25 Oktober 2016, Pukul 09.00-11.00 WIB

B. Deskripsi Responden

1. Umur Responden

Adapun data mengenai umur karyawan KJKS BMT Alhikmah Mlonggo Jepara yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	15-20 tahun	2 Orang	4.0 %
2.	21-25 tahun	7 Orang	14.0 %
3.	26-30 tahun	22 Orang	44.0 %
4.	31-35 tahun	10 Orang	20.0 %
5.	36-40 tahun	3 Orang	6.0 %
6.	>40 tahun	6 Orang	12.0 %
	Jumlah	50 Orang	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa usia yang produktif adalah 44 orang atau sekitar 88 % karyawan berusia produktif, dan sisanya 6 orang atau 12.0 % karyawan berusia tidak produktif.

2. Jenis Kelamin Responden

Adapun data presentase mengenai jenis kelamin karyawan KJKS BMT Alhikmah Mlonggo Jepara yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	34 Orang	68.0 %
2.	Perempuan	16 Orang	32.0 %
	Jumlah	50 Orang	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan. Hal ini disebabkan karena seorang laki-laki banyak yang keluar kantor berinteraksi dengan nasabah

serta mencari nasabah. Sedangkan perempuan berposisi dikantor dan kebanyakan dibagian devisi teller dan administrasi.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data presentase mengenai tingkat pendidikan karyawan KJKS BMT Alhikmah Mlonggo Jepara yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA	19 Orang	38.0 %
2.	Perguruan Tinggi	31 Orang	62.0 %
	Jumlah	50 Orang	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan karyawan adalah perguruan tinggi. Untuk yang pendidikan SMA masih sedikit. Hal ini disebabkan karena perekrutan karyawan yang dibutuhkan dalam KJKS BMT Alhikmah Mlonggo Jepara adalah berdasarkan bidang pendidikan agar sudah memiliki bekal keahlian dibidangnya.

4. Masa Lama Bekerja

Adapun data presentase mengenai masa bekerja karyawan KJKS BMT Alhikmah Mlonggo Jepara yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	< 4 tahun	4 Orang	8.0 %
2.	4-5 tahun	30 Orang	60.0 %
3.	> 5 tahun	16 Orang	32.0 %
	Jumlah	50 Orang	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari data diatas menunjukkan bahwa lama masa bekerja karyawan yang 4-5 tahun dan > 5 tahun adalah paling banyak. Hal ini disebabkan karena pengaruh pengendalian internal yang ditetapkan organisasi tidak

menjadi beban para karyawan serta kepemimpinan yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

C. Deskripsi Hasil Survey Penelitian

Hasil dari penelitian masing-masing jawaban responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Hasil Survey Penelitian

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Pengendalian Internal (X1)	PI.1	7	14.0	26	52.0	16	32.0	1	2.0	0	0
	PI.2	2	4.0	30	60.0	16	32.0	1	2.0	1	2.0
	PI.3	5	10.0	23	46.0	18	36.0	2	4.0	2	4.0
	PI.4	2	4.0	18	36.0	24	48.0	4	8.0	2	4.0
	PI.5	7	14.0	27	54.0	14	28.0	1	2.0	1	2.0
Kepemimpinan (X2)	K _{2.1}	5	10.0	24	48.0	17	34.0	2	4.0	2	4.0
	K _{2.2}	7	14.0	28	56.0	14	28.0	1	2.0	0	0
	K _{2.3}	7	14.0	27	54.0	14	28.0	1	2.0	1	2.0
	K _{2.4}	7	14.0	22	44.0	14	28.0	5	10.0	2	4.0
Kinerja Karyawan (Y)	KK _{1.1}	7	14.0	28	56.0	14	28.0	1	2.0	0	0
	KK _{1.2}	4	8.0	24	48.0	19	38.0	2	4.0	1	2.0
	KK _{1.3}	2	4.0	31	62.0	15	30.0	1	2.0	1	2.0
	KK _{1.4}	4	8.0	27	54.0	12	24.0	7	14.0	0	0
	KK _{1.5}	5	10.0	24	48.0	17	34.0	2	4.0	2	4.0

