

**PENGARUH INSENTIF, BUDAYA ORGANISASI, DAN  
RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PERUSAHAAN KULINER BERBASIS SYARIAH  
DI YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

Oleh:

Nama: M. Hifzan Sadida  
No. Mahasiswa: 16312118

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2020**

**PENGARUH INSENTIF, BUDAYA ORGANISASI, DAN RELIGIUSITAS  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PERUSAHAAN KULINER BERBASIS SYARIAH DI YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai

derajat Sarjana

Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII

Oleh:

Nama: M. Hifzan Sadida

No. Mahasiswa: 16312118

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, Mei 2020

Penulis,



(M. Hifzan Sadida)

**PENGARUH INSENTIF, BUDAYA ORGANISASI, DAN RELIGIUSITAS  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PERUSAHAAN KULINER BERBASIS SYARIAH  
DI YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Nama: M. Hifzan Sadida  
No. Mahasiswa: 16312118

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada tanggal 8 Mei 2020

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Herlina Rahmawati Dewi', with a stylized flourish at the end.

(Herlina Rahmawati Dewi, S.E., M.Sc., CMA.)

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI**

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH INSENTIF, BUDAYA ORGANISASI, DAN RELIGIUSITAS TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN KULINER BERBASIS SYARIAH DI  
YOGYAKARTA**

Disusun Oleh : **M. HIFZAN SADIDA**

Nomor Mahasiswa : **16312118**

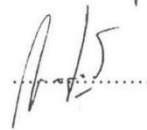
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Senin, tanggal: 15 Juni 2020

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Herlina Rahmawati Dewi, SE.,M.Sc.



Penguji : Mahmudi, Dr., SE., M.Si,Ak, CMA.



Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Segala puji dan syukur bagi Allah Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Insentif, Budaya Perusahaan, dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kuliner Berbasis Syariah di Yogyakarta**". Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, pembimbing dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah Subhanahu wa ta'ala, yang selalu memberikan nikmat iman, sehat, dan waktu, serta kemudahan kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Segala puji hanya milik-Nya. Dia yang Maha Mendengar setiap doa-doa hamba-Nya dan Maha Berkuasa atas segala sesuatu.
2. Nabi Muhammad *Shallallahu 'alaihi wa sallam*, suri tauladan bagi seluruh umat manusia. Beliau yang telah membawa Islam menuju masa kejayaannya, dan meninggalkan masa kegelapan yang penuh dengan kemungkaran dan budaya jahiliyah. Semoga Allah memudahkan penulis untuk bisa selalu mengambil teladan dari beliau dan istiqomah menerapkan sunnah-sunnahnya.

3. Papi dan Mami. Bapak Yusrijon, S.E., M.M, dan Ibu Dewi Yulia, S.IP. Selaku kedua orangtua penulis yang sangat berjasa dalam kehidupan. Yang telah mendidik dan membimbing penulis sejak kecil hingga dewasa. Terimakasih atas segala doa dan motivasi yang diberikan sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini. Tidak ada yang bisa membalas segala kebaikan mami dan papi, kecuali Allah, Rabb semesta alam yang telah memberikan nikmat-Nya kepada keluarga kita. Semoga kita bisa bertemu kembali di Jannah-Nya kelak.
4. Muhammad Rian Fakhrusyi, Muhammad Hanivan Maulana, dan Muhammad Rayhan Fuadi, selaku kakak dan adik penulis yang senantiasa memberikan doa dan dukungan.
5. Ibu Herlina Rahmawati Dewi, S.E., M.Sc, CMA, selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu mengajarkan ilmu dan segala hal yang bermanfaat, baik dari sisi ilmu pengetahuan dan bekal menghadapi persaingan akademik. Terimakasih atas segala ilmu dan bimbingan. Semoga Allah selalu memberi kesehatan dan memberkahi kehidupan ibu beserta keluarga.
6. Bapak Mahmudi, selaku Ketua Program Studi Akuntansi FE UII beserta segenap jajaran pengajar Prodi Akuntansi atas segala ilmu yang penulis peroleh.
7. Teman-teman tim Naseeha, Leon, Daeng, Rafin, dan Mas Rizal, yang selalu menjadi teman yang setia mengajak penulis untuk kembali ke jalan Allah dan berusaha untuk menjemput kebaikan.

8. Teman-teman Takmir Masjid Al Muqtashidin FBE UII dan LDF JAM FBE UII yang saya cintai, yang menemani perjalanan kehidupan penulis di Kampus FBE UII. Tempat bercerita, berbagi, dan menggali ilmu. Yang menjadi wasilah bagi penulis untuk mendapatkan lingkungan yang baik dan mengembangkan potensi diri.
9. Teman-teman Wisma Bimbingan Islam, yang setiap hari selalu membantu penulis agar kembali mengingat Yang Maha Kuasa dan menuntun ke jalan-Nya. Tempat belajar agama dan menghafal Al Quran.
10. Teman-teman KKN Unit 16 Pucanganom. Opang, Rino, Danang, Suci, Febi, dan Husna yang selalu memberikan support kepada penulis dalam segala hal.
11. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam skripsi ini, maka dari itu penulis menerima saran dan kritik yang membangun sehingga tercipta karya tulis yang lebih baik lagi di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan dan semoga kita selalu diberikan petunjuk oleh Allah dan dimasukkan kedalam jannah-Nya kelak, aamiin.

Wassalamu'alaikum warohmatullohi wabarokatuh.

Yogyakarta, April 2020

Penulis,

(M. Hifzan Sadida)



## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Pernyataan Bebas Plagiarisme .....	iii
Lembar Pengesahan .....	iv
Berita Acara .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel .....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran .....	xiv
Abstrak .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Tujuan Penelitian .....	11
1.5 Manfaat Penelitian .....	11
1.6 Sistematika Pembahasan .....	12
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>14</b>
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 Teori Kebutuhan Maslow.....	14
2.1.2 Teori Perkembangan Moral Kohlberg .....	16
2.1.3 Dalil Naqli Hubungan Religiusitas dan Kinerja.....	19
2.2 Kinerja.....	22
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	22
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	23
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	24
2.3 Insentif .....	25
2.3.1 Pengertian Insentif .....	25
2.3.2 Insentif yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	26
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Insentif.....	26
2.3.4 Indikator Pemberian Insentif.....	27
2.4 Budaya Organisasi .....	28
2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	28

2.4.2 Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.....	29
2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi .....	29
2.4.4 Indikator Budaya Organisasi.....	30
2.5 Religiusitas.....	32
2.5.1 Pengertian Kecerdasan Spiritual .....	32
2.5.2 Pengertian Religiusitas.....	32
2.5.3 Hubungan Religiusitas dan Kinerja Karyawan .....	33
2.5.4 Indikator Religiusitas .....	34
2.6 Penelitian Terdahulu .....	36
2.7 Hipotesis Penelitian.....	40
2.7.1 Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan .....	40
2.7.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan .....	41
2.7.3 Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan.....	43
2.8 Kerangka Penelitian .....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>45</b>
3.1 Populasi dan Sampel Penelitian .....	45
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	47
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	47
3.3.1 Variabel Independen .....	47
3.3.1.1 Insentif .....	47
3.3.1.2 Budaya Organisasi .....	48
3.3.1.3. Religiusitas.....	49
3.3.2 Variabel Dependen.....	51
3.3.2.1 Kinerja Karyawan .....	51
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	52
3.5 Instrumen Penelitian.....	53
3.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	54
3.5.1 Uji Validitas .....	54
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	54
3.6 Analisis Data .....	55
3.6.1 Statistik Deskriptif .....	55
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	55
3.6.2.1 Uji Normalitas.....	55
3.6.2.2 Multikolinearitas .....	56

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	56
3.6.3 Analisis Regresi Berganda .....	57
3.6.4 Koefisien Determinasi.....	58
3.6.5 Uji Hipotesis .....	58
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>59</b>
4.1 Hasil Sampel Penelitian .....	59
4.2 Karakteristik Responden .....	60
4.3 Uji Validitas Dan Reabilitas .....	63
4.3.1 Uji Validitas .....	63
4.3.2 Uji Reabilitas.....	66
4.4 Analisis Statistik Deskriptif .....	67
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	68
4.5.1 Uji Normalitas.....	68
4.5.2 Uji Multikolinearitas .....	69
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	70
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
4.6.1 Uji Statistik F Simultan.....	72
4.6.2 Uji Statistik T Parsial .....	72
4.7 Koefisien Determinasi.....	74
4.8 Uji Hipotesis .....	75
4.8.1 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
4.8.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	76
4.7.3 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan .....	78
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>80</b>
5.1 Kesimpulan .....	80
5.2 Keterbatasan Dalam Penelitian .....	81
5.3 Saran Penelitian.....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Referensi Penelitian Terdahulu .....	36
Tabel 3.1 Indikator Variabel Penelitian .....	54
Tabel 4.1 Daftar Sampel Penelitian .....	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden .....	61
Tabel 4.3 Uji Validitas Insentif .....	63
Tabel 4.4 Uji Validitas Budaya Organisasi.....	64
Tabel 4.5 Uji Validitas Religiusitas .....	65
Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	66
Tabel 4.8 Hasil Analisa Statistik Deskriptif.....	67
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas .....	69
Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas.....	70
Tabel 4.11 Hasil Uji F Simultan .....	72
Tabel 4.12 Hasil Uji T Parsial.....	73
Tabel 4.13 Analisa Koefisien Determinasi .....	74
Tabel 4.14 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis.....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Segitiga Teori Kebutuhan Maslow.....	14
Gambar 2.1 Model Penelitian .....	44
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	68
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	71

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian .....	88
LAMPIRAN 2 Daftar Sampel Penelitian.....	96
LAMPIRAN 3 Tabulasi Jawaban Responden .....	97
LAMPIRAN 4 Data Karakteristik Responden.....	115
LAMPIRAN 5 Hasil Uji Validitas .....	120
LAMPIRAN 6 Hasil Uji Reliabilitas .....	125
LAMPIRAN 7 Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	126
LAMPIRAN 8 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	127
LAMPIRAN 9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	128
LAMPIRAN 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	129
LAMPIRAN 11 Hasil Uji F Simultan.....	130
LAMPIRAN 12 Hasil Uji T Parsial .....	131
LAMPIRAN 13 Uji Koefisien Determinasi.....	132

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh insentif, budaya organisasi, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang bergerak di sektor kuliner dan berbasis syariah. Populasi penelitian ini adalah karyawan dari semua perusahaan kuliner yang terdaftar di Komunitas Pengusaha Muslim Indonesia Yogyakarta. Sampel penelitian ini adalah 90 karyawan terpilih dari perusahaan kuliner syariah. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya budaya organisasi yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan insentif dan religiusitas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Kinerja Karyawan, Insentif, Budaya Organisasi, Religiusitas

## **ABSTRACT**

*The aims of this research is to examine influence of incentive, organizational culture, and religiosity to employee performance on company engaged in syariah-culinary sector. Population of this research is employees of all culinary companies which listed in Komunitas Pengusaha Muslim Indonesia Yogyakarta. This research sample is 90 selected employees of syariah-culinary companies. The data are analyzed with multiple regression analysis. The results show that only organizational culture has positive influence to employee performance. Incentive and religiosity has no significant influence to employee performance.*

**Keywords :** *Employee Performance, Incentive, Organizational Culture, Religiosity*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seiring dengan perkembangan dan pertumbuhan dalam dunia bisnis dan ekonomi, banyak juga terjadi perubahan konsep dan teori yang hakikatnya dapat mempengaruhi setiap kebijakan dalam dunia bisnis. Banyaknya perubahan dan perkembangan tersebut, menjadikan semakin kuatnya konsep sumber daya manusia dalam suatu organisasi bisnis. Perusahaan selalu berusaha untuk membangun segala aspek agar menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan keselarasan tujuan antara organisasi dan anggotanya. Hal ini berkaitan dengan sebuah konsep di dalam sistem pengendalian manajemen yang disebut dengan *goal congruence*. Menurut Anthony dan Govindarajan (2005), *goal congruence* adalah keselarasan tujuan antara organisasi dan anggota organisasi yang merupakan tujuan utama dari suatu sistem pengendalian manajemen.

Untuk mencapai sebuah *goal congruence*, perusahaan perlu untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menjadi pendorong terciptanya suatu keunggulan kompetitif perusahaan dibandingkan perusahaan pesaing lainnya. Oleh karena itu, agar karyawan memberikan peranan yang penting dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan, perusahaan dituntut untuk berusaha menemukan cara dan kebijakan efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan (Rizki dan Dewi 2004).



Perusahaan dengan skala besar maupun kecil, mengakui akan pentingnya konsep manajemen sumber daya manusia. Hal tersebut juga menentukan keberhasilan suatu pencapaian usaha. Dan semakin berkembangnya teknologi dan ilmu pengetahuan, perusahaan juga akan sangat membutuhkan karyawan yang kreatif dan inovatif dalam menjalankan tugasnya. Setiap karyawan dalam perusahaan, menjadi agen-agen yang akan memajukan dan mengembangkan perusahaan. Semua dimulai dari individu masing-masing, apakah kesadaran akan hal tersebut tertanam kuat di dalam diri mereka atau tidak. Maka, peran karyawan sangat kuat dalam hal ini. Sumber daya manusia merupakan unsur penting, oleh karenanya pemeliharaan hubungan yang *continue* dan serasi diantara para karyawan dalam setiap organisasi menjadi sebuah hal yang sangat penting (Sari dan Fachrurrozi 2013)

Bangun (2012:230) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang diraih oleh seseorang yang didasarkan pada persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja memberikan beberapa manfaat bagi perusahaan, yaitu sebagai bahan evaluasi antar individu di dalam suatu organisasi, pengembangan diri untuk setiap individu, membantu pemeliharaan sistem, dan dokumentasi aktivitas perusahaan. Dalam aktivitas bisnis yang dijalankan perusahaan, perusahaan menginginkan kinerja dan prestasi yang baik dari karyawannya. Namun, terkadang kinerja karyawan tidak maksimal sehingga menjadikan kualitas pekerjaan menjadi rendah. Hal ini menyebabkan adanya ketidaksesuaian antara harapan perusahaan dan peristiwa aktual. Banyak aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik aspek internal maupun eksternal. Dan aspek-aspek ini muncul seiring dengan

berkembangnya teori sumber daya manusia. Terkadang perusahaan tidak memfasilitasi karyawan dengan baik oleh perusahaan, baik dari segi hak dan kewajiban, fasilitas kerja, metode kerja, dan konteks kerja lainnya.

Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari seorang individu, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas yang didasarkan pada standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja individu dapat tercapai apabila didukung oleh atribut individu, dukungan organisasi atau perusahaan, dan upaya kerja (*work effort*). Kinerja karyawan adalah yang memberikan pengaruh seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi atau perusahaan yang termasuk di dalamnya kuantitas output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif (Sari dan Fachrurrozi 2013). Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan sangat memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan karyawan berperan sangat penting dalam memaksimalkan kinerja perusahaan. Segala indikator tentang kinerja perusahaan, seperti efektifitas dan efisiensi, otoritas, kedisiplinan, dan sebagainya tidak akan lepas dari proses dan hasil kerja dari para karyawan.

Mahmudi (2005) menjelaskan bahwa terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- A. Faktor personal/individual, yakni mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap personal.
- B. Faktor kecerdasan spiritual, yakni mencakup kualitas dalam memberi motivasi, arahan dan dukungan yang diberikan manajer.

- C. Faktor tim, yakni mencakup kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, rasa percaya terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan solidaritas anggota tim.
- D. Faktor sistem, yakni mencakup sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- E. Faktor kontekstual (situasional), yakni mencakup tekanan dan perubahan lingkungan, baik eksternal maupun internal.

Salah satu cara yang diyakini dapat mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan melakukan pemberian insentif kepada karyawan yang berprestasi dan mencapai target yang ditetapkan perusahaan (Prakoso dan Wulantika 2018). Insentif adalah salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan. Salah (2016) menjelaskan bahwa, penghargaan merupakan komponen kritis untuk penentuan keberhasilan strategis di semua jenis organisasi. Karyawan yang sangat dihargai, cenderung akan merasa puas dan akan menjadi karyawan dengan kinerja yang baik. Mereka juga cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi dan hal tersebut akan meningkatkan keunggulan kompetitif. Hasibuan (2008:118) mengatakan bahwa insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan suatu organisasi atau perusahaan. Secara psikologis, pemberian insentif dapat dikatakan sebagai pemicu agar menumbuhkan semangat kerja para karyawan. Mereka akan lebih bersemangat, bergairah, disiplin dan memperhatikan tanggung jawab dalam jabatannya. Karena mereka tahu akan mendapat kesempatan untuk

menambah pendapatan. Swasto (2011:83) mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk tambahan yang berupa pembayaran selain upah atau gaji yang diterima oleh karyawan karena telah mencapai prestasi kerja yang melebihi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pemberian insentif yang tepat serta adanya kepuasan kerja karyawan yang tinggi, diharapkan dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik. Sehingga, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Insentif yang akan diteliti pada penelitian ini adalah *Performance-Based Incentive*, yakni insentif yang didasarkan pada hasil kinerja karyawan. Suwatno dan Priansa (2011:235) mengemukakan bahwa insentif terbagi menjadi dua golongan, yaitu insentif material dan insentif non material. Insentif material adalah insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang. Sedangkan insentif non material adalah insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah atau kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih cakupannya lebih besar dan bukan dalam bentuk uang. Bentuk dari jenis insentif ini adalah pekerjaan pekerjaan dan sikap dari atasan, diantaranya adalah jaminan kerja, promosi, hiburan-hiburan dan hubungan baik dengan atasan.

Pada penelitian ini, pembahasan akan berfokus pada kedua insentif tersebut, karena dorongan yang berbentuk materi dan penghargaan adalah salah satu bentuk motivasi yang sesuai tabiat manusia. Hal tersebut akan menjadikan manusia lebih semangat dan bergairah dalam bekerja karena ia meyakini ada imbalan yang akan ia dapatkan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zaputri

*et al.* (2013), Tumwet *et al.* (2015) dan Maziah (2017) yang menjelaskan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Faktor lain yang juga diyakini dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Robbins & Coulter (2012:51) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak dan perilaku anggota organisasi. Ariningsih (2007) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat dikatakan kuat di dalam suatu perusahaan ketika seluruh anggota dari perusahaan tersebut memiliki nilai-nilai bersama yang dianggap baik dan sesuai dengan ketentuan. Sehingga perusahaan hendaknya membangun budaya organisasi yang dapat menyatukan berbagai latar belakang budaya yang berbeda ke dalam satu budaya organisasi yang diyakini dan dapat diterapkan dengan baik oleh semua anggota organisasi, selain itu budaya juga dapat dijadikan sebagai standar perilaku dalam suatu organisasi.

Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda, tergantung dari visi misi dan prinsip-prinsip dalam perusahaan itu sendiri. Perusahaan yang ingin meningkatkan kompetensi, hendaknya memiliki ciri khas atau budaya yang mencirikan perilaku organisasi yang baik dan memberikan nilai yang baik kepada perusahaan secara berkelanjutan. Nilai-nilai yang ada dalam organisasi, akan menciptakan pendekatan dan memudahkan setiap anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan serta menghadapi setiap permasalahan yang terjadi. Tentunya, hal ini juga disesuaikan dengan tujuan dari organisasi, agar budaya organisasi tidak bertentangan dengan perusahaan, dan mengakibatkan semakin buruknya kualitas dan kinerja dari karyawan. Budaya organisasi juga akan

menciptakan suatu karakter dan ciri khas, yang akan menjadi gambaran mengenai organisasi tersebut. Hal ini akan memperkuat solidaritas dan rasa kepemilikan (*sense of belonging*) karyawan terhadap perusahaan. Awadh dan Saad (2013) menjelaskan bahwa budaya organisasi membantu perusahaan dalam menginternalisasi hubungan internal yang mengarah pada pengelolaan proses organisasi yang efektif. Sifat dan kekuatan budaya organisasi juga mempengaruhi keberlanjutan dan efektivitas organisasi.

