

**PENGARUH RELIGIUSITAS, BUDAYA ORGANISASI, PENGENDALIAN
INTERNAL, DISIPLIN, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BADAN USAHA MILIK DAERAH (BUMD) KABUPATEN
KLATEN**



SKRIPSI

Oleh:

Nama: Heppy Yuniartha Purwitasari

No. Mahasiswa: 17312298

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

2021

**PENGARUH RELIGIUSITAS, BUDAYA ORGANISASI, PENGENDALIAN
INTERNAL, DISIPLIN, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BADAN USAHA MILIK DAERAH (BUMD) KABUPATEN
KLATEN**

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: Heppy Yuniartha Purwitasari

No. Mahasiswa: 17312298

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

2021

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 sepengetahuan 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 direferensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 15 Desember 2020

Penulis,



(Heppy Yuniartha Purwitasari)

**PENGARUH RELIGIUSITAS, BUDAYA ORGANISASI, PENGENDALIAN INTERNAL,
DISIPLIN, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN USAHA
MILIK DAERAH (BUMD) KABUPATEN KLATEN**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

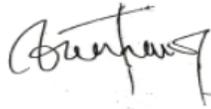
Nama: Heppy Yuniartha Purwitasari

No. Mahasiswa: 17312298

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 9 Desember 2020

Dosen Pembimbing



(Sigit Handoyo S.E., M.Bus.)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH RELIGIUSITAS, BUDAYA ORGANISASI, PENGENDALIAN INTERNAL,
DISIPLIN, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BADAN USAHA MILIK DAERAH (BUMD) KABUPATEN KLATEN**

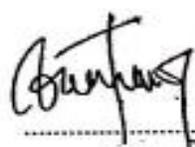
Disusun oleh : HEPPY YUNIARTHA PURWITASARI

Nomor Mahasiswa : 17312298

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Rabu, 10 Februari 2021

Penguji/Pembimbing Skripsi : Sigit Handoyo, SE., M.Bus., CFra.

Penguji : Hadri Kusuma, Prof., MBA., Ph.D



Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, Dr., M.Si

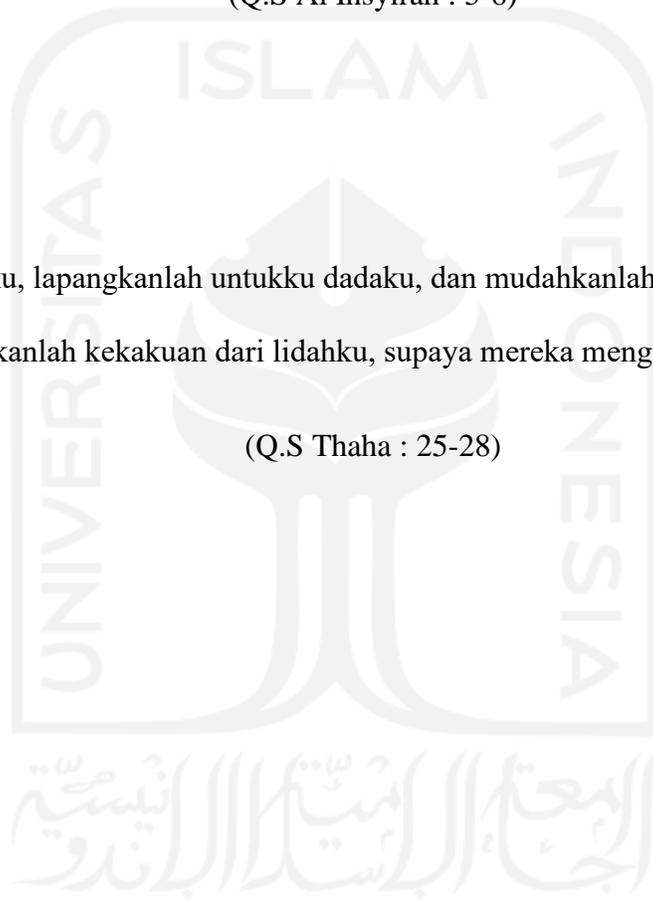
HALAMAN MOTTO

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S Al Insyirah : 5-6)

“Ya Tuhanku, lapangkanlah untukku dadaku, dan mudahkanlah untukku urusanku,
dan lepaskanlah kekakuan dari lidahku, supaya mereka mengerti perkataanku”

(Q.S Thaha : 25-28)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya persembahkan penelitian ini untuk kedua orangtua saya yang telah mendidik dan memberikan kasih sayang yang tulus serta selalu mendukung semua hal yang saya lakukan.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu

Alhamdulillahirabbil'alaamiin, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Tak lupa shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan yang baik kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Religiusitas, Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten”** dengan baik. Penelitian yang penulis lakukan disusun untuk memenuhi syarat akademis guna mencapai gelar sarjana di jurusan Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Penelitian dan proses penyusunan skripsi yang ditulis tidak lepas dari bantuan beberapa pihak, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Oleh sebab itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orangtua tercintaku, Bapak Wiharto dan Ibu Sri Purwaningsih, S.Sos yang tidak pernah berhenti untuk mendukung, mendoakan, dan memotivasi penulis dari kecil hingga saat ini, baik dukungan material maupun non-material. Terimakasih atas segala bimbingan, nasihat, semangat, dan ilmu yang

tidak pernah ada batasnya diberikan kepada penulis. Semoga penulis dapat memberikan yang terbaik dan membanggakan Bapak Ibu, aamiin.