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

1. Variabel Pengendalian Internal (X1)

Pengendalian internal menurut *Committee Of Sponsoring Organisation (COSO)* adalah suatu proses, yang dipengaruhi oleh aturan direksi, manajemen, personalia lainnya, yang disusun untuk memberi jaminan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan berikut ini:

- Dapat dipercayainya laporan keuangan.
- Kesesuaian dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku.

c. Efektivitas dan efisiensi operasi (kegiatan).⁵

Berdasarkan item *pertama* responden menjawab sangat setuju sebanyak 7, setuju 26, netral 16, tidak setuju 1 dan sangat tidak setuju 0 (nol) bahwa KJKS BMT Alhikmah Mlonggo Jepara memiliki SOP (*Standard Operating Procedure*) yang dijalankan dengan baik. Item *kedua* responden menjawab sangat setuju sebanyak 2, setuju 30, netral 16, tidak setuju 1 dan sangat tidak setuju 1 bahwa sistem pengendalian internal yang dilakukan oleh KJKS BMT Alhikmah Mlonggo Jepara mampu memaksimalkan terjadinya penyimpangan atau kecurangan. Item *ketiga* responden menjawab sangat setuju sebanyak 5, setuju 23, netral 18, tidak setuju 2 dan sangat tidak setuju 2 bahwa pekerjaan karyawan disupervisi oleh atasan. Item *keempat* responden menjawab sangat setuju sebanyak 2, setuju 18, netral 24, tidak setuju 4 dan sangat tidak setuju 2 bahwa informasi yang dihasilkan oleh sistem pengendalian internal disampaikan kepada pihak-pihak yang berwenang. Item *kelima* responden menjawab sangat setuju sebanyak 7, setuju 27, netral 14, tidak setuju 1 dan sangat tidak setuju 1 bahwa auditor internal selalu melakukan pemantauan mengenai pelaksanaan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan bmt al-hikmah jepara.

2. Variabel Kepemimpinan (X2)

Robert Kreither dan Angelo Kinicki mengatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela.⁶

Berdasarkan item *pertama* responden menjawab sangat setuju sebanyak 5, setuju 24, netral 17, tidak setuju 2 dan sangat tidak setuju 2 bahwa seorang pemimpin harus bertindak jujur, tidak menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab. Item *kedua* responden menjawab sangat setuju sebanyak 7, setuju 28, netral 14, tidak setuju 1 dan sangat

⁵ Bambang Hartadi, *Sistem Pengendalian Intern dalam Hubungan dengan Manajemen dan Audit*, BPFE, Yogyakarta, 1986, Hlm. 81

⁶ Hadar Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gadjadara University Press, Yogyakarta, 2006, hlm. 21

tidak setuju 0 (nol) bahwa seorang pemimpin mencurahkan tenaga, pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan bersama. Item *ketiga* responden menjawab sangat setuju sebanyak 7, setuju 27, netral 14, tidak setuju 1 dan sangat tidak setuju 1 bahwa jika terjadi masalah, pemimpin menanggung segala sesuatunya dan mampu mengembangkan solusi alternatif serta memilih tindakan yang tepat. Item *keempat* responden menjawab sangat setuju sebanyak 7, setuju 22, netral 14, tidak setuju 5 dan sangat tidak setuju 2 bahwa seorang pemimpin memiliki pandangan kemas depan.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.⁷

Berdasarkan item *pertama* responden menjawab sangat setuju sebanyak 7, setuju 28, netral 14, tidak setuju 1 dan sangat tidak setuju 0 (nol) bahwa kualitas kerja saya baik dibandingkan dengan karyawan lain. Item *kedua* responden menjawab sangat setuju sebanyak 4, setuju 24, netral 19, tidak setuju 2 dan sangat tidak setuju 1 bahwa sebagai karyawan saya dapat mencapai hasil yang sesuai dengan target yang ditetapkan. Item *ketiga* responden menjawab sangat setuju sebanyak 2, setuju 31, netral 15, tidak setuju 1 dan sangat tidak setuju 1 bahwa mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang menjadi tanggung jawab saya. Item *keempat* responden menjawab sangat setuju sebanyak 4, setuju 27, netral 12, tidak setuju 7 dan sangat tidak setuju 0 (nol) bahwa saya selalu cermat dan tidak membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas. Item *kelima* responden menjawab sangat setuju sebanyak 5, setuju 24, netral 17, tidak setuju 2 dan sangat tidak setuju 2 bahwa dalam menyelesaikan