Pada penelitian ini pembahasan akan berfokus pada budaya organisasi pada organisasi formal. Organisasi formal adalah kumpulan dari dua orang atau lebih yang mengikat diri pada suatu tujuan bersama secara sadar, serta dengan hubungan kerja yang rasional. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pantouw (2012), Awadh dan Saad (2013) dan Rohman (2016), budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Selain pemberian insentif dan budaya organisasi, terdapat faktor lain yang juga diyakini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kecerdasan spiritual. Berbeda dengan insentif dan budaya organisasi yang merupakan faktor eksternal, faktor ini dikategorikan sebagai faktor internal, karena berfokus pada individu dan *personality*. Kecerdasan dapat dikategorikan menjadi 2 jenis, yakni kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Pada penelitian ini, pembahasan akan berfokus pada religiusitas, yang merupakan bagian dari kecerdasan spiritual, dikarenakan penulis melihat semakin tingginya krisis terhadap kecerdasan spiritual yang dilakukan oleh tokoh-tokoh besar di negeri ini, baik dalam dunia politik maupun dunia bisnis. Zohar dan Marshall (2007) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual

adalah kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri manusia yang berkaitan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran. Kecerdasan spiritual sangat memegang peran pada kesuksesan seseorang dalam bekerja. Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas. Sehingga kecerdasan spiritual (SQ) adalah kecerdasan tertinggi karena dapat memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Gazalba (dalam Ghufron, 2012: 57) menyatakan bahwa religi atau agama pada dasarnya memiliki kewajiban-kewajiban dan aturan-aturan yang hendaknya ditaati dan diimplementasikan oleh pemeluknya. Tujuan dari semua itu adalah untuk mengikat individu atau sekelompok orang di dalam hubungan dengan Tuhan, alam sekitar, dan sesama manusia. Menurut Tiliouine *et al.* (2009), Religiusitas adalah hal yang diungkapkan melalui perilaku dan praktik yang telah ditetapkan. Spiritualitas dalam Islam adalah pengabdian kepada Allah *ta'ala*, yang dapat dikenali dengan cara mempelajari firman-Nya di dalam Al-Qur'an dan ajaran Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam*. Ajaran tersebut adalah mengajak manusia untuk menjalani hidup sesuai dengan lima rukun Islam.

Minimnya kecerdasan spiritual seseorang akan menjadi suatu ancaman yang berbahaya terhadap lingkungan di sekitarnya. Jika hal tersebut terjadi pada perusahaan, maka potensi terjadinya kemunduran kualitas perusahaan akan semakin tinggi, dan dibersamai juga dengan menurunnya kinerja karyawan perusahaan tersebut. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Beheshtifar dan Zare (2013) serta Indriyani dan Utami (2018) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Gani *et al.* (2013), mendapatkan hasil bahwa religiusitas berpengaruh pada kinerja karyawan perusahaan.

Industri syariah di Indonesia semakin mengalami perkembangan seiring dengan meningkatnya pertumbuhan penduduk dan mudahnya akses dalam berwirausaha. Potensi industri syariah akan menjadi target pasar para pelaku usaha seperti di sektor makanan halal, investasi syariah, perjalanan wisata rohani, hingga gaya hidup. Faktor lain yang menjadi pendukung adalah Indonesia merupakan negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia. Banyak masyarakat Indonesia yang mayoritas beragama islam, yang menerapkan *halal lifestyle* dan prinsip-prinsip syariah dalam setiap aktivitas kehidupan.

Perusahaan berbasis syariah yakni perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam aktivitas bisnisnya. Pemilik perusahaan berusaha menyelaraskan antara visi misi dengan syariat Islam. Dari mulai teknis kerja, budaya perusahaan, orientasi bisnis, hingga produk halal. Sektor kuliner menjadi sektor yang sangat diminati oleh masyarakat, baik dalam negeri maupun luar negeri. Menurut data yang bersumber dari *Global Islamic Economy 2018/2019*, Indonesia menghabiskan 170 miliar dollar AS untuk produk makanan halal, atau setara dengan Rp 2.465 triliun (kurs Rp 14.500). Hal tersebut menyebabkan Indonesia berada di posisi pertama dari 10 negara dengan jumlah pengeluaran atau konsumsi makanan halal terbesar di dunia (Mutia Fauzia 2018). Indonesia tidak hanya berpotensi menjadi negara dengan pangsa pasar konsumsi makanan halal terbesar,



tetapi juga menjadi produsen makanan halal terbesar berikut dengan seluruh kekayaan sumber daya alam yang dimiliki.

Industri kuliner di Yogyakarta meningkat dengan cukup pesat selama beberapa tahun terakhir. Fenomena ini menarik untuk diteliti, apakah yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan berbasis syariah khususnya yang bergerak di industri kuliner sehingga perkembangan perusahaan pada bisnis di bidang ini sangat pesat. Sehingga, penelitian ini fokus pada perusahaan sektor kuliner berbasis syariah di Yogyakarta dan bertujuan untuk meneliti faktor-faktor eksternal karyawan yaitu insentif dan budaya organisasi, serta faktor internal karyawan yaitu religiusitas yang mempengaruhi kinerja mereka. Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk meneliti faktor-faktor eksternal karyawan yaitu insentif dan budaya organisasi, serta faktor internal karyawan yaitu religiusitas yang mempengaruhi kinerja mereka.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah dijabarkan, rumusan masalah yang dapat disimpulkan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan?
3. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan?

## **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian ini akan meneliti mengenai pengaruh beberapa faktor terhadap kinerja karyawan perusahaan berbasis syariah. Karyawan perusahaan adalah karyawan yang memiliki pengalaman dalam pengelolaan usaha. 3 faktor yang

diteliti dan dijadikan sebagai variabel adalah Pemberian Insentif (*Incentive*), Budaya Organisasi (*Organizational Culture*), dan Religiusitas (*Religiosity*).

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan perusahaan
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan
3. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan perusahaan

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan kontribusi yang positif bagi semua pihak. Berikut adalah manfaat dari penelitian ini:

##### **1. Manfaat Secara Teori**

Hasil Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan tentang konsep sumber daya manusia dan manajemen perusahaan, terutama hal-hal seputar faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan perusahaan.

##### **2. Manfaat Secara Praktis**

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan perusahaan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi pedoman

dalam pengambilan kebijakan dalam level manajemen demi memaksimalkan kinerja karyawan.

## **1.6 Sistematika Pembahasan**

Skripsi ini terdiri dari 5 bab, yaitu:

### **1. BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

### **2. BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini. Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kebutuhan Maslow, teori perkembangan moral Kohlberg, insentif, budaya organisasi, religiusitas dan kinerja.

### **3. BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini akan diuraikan tentang populasi dan sampel, jenis data dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, analisis data, statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis.

### **4. BAB IV : ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan diuraikan analisa terhadap data dan temuan yang didapatkan.

## **5. BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini akan diuraikan penutup dari penelitian, yang terdiri dari kesimpulan, saran bagi peneliti selanjutnya, dan implikasi dari hasil penelitian.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 LANDASAN TEORI

##### 2.1.1 Teori Kebutuhan Maslow

*Maslow's Need Hierarchy Theory* atau *A Theory of Human Motivation* tahun 1943 menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang yaitu mencakup kebutuhan biologis dan psikologis, yang bersifat materiil dan non materiil (Hasibuan, H. Malayu S.P., 2007: 104). Inti teori Maslow adalah bahwa kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan yang menempati tingkat paling rendah adalah kebutuhan fisiologis (*physiological*), dan kebutuhan yang menempati tingkat paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*).



**Gambar 1.1 Segitiga Teori Kebutuhan Maslow**

Berikut ini adalah penjelasan dari masing-masing kebutuhan yang dijelaskan oleh Sari dan Dwiarti (2018) :

a) Fisiologis (*physiological*)

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan manusia yang paling dasar, yang memiliki fisik, contohnya adalah makanan, minuman, tempat tinggal, dan sebagainya.

b) Keamanan dan Keselamatan (*safety and security*)

Kebutuhan pada tingkat ini adalah kebutuhan agar terbebas dari segala bentuk ancaman, baik peristiwa atau lingkungan yang mengancam. Kebutuhan terhadap rasa aman ini mencakup keamanan secara fisik dan psikologis. Keamanan secara fisik diartikan sebagai keamanan di tempat kerja dan keamanan dari dan menuju ke tempat kerja, seperti perlindungan dari ancaman bahaya kecelakaan kerja dengan adanya pemberian asuransi kepada pekerja dan adanya prosedur K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Sedangkan keamanan yang bersifat psikologis, seperti perlakuan yang manusiawi, baik dan adil, jaminan keberlangsungan pekerjaannya, juga jaminan hari tua, dan sebagainya.

c) Kebersamaan, sosial, dan cinta (*belongingness, social, and love*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk memiliki persahabatan, afiliasi (hubungan antar pribadi yang akrab dan baik), dan interaksi yang erat dengan sesama. Dalam organisasi, hal ini akan berkaitan dengan kebutuhan terhadap tim kerja yang kompak, supervisi dan atasan yang baik, serta menikmati kebahagiaan secara bersama.

d) Harga diri (*self-esteem*)

Kebutuhan ini mencakup kebutuhan terhadap harga diri dan rasa hormat yang didapatkan dari orang lain. Maslow membagi kebutuhan ini ke dalam dua bagian, yakni penghormatan dari diri sendiri dan penghargaan dari orang lain. Penghormatan dari diri sendiri mencakup hasrat dari individu tersebut untuk mendapatkan, rasa percaya diri, kompetensi, kekuatan pribadi, adekuasi, prestasi, kemandirian, dan kebebasan. Hal ini menyimpulkan bahwa individu ingin dan juga perlu mengetahui bahwa dirinya mampu menyelesaikan setiap tugas atau tantangan yang didapat dalam hidupnya. Sedangkan penghargaan dari orang lain, berkaitan dengan prestasi. Individu butuh penghormatan dan penghargaan atas apa yang telah ia lakukan. Contoh dari penghargaan ini adalah pujian, pengakuan, hadiah, kompensasi, insentif, prestise (wibawa), status, reputasi, dan sebagainya.

e) Aktualisasi diri (*self-actualization*)

Kebutuhan ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan individu secara maksimal dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi diri yang dimiliki. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan dengan cara mengadakan pelatihan kepada karyawan, memberikan otonomi dan hak untuk berkreasi dan berinovasi, memberikan pekerjaan yang menantang kepada karyawan, dan sebagainya.

### **2.1.2 Teori Perkembangan Moral Kohlberg**

Ikrommullah (2015) menjelaskan bahwa teori perkembangan moral adalah teori yang menjelaskan kerangka yang didasarkan pada pengambilan keputusan manusia dalam konteks dilema etika. Teori ini bertujuan untuk memahami proses

pemikiran kognitif manusia dalam mengatasi dilema etika, bukan untuk menilai suatu hal apakah benar atau salah. Teori yang dikemukakan oleh Kohlberg bertujuan untuk mendapatkan informasi dan hasil konkret bagaimana cara manusia memperoleh moralitasnya dan cara terbaik untuk mendapatkannya adalah dengan cara menguji bagaimana manusia memecahkan dan mengatasi masalahnya. Kohlberg (1958) menjelaskan bahwa proses perkembangan penalaran moral adalah sebuah proses alih peran, yaitu proses perkembangan yang bergerak menuju ke arah struktur yang komprehensif, lebih banyak terdapat perbedaan dan lebih seimbang dibandingkan dengan struktur yang telah ada sebelumnya. Dikarenakan masalah ini cukup penting, maka berbagai penelitian di bidang psikologi pun dilakukan oleh para ahli.

Dari penelitian yang telah dilakukan, Kohlberg mengemukakan enam tahapan perkembangan moral yang berurutan. Tahapan perkembangan penalaran moral dibagi menjadi 3 tingkat, yaitu prakonvensional, konvensional, dan pascakonvensional.

#### 1. Pra Konvensional

Pada tingkat pra konvensional, seorang manusia akan sangat responsif terhadap norma-norma budaya ataupun simbol-simbol budaya lainnya, termasuk yang berkaitan dengan baik atau buruk, benar atau salah dan sebagainya. Meskipun biasanya individu akan menerapkan norma-norma tersebut sesuai dengan konsekuensi atau hasil dari sikapnya. Hal ini dapat berupa hukuman ataupun berbagai balasan yang lain yang akan didapatkan. Pada tahap ini, manusia juga



cenderung untuk menginterpretasikan norma-norma tersebut berdasarkan kekuatan fisik dari orang-orang yang menerapkan norma tersebut (Cheppy, 1986:38).

## 2. Konvensional

Pada tingkat ini, manusia mulai menemukan pemikiran-pemikiran moral pada masyarakat. Seseorang akan menyadari dirinya sebagai seorang individu yang memiliki peran dalam keluarga, masyarakat, dan bangsa. Keluarga, masyarakat, bangsa diyakini memiliki kebenarannya sendiri, karena jika ada sesuatu yang menyimpang dari kelompok ini, maka akan terisolasi atau terpisahkan. Perlakuan tersebut dilakukan oleh individu tanpa harus terikat dengan akibat-akibat yang mungkin akan muncul, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Cheppy, 1986:39).

## 3. Pasca Konvensional

Nama lain dari tingkatan ini adalah tingkatan moralitas yang memiliki prinsip (*principled morality*). Pada tingkat ini, terdapat usaha untuk merumuskan nilai nilai dan prinsip moral yang mengakar kuat dan memiliki keabsahan serta dapat diterapkan terlepas dari otoritas kelompok atau orang yang berpegang pada prinsip-prinsip tersebut. Dan terlepas pula dari persepsi dan pendapat individu sendiri dengan kelompok tersebut. Proses penentuan baik atau buruk didasarkan pada keadilan yang cakupannya lebih besar, bukan pada aturan masyarakat yang tertulis ataupun kewenangan tokoh yang memiliki otoritas. Biasanya, tahap ini dimulai dari remaja pada fase awal hingga seterusnya. Dan pada tahap ini juga, seorang anak sudah bisa untuk menentukan nilai-nilai dan prinsip-prinsip moral yang memiliki

validitas dan direalisasikan tanpa harus dikaitkan dengan kelompok-kelompok tertentu beserta kepentingannya (Cheppy, 1986:40).

### 2.1.3 Dalil Naqli Hubungan Religiusitas dan Kinerja

Islam memerintahkan kita untuk menjadi orang yang amanah, produktif, dan selalu bersemangat dalam mencari nafkah. Allah Ta'ala berfirman di dalam Al Quran:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنْ  
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَتَّبِعِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”  
(Qs. Al-Qasas : 77)

Terdapat sebuah hadits yang terdapat dari kitab shahih karya Imam Muslim *rahimahullah*, dari Abu Hurairah *radhiyallahu 'anhu* berkata, aku mendengar Rasulullah *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، يَقُولُ: «لَأَنْ يَغْدُوَ أَحَدُكُمْ، فَيُخِطَبَ عَلَى ظَهْرِهِ، فَيَتَّصَدَّقَ بِهِ وَيَسْتَعْنِيَ بِهِ مِنَ النَّاسِ، خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ رَجُلًا، أَعْطَاهُ (أَوْ مَنَعَهُ ذَلِكَ، فَإِنَّ الْيَدَ الْعُلْيَا أَفْضَلُ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى،  
وَأَبْدَأُ بِمَنْ تَعُولُ» رَوَاهُ مُسْلِمٌ

"Hendaklah seseorang di antara kalian berangkat pagi-pagi sekali mencari kayu bakar, lalu bersedekah dengannya dan menjaga diri (tidak minta-minta) dari manusia lebih baik daripada meminta kepada seseorang baik diberi ataupun tidak. Tangan di atas lebih baik daripada tangan dibawah. Mulailah (memberi) kepada orang yang menjadi tanggung jawabmu." (H.R. Muslim no. 1727)

Amanah adalah sifat yang sangat mulia. Dan inilah tolak ukur keimanan seorang muslim. Ketika seorang muslim memiliki sifat amanah dalam pekerjaannya, maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik, karena setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan diselesaikan hingga tuntas dan berusaha menjaga hak-hak sesama muslim dalam setiap proses kerja.

### أَدِّ الْأَمَانَةَ إِلَى مَنِ انْتَمَنَكَ

“Tunaikanlah amanat kepada orang yang menitipkan amanat padamu.” (HR. Abu Daud no. 3535, hasan shahih).

Orang yang berkhianat terhadap amanat pun menyandang salah satu sifat munafik. Dari Abu Hurairah, Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda,

آيَةُ الْمُنَافِقِ ثَلَاثٌ إِذَا حَدَّثَ كَذَبَ ، وَإِذَا وَعَدَ أَخْلَفَ ، وَإِذَا أُؤْتِمِنَ خَانَ

“Tiga tanda munafik adalah jika berkata, ia dusta; jika berjanji, ia mengingkari; dan ketika diberi amanat, maka ia ingkar” (HR. Muslim no. 59)

Muhammad Abduh Tuasikal (2012) menyatakan bahwa pegawai yang disebut amanah berarti pegawai yang memenuhi kewajiban-kewajibannya sebagai pegawai.

Di antara tanda pegawai yang amanat terhadap kewajibannya:

1. Jika telah ada ketetapan waktu awal dan akhir kerja, maka ia harus memenuhi aturan tersebut. Tidak boleh seorang pegawai telat datang kerja dan lebih awal pulang atau ketika jam kerja malah berada di pusat perbelanjaan.
2. Tidak menggunakan fasilitas kantor seperti mobil atau kendaraan dinas untuk kepentingan pribadi.
3. Tidak memanipulasi sisa uang perjalanan dinas. Beberapa pegawai ada yang sengaja memanipulasi laporan keuangan perjalanan dinas dan mengambilnya untuk masuk ke kantongnya sendiri.
4. Tidak menerima suap dan segala bentuk gratifikasi.

Tentang hal religiusitas dan kaitannya dengan kinerja, dalam hal ini kelompok sufi dikeluarkan. Kelompok sufi adalah kelompok/*firqah* yang memaksimalkan amalan akhirat dan melupakan dunia. Dalam pandangan sufi, tidak ada lagi dorongan untuk mencari dunia. Mereka hanya fokus untuk mengerjakan ibadah *mahdah*. Dan hal ini keliru, karena seorang muslim yang baik adalah yang memiliki semangat untuk berikhtiar mencari nafkah demi menghidupi keluarganya. Berusaha semaksimal mungkin untuk menjemput rezeki tanpa melupakan Allah Ta'ala sebagai pemberi rezeki. Kita diperintahkan oleh Allah Ta'ala bukan hanya berdiam diri di rumah ataupun masjid dan menunggu agar rezeki datang kepadanya, tetapi keluar untuk berikhtiar mencari rezeki tersebut. Karena rezeki tidak akan turun jika

kita bermalasan-malasan dan melupakan ikhtiar. Maka, ketika seorang muslim memiliki religiusitas yang baik, akan berbanding lurus terhadap pekerjaan dan kinerja yang dihasilkan.

## **2.2 KINERJA**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja, yang dalam bahasa Inggris disebut *performance*. Kinerja merupakan output yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009:5).

Bangun (2012:230) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang diraih oleh seseorang yang didasarkan pada persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja memberikan beberapa manfaat bagi perusahaan, yaitu sebagai bahan evaluasi antar individu di dalam suatu organisasi, pengembangan diri untuk setiap individu, membantu pemeliharaan sistem, dan dokumentasi aktivitas perusahaan.

Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari seorang individu, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas yang didasarkan pada standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja individu dapat tercapai apabila didukung oleh atribut individu, dukungan organisasi atau perusahaan, dan upaya kerja (*work effort*).

Sari dan Fachrurrozi (2013) menyatakan bahwa, kinerja karyawan adalah hal yang memberikan pengaruh seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada

organisasi atau perusahaan yang termasuk di dalamnya kuantitas output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari karyawan atau anggota organisasi yang merupakan tolak ukur kemampuan dari karyawan atau anggota organisasi tersebut.

### **2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Mahmudi (2005) menjelaskan bahwa terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- A. Faktor personal/individual, yakni mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap personal.
- B. Faktor kecerdasan spiritual, yakni mencakup kualitas dalam memberi motivasi, arahan dan dukungan yang diberikan manajer.
- C. Faktor tim, yakni mencakup kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, rasa percaya terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan solidaritas anggota tim.
- D. Faktor sistem, yakni mencakup sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- E. Faktor kontekstual (situasional), yakni mencakup tekanan dan perubahan lingkungan, baik eksternal maupun internal.

Mangkunegara (2000) dalam Umam (2010:189) menjelaskan tentang faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Maka, karyawan hendaknya ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan minat dan potensinya.

b. Faktor motivasi

Faktor ini dibangun dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi berbagai situasi yang ada di dalam lingkungan kerja. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan dan mendorong karyawan kepada pencapaian tujuan kerja.

c. Sikap mental

Kondisi mental yang menjadi pendorong bagi karyawan untuk berusaha mencapai tujuan kerja secara maksimal.

Dari pendapat para ahli yang telah dijelaskan di atas, penulis menggunakan 3 variabel yang diyakini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya pemberian insentif, budaya organisasi, dan religiusitas.

### **2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Prawirosentono (1999:27) menyatakan bahwa ada 4 cara untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- a. Efektivitas dan Efisiensi
- b. Otoritas dan Tanggung Jawab
- c. Disiplin
- d. Inisiatif

Mathis dan Jackson (2006), mengatakan bahwa terdapat 5 (lima) indikator yang menjadi ukuran kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Ketepatan waktu dari hasil
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerja sama

Sedangkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Wursanto (2011) adalah:

1. Tanggung Jawab
2. Kecakapan
3. Prestasi kerja
4. Responsif
5. Disiplin Kerja

## **2.3 INSENTIF**

### **2.3.1 Pengertian Insentif**

Insentif merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecenderungan untuk diberikan secara tetap. Insentif juga dapat diartikan sebagai bentuk pembayaran yang berkaitan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan perusahaan atas peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Yusuf, 2015: 253).