⁷ Moehariono, *Loc, Cit.*,

beban kerja atau tugas yang saya emban, mampu melaksanakannya secara tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.

D. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation*, yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Pedoman suatu model dikatakan valid jika Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan rumus $df = n - 2$ Yaitu $df = 50 - 2 = 48$, sehingga menghasilkan nilai r tabel = 0,278. Untuk hasil selengkapnya dari uji validasi dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	pearson correlation/ r_{hitung}	Kriteria
Pengendalian internal (X1)	X _{1.1}	0.571	Valid
	X _{1.2}	0.809	Valid
	X _{1.3}	0.830	Valid
	X _{1.4}	0.768	Valid
	X _{1.5}	0.762	Valid
Kepemimpinan (X2)	X _{2.1}	0.740	Valid
	X _{2.2}	0.753	Valid
	X _{2.3}	0.798	Valid
	X _{2.4}	0.697	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0.699	Valid
	Y _{1.2}	0.795	Valid
	Y _{1.3}	0.783	Valid
	Y _{1.4}	0.610	Valid
	Y _{1.5}	0.772	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.6 hasil dari uji validitas dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* atau *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0.278), hal ini berarti bahwa semua butir pertanyaan adalah valid dengan tingkat validitas yang signifikan pada level 5 %. Sehingga kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap kenyataan konsisten atau stabil dari waktu-kewaktu. Untuk melakukan uji reliabilitas yaitu dengan menggunakan program SPSS dengan menggunakan uji statistik *cronbach alpha*. Adapun kriteria bahwa instrumen itu dikatakan reliabel, apabila nilai yang didapat dalam proses pengujian dengan uji statistik *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Untuk hasil selengkapnya dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria
Pengendalian Internal (X ₁)	0.832	Reliabel
Kepemimpinan (X ₂)	0.782	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.777	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 yang artinya bahwa semua variabel X₁, X₂ dan Y dapat dikatakan reliabel.

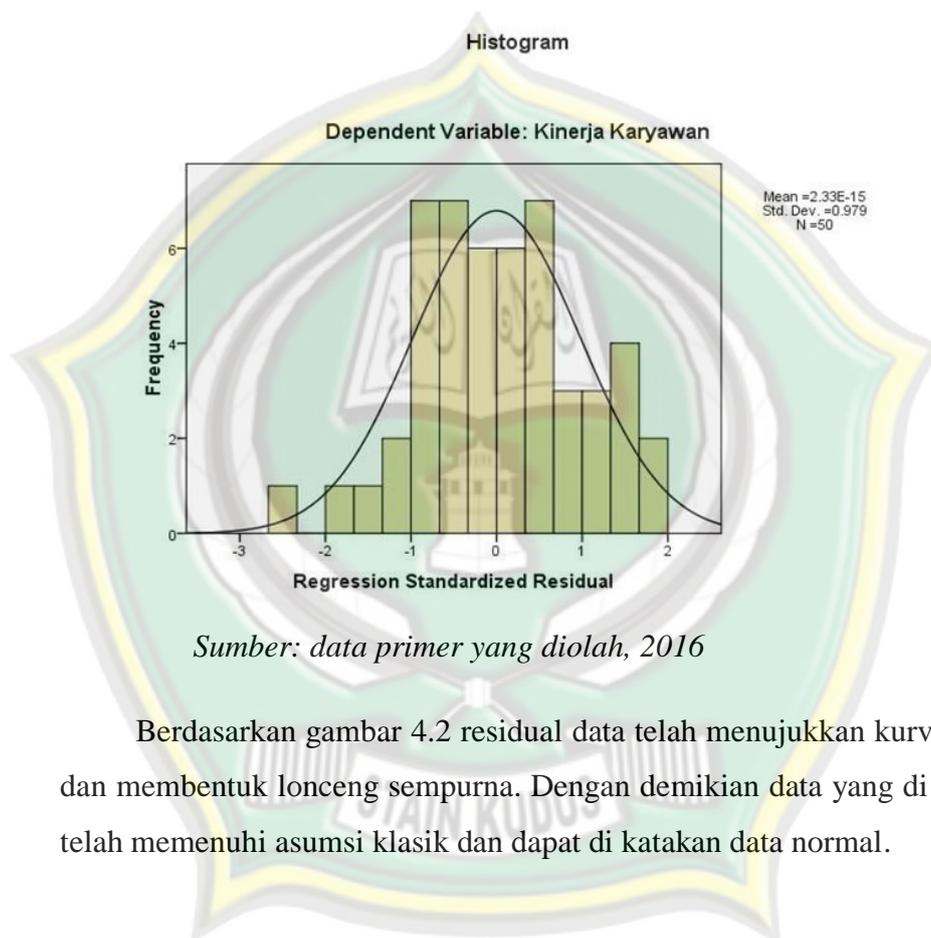
E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah untuk menguji apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau

tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji normalitas data adalah dengan bentuk histogram atau menggunakan normal P-P plot dengan cara melihat penyebaran datanya.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Histogram

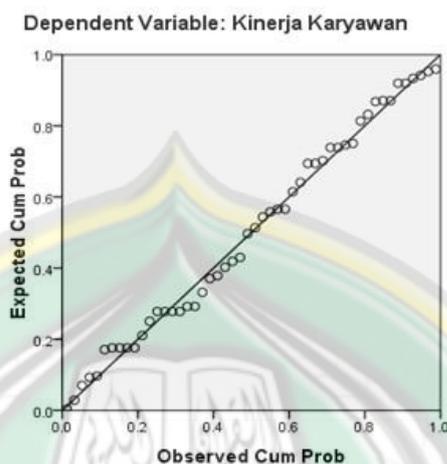


Sumber: data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan gambar 4.2 residual data telah menunjukkan kurva normal dan membentuk lonceng sempurna. Dengan demikian data yang di gunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat di katakan data normal.

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan gambar 4.3 *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Adapun hasil pengujian multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.480	1.238		.388	.700		
	Pengendalian Internal	.602	.122	.566	4.927	.000	.297	3.367
	Kepemimpinan	.453	.139	.374	3.251	.002	.297	3.367

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

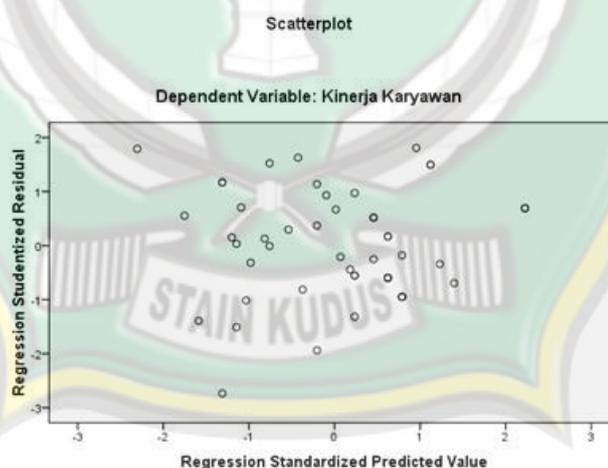
Sumber: data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel pengendalian internal dan kepemimpinan masing-masing sebesar 0,297 dan 0,297 serta VIF masing-masing sebesar 3,367 dan 3,367. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoleniaritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:

Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi.⁸

Tabel 4.9
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.903 ^a	.816	.808	1.326	2.003

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pengendalian Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi pada tabel di atas, bahwa diketahui nilai Durbin-Watson (DW) yang dihasilkan dari model regresi adalah 2,003. Sedangkan dari tabel Durbin-Watson dengan signifikan 0.05 dan jumlah data $(n) = 50$ dan $K = 2$ diperoleh nilai dL sebesar 1,462 dan dU sebesar 1,628. Maka $dU < DW < 4 - dU$ atau $(1.628 < 2.003 < 2.372)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

F. Hasil Analisis Data

1. Uji Analisis Regresi Linear Ganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh antara variabel independen yaitu pengendalian internal dan kepemimpinan dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan di KJKS BMT Alhikmah Mlonggo Jepara. Dapat diketahui hasilnya pada tabel di bawah ini.