Swasto (2011:83) mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk tambahan yang berupa pembayaran selain upah atau gaji yang diterima oleh karyawan karena telah mencapai prestasi kerja yang melebihi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.



Hasibuan (2008:118) mengatakan bahwa insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan suatu organisasi atau perusahaan.

### **2.3.2 Insentif yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Jika dilihat dari sifatnya, insentif dapat dikategorikan menjadi 2 jenis, yaitu insentif materiil dan insentif non materiil. Dan keduanya dapat digunakan untuk mendorong para karyawan agar meningkatkan kualitas kerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Candrawati *et al.* (2013), insentif materiil dan insentif non materiil memiliki pengaruh yang signifikan atau nyata terhadap kinerja karyawan, secara simultan dan parsial. Dan insentif materiil lebih besar nilainya daripada insentif non materiil dalam memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

### **2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Insentif**

Suwatno dan Priansa (2011:236) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah sebagai berikut:

#### **1. Jabatan atau Kedudukan**

Seseorang yang menempati posisi yang tinggi dalam perusahaan, maka tanggung jawabnya juga akan lebih besar dan setiap keputusannya memberikan pengaruh yang signifikan dalam perusahaan tersebut, oleh karena itu perusahaan ketika memberikan insentif hendaknya melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang pegawai, jika jabatan dan kedudukan yang dimiliki pegawai tersebut tinggi, maka hendaknya insentif juga tinggi.

## 2. Prestasi Kerja

Karyawan yang memiliki kinerja dan prestasi kerja yang baik hendaknya juga diberikan imbalan insentif yang sesuai. Oleh karenanya, karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang baik akan merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja untuk mendapatkan insentif yang dijanjikan oleh perusahaan.

## 3. Laba Perusahaan

Pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya tidak hanya akan menguntungkan karyawannya, tapi juga akan menguntungkan pihak perusahaan itu sendiri, maka perusahaan tidak akan berpikir panjang untuk memberikan insentif terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik karena hal tersebut akan meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.

### **2.3.4 Indikator Pemberian Insentif**

Zaputri *et al.* (2013) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa insentif dapat diukur dengan menggunakan indikator insentif material dan non material. Indikator yang ada pada insentif material adalah besarnya pemberian bonus, ketepatan waktu pemberian bonus, dan keadilan pemberian bonus. Dan untuk indikator yang ada pada insentif non material mencakup variasi pemberian penghargaan, obyektivitas pemberian penghargaan, dan frekuensi pemberian penghargaan.

Hasibuan (2006:184) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dari insentif yaitu:

- a. Jaminan sosial
- b. Bonus
- c. Pemberian penghargaan
- d. Kenaikan pangkat
- e. Promosi.

## **2.4 BUDAYA ORGANISASI**

### **2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Robbins & Coulter (2012:51) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak dan perilaku anggota organisasi.

Wirawan (2007) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan nilai, kumpulan norma, asumsi, kebiasaan organisasi, dan hal yang serupa, yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin serta anggota organisasi tersebut yang ditanamkan kepada anggota baru serta ditetapkan dalam aktivitas organisasi, yang akhirnya akan mempengaruhi cara berpikir, sikap dan perilaku setiap anggota organisasi dalam melakukan produksi, melayani konsumen dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Schein dalam Riani (2011:6) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu yang bertujuan agar organisasi belajar untuk mengatasi masalah-masalah yang muncul disebabkan oleh adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan dengan baik, sehingga perlu dikomunikasikan kepada anggota organisasi yang baru sebagai cara yang terbaik

untuk memahami, memikirkan dan merasakan hal yang berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi dibentuk secara mandiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak demi mengatasi berbagai tantangan di masa depan.

Menurut Ariningsih (2007), budaya organisasi dapat dikatakan kuat di dalam suatu perusahaan ketika seluruh anggota dari perusahaan tersebut memiliki nilai-nilai bersama yang dianggap baik dan sesuai dengan ketentuan.

#### **2.4.2. Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan**

Adanya hubungan budaya organisasi dan kinerja karyawan dapat tercermin dari perilaku organisasi yang ada pada perusahaan. Budaya organisasi secara tidak langsung menjadi suatu pedoman dalam berperilaku bagi anggota organisasi.

Robbins (2004:60) menjelaskan tentang urgensi budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan, bahwa salah satu kajian tentang budaya organisasi menjelaskan bahwa para karyawan yang ada di dalam perusahaan yang budayanya kuat lebih memiliki komitmen dan loyalitas pada perusahaan mereka dibandingkan karyawan di perusahaan yang memiliki budaya yang lemah. Perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat juga akan menerapkan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi untuk membina dan memupuk komitmen para karyawan. Dan semakin banyak bukti yang menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi yang tinggi.

#### **2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Tozi, Rizzo, dan Carroll (dalam Munandar, 2010: 264) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi di antaranya adalah

faktor pengaruh eksternal, faktor nilai-nilai yang ada di masyarakat, dan faktor elemen organisasi.

Wirawan (2007:7) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi budaya organisasi:

#### 1. Kinerja anggota organisasi

Budaya organisasi memegang sebuah peran yang cukup penting terhadap kinerja karyawan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan hasil baik atau buruknya *service* yang diberikan oleh perusahaan ditentukan oleh budaya organisasi, dan hal tersebut akan memberikan dampak terhadap kinerja para karyawan.

#### 2. Organisasi

Masing-masing anggota organisasi memiliki budaya organisasi yang memberikan pengaruh terhadap seluruh aspek dan perilaku anggota secara individual maupun kelompok. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi sendiri sesuai dengan karakter dari perusahaan tersebut.

### **2.4.4 Indikator Budaya Organisasi**

Sjahbana (2006:45) menyebutkan bahwa ada 3 indikator untuk mengukur budaya organisasi, yaitu:

#### 1. Budaya kejujuran

Budaya yang cakupannya adalah penanaman sifat jujur pada setiap anggota organisasi, contohnya adalah memanfaatkan waktu istirahat dengan sebaik-baiknya, rasa tanggungjawab yang tinggi dan menumbuhkan rasa hormat, rasa percaya serta memberi apresiasi pada karyawan yang memiliki kejujuran yang tinggi.

## 2. Budaya ketekunan

Budaya tentang sejauh mana setiap anggota organisasi berkomitmen dengan pekerjaannya dan tentang bagaimana mereka menerapkan sifat ulet dalam aktivitas kerja.

## 3. Budaya Kedisiplinan

Budaya tentang sejauh mana perusahaan membangun kebiasaan untuk melakukan sesuatu secara teratur, tepat waktu dan sesuai dengan sebagaimana apa peraturan yang berlaku di perusahaan.

Robbins dan Coulter dalam Sagita *et al.* (2018) mengemukakan bahwa indikator budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu tentang kemampuan karyawan perusahaan untuk memiliki gagasan yang inovatif dan keberanian dalam mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail, yaitu tentang kemampuan dan ketepatan karyawan perusahaan dalam menganalisis dan melihat hal-hal yang rinci.
3. Orientasi hasil, yaitu tentang kemampuan manajemen perusahaan untuk berfokus pada output atau hasil yang ingin dicapai.
4. Orientasi individu, yaitu tentang kemampuan manajemen perusahaan untuk mempengaruhi orang-orang yang ada di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.
5. Orientasi terhadap tim, yaitu tentang kemampuan manajemen perusahaan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan memaksimalkan kemampuan kerjasama dalam tim, bukan kinerja perorangan.

6. Agresivitas, yaitu tentang kemampuan karyawan dalam bersikap agresif dan persaingan.
7. Stabilitas, yaitu tentang kemampuan manajemen perusahaan dalam mempertahankan keberlangsungan dan keberadaan perusahaan.

## **2.5 RELIGIUSITAS**

### **2.5.1 Pengertian Kecerdasan Spiritual**

Zohar dan Marshall (2007) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri manusia yang berkaitan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran. Ia mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk memecahkan permasalahan nilai dan makna, yaitu kecerdasan untuk menempatkan hidup dalam konteks yang lebih besar, yang nantinya akan muncul kesadaran bahwa jalan hidup seseorang lebih bermakna daripada orang lain.

### **2.5.2 Pengertian Religiusitas**

Menurut Tiliouine *et al.* (2009), Religiusitas adalah hal yang diungkapkan melalui perilaku dan praktik yang telah ditetapkan. Dengan demikian, agama mengacu pada tujuan, ritual yang dilakukan atau perilaku yang ditentukan, yang menerima validasi dan dukungan dari suatu kelompok agama. Dari hal tersebut, bisa disimpulkan bahwa terdapat orang yang mungkin menganggap diri mereka spiritual, namun belum tentu religius.

Gazalba (dalam Ghufron, 2012: 57) menyatakan bahwa religiusitas berasal dari kata religi. Bahasa latin religi adalah "*religio*" yang berasal dari kata adalah *religare* yang artinya adalah mengikat. Definisi ini mengandung makna bahwa religi atau

agama pada dasarnya memiliki kewajiban-kewajiban dan aturan-aturan yang hendaknya ditaati dan diimplementasikan oleh pemeluknya. Tujuan dari semua itu adalah untuk mengikat individu atau sekelompok orang di dalam hubungan dengan Tuhan, alam sekitar, dan sesama manusia.

Spiritualitas dalam Islam adalah pengabdian kepada Allah *ta'ala*, yang dapat dikenali dengan cara mempelajari firman-Nya di dalam Al-Qur'an dan ajaran Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam*. Ajaran tersebut adalah manusia hendaknya menjalani hidup sesuai dengan lima rukun Islam: pertama, bersaksi dan meyakini bahwa tidak ada Tuhan yang berhak disembah selain Allah, dan Muhammad adalah utusan Allah; kedua, yaitu melaksanakan shalat; ketiga, yaitu menunaikan zakat; keempat, yaitu berpuasa di bulan Ramadhan; dan yang kelima, melaksanakan haji bila mampu. Pengukuran tingkat religiusitas seorang muslim dilakukan melalui instrumen yang telah dikembangkan oleh Tiliouine *et al.* (2009), yaitu *Islamic Religiosity Scale* (IRS), dan bertujuan untuk menguji sifat psikometrik.

### **2.5.3 Hubungan Religiusitas dan Kinerja Karyawan**

Kecerdasan spiritual (SQ) adalah kemampuan jiwa seseorang untuk membangun dirinya secara utuh. salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan berbagai kegiatan positif sehingga mampu memutuskan suatu solusi dan menyelesaikan berbagai masalah dengan melihat makna yang ada di dalamnya.

Menurut Zohar dan Marshall (2000), kecerdasan spiritual memegang peranan yang cukup besar di dalam kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seorang karyawan perusahaan yang memperoleh kebahagiaan dan ketenangan dalam bekerja akan



berkarya lebih baik dan memiliki prestasi yang baik. Orang tersebut juga akan memiliki suatu keyakinan dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Gani *et al.* (2013), religiusitas dan spiritualitas memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja kerja bagi seluruh karyawan yang beragama Islam maupun Non-Islam.

#### **2.5.4 Indikator Religiusitas**

Sukidi (2002:94) menjelaskan tentang indikator dari kecerdasan spiritual, yang merupakan komponen-komponen utama dan banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, yaitu:

a. Jujur

Bersikap jujur merupakan hukum spiritual dalam dunia usaha. Dengan memiliki kejujuran, maka kepercayaan konsumen akan semakin meningkat.

b. Keterbukaan

Apabila seseorang bersikap terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik dan juga meningkatkan kepercayaan orang lain.

c. Pengetahuan diri

Pengetahuan diri merupakan elemen utama dalam bisnis, dan merupakan tolak ukur tentang lingkungan pembelajaran seseorang.

e. Fokus pada kontribusi

Dalam dunia bisnis, hendaknya setiap anggota perusahaan mengutamakan sifat memberi daripada menerima. Dan hal ini sejalan dengan kecenderungan manusia untuk lebih dominan dan bersemangat dalam menuntut hak dibandingkan

memenuhi kewajiban. Maka, setiap manusia harus berusaha untuk bisa memberikan kontribusi kepada sesama.

f. Spiritual non dogmatis

Spiritual non dogmatis merupakan nilai dari kecerdasan spiritual, yang di dalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel atas segala kondisi, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, dan kemampuan untuk mengelola masalah atau penderitaan, serta kualitas hidup.

Tiliouine *et al.* (2009) menjelaskan tentang indikator kecerdasan spiritual secara umum, yang diadopsi menjadi *Islamic Religiosity Scale (IRS)*. Di dalamnya mencakup penilaian terhadap sikap dan perilaku seseorang sesuai dengan dasar-dasar agama Islam. Penilaian tersebut akan dapat mengukur tingkat religiusitas seseorang dan menyimpulkan hasilnya. Di antara indikator religiusitas tersebut adalah:

1. Melaksanakan shalat sunnah
2. Melaksanakan shalat wajib
3. Membaca atau mempelajari Al Qur'an
4. Melaksanakan shalat berjamaah atau shalat di Masjid
5. Membaca buku keagamaan atau mengikuti program keagamaan baik di TV, radio, media cetak, dan sebagainya.
6. Melaksanakan puasa Ramadhan
7. Melaksanakan puasa sunnah di luar Ramadhan
8. Mengajak orang lain untuk berbuat baik dan menghindari perbuatan munkar
9. Mengeluarkan zakat, infak, dan sedekah
10. Berdoa sebelum dan sesudah bekerja

11. Berbuat toleransi dengan penganut agama lain
12. Berdoa kepada Tuhan ketika khawatir atau sedih
13. Mematuhi orang tua karena alasan melaksanakan perintah agama
14. Merasakan bahwa agama merupakan hal yang penting dalam kehidupan
15. Merasa terpanggil untuk melaksanakan ibadah Haji
16. Berusaha menghindari berhubungan dengan lawan jenis yang dilarang agama

## **2.6 PENELITIAN TERDAHULU**

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif, budaya organisasi, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan telah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Zaputri *et al.* (2013), mendapatkan hasil bahwa insentif memiliki pengaruh yang cukup kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan Tumwet *et al.* (2015) juga menunjukkan bahwa insentif finansial dan non-finansial secara bersamaan meningkatkan motivasi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pantouw (2012) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Awadh dan Saad (2013), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Gani *et al.* (2013) menunjukkan bahwa religiusitas dan spiritualitas memiliki hubungan positif yang signifikan dengan

kinerja kerja bagi seluruh karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Beheshtifar dan Zare (2013) menunjukkan bahwa dorongan spiritualitas di tempat kerja akan menyebabkan manfaat di bidang kreativitas, perbaikan proses, layanan pelanggan, kejujuran dan kepercayaan, pemenuhan pribadi, dan komitmen, yang pada akhirnya akan menyebabkan peningkatan kinerja. Dan menurut penelitian Alfisyah dan Anwar (2018), juga memberikan hasil bahwa tingkat religiusitas seorang karyawan muslim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pemaparan lebih rinci terkait contoh penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan akan dijelaskan di dalam tabel berikut ini:

**Tabel 2.1**

**Referensi Penelitian Terdahulu**

<b>Judul Penelitian</b>	<b>Penulis</b>	<b>Variabel Independen</b>	<b>Variabel Dependen</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Pengaruh Insentif Material Dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika Surabaya)	Zaputri <i>et al.</i> (2013)	Insentif Material Dan Non Material	Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan	Insentif Material & Non Material memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan

**Referensi Penelitian Terdahulu (Lanjutan)**

<b>Judul Penelitian</b>	<b>Penulis</b>	<b>Variabel Independen</b>	<b>Variabel Dependen</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
<i>Effects of Employee Incentives on Employee Performance in Private Universities in Kenya: A Case of Kabarak University</i>	Tumwet <i>et al.</i> (2015)	Insentif Karyawan	Kinerja Karyawan	Insentif keuangan dan non-keuangan sama pentingnya. Dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Cabang Dotulolong Lasut Manado	Pantouw (2012)	Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Variabel Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
<i>Impact of Organizational Culture on Employee Performance</i>	Awadh dan Saad (2013)	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

**Referensi Penelitian Terdahulu (Lanjutan)**

<b>Judul Penelitian</b>	<b>Penulis</b>	<b>Variabel Independen</b>	<b>Variabel Dependen</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
<i>Effect of Spirituality in workplace on Job Performance</i>	Beheshtifar dan Zare (2013)	Spiritualitas	Kinerja Karyawan	Dorongan spiritualitas di tempat kerja akan menyebabkan manfaat di bidang kreativitas, perbaikan proses, layanan pelanggan, kejujuran dan kepercayaan, pemenuhan pribadi, dan komitmen, yang pada akhirnya akan menyebabkan peningkatan kinerja.
Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI	Alfisyah dan Anwar (2018)	Religiusitas	Kinerja Karyawan	Tingkat religiusitas seorang karyawan muslim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

### Referensi Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

Judul Penelitian	Penulis	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
<i>Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance</i>	Gani <i>et al.</i> (2013)	Religiusitas dan Spiritualitas	Kinerja Karyawan	Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa religiusitas dan spiritualitas memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja kerja bagi seluruh karyawan.

## 2.7 HIPOTESIS PENELITIAN

### 2.7.1 Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara pemberian insentif dan kinerja karyawan sesuai dengan teori kebutuhan Maslow (1943), karena pemberian insentif menggambarkan kebijakan perusahaan dalam memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Dan salah satu aspek penting dari teori Maslow adalah adanya kebutuhan manusia terhadap penghargaan. Karyawan diberi imbalan yang berbeda atas prestasi yang berbeda. Hal ini akan memicu semangat, kedisiplinan, dan membuat karyawan semakin memperhatikan tanggung jawabnya. Jika karyawan berprestasi dalam kerjanya, maka akan mendapatkan insentif atau imbalan yang lebih. Insentif dalam penelitian ini tidak hanya berupa keuangan saja, namun juga non-keuangan. Oleh karena itu perusahaan yang menerapkan

pemberian insentif atas prestasi kerja karyawan, cenderung akan menaikkan kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan penelitian yang dilakukan Tumwet *et al.* (2015) yang menunjukkan bahwa kedua jenis insentif tersebut secara bersamaan meningkatkan motivasi kinerja karyawan. Selain itu penelitian mengenai pengaruh positif insentif terhadap kinerja telah dilakukan oleh Zaputri *et al.* (2013) dan Maziah (2017).

Dari hasil penelitian-penelitian terdahulu, maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

*H<sub>1</sub>: Pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan*

### **2.7.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan sejalan dengan Teori Kebutuhan Maslow. Budaya organisasi sejalan dengan beberapa tingkatan dalam Teori Kebutuhan Maslow, diantaranya adalah kebersamaan, penghargaan, dan aktualisasi diri. Budaya organisasi secara tidak langsung memberikan penghargaan terhadap keberadaan anggota organisasi. Karyawan ingin dihargai oleh atasan, rekan kerja, dan lingkungan. Budaya organisasi juga memberikan unsur kebersamaan diantara karyawan, dan hal ini akan berkaitan dengan kebutuhan terhadap tim kerja yang kompak, supervisi dan atasan yang baik, serta menikmati kebahagiaan secara bersama. Tidak hanya kebersamaan dan penghargaan, budaya organisasi juga berkaitan dengan aspek aktualisasi diri. Karyawan berusaha menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi diri yang dimiliki untuk memberikan hasil kerja yang baik.

Budaya organisasi merupakan faktor eksternal yang diyakini cukup memberikan pengaruh yang kuat dalam perusahaan. Perusahaan dengan budaya



organisasi yang baik, cenderung akan mengalami kemajuan dan berkelanjutan. Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai suatu nilai yang dianggap baik oleh anggota perusahaan dan secara tidak langsung menjadi suatu pedoman dalam aktivitas kerja. Budaya organisasi akan memberikan semangat, loyalitas kerja, dan kekompakan pada karyawan, karena mereka memiliki nilai baik yang diyakini bersama dan menjadi alasan mereka untuk bangga karena telah menjadi bagian dari organisasi tersebut. Budaya organisasi juga akan menciptakan ciri khas dan karakter yang nantinya akan dikenal sebagai *competitive advantage* dari suatu perusahaan. Maka, budaya organisasi cenderung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Awadh dan Saad (2013) menjelaskan bahwa budaya organisasi membantu perusahaan dalam menginternalisasi hubungan internal yang mengarah pada pengelolaan proses organisasi yang efektif. Sifat dan kekuatan budaya organisasi juga mempengaruhi keberlanjutan dan efektivitas organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pantouw (2012), Awadh dan Saad (2013) dan Rohman (2016), bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian-penelitian terdahulu, maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

*H<sub>2</sub>: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan*

### **2.7.3 Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan**

Kecerdasan spiritual (SQ) merupakan salah satu faktor internal yang diyakini dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Indriyani dan Utami 2018). Perilaku seseorang tidak akan lepas dari aspek spiritualnya. Kecerdasan spiritual mencakup segala hal yang berkaitan tentang jiwa seseorang, di antaranya kemampuan bersikap fleksibel atas segala kondisi, mengatur tingkat kesadaran diri, kemampuan untuk menghadapi dan mengelola kesedihan dan rasa sakit, dan sebagainya.

Karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi biasanya akan lebih cepat mengalami pemulihan dari suatu penyakit, baik secara fisik maupun mental. Karyawan akan lebih mudah bangkit dari suatu keterpurukan atau penderitaan, lebih kuat dalam menghadapi stress, lebih mudah melihat peluang karena memiliki sikap ceria dan mental positif, serta merasa puas dalam menjalani kehidupan, karena memiliki rasa bahagia di dalam hati.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Beheshtifar dan Zare (2013), organisasi yang mendorong pengalaman dan kualitas spiritualitas karyawan akan mengalami peningkatan pada kinerja organisasi dan profitabilitas. Karyawan dan manajer perlu untuk merencanakan dan menentukan cara-cara meningkatkan spiritualitas di tempat kerja sebagai faktor untuk meningkatkan kinerja pekerjaan.

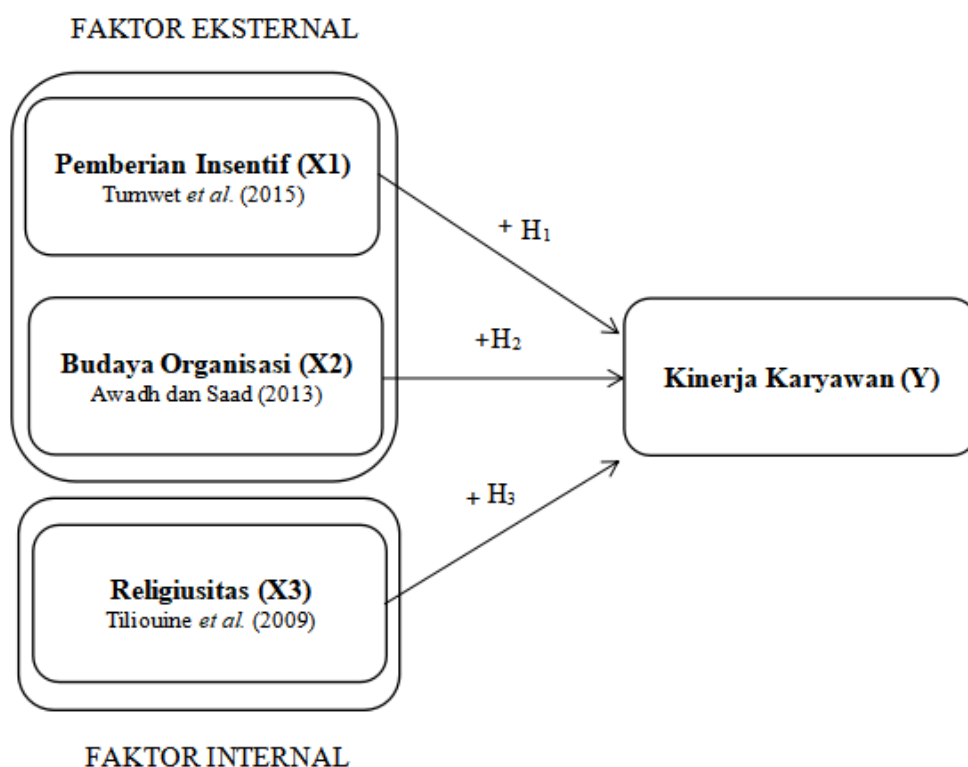
Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Gani *et al.* (2013) menunjukkan bahwa religiusitas dan spiritualitas memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja kerja bagi seluruh karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Alfisyah dan Anwar (2018) juga memberikan hasil bahwa tingkat religiusitas seorang karyawan muslim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil beberapa penelitian terdahulu, menjelaskan bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

*H<sub>3</sub>: Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan*

## 2.8 Kerangka Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka, penelitian terdahulu dan perumusan hipotesis di atas, maka kerangka model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Model Penelitian**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Populasi dan Sampel Penelitian**

Berenson *et al.* (2012:6) menyatakan bahwa, populasi merupakan jumlah tertentu atau sesuatu yang terdiri dari item atau individu yang dijadikan sebagai dasar untuk pengambilan kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang memiliki pengalaman dalam pengelolaan usaha, yang ada di dalam perusahaan kuliner berbasis syariah yang terdaftar pada Komunitas Pengusaha Muslim Indonesia wilayah Yogyakarta.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut yang dipilih untuk dilakukan analisis atasnya (Berenson *et al.* 2012). Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling; simple random sampling*, yaitu peluang yang sama rata diberikan kepada populasi penelitian (karyawan) untuk dijadikan sampel tanpa memperhatikan strata tertentu. Penentuan jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin, karena dalam jumlah yang dihasilkan dari penarikan sampel harus representatif agar hasil dari penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Kriteria sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan dari perusahaan kuliner.
2. Karyawan dari perusahaan yang terdaftar di Komunitas Pengusaha Muslim Indonesia wilayah Yogyakarta.

3. Karyawan yang berasal dari perusahaan berbasis syari'ah, yakni menerapkan prinsip-prinsip syari'ah dalam segala aspek dan aktivitas bisnisnya.

Sampel yang digunakan adalah karyawan yang berasal dari perusahaan kuliner, karena sektor kuliner merupakan salah satu sektor ekonomi yang memiliki tingkat minat konsumen yang tinggi dan melebihi sektor lainnya di Indonesia (Mutia Fauzia 2018). Indonesia tidak hanya sebagai konsumen, namun juga sebagai produsen makanan halal terbesar. Hal tersebut merupakan suatu hal yang menarik untuk diteliti, karena usaha sektor kuliner melibatkan karyawan yang setiap harinya berinteraksi dengan dunia kuliner, dan salah satu tujuan dari penelitian ini akan mengukur sejauh mana faktor-faktor tertentu dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan perusahaan di sektor kuliner.

Sampel diambil dari perusahaan berbasis syariah yang terdaftar di Komunitas Pengusaha Muslim Indonesia wilayah Yogyakarta. Dengan adanya komunitas yang terdiri dari para pengusaha yang menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam seluruh aspek bisnisnya, maka pengambilan sampel akan lebih tepat sasaran karena karyawan adalah anggota organisasi yang berada di lingkungan yang menerapkan budaya organisasi sesuai syar'i. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan dan Ryandono (2015), etos kerja islami yang diimplementasikan oleh para pengusaha memberikan dampak yang positif pada kinerja bisnis yang meliputi peningkatan kualitas tenaga kerja, jumlah tenaga kerja, omset, laba, dan pangsa pasar.

### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung untuk dilakukan analisis atasnya (Berenson *et al.* 2012). Data yang dikumpulkan adalah data isian kuesioner para responden yang merupakan karyawan perusahaan berbasis Syariah. Data yang terkumpul akan dipergunakan untuk meneliti pengaruh pemberian insentif, budaya organisasi dan religiusitas terhadap kinerja karyawan.

### **3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah pemberian insentif, budaya organisasi, dan religiusitas. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan perusahaan.

#### **3.3.1 Variabel Independen**

##### **3.3.1.1 Insentif**

Insentif merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecenderungan untuk diberikan secara tetap. Insentif juga dapat diartikan sebagai bentuk pembayaran yang berkaitan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan perusahaan atas peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Yusuf, 2015: 253).

Swasto (2011:83) mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk tambahan yang berupa pembayaran selain upah atau gaji yang diterima oleh karyawan karena telah mencapai prestasi kerja yang melebihi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada penelitian ini, insentif diukur dengan menggunakan indikator pada penelitian Zaputri *et al.* (2013), yaitu dengan mengukur insentif material dan non material. Item-item pertanyaan yang ada pada insentif material adalah besarnya pemberian bonus, ketepatan waktu pemberian bonus, dan keadilan pemberian bonus. Untuk item-item pertanyaan yang ada pada insentif non material mencakup variasi pemberian penghargaan, obyektivitas pemberian penghargaan, dan frekuensi pemberian penghargaan.

### **3.3.1.2. Budaya Organisasi**

Robbins & Coulter (2012:51) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak dan perilaku anggota organisasi.

Schein dalam Riani (2011:6) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu yang bertujuan agar organisasi belajar untuk mengatasi masalah-masalah yang muncul disebabkan oleh adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan dengan baik, sehingga perlu dikomunikasikan kepada anggota organisasi yang baru sebagai cara yang terbaik untuk memahami, memikirkan dan merasakan hal yang berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi dibentuk secara mandiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak demi mengatasi berbagai tantangan di masa depan.

Pada penelitian ini, budaya organisasi diukur dengan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter dalam Sagita *et al.* (2018), yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu tentang kemampuan karyawan perusahaan untuk memiliki gagasan yang inovatif dan keberanian dalam mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail, yaitu tentang kemampuan dan ketepatan karyawan perusahaan dalam menganalisis dan melihat hal-hal yang rinci.
3. Orientasi hasil, yaitu tentang kemampuan manajemen perusahaan untuk berfokus pada output atau hasil yang ingin dicapai.
4. Orientasi individu, yaitu tentang kemampuan manajemen perusahaan untuk mempengaruhi orang-orang yang ada di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.
5. Orientasi terhadap tim, yaitu tentang kemampuan manajemen perusahaan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan memaksimalkan kemampuan kerjasama dalam tim, bukan kinerja perorangan.
6. Agresivitas, yaitu tentang kemampuan karyawan dalam bersikap agresif dan persaingan.
7. Stabilitas, yaitu tentang kemampuan manajemen perusahaan dalam mempertahankan keberlangsungan dan keberadaan perusahaan.

### **3.3.1.3. Religiusitas**

Zohar dan Marshall (2007) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri manusia yang berkaitan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran. Ia mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk memecahkan permasalahan nilai dan makna, yaitu kecerdasan untuk menempatkan hidup dalam konteks yang lebih besar, yang



nantinya akan muncul kesadaran bahwa jalan hidup seseorang lebih bermakna daripada orang lain.

Gazalba (dalam Ghufron, 2012: 57) menyatakan bahwa religiusitas berasal dari kata religi. Bahasa latin dari religi adalah "*religio*" yang berasal dari kata adalah *religare* yang artinya adalah mengikat. Definisi ini mengandung makna bahwa religi atau agama pada dasarnya memiliki kewajiban-kewajiban dan aturan-aturan yang hendaknya ditaati dan diimplementasikan oleh pemeluknya. Tujuan dari semua itu adalah untuk mengikat individu atau sekelompok orang di dalam hubungan dengan Tuhan, alam sekitar, dan sesama manusia.

Pada penelitian ini, religiusitas diukur dengan menggunakan indikator pengukuran tingkat religiusitas seorang muslim, yaitu instrumen pada penelitian Tiliouine *et al.* (2009) yang disebut dengan *Islamic Religiosity Scale (IRS)*, dan bertujuan untuk menguji sifat psikometrik. Indikator ini juga digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Mahmudi dan Supriyadi (2019), untuk mengukur tingkat religiusitas seseorang. Di antara indikator religiusitas tersebut adalah:

1. Melaksanakan shalat sunnah
2. Melaksanakan shalat wajib
3. Membaca atau mempelajari Al Qur'an
4. Melaksanakan shalat berjamaah atau shalat di Masjid
5. Membaca buku keagamaan atau mengikuti program keagamaan baik di TV, radio, media cetak, dan sebagainya.
6. Melaksanakan puasa Ramadhan
7. Melaksanakan puasa sunnah di luar Ramadhan

8. Mengajak orang lain untuk berbuat baik dan menghindari perbuatan munkar
9. Mengeluarkan zakat, infak, dan sedekah
10. Berdoa sebelum dan sesudah bekerja
11. Berbuat toleransi dengan penganut agama lain
12. Berdoa kepada Tuhan ketika khawatir atau sedih
13. Mematuhi orang tua karena alasan melaksanakan perintah agama
14. Merasakan bahwa agama merupakan hal yang penting dalam kehidupan
15. Merasa terpanggil untuk melaksanakan ibadah Haji

Berusaha menghindari berhubungan dengan lawan jenis yang dilarang agama

### **3.3.2 Variabel Dependen**

#### **3.3.2.1 Kinerja Karyawan**

Bangun (2012:230) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang diraih oleh seseorang yang didasarkan pada persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja memberikan beberapa manfaat bagi perusahaan, yaitu sebagai bahan evaluasi antar individu di dalam suatu organisasi, pengembangan diri untuk setiap individu, membantu pemeliharaan sistem, dan dokumentasi aktivitas perusahaan.

Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari seorang individu, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas yang didasarkan pada standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja individu dapat tercapai apabila didukung oleh atribut individu, dukungan organisasi atau perusahaan, dan upaya kerja (*work effort*).

Menurut Setiawan dan Dewi (2014), kinerja karyawan diukur dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

1. Ketepatan penyelesaian tugas, yang merupakan bagaimana karyawan mengelola waktu dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.
2. Kesesuaian jam kerja, merupakan kesediaan karyawan dalam mentaati aturan perusahaan yang berkaitan dengan waktu bekerja, serta jam masuk dan keluar bekerja di perusahaan tersebut.
3. Tingkat kehadiran, yaitu berkaitan tentang jumlah ketidakhadiran karyawan di suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan, merupakan hal yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja demi menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Berenson *et al.* (2012) menyatakan bahwa, pengajuan pertanyaan tentang variabel yang telah teridentifikasi adalah hal yang baik dalam pengumpulan data, dan salah satu cara yang baik untuk menghindari kesalahan pengumpulan data adalah dengan mendistribusikan kuesioner kepada responden secara acak. Pertanyaan yang akan dijawab oleh responden adalah pertanyaan yang mencakup indikator-indikator yang ada pada variabel penelitian yaitu pemberian insentif, budaya organisasi, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan.

Pertanyaan pada kuesioner akan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap suatu hal. Yaitu sangat setuju - sangat tidak setuju, sangat baik - sangat tidak baik, dan sangat bisa - sangat tidak bisa. Dalam penelitian ini jawaban responden diberi skor dengan keterangan sebagai berikut:

1. Sangat setuju : 5
2. Setuju : 4
3. Kurang setuju : 3
4. Tidak setuju : 2
5. Sangat tidak setuju : 1

### **3.5 Instrumen Penelitian**

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner berisi sejumlah pertanyaan yang mencakup indikator-indikator variabel penelitian. Tabel di bawah ini disusun agar lebih sistematis dan memperjelas indikator-indikator variabel yang telah dijelaskan sebelumnya, serta bertujuan untuk memudahkan kontrol dan koreksi.

**Tabel 3.1 Indikator Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor</b>	<b>Sumber</b>
Insentif	1. Insentif Material 2. Insentif Non Material	1,2,3 4,5,6	Zaputri <i>et al.</i> (2013)
Budaya Organisasi	1. Inovasi dan Pengambilan Resiko 2. Perhatian Terhadap Detail 3. Orientasi Hasil 4. Orientasi Individu 5. Orientasi Terhadap Tim 6. Agresivitas 7. Stabilitas	1,2,3,4,5,6 7,8,9 10,11,12,13,14 15,16,17,18,19 20,21,22,23 24,25,26 27,28,29	Sagita <i>et al.</i> (2018)
Religiusitas	Seluruh Aspek Religiusitas	1-16	Tiliouine <i>et al.</i> (2009)
Kinerja Karyawan	1. Ketepatan Penyelesaian Tugas 2. Kesesuaian Jam Kerja 3. Tingkat Kehadiran 4. Kerjasama Antar Karyawan	1,2 3,4 5,6 7,8	Setiawan dan Dewi (2014)

### 3.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.5.1 Uji Validitas

Ghozali (2018:45) mengatakan bahwa, uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mampu untuk mengukur apa yang hendak diukur.

#### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah pengujian yang bertujuan untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan digunakan untuk mengumpulkan data variabel

penelitian tersebut bersifat reliabel atau tidak. Menurut Ghazali (2018:45), reliabilitas adalah alat yang bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal apabila jawaban dari seseorang terhadap suatu pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

### **3.6 Analisis Data**

#### **3.6.1 Statistik Deskriptif**

Analisa statistik deskriptif adalah analisa yang bertujuan untuk menguji variabel-variabel yang ada pada penelitian ini, yaitu insentif, budaya organisasi, kecerdasan spiritual, dan kinerja karyawan. Menurut Ghazali (2018:19), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, minimum, *range*, varian, kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi).

#### **3.6.2 Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memvalidasi kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji asumsi klasik yang akan digunakan di dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, serta uji autokorelasi.

##### **3.6.2.1 Uji Normalitas**

Ghazali (2018:161) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji kenormalan distribusi variabel pengganggu atau residual dalam sebuah model regresi. Model regresi dapat dikatakan baik apabila model tersebut adalah model yang memiliki distribusi data normal atau

mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*.

### **3.6.2.2 Multikolinearitas**

Ghozali (2018:107) mengatakan bahwa pengujian multikolinearitas digunakan untuk membuktikan apakah terdapat korelasi antar variabel bebas atau variabel independen dalam model regresi tersebut. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinearitas melibatkan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel independen. Jika nilai *tolerance* yang dimiliki oleh variabel independen memiliki nilai lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka hal tersebut mengindikasikan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel bebas di dalam sebuah model regresi.

### **3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Ghozali (2018:137) mengatakan bahwa pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji adanya ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain di dalam model regresi. Jika menghasilkan jumlah *variance* yang tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun jika hasil varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Pengujian ini menggunakan *Uji Glesjer*, dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24.

### 3.6.3 Analisis Regresi Berganda

Ghozali (2018:96) berpendapat bahwa dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel dependen diasumsikan *random*/stokastik, yang berarti mempunyai distribusi probabilistik. Sedangkan variabel independen diasumsikan memiliki nilai tetap (dalam pengambilan sampel yang berulang). Maka, analisis regresi linier berganda bertujuan untuk melakukan pengujian pengaruh dua variabel independen atau lebih (*explanatory*) terhadap suatu variabel dependen. Berenson *et al.* (2012) menyatakan bahwa, model regresi berganda adalah model yang menggunakan dua atau lebih variabel independen yang bertujuan untuk memprediksi nilai variabel dependen.

Persamaan dari analisis regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Nilai Intercept/Constant
X1	= Variabel Insentif
X2	= Variabel Budaya Organisasi
X3	= Variabel Religiusitas
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi Variabel Bebas
e	= <i>Standard Error</i> (Tingkat Kesalahan)



### **3.6.4 Koefisien Determinasi**

Menurut Ghozali (2018:97), koefisien determinasi pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model untuk menjelaskan perubahan atau variasi variabel dependen. Jika didapatkan hasil perhitungan  $R^2$  yang kecil, maka mengindikasikan terbatasnya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Jika didapatkan hasil nilai yang mendekati 1, maka variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang relevan untuk memprediksi variasi dari variabel dependen.

### **3.6.5 Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah uji parsial. Model ini bertujuan untuk memberikan penjelasan terhadap seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2018:98), Uji T bertujuan untuk melakukan pengujian tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individu dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$ , yaitu jika  $t_{\text{signifikan}} > \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Begitu juga sebaliknya, jika  $t_{\text{signifikan}} < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 24.