⁸ Masrukhin, *Statistik Inferensial Aplikasi Program SPSS*, Media Ilmu Press, Kudus, 2008, hlm. 48.

Tabel 4.10
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.480	1.238		.388	.700
	Pengendalian Internal	.602	.122	.566	4.927	.000
	Kepemimpinan	.453	.139	.374	3.251	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1=0.602$, $X_2= 0.453$ dan konstanta sebesar 0.480, dengan demikian dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 0.480 + 0.602 X_1 + 0.453 X_2$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : Pengendalian Internal

X_2 : Kepemimpinan

a : Konstanta

e : variabel independen lain di luar model regresi.

Berdasarkan hasil analisis regresi menggunakan bantuan program SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai sebesar 0.480 merupakan konstanta, artinya jika variabel pengendalian internal (X_1) dan kepemimpinan (X_2) nilainya adalah nol, maka besarnya nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.480.
- b. Koefisien regresi $b_1 = 0.602$ menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pengendalian internal sebesar satu skor akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.602 atau sebesar 60,2 % tanpa dipengaruhi faktor lainnya.

- c. Koefisien regresi $b_2 = 0.453$ menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan kepemimpinan sebesar satu skor akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.453 atau sebesar 45,3 % tanpa dipengaruhi faktor lainnya.
- d. Dari persamaan regresi tersebut faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengendalian internal karena memiliki nilai koefisien regresi paling besar yaitu 0.602 dibandingkan faktor kepemimpinan dengan koefisien regresi 0.453.

2. Uji Signifikansi Parameter Individual (uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df) $n-k-1$. (n) adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Sehingga ttabel diperoleh $df = (50-2-1)$ dengan signifikan 5% adalah 2.011. Apabila nilai thitung > nilai ttabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai thitung < nilai ttabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Secara lebih rinci dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.480	1.238		.388	.700
	Pengendalian Internal	.602	.122	.566	4.927	.000
	Kepemimpinan	.453	.139	.374	3.251	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2016

a. Uji pengaruh pengendalian Internal terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian statistik pengendalian internal terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai (thitung > ttabel) ($4.927 > 2.011$) maka t_{hitung} terletak di daerah penolakan H_0 , artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Selain itu juga nilai signifikansi

sebesar 0.000 (<0.05) juga menunjukkan bahwa pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Jadi H_1 yang mengatakan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Alhikmah Mlonggo Jepara dapat diterima dan terbukti benar.

b. Uji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian statistik kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai ($t_{hitung} > t_{tabel}$) ($3.251 > 2.011$) maka t_{hitung} terletak di daerah penolakan H_0 , artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Selain itu juga nilai signifikansi sebesar 0.002 (<0.05) juga menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Jadi H_2 yang mengatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Alhikmah Mlonggo Jepara dapat diterima dan terbukti benar.

3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Tabel distribusi F dicari pada derajat kebebasan (df)= $n-k-1$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga t_{tabel} diperoleh $df = (50 - 2 - 1)$ dengan signifikansi 5% adalah 3.195. Secara lebih rinci hasil F_{hitung} dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Signifikansi Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365.084	2	182.542	103.873	.000 ^a
	Residual	82.596	47	1.757		
	Total	447.680	49			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pengendalian Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Hasil perhitungan F_{hitung} menunjukkan nilai ($F_{hitung} > F_{tabel}$) ($103.873 > 3.195$), maka hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Selain itu juga nilai signifikansi sebesar 0.000 (< 0.05) juga menunjukkan bahwa pengaruh variabel pengendalian internal dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Jadi H_3 yang mengatakan pengendalian internal dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Alhikmah Mlonggo Jepara dapat diterima dan terbukti benar.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.816	.808	1.326

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pengendalian Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengujian dapat di lihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.808 artinya variabel independen yang terdiri variabel pengendalian internal dan kepemimpinan memberikan kontribusi sumbangan sebesar 80,8 % terhadap kinerja karyawan. Dari angka tersebut berarti ada variabel independen diluar model regresi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $(100\% - 80,8\%) = 19,2\%$.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data, variabel pengendalian internal (X_1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada KJKS BMT Alhikmah Mlonggo Jepara sebesar 0.602 hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pengendalian internal akan meningkatkan kinerja karyawan pada KJKS BMT Alhikmah Mlonggo Jepara sebesar 0.602 tanpa dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Selain itu juga hasil penelitian menunjukkan bahwa H_1 diterima yang berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengendalian internal terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Alhikmah Mlonggo Jepara. Hal ini dibuktikan dengan thitung $>$ ttabel ($4.927 > 2.011$) dan nilai signifikansi = 0.000 (< 0.05).

Pengendalian internal menurut *Committee Of Sponsoring Organisation (COSO)* adalah suatu proses, yang dipengaruhi oleh aturan

direksi, manajemen, personalia lainnya, yang disusun untuk memberi jaminan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan berikut ini:

- d. Dapat dipercayainya laporan keuangan.
- e. Kesesuaian dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku.
- f. Efektivitas dan efisiensi operasi (kegiatan).⁹

Adapun indikator pengendalian internal yang digunakan dalam penelitian adalah lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan. Dari hasil kuesioner diketahui bahwa KJKS BMT Alhikmah memiliki pengendalian internal yang baik yaitu memiliki SOP (*Standard Operating Procedure*) yang dijalankan dengan baik, sistem pengendalian internal yang dilakukan oleh bmt al-hikmah jepara mampu meminimalkan terjadinya penyimpangan atau kecurangan, pekerjaan karyawan disupervisi oleh atasan, informasi yang dihasilkan oleh sistem pengendalian internal disampaikan kepada pihak-pihak yang berwenang, auditor internal selalu melakukan pemantauan mengenai pelaksanaan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan bmt al-hikmah jepara.

Perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai harus mempunyai karyawan yang memiliki kesadaran akan pengendalian internal yang terdapat di dalam organisasi. Karyawan telah memahami pengendalian internal yang ada pada organisasi tempat kerjanya dapat dipastikan kinerja yang dilakukan karyawan dapat mencapai tujuan organisasi. Yang berarti bahwa pengendalian internal yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Setiap komponen-komponen pengendalian internal berpengaruh pada kesadaran masing-masing karyawan dalam organisasi terhadap tindakan yang sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang telah dibuat, yang akan membuat kinerja karyawan pada KJKS BMT Alhikmah Mlonggo Jepara termotivasi lagi dari sebelumnya dalam melakukan setiap pekerjaan.

⁹ Bambang Hartadi, *Sistem Pengendalian Intern dalam Hubungan dengan Manajemen dan Audit*, BPFE, Yogyakarta, 1986, hlm. 81

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal yang telah dibuat merupakan sebuah kontrol didalam sebuah organisasi bahwa karyawan sudah melaksanakan dan mematuhi peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Farisa Lailatul Maharani, dkk, yang menemukan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada devisi pelayanan medis di rumah sakit jember klinik.¹⁰

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data, variabel kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada KJKS BMT Alhikmah Mlonggo Jepara sebesar 0.453 hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan pada KJKS BMT Alhikmah Mlonggo Jepara sebesar 0.453 tanpa dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Selain itu juga hasil penelitian menunjukkan bahwa H_2 diterima yang berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Alhikmah Mlonggo Jepara. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.251 > 2.011$) dan nilai signifikansi = 0.002 (< 0.05).