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 HASIL SAMPEL PENELITIAN

Total populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 117 orang, berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Adapun rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = N / ( 1 + (N e^2))$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir

Nilai e pada perhitungan ini adalah 0,05 (5%). Maka presentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% dan hasil dari perhitungan Slovin akan dibulatkan serta disesuaikan. Perhitungan untuk menentukan jumlah sampel karyawan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= N / ( 1 + (N e^2)) \\ &= 117 / (1 + (117 \cdot 0,05^2)) \\ &= 90,34 \text{ dibulatkan menjadi } 90 \end{aligned}$$

Setelah melakukan perhitungan, didapatkan hasil sampel dengan jumlah sebanyak 90. Maka, jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 90 responden yang berasal dari beberapa perusahaan kuliner berbasis syariah di Yogyakarta, yang terdaftar dalam Komunitas Pengusaha Muslim

Indonesia wilayah Yogyakarta. Berikut adalah daftar sampel yang akan digunakan di dalam penelitian ini:

**Tabel 4.1**  
**Daftar Sampel Penelitian**

No.	Perusahaan	Jumlah Karyawan
1	SBC Spesial Cah Kangkung	10
2	Ayam Penyet Surabaya Cabang Jl. Affandi	14
3	PT. Terus Berbuat Kebaikan (Preksu dan Mie Ayam SN)	36
4	Magelang Kuda dan Joglo	5
5	Mie Ayam Candu	2
6	Arteri Group (Pempek Bajak Laut dan Sop Empal Muntilan)	4
7	Rumah Makan Padang Salero Denai	9
8	Kantin Sarapan Pagi "Naira"	6
9	Mie Ayam Jamur Bangka "Bunda"	4
Total Responden		90

#### **4.2 KARAKTERISTIK RESPONDEN**

Adapun karakteristik responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja di perusahaan, posisi, jumlah karyawan yang berada di bawah koordinasi, dan gaji. Karakteristik responden secara terperinci telah dirangkum dan ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden**

<b>Karakteristik</b>	<b>Jumlah Orang</b>	<b>Presentase</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
1. Laki-laki	58	64,4%
2. Perempuan	32	35,5%
<b>Usia</b>		
1. < 20 tahun	27	30%
2. 21-30 tahun	44	48,8%
3. 31-40 tahun	18	20%
4. > 40 tahun	1	1,2%
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
1. S1	6	6,6%
2. D3	3	3,4%
3. SMA/SMK	70	77,7%
4. SMP	10	11,1%
5. SD	1	1,2%
<b>Lama Bekerja</b>		
1. < 1 tahun	26	28,9%
2. 1-3 tahun	16	17,7%
3. 3-10 tahun	48	53,4%
<b>Posisi</b>		
1. Dapur	26	28,9%
2. Operasional	42	46,6%
3. Kasir	5	5,5%
4. Supervisor	11	12,2%
5. Customer Service	4	4,4%
6. Manager Area	1	1,2%

### Karakteristik Responden (lanjutan)

Karakteristik	Jumlah Orang	Presentase
<b>Jumlah Karyawan yang Dibawahi</b>		
1. > 10 orang	8	8,9%
2. 1-10 orang	7	7,7%
3. Tidak ada	75	83,4%
<b>Gaji</b>		
1. Rp.750.000 - Rp.1.500.000	51	56,6%
2. Rp.1.500.000 - Rp.3.000.000	37	41,1%
3. Rp.3.000.000 - Rp.5.000.000	2	2,3%
4. > Rp.5.000.000	0	0

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 64,4% dan responden perempuan dengan presentase 35,5%. Usia mayoritas responden adalah berkisar antara 21-30 tahun, yaitu sebanyak 44 orang (48,8%) dan usia responden paling sedikit adalah berusia di atas 40 tahun, yaitu sebanyak 1 orang (1,2%).

Responden dengan kategori pendidikan terakhir, mayoritasnya adalah karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 70 orang (77,7%) dan responden paling sedikit jumlahnya dalam kategori pendidikan terakhir yaitu SD yang berjumlah 1 orang (1,2%). Sedangkan responden dengan kategori lama bekerja, mayoritasnya adalah karyawan yang telah bekerja selama 3-10 tahun sebanyak 48 orang (53,4%) dan responden yang paling sedikit adalah karyawan yang telah bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 16 orang (17,7%).

Responden dengan kategori posisi dalam perusahaan, mayoritasnya adalah karyawan yang memiliki posisi di bidang operasional di dalam perusahaan, yang berjumlah 42 orang (46,6%) dan paling sedikit jumlahnya dalam kategori posisi di perusahaan adalah *manager area* yang berjumlah 1 orang (1,2%).

Responden dengan kategori berdasarkan jumlah karyawan yang dibawahi, maka mayoritasnya didominasi oleh karyawan yang tidak memiliki karyawan yang dibawahi, yang berjumlah 75 (83,4%), dan paling sedikit adalah kategori karyawan yang membawahi 1-10 orang yang berjumlah 7 orang (7,7%). Dalam kriteria gaji, mayoritas responden adalah karyawan dengan gaji Rp.750.000 - Rp.1.500.000 yang berjumlah 51 orang (56,6%), dan paling sedikit adalah karyawan dengan gaji Rp.3.000.000 - Rp.5.000.000 yang berjumlah 2 orang (2,3%).

### 4.3 Uji Validitas dan Reabilitas

#### 4.3.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.3, 4.4, 4.5, dan 4.6.

**Tabel 4.3**

#### Uji Validitas Insentif

No. Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,783	0,207	Valid
X1.2	0,665	0,207	Valid
X1.3	0,771	0,207	Valid
X1.4	0,786	0,207	Valid
X1.5	0,759	0,207	Valid
X1.6	0,496	0,207	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Dari hasil uji validitas pada tabel 4.3, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel insentif adalah valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil r-hitung yang lebih besar dibandingkan r-tabel.

**Tabel 4.4**  
**Uji Validitas Budaya Organisasi**

<b>No. Item Pertanyaan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,641	0,207	Valid
X2.2	0,590	0,207	Valid
X2.3	0,581	0,207	Valid
X2.4	0,266	0,207	Valid
X2.5	0,410	0,207	Valid
X2.6	0,497	0,207	Valid
X2.7	0,517	0,207	Valid
X2.8	0,608	0,207	Valid
X2.9	0,539	0,207	Valid
X2.10	0,273	0,207	Valid
X2.11	0,451	0,207	Valid
X2.12	0,613	0,207	Valid
X2.13	0,391	0,207	Valid
X2.14	0,688	0,207	Valid
X2.15	0,456	0,207	Valid
X2.16	0,635	0,207	Valid
X2.17	0,628	0,207	Valid
X2.18	0,536	0,207	Valid
X2.19	0,563	0,207	Valid
X2.20	0,326	0,207	Valid
X2.21	0,576	0,207	Valid
X2.22	0,666	0,207	Valid
X2.23	0,431	0,207	Valid
X2.24	0,662	0,207	Valid
X2.25	0,539	0,207	Valid
X2.26	0,330	0,207	Valid
X2.27	0,279	0,207	Valid
X2.28	0,310	0,207	Valid
X2.29	0,452	0,207	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Dari hasil uji validitas pada tabel 4.4, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel budaya organisasi adalah valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil r-hitung yang lebih besar dibandingkan r-tabel.

**Tabel 4.5**

**Uji Validitas Religiusitas**

<b>No. Item Pertanyaan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X3.1	0,610	0,207	Valid
X3.2	0,245	0,207	Valid
X3.3	0,633	0,207	Valid
X3.4	0,441	0,207	Valid
X3.5	0,702	0,207	Valid
X3.6	0,602	0,207	Valid
X3.7	0,672	0,207	Valid
X3.8	0,669	0,207	Valid
X3.9	0,584	0,207	Valid
X3.10	0,567	0,207	Valid
X3.11	0,471	0,207	Valid
X3.12	0,421	0,207	Valid
X3.13	0,472	0,207	Valid
X3.14	0,582	0,207	Valid
X3.15	0,627	0,207	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Dari hasil uji validitas pada tabel 4.5, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel religiusitas adalah valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil r-hitung yang lebih besar dibandingkan r-tabel.



**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No. Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,597	0,207	Valid
X1.2	0,613	0,207	Valid
X1.3	0,656	0,207	Valid
X1.4	0,666	0,207	Valid
X1.5	0,522	0,207	Valid
X1.6	0,604	0,207	Valid
X1.7	0,427	0,207	Valid
X1.8	0,635	0,207	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Dari hasil uji validitas pada tabel 4.6, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel kinerja adalah valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil r-hitung yang lebih besar dibandingkan r-tabel.

#### 4.3.2 Uji Reabilitas

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> yang disyaratkan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Insentif	0,600	0,798	Valid
Budaya Organisasi	0,600	0,885	Valid
Religiusitas	0,600	0,829	Valid
Kinerja	0,600	0,693	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel tersebut, dapat diperoleh informasi bahwa variabel insentif, budaya organisasi, religiusitas dan kinerja dikategorikan reliabel. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,600.

#### 4.4 ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

**Tabel 4.8**

**Hasil Analisa Statistik Deskriptif**

<b>Variabel</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
Insentif	2,00	5,00	3,761	0,654
Budaya Organisasi	2,83	4,83	3,958	0,376
Religiusitas	2,80	5,00	3,891	0,490
Kinerja	2,50	4,75	4,027	0,448

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan analisa di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut ini:

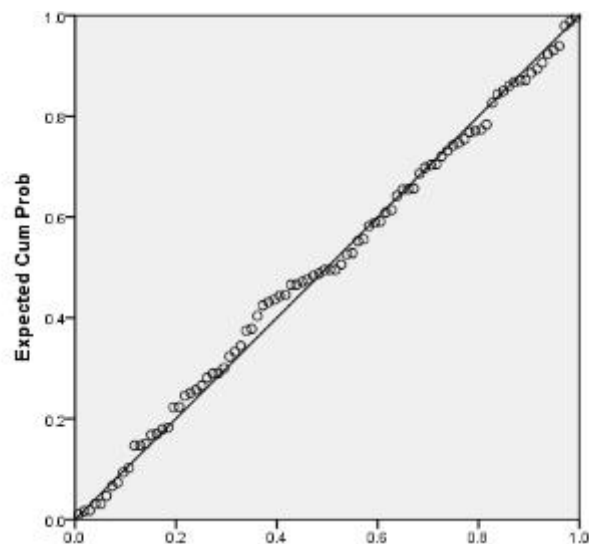
1. Variabel insentif memiliki nilai mean 3,761. Standar deviasi menunjukkan angka 0,654. Maka ini menunjukkan bahwa data bersifat homogen, karena nilai rata-rata lebih besar dibandingkan standar deviasi. Nilai maksimum menunjukkan 5,00 yang berasal dari karyawan Mangkujo (Magelang Kuda dan Joglo). Nilai minimum menunjukkan 2,00 yang berasal dari karyawan PT. TBK (Terus Berbuat Kebaikan).
2. Variabel budaya organisasi memiliki nilai mean 3,958. Standar deviasi menunjukkan angka 0,376. Maka ini menunjukkan bahwa data bersifat homogen, karena nilai rata-rata lebih besar dibandingkan standar deviasi. Nilai maksimum menunjukkan 4,83 yang berasal dari karyawan Mangkujo (Magelang Kuda dan Joglo). Nilai minimum menunjukkan 2,83 yang berasal dari karyawan Ayam Penyet Surabaya Cabang Affandi.
3. Variabel religiusitas memiliki nilai mean 3,891. Standar deviasi menunjukkan angka 0,490. Maka ini menunjukkan bahwa data bersifat homogen, karena nilai

rata-rata lebih besar dibandingkan standar deviasi. Nilai maksimum menunjukkan 5,00 yang berasal dari karyawan PT. TBK (Terus Berbuat Kebaikan). Nilai minimum menunjukkan 2,80 yang berasal dari karyawan Ayam Penyet Surabaya Cabang Affandi.

4. Variabel kinerja memiliki nilai mean 4,027. Standar deviasi menunjukkan angka 0,448. Maka ini menunjukkan bahwa data bersifat homogen, karena nilai rata-rata lebih besar dibandingkan standar deviasi. Nilai maksimum menunjukkan 4,75 yang berasal dari karyawan PT. TBK (Terus Berbuat Kebaikan). Nilai minimum menunjukkan 2,50 yang juga berasal dari karyawan PT. TBK (Terus Berbuat Kebaikan).

#### 4.5 UJI ASUMSI KLASIK

##### 4.5.1 Uji Normalitas



Sumber: Data diolah, 2020

**Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas**

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa grafik *normal probability plot of regression standardized* menghasilkan pola grafik yang dapat dikatakan normal. Persebaran titik-titik di sekitar garis diagonal tidak terlalu jauh dari garis, dan berpola mengikuti garis diagonal. Setelah melakukan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,200. Hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi layak untuk digunakan karena memenuhi asumsi normalitas, atau dapat dikatakan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini adalah data yang berdistribusi normal.

#### 4.5.2 Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.9**

#### Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<b>B</b>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(Constant)	1,391	0,442			
Insentif	0,096	0,078	0,141	0,619	1,616
Budaya Organisasi	0,406	0,152	0,341	0,493	2,029
Religiusitas	0,171	0,095	0,188	0,737	1,357

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis tersebut, nilai VIF pada seluruh variabel independen adalah lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi di atas 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen pada penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

### 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji adanya ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain di dalam model regresi. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas:

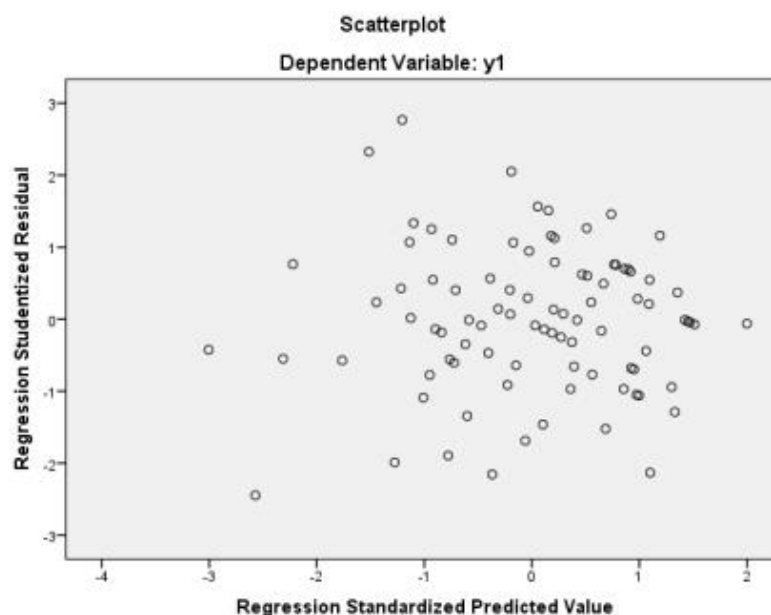
**Tabel 4.10**

#### Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<b>B</b>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	0,841	0,271		3,101	0,003
Insentif	0,004	0,048	0,011	0,086	0,932
Budaya Organisasi	-0,085	0,093	-0,136	-0,906	0,368
Religiusitas	-0,060	0,059	-0,126	-1,030	0,306

Sumber : Data diolah, 2020

Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Glesjer, hasil signifikansi dari seluruh variabel independen menunjukkan nilai yang berada di atas standar signifikansi 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



**Gambar 4.2**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Perhitungan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan berbagai macam model. Pada gambar 4.2 di atas, dijelaskan hasil dari analisis uji heteroskedastisitas dengan bentuk grafik Scatterplot. Metode grafik plot ini melibatkan nilai prediksi variabel terikat ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika terjadi penyebaran titik-titik yang tidak berpola, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Terlihat bahwa penyebaran titik-titik terjadi secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 sumbu Y. Maka, hal ini semakin memperkuat kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas di dalam model regresi tersebut.

#### **4.6 ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

Analisis regresi berganda bertujuan untuk memprediksi pengaruh variabel independen yang berjumlah lebih dari 1 terhadap satu variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

#### 4.6.1 Uji Statistik F Simultan

Uji Statistik F digunakan untuk mengetahui apakah model penelitian yang digunakan cukup baik untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

F tabel = 2,71

**Tabel 4.11**

#### Hasil Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5,532	3	1,844	12,855	0,000
Residual	12,336	86	0,143		
Total	17,868	89			

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.11, didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  dan nilai F hitung = 12,855 lebih besar dari F tabel yaitu 2,71. Dengan kata lain, model penelitian yang menguji hubungan pemberian insentif, budaya organisasi, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan cukup baik.

#### 4.6.2 Uji Statistik T Parsial

Uji statistik T digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan didasari pada perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikansi 0,05.

T Tabel = 1,661

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji T Parsial**

Variabel	Unstandardized Coefficients		T Hitung	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	1,391	0,442	3,151	0,002
Insentif	0,096	0,078	1,236	0,220
Budaya Organisasi	0,406	0,152	2,672	0,009
Religiusitas	0,171	0,095	1,799	0,076

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil regresi di atas, maka dapat diperoleh model persamaan sebagai berikut:

$$\text{KIN} = 1,391 + 0,096\text{INS} + 0,406\text{BO} + 0,171\text{RELI} + 0,442$$

Keterangan:

KIN = Kinerja

INS = Insentif

BO = Budaya Organisasi

RELI = Religiusitas

Dari hasil model persamaan regresi di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Nilai *intercept* konstanta adalah sebesar 1,391 yang berarti apabila besar nilai seluruh variabel adalah 0, maka besarnya kinerja adalah 1,391.
2. Nilai koefisien regresi variabel insentif adalah sebesar 0,096. Maka dapat disimpulkan bahwa jika insentif meningkat sebanyak 1%, maka kinerja akan



mengalami peningkatan sebesar 0,096 dengan asumsi seluruh variabel independen yang lain adalah konstan.

3. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,406. Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa jika budaya organisasi mengalami peningkatan sebanyak 1%, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,406 dengan asumsi seluruh variabel independen yang lain adalah konstan.
4. Nilai koefisien regresi variabel religiusitas adalah sebesar 0,171. Maka dapat disimpulkan bahwa jika religiusitas meningkat sebanyak 1%, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,171 dengan asumsi seluruh variabel independen yang lain adalah konstan.

#### 4.7 KOEFISIEN DETERMINASI

**Tabel 4.13**

**Analisa Koefisien Determinasi**

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of Estimate</i>
0,556	0,310	0,286	0,37874

Sumber: Data diolah, 2020

Dari hasil analisis koefisien determinasi, didapatkan bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,286. Maka dari data di atas dapat disimpulkan bahwa besar dari variasi variabel independen di dalam mempengaruhi model persamaan regresi tersebut adalah sebesar 28,6% dan sisanya sebesar 71,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dilibatkan di dalam penelitian ini.

## 4.8 UJI HIPOTESIS

Pembahasan tentang hasil pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan hasil pengujian hipotesis dengan kajian teoritis dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan.

### 4.8.1 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

#### **H<sub>1</sub> : Pemberian Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

Besarnya koefisien regresi insentif terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,096 dengan nilai signifikansi adalah sebesar 0,220. Pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan  $P \text{ value} = 0,220 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja sehingga hipotesa pertama pada penelitian ini **tidak dapat didukung**.

Hasil dari penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki *et al.* (2013) yang menjelaskan bahwa insentif memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil ini juga berbeda dengan penelitian yang dilakukan Tumwet *et al.* (2015) yang menunjukkan bahwa insentif finansial dan non-finansial secara bersamaan meningkatkan motivasi kinerja karyawan.

Secara umum, pemberian insentif baik material maupun non-material mendorong para karyawan untuk meningkatkan gairah dan semangatnya dalam bekerja di perusahaan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif tidak mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan yang berbasis syariah. Ada beberapa alasan yang mungkin dapat menjelaskan hasil dari penelitian ini. Pertama, jenis insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan cukup bervariasi. Kedua, sejumlah perusahaan secara umum menerapkan kebijakan pemberian

insentif yang kurang baik, sehingga insentif yang diberikan kepada karyawan kurang merata dan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penjelasan lainnya adalah karyawan melakukan pekerjaannya dengan tidak terlalu memperhatikan masalah kebijakan bonus dan insentif yang diberikan oleh perusahaan. Hasil penelitian yang belum dapat mendukung hipotesis juga dapat dijelaskan dari beberapa jawaban kuesioner karyawan yang merasa bahwa perusahaan tempat ia bekerja kurang memberikan insentif non-material seperti penghargaan, jaminan kerja, dan sebagainya. Di sisi lain, terdapat juga perusahaan yang tidak memberikan insentif kepada karyawannya, baik berupa material maupun non-material.

#### **4.8.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

##### **H<sub>2</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

Besarnya koefisien regresi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,406 dengan nilai signifikansi adalah sebesar 0,009. Pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan  $P \text{ value} = 0,009 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesa kedua pada penelitian ini **dapat didukung**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pantaouw (2012) yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Awadh dan Saad (2013), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan perusahaan.

Hasil dari penelitian ini mencerminkan karakter dan budaya organisasi yang terdapat di perusahaan yang menggunakan prinsip-prinsip syariah dalam setiap aktivitas bisnisnya. Sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan yang setiap harinya berada di dalam lingkungan kerja yang diatur oleh manajemen tingkat atas dengan aktivitas yang syar'i dan tidak melanggar aturan-aturan agama Islam. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa aspek, salah satunya adalah beberapa kebijakan yang diterapkan. Terkait aturan berpakaian, bagi karyawan laki-laki, wajib mengenakan pakaian yang menutup aurat. Bagi karyawan perempuan, diwajibkan mengenakan kerudung dan tidak diperkenankan memakai baju yang pendek atau terbuka. Selain aturan berpakaian, atasan juga mengatur agar karyawan terbiasa dengan berdoa terlebih dahulu sebelum memulai pekerjaan dan membiasakan diri untuk shalat wajib tepat waktu, bahkan beberapa perusahaan mewajibkan karyawan laki-lakinya untuk merutinkan shalat berjamaah di masjid.