Menurut Yusron Asrofi, kepemimpinan adalah Kemampuan dari seseorang yang mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pimpinan tersebut.¹¹ Selanjutnya Robert Kreither dan Angelo Kinicki mengatakan bahwa

¹⁰Farisa Lailatul Maharani, *Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada Devisi Pelayanan Medis di Rumah Sakit Jember Klinik*, Jurnal Akuntansi Universitas Jember, Vol. 13. No 2 Desember 2015.

¹¹Yusron Asrofi, 2007, dalam Jurnal Penelitian; Sutono *et al.*, *Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwil di Kecamatan Rembang*, ISSN: 1411-1799, Analisis Manajemen Vol. 4 No. 1 Desember 2009, hlm. 21

kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela.¹²

Seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam suatu organisasi, dalam hal ini seorang pemimpin dapat melakukan upaya untuk mempengaruhi kinerja karyawan agar menjadi lebih baik, misalnya dengan memberikan contoh menjadi pimpinan yang teguh terhadap peraturan, dedikasi tinggi, bertanggung jawab, memiliki visi dan misi. Karena upaya seorang pemimpin dalam mempengaruhi dilakukan untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri anggotanya terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan atau kegiatan yang akan memberikan manfaat bagi dirinya sendiri dan organisasi. Dengan adanya upaya untuk mempengaruhi tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan KJKS BMT Alhikmah Mlonggo Jepara menjadi lebih baik.

Hasil pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada KJKS BMT Alhikmah Mlonggo Jepara. Hasil ini sesuai dengan penelitian Sutono, Fuad Ali Budiman, yang menguji pengaruh kepemimpinan dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT di kecamatan rembang, dengan hasil analisis yaitu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹³

3. Pengaruh pengendalian internal dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F diperoleh Fhitung sebesar 103.873 dengan tingkat signifikansi 0,05. Karena Fhitung > dari Ftabel ($103.873 > 3.195$) sehingga H_0 ditolak, artinya pengendalian internal dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik pengendalian internal dan kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat.

¹² Hadar Nawawi, *Loc. Cit.*,

¹³ Sutono *et al.*, *Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwil di Kecamatan Rembang*, ISSN: 1411-1799, Analisis Manajemen Vol. 4 No. 1 Desember 2009, hlm. 21

Dalam penelitian ini hasil analisis regresi linier berganda (*linier multiple regresion*) dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*coffisient of determination*) yang dinotasikan dengan *Adjusted R Square* besarnya 0.808. ini berarti variabel pengendalian internal (X1) dan kepemimpinan (X2) memberikan kontribusi sumbangan sebesar 80,8 % terhadap kinerja karyawan. Jadi sisanya 19,2 %, kinerja karyawan pada KJKS BMT Alhikmah Mlonggo Jepara dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empirik bahwa pengendalian internal dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada KJKS BMT Alhikmah Mlonggo jepara.

Dengan adanya pengendalian internal dan kepemimpinan yang baik, dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan karena kinerja karyawan merupakan pelaksanaan keberhasilan suatu pencapaian tujuan organisasi. Kiat-kiat yang telah dijalankan di KJKS BMT Alhikmah Mlonggo Jepara mempunyai dampak positif yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga apa yang diharapkan organisasi demi keberhasilan dan mutu organisasi akhirnya dapat terwujud.

H. Implikasi Penelitian

Implikasi dalam penelitian ini antara lain:

1. Praktis

- a. Bagi KJKS BMT Alhikmah Mlonggo Jepara untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi.
- b. Pengendalian internal di KJKS BMT Alhikmah Mlonggo Jepara perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi karena merupakan salah satu faktor penting dalam pengimplementasi strategi.
- c. Organisasi dan pemimpin perusahaan harus mengetahui bagaimana memberikan motivasi agar karyawan dapat bekerja seoptimal mungkin demi mencapai tujuan organisasi.

2. Teoritis

Untuk penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai rujukan atau referensi dalam penelitian. Hasil penelitian ini merupakan bagian dari bidang manajemen khususnya berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dan organisasi merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan karena suatu organisasi tidak akan dapat maju tanpa adanya manajemen yang baik dan sumber daya yang berkompeten di dalamnya.