Beberapa perusahaan juga menjalankan strategi terkait membentuk budaya perusahaan yang syar'i dan optimal dalam kinerjanya, dengan cara mengadakan pengajian rutin dan program tahsin Al Qur'an khusus untuk karyawan. Manajemen tingkat atas juga mendidik para karyawan agar membangun sifat jujur dan terbuka antar sesama, dengan tujuan agar dapat bekerja dengan sepenuh hati dan merasakan kenyamanan di lingkungan kerja perusahaan. Penerapan beberapa kebijakan tersebut membentuk budaya organisasi yang kemudian akan menjadi nilai-nilai positif yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan.

### 4.7.3 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

#### H<sub>3</sub> : Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Besarnya koefisien regresi religiusitas terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,171 dengan nilai signifikansi adalah sebesar 0,076. Pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan  $P \text{ value} = 0,076 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja sehingga hipotesa ketiga pada penelitian ini **tidak dapat didukung**.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Beheshtifar dan Zare (2013) yang menunjukkan bahwa dorongan spiritualitas di tempat kerja akan menyebabkan manfaat di bidang kreativitas, perbaikan proses, layanan pelanggan, kejujuran dan kepercayaan, pemenuhan pribadi, dan komitmen, yang pada akhirnya akan menyebabkan peningkatan kinerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian Alfisyah dan Anwar (2018), yang menjelaskan bahwa tingkat religiusitas seorang karyawan muslim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Secara umum, budaya organisasi yang berbasis syariah memiliki potensi yang cukup besar untuk meningkatkan religiusitas setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja. Ada beberapa alasan yang mungkin dapat menjelaskan hasil dari penelitian ini. Pertama, tingkat religiusitas setiap karyawan dimungkinkan cukup bervariasi, dan sebagian partisipan kurang menunjukkan religiusitas yang cukup baik. Kedua, religiusitas yang tinggi tidak cukup menjamin seorang karyawan memiliki kinerja yang baik di dalam perusahaannya. Pada

beberapa perusahaan menunjukkan sejumlah karyawan yang memiliki tingkat religiusitas yang baik namun kinerja yang dihasilkan kurang maksimal. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kurangnya wawasan dan ketrampilan berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan yang diamanahkan kepadanya, dan keterbatasan kemampuan individu dalam memaksimalkan prestasi kerja. Namun, tak dapat dipungkiri bahwa di beberapa perusahaan, aturan-aturan berbasis syariah hanya bersifat formalitas dan karyawan menjalankannya hanya bertujuan untuk menggugurkan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya. Hal tersebut dikarenakan kurangnya keikhlasan dan kesadaran diri sejumlah karyawan untuk meningkatkan religusitasnya demi memperbaiki kualitas diri dan hubungannya dengan Allah subhanahu wa ta'ala. Akibatnya, sejumlah sampel yang digunakan dalam penelitian tidak dapat mendukung hipotesis bahwa religiusitas mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari analisis dan pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel ringkasan hasil uji hipotesis sebagai berikut :

**Tabel 4.14**

**Rangkuman Hasil Uji Hipotesis**

<b>Hipotesa</b>	<b>Variabel Independen</b>	<b>B</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
H <sub>1</sub>	Insentif	0,096	0,220	Hipotesis tidak didukung data
H <sub>2</sub>	Budaya Organisasi	0,406	0,009	Hipotesis didukung data
H <sub>3</sub>	Religiusitas	0,171	0,076	Hipotesis tidak didukung data

Sumber: Data diolah, 2020

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Bagian ini berisi kesimpulan, saran serta implikasi penelitian yang dilakukan oleh penulis. Uraian pada bagian ini adalah cuplikan ringkas dari bagian analisis data penelitian, implikasi hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan disertai dengan saran kepada penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa kembali pengaruh pemberian insentif, budaya organisasi, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ditujukan untuk memberi masukan kepada manajemen perusahaan, tentang alat pengendalian apa yang memotivasi kinerja karyawan, terutama di industri syariah yang mungkin berbeda dengan industri konvensional. Analisis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 24. Data sampel adalah karyawan yang sudah memiliki pengelolaan usaha, yang berasal dari perusahaan kuliner berbasis syariah yang terdaftar pada Komunitas Pengusaha Muslim Indonesia korwil Yogyakarta. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya besar kecilnya insentif yang diberikan tidak mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan-perusahaan dengan konsep Syariah.

2. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin bagus budaya organisasi maka kinerja karyawan semakin tinggi. Sebaliknya semakin lemah budaya organisasi maka kinerja karyawan semakin rendah.
3. Religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya tinggi rendahnya religiusitas tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

## **5.2 Keterbatasan Dalam Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menemukan beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil dari penelitian, yaitu:

1. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan dari 9 perusahaan kuliner berbasis syariah yang terdaftar pada Komunitas Pengusaha Muslim Indonesia korwil Yogyakarta. Artinya, masih terdapat perusahaan lain yang tidak terdaftar di Komunitas Pengusaha Muslim Indonesia korwil Yogyakarta, yang semestinya memiliki potensi untuk dijadikan sampel penelitian.
2. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini terbatas. Artinya, masih terdapat beberapa variabel lainnya yang dapat digunakan di dalam penelitian ini.
3. Hasil uji koefisien determinasi adalah sebesar 0,284 atau 28,4%. Maka hal ini menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain faktor yang digunakan di dalam penelitian ini, yaitu insentif, budaya organisasi dan religiusitas.



4. Beberapa angket/kuesioner yang diisi oleh karyawan terdapat isian yang tidak jelas, akibatnya tidak dimasukkan ke dalam data yang digunakan untuk penelitian ini.
5. Perlu adanya perbaikan dan evaluasi terhadap instrumen penelitian dan pengambilan sampel penelitian yang tepat sasaran.
6. Penelitian ini merupakan penelitian awal yang harus dikembangkan kembali, sehingga alat pengendalian dapat berjalan dengan efektif terutama di level manajemen.

### **5.3 Saran Penelitian**

Dengan pemaparan keterbatasan yang ada di dalam penelitian ini, maka penulis menyimpulkan beberapa saran yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Pada penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan data perusahaan selain dari perusahaan yang terdaftar di KPMI Yogyakarta, atau perusahaan dengan industri yang lain, agar membantu untuk menggeneralisasikan hasil dari penelitian.
2. Pada penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan variabel lain yang memiliki kaitan yang erat dengan kinerja karyawan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Abu Dawud, Sulaiman bin Al-Asy'as Al-Sijistani. 1998. *Sunan Abu Dawud*. Beirut: Dar Ibn Hazm.
- Alfisyah, K. D., & Anwar, M. K. (2018). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara XI. *Jurnal Ekonomi Islam, Vol. 1*(No. 2), 99–107.  
<https://doi.org/https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jei/article/view/24058>
- Anthony, Robert N. dan Vijay Govindarajan. 2005. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Diterjemahkan oleh: Kurniawan Tjakrawala dan Krista. Jakarta: Salemba Empat.
- Ariningsih, E. P. (2007). Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja Perusahaan. *SEGMENT - Manajemen, No 2 (2007): Jurnal Manajemen & Bisnis* s. [http://ejournal.umpwr.ac.id/index.php/segment/article/view/87](http://ejournal umpwr.ac.id/index.php/segment/article/view/87)
- Awadh, Alharbi Mohammad dan Alyahya Mohammed Saad. 2013. Impact of Organizational Culture on Employee Performance. *International Review of Management and Business Research*. Vol. 2 Issue 1. Maret: 163-175.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Baqi, Muhammad Fuad Abdul. 2010. *Shahih Muslim*. Jakarta: Pustaka As-Sunnah.
- Beheshtifar, M., & Zare, E. (2013). Effect of Spirituality in workplace on Job Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 5(2), 248–254.  
[http://fw8pk7vf4q.search.serialssolutions.com/?ctx\\_ver=Z39.88-2004&ctx\\_enc=info:ofi/enc:UTF8&rft\\_id=info:sid/ProQ:abiglobal&rft\\_val\\_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&rft.genre=article&rft.jtitle=Interdisciplinary+Journal+of+Contemporary+Research+In+Busi](http://fw8pk7vf4q.search.serialssolutions.com/?ctx_ver=Z39.88-2004&ctx_enc=info:ofi/enc:UTF8&rft_id=info:sid/ProQ:abiglobal&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&rft.genre=article&rft.jtitle=Interdisciplinary+Journal+of+Contemporary+Research+In+Busi)
- Berenson, Mark L., David M. Levine, dan Timothy C. Krehbiel. 2012. *Basic Business Statistics: Concepts and Applications*. 12-th editions. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Candrawati, D., Musadieg, M., & Hakam, M. (2013). PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Duta Catering-CV Darma Utama Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*,

*I*(2), 150–157.

- Cheepy, Hari Cahyono. 1986. *Tahap- Tahap Perkembangan Moral*. Malang: Pengembangan Perguruan Tinggi IKIP Malang.
- Fauzia, Mutia. 2018. “Indonesia Peringkat Pertama untuk Konsumsi Makanan Halal Dunia.” Kompas.com  
<https://ekonomi.kompas.com/read/2018/12/13/182909026/indonesia-peringkat-pertama-untuk-konsumsi-makanan-halal-dunia>
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N., 2012. *Psikologi Epistemologis: Kepercayaan tentang Hakekat Pengetahuan dan bagaimana Mengetahui Perspektif Psikologi*. Yogyakarta: Penerbit Idea Press.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan ke-5. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ikrommullah, A. (2015). Tahapan perkembangan moral santri mahasiswa menurut lawrence kohlberg. *Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 28(2), 77–87.
- Indriyani, D. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Industri Kereta Api (Persero) Madiun-Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 59(1), 41–50.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2453>
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit Buku UPP AMP YKPN.
- Mahmudi, M., & Supriyadi, S. (2019). The effects of religiosity on real earnings management decision under obedience pressure. *Journal of Economics, Business & Accountancy Ventura*, 22(1), 73–83.  
<https://doi.org/10.14414/jebav.v22i1.1559>
- Mathis, Robert L. and Jackson, John H., 2006. *Human Resources Management*. Edisi 10. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Maziah. (2013). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Munandar, Ashar Sunyoto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Osman-Gani, A. M., Hashim, J., & Ismail, Y. (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee Relations*, 35(4), 360–376. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2012-0030>
- Pantouw, Henfri Yohanis. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Dotulolong Lasut Manado. *Holistik-Journal of Social and Cultural Anthropology* Tahun V no.10 / Juli – Desember 2012.
- Prakoso, Asep Duwi dan Lita Wulantika. 2018. Insentif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung. *JBPT Universitas Komputer Indonesia*.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Ramadhan, B. M., & Ryandono, M. N. H. (2015). Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun. *Jestt*, 2(4), 274–287.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rizki, A. B., & Dewi, R. S. (2004). *PENGARUH PELATIHAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PT. NASMOCO GOMBEL SEMARANG* Pendahuluan *Kajian Teori Pelatihan Insentif*.
- Rohman, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran. *E-JKPP*, 2(3).
- Sagita, A. A. (2018). *DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR ( Studi Pada PT Astra Internasional , Tbk-Toyota ( Auto2000 ) Cabang Sutoyo Malang )*. 57(1).
- Salah, M. (2016). The Influence of Rewards on Employees Performance. *British Journal of Economics, Management & Trade*, 13(4), 1–25. <https://doi.org/10.9734/bjemt/2016/25822>
- Sari, E. (2018). the Role of Assistance and Budget Impacts in the Field of Marine and Fisheries on Welfare Conditions of Fishermen Community in Ende District. *Jurnal Ekonomi Mercu Buana*, 6(1), 78–102. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v6i1>
- Sari, S. P., & A. Fachrurrozi, Ir., M. M. (2013). Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT KSB Indonesia Cibitung.

- Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Schein. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Setiawan, Ferry dan A. A. Sg. Kartika Dewi. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugerah. E-Jurnal Manajemen, [S.l.], v. 3, n. 5, may 2014. ISSN 2302-8912.
- Sjahlana. 2006. *Perilaku Organisasi dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sukidi. 2002. *Rahasia Sukses Hidup Bahagia Kecerdasan Spiritual: Mengapa SQ Lebih Penting Daripada IQ dan EQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Suwatno dan Priansa, Donni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Tiliouine, H., Cummins, R., & Davern, M. (2009). Islamic religiosity, subjective well-being, and health. *Mental Health, Religion and Culture*, 12(1), 55–74.  
<https://doi.org/10.1080/13674670802118099>
- Tuasikal, Muhammad Abduh. 2012. "Pegawai yang Amanat" Rumaysho.com  
<https://rumaysho.com/2345-pegawai-yang-amanat.html>
- Tumwet, E. (2013). *Effects of Employee Incentives on Employee Performance in Private Universities in Kenya: A Case of Kabarak University*. 3(2), 9–22.  
<http://ir.kabarak.ac.ke/handle/123456789/104>
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasional*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wursanto. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*. Jakarta: Dian Pustaka.
- Yusuf, Burhauddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Cetakan 1. Jakarta: Rajawali Press.
- Zaputri, A. R., Rahardjo, K., Utami, H. N., & Administrasi, F. I. (2013).  
**PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN NON MATERIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN**. 1–8.

Zohar, dan Marshall. I. 2007. *SQ: Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*.  
Alih Bahasa Rahmani Astuti dkk. Bandung: Penerbit Mizan Media Utama.

## LAMPIRAN 1

### Kuesioner Penelitian

#### **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, BUDAYA ORGANISASI, DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN KULINER BERBASIS SYARIAH DI YOGYAKARTA**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Tujuan dari penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi jurusan Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia, berkenaan dengan masalah pengaruh pemberian insentif, budaya organisasi, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka saya mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/-I untuk menjadi responden penelitian ini dengan cara membantu mengisi daftar pertanyaan yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/-i dalam mengisi kuesioner dan membantu kelancaran penelitian ini, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Jika ada pertanyaan lebih lanjut, dapat menghubungi saya di nomor 089615154470 (Whatsapp) atau email berikut: [izansadida@gmail.com](mailto:izansadida@gmail.com)

*\*Responden yang beruntung akan mendapatkan pulsa Rp.50.000,- secara gratis.*

Hormat saya,

M. Hifzan Sadida

### PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (√).
2. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-I miliki.

### DATA RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Perusahaan :

Nomor HP :

Suku :

Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja di Perusahaan :

Posisi dalam Perusahaan :

Jumlah rekan kerja yang berada di bawah koordinasi saya :

Gaji :

Rp. 750.000 - Rp. 1.500.000	
Rp. 1.500.000 - Rp. 3.000.000	
Rp. 3.000.000 - Rp. 5.000.000	
Di atas Rp. 5.000.000	

*\*Silahkan diberi tanda ceklis salah satu*

#### **Keterangan Jawaban:**

1. STS : Sangat tidak setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju



VARIABEL INSENTIF ( $X_1$ )

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Insentif Material</b>						
1.	Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya					
2.	Pemberian bonus dari perusahaan selalu tepat waktu					
3.	Pemberian bonus dari perusahaan sudah adil sesuai dengan hasil kerja saya dan karyawan yang lain					
<b>Insentif Non Material</b>						
4.	Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi karyawan yang berprestasi					
5.	Pemberian penghargaan dilakukan secara obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer					
6.	Perusahaan <b>TIDAK</b> sering memberikan penghargaan dan pujian pada karyawan					

VARIABEL BUDAYA ORGANISASI ( $X_2$ )

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Inovasi dan Pengambilan Resiko</b>						
1.	Saya didorong untuk mempunyai inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan.					
2.	Saya didorong untuk berfikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan saya.					
3.	Saya diberikan kepercayaan sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Saya terkadang mendapat masalah dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah diberikan.					
5.	Saya sering mendapat resiko dalam menyelesaikan pekerjaan.					

### Kuesioner Penelitian (Lanjutan)

6	Saya siap mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan.					
<b>Perhatian Terhadap Detail</b>						
7.	Saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.					
8.	Saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan akurat.					
9.	Organisasi memotivasi saya untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan.					
<b>Orientasi Hasil</b>						
10.	Saya senantiasa bekerja <b>TANPA</b> menekankan hasil maksimal.					
11.	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.					
12.	Saya berusaha meningkatkan keefektifan kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik.					
13.	Saya senantiasa memikirkan bagaimana menyelesaikan dengan cepat dan hasil yang baik.					
14.	Saya menekankan pada hasil, tapi juga proses usaha untuk mencapai hasil yang optimal.					
<b>Orientasi Individu</b>						
15.	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.					
16.	Saya termotivasi menjadi karyawan yang baik dengan mengisi jam kerja untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ada.					
17.	Organisasi memotivasi saya untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada.					

### Kuesioner Penelitian (Lanjutan)

18.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya tekuni karena dapat memberikan manfaat bagi organisasi yang memotivasi saya dalam bekerja.					
19.	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah di tentukan.					
<b>Orientasi Terhadap Tim</b>						
20.	Saya <b>KURANG</b> memahami struktur organisasi yang ada di kantor.					
21.	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan.					
22.	Saya berusaha saling menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan.					
23.	Saya dituntut menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal.					
<b>Agresivitas</b>						
24.	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya.					
25.	Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik.					
26.	Saya melakukan persaingan yang sehat antar pegawai dalam melakukan pekerjaan.					
<b>Stabilitas</b>						
27.	Saya <b>KURANG</b> merasakan ketenangan dan keikhlasan dalam melakukan aktivitas kerja.					

### Kuesioner Penelitian (Lanjutan)

28.	Saya merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik.					
29.	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi.					

### VARIABEL RELIGIUSITAS (X<sub>3</sub>)

No.	Pertanyaan	Tidak Pernah	Pernah	Kadang-Kadang	Sering	Selalu
1	Seberapa sering Anda melakukan shalat sunnah					
2	Seberapa sering Anda <b>TIDAK</b> melaksanakan shalat wajib					
3	Seberapa sering Anda membaca atau mempelajari Al Qur'an					
4	Seberapa sering Anda shalat berjamaah atau shalat di masjid					
5	Seberapa sering Anda membaca buku keagamaan atau mengikuti program keagamaan baik di TV, radio, media cetak, dsb.					
6	Seberapa sering Anda melaksanakan puasa Ramadhan					
7	Seberapa sering Anda melakukan puasa sunnah di luar Ramadhan					
8	Seberapa sering Anda mengajak orang lain untuk berbuat baik dan menghindari perbuatan munkar					
9	Seberapa sering Anda mengeluarkan zakat, infak, dan sedekah					

### Kuesioner Penelitian (Lanjutan)

10	Seberapa sering Anda berdoa sebelum dan sesudah bekerja					
11	Seberapa sering Anda berbuat toleransi dengan penganut agama lain					
12	Seberapa sering Anda berdoa kepada Tuhan ketika khawatir atau sedih					
13	Seberapa sering Anda mematuhi orang tua karena alasan melaksanakan perintah agama					
14	Seberapa sering Anda merasakan agama merupakan hal yang penting dalam kehidupan Anda					
15	Seberapa sering Anda merasa terpanggil untuk melaksanakan ibadah Haji					
16	Seberapa sering Anda berusaha menghindari berhubungan dengan lawan jenis yang dilarang agama					

### VARIABEL KINERJA (Y)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Ketepatan Penyelesaian Tugas</b>						
1.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
2.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja					
<b>Kesesuaian Jam Kerja</b>						
3.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan					

### Kuesioner Penelitian (Lanjutan)

<b>Tingkat Kehadiran</b>					
5.	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak				
6.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja				
<b>Kerjasama Antar Karyawan</b>					
7.	Saya <b>KURANG</b> bisa bekerja sama dengan rekan kerja saya				
8.	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja				

## LAMPIRAN 2

### Daftar Sampel Penelitian Karyawan Perusahaan Kuliner Berbasis Syariah di KPMI Yogyakarta

No.	Kode Perusahaan	Perusahaan
1	SBCY	SBC Spesial Cah Kangkung
2	APSY	Ayam Penyet Surabaya Cabang Jl. Affandi
3	PTBK	PT. Terus Berbuat Kebaikan (Preksu dan Mie Ayam SN)
4	MGKJ	Magelang Kuda dan Joglo
5	MIAC	Mie Ayam Candu
6	ARTR	Arteri Group (Pempek Bajak Laut & Sop Empal Muntilan)
7	RMSD	Rumah Makan Padang Salero Denai
8	KSPN	Kantin Sarapan Pagi "Naira"
9	MAJB	Mie Ayam Jamur Bangka "Bunda"

### LAMPIRAN 3

#### Tabulasi Jawaban Responden

Variabel Insentif (X1)

	Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	QTY
<b>SBCY</b>	1	4	5	5	4	4	4	26
	2	4	4	4	5	5	4	26
	3	4	4	5	4	4	4	25
	4	5	4	5	4	5	2	25
	5	5	4	5	4	4	4	26
	6	5	4	5	5	4	4	27
	7	4	4	4	4	4	4	24
	8	5	4	5	4	4	4	26
	9	4	5	4	4	4	2	23
	10	4	5	5	4	4	4	26
<b>APSY</b>	11	5	5	5	5	4	5	29
	12	4	4	4	4	4	4	24
	13	4	3	4	4	4	3	22
	14	4	4	4	4	2	3	21
	15	4	4	4	4	4	4	24
	16	2	4	3	2	3	5	19
	17	4	3	4	3	3	2	19
	18	2	3	2	4	2	1	14
	19	3	3	3	4	3	2	18
	20	2	2	2	2	2	2	12
	21	4	2	4	2	4	4	20
	22	3	3	3	3	3	3	18
	23	2	1	3	2	3	4	15
	24	4	4	3	3	2	3	19
<b>PTBK</b>	25	4	4	4	2	3	5	22
	26	3	5	2	2	2	5	19
	27	4	4	5	4	4	3	24
	28	4	3	3	4	4	3	21
	29	4	2	4	4	4	4	22
	30	4	4	4	1	1	2	16
	31	4	5	3	4	3	4	23
	32	2	4	2	2	2	2	14
	33	4	4	4	4	4	4	24
	34	4	5	3	5	5	4	26
	35	4	3	4	3	3	3	20
	36	4	3	3	3	3	3	19



	37	5	4	4	4	4	5	26
	38	4	5	4	5	5	4	27
	39	4	5	5	4	4	5	27
	40	4	3	3	2	4	3	19
	41	4	2	4	2	4	2	18
	42	4	4	4	4	5	5	26
	43	4	5	4	4	5	3	25
	44	4	4	3	4	4	2	21
	45	2	2	2	2	2	4	14
	46	2	4	3	3	3	3	18
	47	1	2	1	2	2	4	12
	48	4	3	5	4	4	2	22
	49	4	3	3	3	3	3	19
	50	4	4	4	4	4	3	23
	51	5	4	4	5	5	4	27
	52	4	4	4	4	4	4	24
	53	4	4	4	3	3	2	20
	54	4	5	4	4	4	2	23
	55	4	4	4	5	5	5	27
	56	4	4	4	4	4	4	24
	57	5	5	4	4	4	4	26
	58	2	2	3	1	2	2	12
	59	4	4	5	4	4	4	25
	60	3	4	4	3	3	2	19
<b>MIAC</b>	61	5	5	5	4	5	3	27
	62	4	5	5	5	5	1	25
<b>MGKJ</b>	63	4	4	3	2	4	3	20
	64	5	5	5	5	5	5	30
	65	4	4	3	5	4	3	23
	66	4	5	5	4	5	3	26
	67	4	4	4	4	4	4	24
<b>ARTR</b>	68	4	4	4	4	4	2	22
	69	4	3	4	4	4	4	23
	70	5	4	4	4	4	3	24
	71	4	3	4	3	4	4	22
<b>RMSD</b>	72	4	4	4	4	4	4	24
	73	4	5	4	5	4	3	25
	74	5	5	5	4	2	3	24
	75	4	4	4	5	4	4	25
	76	5	4	3	4	4	4	24
	77	3	5	4	5	4	3	24
	78	4	4	4	4	4	4	24

	79	5	4	4	4	4	5	26
	80	4	4	4	4	3	4	23
<b>KSPN</b>	81	5	5	5	2	3	4	24
	82	4	3	4	4	4	3	22
	83	3	4	4	4	5	5	25
	84	4	3	5	5	5	4	26
	85	5	5	5	5	4	4	28
	86	5	4	5	4	5	4	27
<b>MAJB</b>	87	4	5	4	3	3	3	22
	88	4	5	4	4	4	4	25
	89	5	5	4	4	2	4	24
	90	4	2	4	4	4	3	21

## Variabel Budaya Organisasi (X2)

	Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	
<b>SBCY</b>	1	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	
	2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	
	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	
	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	
	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	
	6	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	
	7	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
	8	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
	9	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
	10	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
<b>APSY</b>	11	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	
	12	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
	13	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	
	14	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	
	15	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
	16	2	3	1	4	5	2	4	2	3	5	3	2	5	
	17	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	
	18	2	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	4	
	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	20	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	
	21	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	
	22	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	
	23	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	4	3	

	24	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	4	4	4	
<b>PTBK</b>	25	3	4	5	4	4	4	2	3	4	2	4	5	4	
	26	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	5	5	5	
	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	28	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
	29	4	4	4	2	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4
	30	1	1	4	1	3	1	4	4	4	4	5	4	4	4
	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	33	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	34	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5
	35	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5
	36	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4
	37	5	5	4	2	4	5	4	3	4	4	2	5	5	5
	38	5	4	4	3	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5
	39	5	5	4	2	4	5	4	3	4	4	2	5	5	5
	40	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4
	42	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	2	4	4	4
	43	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5
	44	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
	45	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4
	46	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
	47	3	3	5	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4
	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	3
49	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	

	50	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5
	51	4	4	4	5	4	4	3	4	5	2	5	5	5
	52	4	4	3	5	4	5	4	3	4	3	5	4	4
	53	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4
	54	4	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	5
	55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
	56	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4
	57	4	5	4	3	1	4	4	3	5	4	5	4	4
	58	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	59	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
	60	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	5
<b>MIAC</b>	61	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
	62	5	5	5	4	4	3	5	4	4	2	4	5	4
<b>MGKJ</b>	63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	65	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5
	66	5	5	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4
	67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>ARTR</b>	68	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
	69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
	70	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
	71	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4
<b>RMSD</b>	72	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
	73	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4
	74	4	4	4	5	5	5	4	2	3	3	4	4	4
	75	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4

	76	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3
	77	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4
	78	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4
	79	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3
	80	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
<b>KSPN</b>	81	5	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5
	82	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
	83	5	5	4	3	4	5	4	5	3	4	2	3	4
	84	3	4	5	2	3	2	4	4	2	3	3	4	4
	85	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4
	86	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
<b>MAJB</b>	87	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4
	88	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3
	89	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
	90	4	3	5	4	5	3	3	3	4	5	3	5	5

	Resp	X2. 14	X2. 15	X2. 16	X2. 17	X2. 18	X2. 19	X2. 20	X2. 21	X2. 22	X2. 23	X2. 24	X2. 25	X2. 26	X2. 27	X2. 28	X2. 29	QTY	
<b>SBC Y</b>	1	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	72	
	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	68	
	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	70	
	4	5	4	5	4	5	4	2	5	4	5	4	5	4	4	4	5	69	
	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	67	
	6	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	70
	7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	69
	8	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	5	4	65
	9	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	71
	10	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	72
<b>APS Y</b>	11	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	75
	12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	75	
	13	4	4	3	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	65
	14	3	4	2	3	4	2	2	3	2	4	3	2	4	3	4	3	48	
	15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	62
	16	2	3	2	4	2	4	4	3	2	5	3	2	4	3	2	5	50	
	17	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	60
	18	2	3	3	2	4	2	2	3	4	3	4	2	3	1	4	3	45	
	19	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	58
	20	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	2	4	3	61
	21	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	56
	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
	23	3	4	3	1	3	4	3	4	2	4	2	4	3	2	4	4	4	50
	24	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	3	4	4	54

PTB K	25	4	5	4	3	4	4	1	4	4	1	2	4	4	3	5	4	56	
	26	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	2	2	67	
	27	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	3	58	
	28	4	4	3	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	3	4	3	55	
	29	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	2	3	4	54	
	30	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	1	3	62
	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	62
	32	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
	34	5	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	61
	35	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	68
	36	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	67
	37	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	64
	38	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	3	2	3	4	4	67
	39	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	73
	40	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	60
	41	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	55
	42	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
	43	5	5	5	5	2	4	2	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	67
	44	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	62
45	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	58	
46	3	5	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	57	
47	4	5	5	4	3	3	1	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	60	
48	3	4	2	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	1	5	5	3	60	
49	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	60	
50	5	4	5	5	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	68	



	51	5	5	5	5	4	3	3	5	5	3	4	5	3	5	4	5	69
	52	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	62
	53	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	1	5	1	4	55
	54	4	5	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	59
	55	4	5	4	4	5	4	2	5	5	5	4	4	3	3	4	4	65
	56	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	66
	57	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	2	4	4	65
	58	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	66
	59	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5	75
	60	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	57
<b>MIA C</b>	61	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	2	4	4	72
	62	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	1	4	4	65
<b>MG KJ</b>	63	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	62
	64	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	75
	65	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	69
	66	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	68
	67	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	62
<b>ART R</b>	68	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	61
	69	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	61
	70	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	65
	71	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	59
<b>RMS D</b>	72	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	66
	73	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	57
	74	4	5	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	62
	75	4	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4	3	5	4	4	4	67
	76	2	2	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	5	4	5	4

	77	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	70	
	78	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	72	
	79	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	69	
	80	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	64	
<b>KSP N</b>	81	4	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	66
	82	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	59
	83	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	72
	84	4	5	4	5	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	65
	85	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	61
	86	4	4	3	5	2	2	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	61
<b>MAJ B</b>	87	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	3	3	3	64
	88	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	71
	89	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	2	4	2	3	63
	90	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	67

## Variabel X3 (Religiusitas)

	Resp	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	QTY	
<b>SBCY</b>	1	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	66	
	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	63	
	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	64	
	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	65	
	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	66
	6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	65
	7	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	64
	8	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	66
	9	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	66
	10	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	68
<b>APSY</b>	11	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
	12	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
	13	3	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	43	
	14	4	1	5	4	4	3	4	5	2	4	5	5	3	5	3	57	
	15	4	5	4	3	4	3	4	4	5	2	5	5	5	3	5	61	
	16	3	5	3	2	1	3	3	2	2	3	4	4	3	3	1	42	
	17	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3	4	55
	18	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	45
	19	4	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	67
	20	4	4	3	3	1	4	3	3	3	4	5	5	4	5	3	4	55
	21	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	4	44
	22	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	3	3	65
	23	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	4	42

	24	3	3	3	3	1	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	44	
PTBK	25	1	5	3	5	3	1	2	3	4	1	5	4	4	2	3	46	
	26	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	
	27	1	3	3	3	3	1	2	3	4	5	4	4	3	3	1	43	
	28	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	5	5	4	3	53	
	29	3	5	2	4	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	59	
	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	
	31	3	3	3	5	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	2	57	
	32	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	53
	33	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	68	
	34	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	3	3	62	
	35	4	3	5	4	3	5	5	4	5	4	5	2	5	5	5	64	
	36	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	65	
	37	3	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67	
	38	3	5	5	4	3	2	4	3	5	4	5	4	5	4	4	60	
	39	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68	
	40	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	5	4	5	3	4	60	
	41	3	2	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	5	5	4	54	
	42	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	5	5	5	2	3	50	
	43	4	4	3	4	3	3	5	3	5	3	4	5	5	5	4	60	
	44	3	5	3	2	2	2	2	2	4	5	5	4	5	2	4	50	
45	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	53		
46	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	52		
47	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	58		
48	3	4	4	4	2	2	1	2	5	1	5	5	5	1	4	48		
49	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	60		

	50	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5	3	4	58
	51	3	5	5	2	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	66
	52	4	5	4	5	5	3	3	3	4	4	5	4	5	3	5	62
	53	3	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	66
	54	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	49
	55	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	4	54
	56	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	61
	57	3	5	2	3	3	3	2	2	4	2	5	4	5	3	4	50
	58	4	4	4	4	4	4	3	4	5	2	5	5	5	2	2	57
	59	3	4	4	5	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	61
	60	3	5	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	5	2	3	52
<b>MIAC</b>	61	4	1	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	57
	62	3	2	3	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	60
<b>MGKJ</b>	63	4	1	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	58
	64	3	2	2	1	3	2	5	5	4	5	5	5	3	3	1	49
	65	5	1	3	4	5	5	3	5	5	5	2	3	5	5	5	61
	66	4	2	3	4	1	3	2	3	5	5	4	4	5	2	4	51
	67	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	58
<b>ARTR</b>	68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	51
	69	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	48
	70	3	1	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2	5	56
	71	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	52
<b>RMSD</b>	72	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	59
	73	5	2	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4	4	60
	74	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	58
	75	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	4	57

	76	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	67
	77	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	65
	78	5	2	4	4	3	3	5	4	4	5	4	3	4	5	5	60
	79	4	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	65
	80	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	61
<b>KSPN</b>	81	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	61
	82	4	3	5	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	56
	83	5	4	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	59
	84	4	4	4	5	4	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	53
	85	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	2	4	63
	86	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	3	4	62
<b>MAJB</b>	87	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	59
	88	5	4	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	63
	89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	63
	90	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	2	4	60

## Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	Resp	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	QTY
<b>SBCY</b>	1	5	4	5	5	2	5	4	5	35
	2	4	4	5	5	2	4	4	4	32
	3	4	4	5	4	2	4	1	4	28
	4	4	4	5	4	4	5	4	5	35
	5	5	4	4	5	2	4	2	5	31
	6	5	4	4	4	2	5	2	5	31
	7	5	4	4	4	2	5	4	4	32
	8	5	4	4	5	4	5	4	5	36
	9	5	4	4	5	2	5	4	4	33
	10	5	4	5	5	2	5	4	5	35
<b>APSY</b>	11	5	5	5	4	4	4	4	5	36
	12	4	4	4	5	4	5	4	5	35
	13	4	4	4	4	3	3	3	4	29
	14	4	4	4	4	4	4	2	4	30
	15	4	4	5	5	5	5	5	4	37
	16	4	2	4	3	2	3	3	5	26
	17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	18	5	3	3	2	4	3	2	3	25
	19	4	4	4	4	5	5	4	5	35
	20	4	4	4	4	4	4	3	4	31
	21	4	4	3	2	4	4	4	2	27
	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24
	23	2	3	2	4	3	2	2	2	20
	24	4	4	4	4	4	4	4	2	4
<b>PTBK</b>	25	4	5	5	5	5	4	5	5	38
	26	5	5	5	5	5	5	1	5	36
	27	4	4	4	5	4	4	4	5	34
	28	4	4	4	4	3	4	3	4	30
	29	2	4	4	4	4	3	3	3	27
	30	4	4	4	4	4	4	5	4	33
	31	5	5	5	5	5	5	3	5	38
	32	4	4	4	4	4	3	3	4	30
	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	34	5	4	4	4	5	5	5	5	37
	35	4	4	4	4	5	4	5	4	34
	36	4	4	4	4	4	4	5	4	33
	37	5	5	5	5	5	4	4	5	38
	38	4	4	5	5	4	5	4	5	36
	39	5	5	5	5	5	4	2	5	36

	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	41	4	4	5	4	4	4	5	4	34
	42	4	4	5	4	4	4	3	5	33
	43	5	5	4	4	5	5	3	5	36
	44	4	4	4	4	4	5	4	3	32
	45	4	4	5	5	4	5	5	4	36
	46	4	4	4	4	5	3	5	5	34
	47	5	4	4	4	5	4	2	5	33
	48	3	4	4	3	1	5	1	4	25
	49	3	4	4	3	2	3	3	3	25
	50	4	4	4	4	4	4	2	4	30
	51	4	4	5	4	5	5	4	5	36
	52	4	4	5	5	5	5	3	4	35
	53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	54	3	4	4	3	4	3	3	4	28
	55	4	4	5	5	5	4	5	5	37
	56	4	4	3	4	4	4	4	4	31
	57	4	4	4	4	3	4	3	4	30
	58	4	4	5	5	2	4	2	4	30
	59	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	60	3	4	4	4	4	4	3	4	30
<b>MIAC</b>	61	5	5	5	5	5	5	3	5	38
	62	5	5	5	5	5	5	1	4	35
<b>MGKJ</b>	63	4	4	4	4	1	5	2	5	29
	64	5	5	5	5	2	5	3	5	35
	65	5	5	4	4	5	5	3	4	35
	66	5	5	5	5	5	5	3	3	36
	67	4	4	4	4	4	5	3	4	32
<b>ARTR</b>	68	4	4	4	4	4	4	3	4	31
	69	4	4	3	3	3	3	3	4	27
	70	4	4	3	3	3	3	3	4	27
	71	4	4	4	4	4	3	2	4	29
<b>RMSD</b>	72	3	4	4	5	5	5	2	4	32
	73	4	3	3	5	5	5	3	5	33
	74	5	5	5	4	4	4	3	5	35
	75	5	5	5	5	5	4	3	4	36
	76	3	4	3	5	4	5	3	5	32
	77	4	4	3	4	2	5	3	4	29
	78	4	3	5	5	5	4	1	4	31
	79	5	5	5	4	4	4	3	5	35
80	3	3	3	4	4	4	3	4	28	
<b>KSPN</b>	81	3	5	4	4	4	4	3	4	31



	82	5	4	3	4	5	3	4	3	31
	83	5	4	3	4	5	4	4	4	33
	84	4	4	4	4	4	3	4	3	30
	85	4	4	4	4	4	5	5	5	35
	86	5	4	3	5	4	4	4	4	33
<b>MAJB</b>	87	5	4	4	4	4	3	4	4	32
	88	3	3	4	4	4	4	4	5	31
	89	5	4	5	5	3	3	3	5	33
	90	5	5	5	4	4	4	4	5	36

### LAMPIRAN 4

#### Data Karakteristik Responden

	NO	NAMA	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	LAMA BEKERJA	POSISI	GAJI	KARYAWAN YANG DIBAWAHI
<b>APSY</b>	1	RIZAL	Laki-Laki	26	SMA	2	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	2	YUSUF	Laki-Laki	19	SMK	3	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	3	INCESS	Perempuan	18	SMK	1	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	4	AHMAD SUBAGHIJO	Laki-Laki	22	SMP	2	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	5	VINO	Laki-Laki	22	SMA	2	CUSTOMER SERVICE	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	6	MUHA	Laki-Laki	19	STM	0,5	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	7	DANU	Laki-Laki	24	SMP	4	OPERASIONAL	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
	8	WISNU ARDHIANTO	Laki-Laki	24	S1	5	OPERASIONAL	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
	9	AHMAD	Laki-Laki	20	SMA	2	DAPUR	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
	10	CAHYO	Laki-Laki	23	SMP	3	SUPERVISOR	Rp.3jt-Rp.5jt	13
	11	RADEN RAHMAT	Laki-Laki	25	SMA	2	CUSTOMER SERVICE	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
	12	FAKIH HERJUNO	Laki-Laki	30	S1	4	CUSTOMER SERVICE	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
	13	WATIK	Perempuan	23	SMK	0,7	CUSTOMER SERVICE	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	14	TRIANA DEWI ZULFA	Perempuan	22	SMA	0,8	KASIR	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada

<b>SBCY</b>	15	ILHAM AJI SAPUTRA	Laki-Laki	19	SMA	1	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	16	AGENG INDRAJATI	Laki-Laki	19	SMA	1	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	17	SAHRUL MUHAMMAD	Laki-Laki	19	SMP	2	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	18	ISNAINI FATMAWATI	Perempuan	19	SMA	1	DAPUR	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	19	BAGUS	Laki-Laki	19	SMA	0,8	DAPUR	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
	20	GALIH ARUMDANI	Laki-Laki	18	SMA	2	OPERASIONAL	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
	21	ASTRID	Perempuan	19	SMP	1	DAPUR	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	22	ANNASTASYA FS	Perempuan	18	SMP	1,5	OPERASIONAL	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
	23	AKSAL SAPUTERA	Laki-Laki	19	SMA	1	DAPUR	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
	24	PUPUT PUTRIYANA	Perempuan	24	D3	3	SUPERVISOR	Rp.1,5jt-Rp.3jt	9
<b>PTBK</b>	25	SOLIHAN ARIYANSAH	Laki-Laki	19	SMA	0,8	DAPUR	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
	26	AHMAD MUZANI	Laki-Laki	19	SMA	0,8	DAPUR	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
	27	ERLO	Laki-Laki	35	SMA	4	DAPUR	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
	28	EMI KUSNAINI	Perempuan	22	SMA	2	OPERASIONAL	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
	29	BISMO	Laki-Laki	24	SMK	4	SUPERVISOR	Rp.1,5jt-Rp.3jt	14
	30	PUTRI	Perempuan	20	SMA	7	KASIR	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	31	ANTON KURNIAWAN	Laki-Laki	19	SMA	0,9	OPERASIONAL	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
	32	ABDUL WAFI	LAKI-Laki	24	SMA	0,1	DAPUR	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada

33	AHMAD FARID	Laki-Laki	25	SMK	5	MANAGER AREA	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
34	DIANA PUTRI	Perempuan	22	SMK	0,2	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
35	USWATUN HASANAH	Perempuan	18	SMP	0,3	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
36	CHANDRA PRASETYA	Laki-Laki	24	SMK	1	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
37	GATUSO	Laki-Laki	23	SMP	2	OPERASIONAL	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
38	NINI ZALNI	Perempuan	45	D3	3	SUPERVISOR	Rp.1,5jt-Rp.3jt	10
39	EFI	Perempuan	20	SMA	3	KASIR	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
40	MAGHFIROH	Perempuan	21	SMA	1	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
41	NUR AZIZAH	Perempuan	19	SMA	0,5	OPERASIONAL	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
42	AHMAD FAUZAN	Laki-Laki	19	SMK	0,7	DAPUR	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
43	RIDHO	Laki-Laki	18	SMK	0,8	DAPUR	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
44	SUGENG JULIANTO	Laki-Laki	21	SMA	1	DAPUR	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
45	DINA	Perempuan	25	smk	2	kASIR	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
46	ENDHILLA	Perempuan	18	SMA	1	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
47	AHMAD LUKMAN	Laki-Laki	19	SMP	0,4	DAPUR	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
48	MELLA KUSUMA	Perempuan	21	SMA	0,4	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
49	AFIFA KHUSNA	Perempuan	19	SMA	0,4	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
50	DEWI NUR	Perempuan	20	SMK	0,6	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
51	RONIALDI	Laki-Laki	21	SMA	1	DAPUR	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
52	ERDA ADHITYA	Laki-Laki	24	SMA	0,1	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
53	JONI	Laki-Laki	19	SMA	0,5	OPERASIONAL	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada

	54	LUTFAN AKBAR	Laki-Laki	26	S1	1,5	OPERASIONAL	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
	55	PUSPITA WAHYU	Perempuan	23	SMA	3	OPERASIONAL	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
	56	MUHAMMAD ALI	Laki-Laki	22	SMK	0,8	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	57	SETIAWAN	LAKi-Laki	23	SMK	5	DAPUR	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
	58	SYAIFUL ANWAR	Laki-Laki	21	SMP	1	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	59	ZAIS MUBARAK	Laki-Laki	21	SMA	0,3	SUPERVISOR	Rp.750.000-Rp.1,5jt	12
	60	PRASETYA	Laki-Laki	25	SMA	1,7	DAPUR	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
<b>MIAC</b>	61	JUMIKO	Laki-Laki	25	SMA	4	SUPERVISOR	Rp.1,5jt-Rp.3jt	4
	62	WENASDI	Laki-Laki	25	SMA	6	KARYAWAN	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
<b>MGKJ</b>	63	FENI PURWOSARI	Perempuan	32	SMA	0,7	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	64	NUR	Perempuan	33	SD	0,6	DAPUR	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	65	BETTY	Perempuan	35	SMA	0,6	SUPERVISOR	Rp.3jt-Rp.5jt	6
	66	HARRY	Laki-Laki	24	SMA	1	DAPUR	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	67	GINO	Laki-Laki	26	SMA	1	OPERASIONAL	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
<b>ARTR</b>	68	ANDY	Laki-Laki	33	SMA	2	OPERASIONAL	Rp.1,5jt-Rp.3jt	Tidak Ada
	69	FIRA	Perempuan	32	SMA	1,5	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	70	AULIA SYAHPUTRI	Perempuan	22	SMA	1,7	DAPUR	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	71	GUNAWAN	Laki-Laki	28	S1	3	SUPERVISOR	Rp.1,5jt-Rp.3jt	4
<b>RMSD</b>	72	EDDY	Laki-Laki	39	S1	5	SUPERVISOR	Rp.1,5jt-Rp.3jt	8
	73	IRFAN	Laki-Laki	33	SMA	2	DAPUR	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	74	RIZAL	Laki-Laki	34	SMA	2	DAPUR	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	75	JONI	Laki-Laki	31	SMA	4	DAPUR	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada

	76	RARA	Perempuan	26	SMA	1,2	KASIR	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	77	YUAN	Perempuan	21	SMA	1,5	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	78	HARINTO	Laki-Laki	20	SMA	1	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	79	IMAM	Laki-Laki	30	SMA	1	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	80	HIDAYATULLAH	Laki-Laki	36	SMA	1,5	DAPUR	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
<b>KSPN</b>	81	MUKHRI	Laki-Laki	35	D3	7	SUPERVISOR	Rp.1,5jt-Rp.3jt	5
	82	GHAISA	Perempuan	37	SMA	7	DAPUR	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	83	SALWA	Perempuan	30	SMA	4	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	84	SETIANI	Perempuan	24	SMA	6	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	85	AGUS	Laki-Laki	31	SMA	2	DAPUR	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	86	TOTOK	Laki-Laki	23	SMA	3,5	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
<b>MAJB</b>	87	WAWAN	Laki-Laki	30	S1	2	SUPERVISOR	Rp.1,5jt-Rp.3jt	3
	88	SHOFI	Perempuan	39	SMA	1	DAPUR	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	89	NAUFAL	Laki-Laki	22	SMA	1,5	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada
	90	UMAR	Laki-Laki	27	SMA	0,5	OPERASIONAL	Rp.750.000-Rp.1,5jt	Tidak Ada

**LAMPIRAN 5**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel Insentif (X1)

		Correlations						
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	.466**	.709**	.504**	.484**	.230*	.783**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.029	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
x1.2	Pearson Correlation	.466**	1	.429**	.469**	.272**	.189	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.010	.075	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
x1.3	Pearson Correlation	.709**	.429**	1	.490**	.540**	.173	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.102	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
x1.4	Pearson Correlation	.504**	.469**	.490**	1	.660**	.193	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.068	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
x1.5	Pearson Correlation	.484**	.272**	.540**	.660**	1	.269*	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.000		.010	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
x1.6	Pearson Correlation	.230*	.189	.173	.193	.269*	1	.496**
	Sig. (2-tailed)	.029	.075	.102	.068	.010		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
x1	Pearson Correlation	.783**	.665**	.771**	.786**	.759**	.496**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





### Hasil Uji Validitas (Lanjutan)

x2.15	Pearson Correlation	.208*	.227*	.257*	-.031	.105	.250*	.115	.150	.308**	-.043	.402**	.456**	.458**	.428**	1	.473**	.226*	.234*	.128	-.229*	.330**	.367**	.185	.251*	.453**	-.069	.061	.142	.183	.456**	
	Sig. (2-tailed)	.050	.032	.015	.771	.323	.017	.280	.158	.003	.685	.000	.000	.000	.000		.000	.032	.026	.228	.030	.001	.000	.080	.017	.000	.519	.565	.182	.085	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x2.16	Pearson Correlation	.347**	.308**	.432**	.108	.133	.335**	.177	.209*	.214*	.104	.304**	.436**	.312**	.414**	.473**	1	.422**	.343**	.305**	.157	.414**	.453**	.172	.291**	.413**	.293**	.180	.213*	.248*	.635**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000	.312	.213	.001	.095	.048	.043	.329	.004	.000	.003	.000	.000		.000	.001	.003	.139	.000	.000	.104	.005	.000	.005	.090	.044	.018	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x2.17	Pearson Correlation	.383**	.425**	.378**	-.013	.164	.151	.258**	.331**	.286**	.223*	.270**	.414**	.272**	.374**	.226*	.422**	1	.326**	.389**	.286**	.245*	.352**	.164	.337**	.293**	.250*	.282**	.154	.320**	.628**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.901	.123	.156	.014	.001	.006	.035	.010	.000	.010	.000	.032	.000		.002	.000	.008	.020	.001	.123	.001	.005	.018	.007	.147	.002	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x2.18	Pearson Correlation	.361**	.287**	.318**	.040	.117	.333**	.155	.229*	.297**	.141	.280*	.260*	.234*	.326**	.234*	.343**	.326**	1	.323**	.152	.364**	.303**	.069	.308**	.128	.125	.158	.196	.374**	.536**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.002	.711	.274	.001	.144	.030	.004	.184	.013	.027	.002	.026	.001	.002		.002	.151	.000	.004	.516	.003	.228	.241	.137	.064	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x2.19	Pearson Correlation	.270**	.245*	.466**	-.023	.167	.168	.356**	.382**	.135	.198	.216*	.339**	.208*	.329**	.128	.305**	.389**	.323**	1	.326**	.377**	.178	.257*	.356**	.187	.318**	.069	.247*	.175	.563**	
	Sig. (2-tailed)	.010	.020	.000	.829	.116	.113	.001	.000	.204	.062	.039	.001	.049	.002	.228	.003	.000	.002		.002	.000	.093	.014	.001	.077	.002	.518	.019	.098	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x2.20	Pearson Correlation	.149	.085	.081	-.070	.182	-.087	.223*	.178	-.032	.286**	-.027	.086	-.146	.040	-.229*	.157	.286**	.152	.326**	1	.098	.143	.227*	.371**	-.006	.195	.348**	.027	.159	.326**	
	Sig. (2-tailed)	.161	.428	.450	.515	.085	.361	.035	.094	.762	.006	.799	.421	.169	.708	.030	.139	.006	.151	.002		.359	.179	.031	.000	.953	.066	.001	.804	.135	.002	
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x2.21	Pearson Correlation	.287**	.243*	.430**	.143	.124	.243*	.266*	.383**	.345**	.088	.228*	.315**	.148	.419**	.330**	.414**	.245*	.364**	.377**	1	.098	.510**	.428**	.349**	.349**	.056	.079	.028	.247*	.576**	
	Sig. (2-tailed)	.006	.021	.000	.180	.242	.021	.011	.000	.001	.407	.030	.003	.164	.000	.001	.000	.020	.000	.000	.359		.000	.000	.001	.001	.599	.461	.795	.019	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x2.22	Pearson Correlation	.370**	.354**	.485**	.246*	.288**	.305**	.321**	.524**	.417**	.074	.193	.437**	.195	.567**	.367**	.453**	.352**	.303**	.178	.143	.510**	1	.315**	.603**	.444**	.013	.129	.042	.138	.666**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.019	.006	.003	.002	.000	.000	.488	.069	.000	.065	.000	.000	.001	.004	.093	.179	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.227	.692	.193	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x2.23	Pearson Correlation	.240*	.163	.208*	.192	.223*	.186	.298**	.233*	.181	.171	-.025	.049	.214	.359**	.185	.172	.164	.069	.257*	.227*	.428**	.315**	1	.474**	.311**	.049	.004	-.060	.010	.431**	
	Sig. (2-tailed)	.023	.125	.049	.070	.035	.079	.004	.027	.089	.107	.812	.649	.043	.001	.080	.104	.123	.516	.014	.031	.000	.003		.000	.003	.649	.967	.573	.926	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x2.24	Pearson Correlation	.395**	.315**	.269*	.205	.386**	.230*	.570**	.484**	.327**	.198	.150	.329**	.174	.447**	.251*	.291**	.337**	.308**	.356**	.371**	.349**	.603**	.474**	1	.429**	.085	.119	.079	.068	.662**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.010	.053	.000	.029	.000	.000	.002	.062	.159	.002	.102	.000	.017	.005	.001	.003	.001	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.427	.265	.458	.521	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x2.25	Pearson Correlation	.207*	.177	.299**	.088	.065	.325**	.241*	.364**	.413**	-.135	.396**	.528**	.273**	.444**	.453**	.413**	.293**	.128	.187	-.006	.349**	.444**	.311**	.429**	1	.091	-.015	.119	.165	.539**	
	Sig. (2-tailed)	.050	.095	.004	.409	.544	.002	.022	.000	.000	.204	.000	.009	.000	.000	.000	.005	.228	.077	.953	.001	.000	.003	.000		.392	.890	.264	.120	.000		
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x2.26	Pearson Correlation	.069	.361**	.206	.081	.189	.159	.217*	.198	.000	-.014	.099	.078	.123	.172	-.069	.293**	.250*	.125	.318**	.195	.056	.013	.049	.085	.091	1	-.180	.302**	.146	.330**	
	Sig. (2-tailed)	.519	.000	.051	.449	.074	.138	.040	.062	1.000	.893	.353	.465	.248	.105	.519	.005	.018	.241	.002	.066	.599	.900	.649	.427	.392		.090	.004	.171	.002	
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x2.27	Pearson Correlation	.141	.040	.134	-.016	.124	.079	.049	.137	.101	.283**	.032	.081	-.060	.107	.061	.180	.282**	.158	.069	.348**	.079	.129	.004	.119	-.015	-.180	1	-.079	.211*	.279**	
	Sig. (2-tailed)	.184	.705	.207	.883	.243	.460	.646	.197	.344	.007	.765	.449	.575	.318	.565	.090	.007	.137	.518	.001	.461	.227	.967	.265	.890	.090		.459	.046	.008	
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x2.28	Pearson Correlation	.288**	.355**	.225*	.145	.060	.274**	.013	.209*	.061	-.125	.011	.095	.003	.094	.142	.213*	.154	.196	.247*	.027	.028	.042	-.060	.079	.119	.302**	-.079	1	.293**	.310**	
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.032	.173	.574	.009	.907	.048	.566	.239	.922	.375	.977	.377	.182	.044	.147	.064	.019	.804	.795	.692	.573	.458	.264	.004	.459		.005	.003	
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x2.29	Pearson Correlation	.275**	.279**	.049	-.035	.034	.274**	.157	.109	.281**	.275**	.233*</																				

## Hasil Uji Validitas (Lanjutan)

### Variabel Religiusitas (X3)

		Correlations															
		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3.10	x3.11	x3.12	x3.13	x3.14	x3.15	x3
x3.1	Pearson Correlation	1	.042	.463**	.248*	.398**	.634**	.392**	.456**	.226*	.350**	.058	.075	.084	.232*	.436**	.610**
	Sig. (2-tailed)		.695	.000	.018	.000	.000	.000	.000	.032	.001	.585	.485	.429	.028	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x3.2	Pearson Correlation	.042	1	.146	.104	.133	-.009	.013	-.095	.092	-.112	.191	.152	.053	-.115	.157	.245*
	Sig. (2-tailed)	.695		.169	.328	.210	.934	.906	.375	.388	.293	.071	.153	.618	.280	.139	.020
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x3.3	Pearson Correlation	.463**	.146	1	.290**	.475**	.414**	.450**	.436**	.173	.305**	.250**	.163	.204	.210*	.367**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.169		.006	.000	.000	.000	.000	.103	.003	.017	.125	.054	.047	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x3.4	Pearson Correlation	.248*	.104	.290**	1	.473**	.249*	.231*	.145	.354**	.020	.056	.149	.115	.153	.185	.441**
	Sig. (2-tailed)	.018	.328	.006		.000	.018	.028	.171	.001	.854	.600	.162	.279	.151	.082	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x3.5	Pearson Correlation	.398**	.133	.475**	.473**	1	.421**	.470**	.625**	.344**	.286**	.270**	.242*	.198	.213*	.309**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.210	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.006	.010	.022	.061	.044	.003	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x3.6	Pearson Correlation	.634**	-.009	.414**	.249*	.421**	1	.404**	.419*	.199	.318**	.038	.114	.105	.333**	.387**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000	.934	.000	.018	.000		.000	.000	.060	.002	.720	.283	.322	.001	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x3.7	Pearson Correlation	.392**	.013	.450**	.231*	.470**	.404**	1	.545**	.289**	.430**	.206	.210*	.090	.535**	.297**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.906	.000	.028	.000	.000		.000	.006	.000	.051	.046	.400	.000	.004	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x3.8	Pearson Correlation	.456**	-.095	.436**	.145	.625**	.419**	.545**	1	.263*	.504**	.270*	.302**	.167	.294**	.295**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.375	.000	.171	.000	.000	.000		.012	.000	.010	.004	.115	.005	.005	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x3.9	Pearson Correlation	.226*	.092	.173	.354**	.344**	.199	.289**	.263*	1	.265*	.368**	.272**	.412**	.341**	.352**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.032	.388	.103	.001	.001	.060	.006	.012		.012	.000	.009	.000	.001	.001	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x3.10	Pearson Correlation	.350**	-.112	.305**	.020	.286**	.318**	.430**	.504**	.265*	1	.222*	.143	.174	.465**	.278**	.567**
	Sig. (2-tailed)	.001	.293	.003	.854	.006	.002	.000	.000	.012		.035	.180	.101	.000	.008	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x3.11	Pearson Correlation	.058	.191	.250*	.056	.270*	.038	.206	.270*	.368**	.222*	1	.344**	.486**	.110	.154	.471**
	Sig. (2-tailed)	.585	.071	.017	.600	.010	.720	.051	.010	.000	.035		.001	.000	.302	.147	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x3.12	Pearson Correlation	.075	.152	.163	.149	.242*	.114	.210*	.302**	.272**	.143	.344**	1	.245*	.232*	.051	.421**
	Sig. (2-tailed)	.485	.153	.125	.162	.022	.283	.046	.004	.009	.180	.001		.020	.028	.634	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x3.13	Pearson Correlation	.084	.053	.204	.115	.198	.105	.090	.167	.412**	.174	.486**	.245*	1	.286**	.380**	.472**
	Sig. (2-tailed)	.429	.618	.054	.279	.061	.322	.400	.115	.000	.101	.000	.020		.006	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x3.14	Pearson Correlation	.232*	-.115	.210*	.153	.213*	.333**	.535**	.294**	.341**	.465**	.110	.232*	.286**	1	.429**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.028	.280	.047	.151	.044	.001	.000	.005	.001	.000	.302	.028	.006		.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x3.15	Pearson Correlation	.436**	.157	.367**	.185	.309**	.387**	.297**	.295**	.352**	.278**	.154	.051	.380**	.429**	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000	.139	.000	.082	.003	.000	.004	.005	.001	.008	.147	.634	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x3	Pearson Correlation	.610**	.245*	.633**	.441**	.702**	.602**	.672**	.669**	.584**	.567**	.471**	.421**	.472**	.582**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Hasil Uji Validitas (Lanjutan)

#### Variabel Kinerja (Y)

		Correlations						
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	.466**	.709**	.504**	.484**	.230*	.783**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.029	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
x1.2	Pearson Correlation	.466**	1	.429**	.469**	.272**	.189	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.010	.075	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
x1.3	Pearson Correlation	.709**	.429**	1	.490**	.540**	.173	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.102	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
x1.4	Pearson Correlation	.504**	.469**	.490**	1	.660**	.193	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.068	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
x1.5	Pearson Correlation	.484**	.272**	.540**	.660**	1	.269*	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.000		.010	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
x1.6	Pearson Correlation	.230*	.189	.173	.193	.269*	1	.496**
	Sig. (2-tailed)	.029	.075	.102	.068	.010		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
x1	Pearson Correlation	.783**	.665**	.771**	.786**	.759**	.496**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## LAMPIRAN 6

### Hasil Uji Reliabilitas

#### INSENTIF (X1)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	6

#### BUDAYA ORGANISASI (X2)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	29

#### RELIGIUSITAS (X3)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	15

#### KINERJA (Y)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	8

**LAMPIRAN 7****Hasil Uji Statistik Deskriptif**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	90	2.00	5.00	3.7611	.65415
x2	90	2.83	4.83	3.9582	.37648
x3	90	2.80	5.00	3.8912	.49066
y1	90	2.50	4.75	4.0274	.44807
Valid N (listwise)	90				

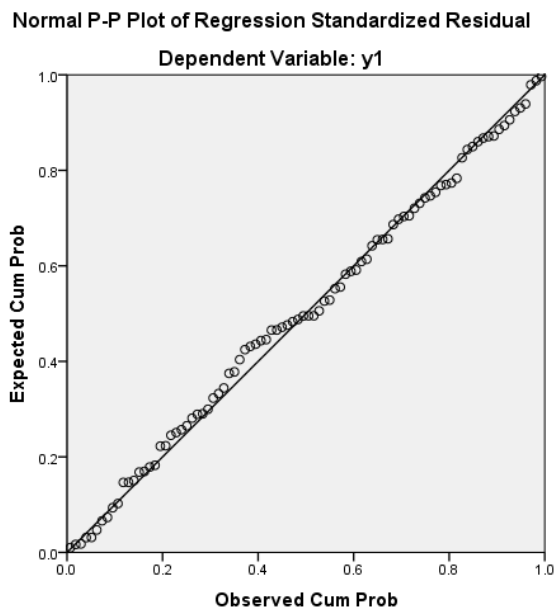
## LAMPIRAN 8

### Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.37230518
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.037
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



## LAMPIRAN 9

### Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.391	.442		3.151	.002		
	x1	.096	.078	.141	1.236	.220	.619	1.616
	x2	.406	.152	.341	2.672	.009	.493	2.029
	x3	.171	.095	.188	1.799	.076	.737	1.357

a. Dependent Variable: y1

**LAMPIRAN 10**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.841	.271		3.101	.003
	x1	.004	.048	.011	.086	.932
	x2	-.085	.093	-.136	-.906	.368
	x3	-.060	.059	-.126	-1.030	.306

a. Dependent Variable: RES2



**LAMPIRAN 11**  
**Hasil Uji F Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.532	3	1.844	12.855	.000 <sup>b</sup>
	Residual	12.336	86	.143		
	Total	17.868	89			

a. Dependent Variable: y1

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

**LAMPIRAN 12**  
**Hasil Uji T Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.391	.442		3.151	.002
	x1	.096	.078	.141	1.236	.220
	x2	.406	.152	.341	2.672	.009
	x3	.171	.095	.188	1.799	.076

a. Dependent Variable: y1

**LAMPIRAN 13**  
**Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 <sup>a</sup>	.310	.286	.37874

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y1