2. Didin Olviiovitha Purwitasari dan Oryzha Afriovitha Purwitasari, selaku kakak-kakak penulis. Terimakasih atas saran dan dukungan apapun yang selalu diberikan kepada penulis. Terimakasih juga sudah menjadi teman, sahabat sejati, dan saudara yang dapat selalu penulis jadikan contoh yang baik, semoga kelak diberikan kelancaran dan kesuksesan dunia dan akhirat, aamiin.
3. Rully Aribowo dan Ahmad Ikhsanudin, selaku kakak-kakak ipar penulis. Terimakasih atas saran dan dukungan apapun yang selalu diberikan kepada penulis. Terimakasih juga sudah menjadi saudara dan teman yang dapat selalu penulis jadikan contoh yang baik pula, semoga kelak diberikan kelancaran dan kesuksesan dunia dan akhirat, aamiin
4. Nayyara Irdina Arvitha, selaku keponakan penulis. Terimakasih telah menjadi malaikat kecil penulis yang selalu membuat penulis tersenyum dan tertawa disaat apapun dan kapanpun. Semoga kelak menjadi anak yang shalihah dan bermanfaat bagi banyak orang, aamiin.
5. Bapak Sigit Handoyo, S.E., M.Bus., CFra. selaku dosen pembimbing yang telah sabar memberikan bimbingan dan arahan dalam proses penyusunan skripsi hingga selesai.
6. Bapak Mahmudi, Dr., SE., M.Si., Ak., CMA, selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

7. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia periode 2018-2022, beserta seluruh pimpinan universitas.
8. Bapak Prof. Jaka Sriyana, Dr., S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
9. Aulia Riskafina Kusuma, Namira Yunia Lestanti, dan Anisa Permatasari selaku sahabat penulis yang selalu membangkitkan semangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, selalu membantu memberikan solusi penulis. Terimakasih telah membantu dalam hal perkuliahan dan non-perkuliahan, tentunya dapat menjadi tempat untuk berkeluh kesah tiap harinya. Semoga kalian diberikan kelancaran dan kesuksesan dalam hal menggapai cita-cita masing-masing aamiin.
10. Indi Amelia Mukti, selaku sahabat penulis sejak TK yang selalu ceria sepanjang hari sehingga membuat penulis selalu tertawa ketika bersamanya. Terimakasih telah menjadi teman yang *easy going* setiap harinya dan mau menemani penulis dalam keadaan sedih maupun senang. Semoga diberikan kelancaran dalam memulai bisnisnya dan selalu dapat membahagiakan orang lain, aamiin.
11. Doa untuk mila tobat, yang terdiri dari Nur Amila Andini, Anisha Oktania, Sitti Juliarti, Heppy Yuniartha, Syifa Rahmatika, dan Febtrisia Dewanti selaku sahabat penulis sejak semester satu yang selalu sabar menghadapi sifat-sifat penulis dan selalu dapat diajak untuk berdiskusi mengenai hal-hal apapun.

Terimakasih telah selalu sabar dan mengerti pribadi penulis dengan sangat baik dan terimakasih juga telah menjadi teman diskusi dan belajar kelompok sejak semester satu hingga sekarang. Semoga kalian diberikan kelancaran dan kesuksesan untuk kedepannya aamiin.

12. Nur Aini Rahma Lathifah selaku kakak tingkat penulis di bangku perkuliahan. Terimakasih telah banyak membantu penulis dan selalu siap untuk memberikan ilmu, saran, dan kritikan yang membangun kepada penulis. Semoga ilmu yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal jariyah dan menjadi ladang pahala aamiin.
13. Hana, yang terdiri dari Namira Yunia, Afiifah Kurnia, Heppy Yuniartha, dan Nadira Putri selaku sahabat penulis sejak duduk di bangku SMA. Terimakasih telah membuat penulis rindu kepada kalian setiap harinya, terimakasih juga telah selalu mendukung dan mendoakan yang terbaik untuk penulis. Semoga kita dapat meraih cita-cita masing-masing dengan lancar aamiin.
14. Teman-teman KKN Unit 94 yang telah menjadi teman baru penulis namun memberikan kisah yang menyenangkan untuk dikenang. Terimakasih telah membuat penulis semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga kalian diberikan kesuksesan setiap saat aamiin.
15. Teman-teman Akuntansi 2017 yang telah membantu penulis dalam melewati masa di bangku perkuliahan. Semoga kita senantiasa diberikan yang terbaik di masa yang akan datang oleh Allah SWT aamiin.

Terimakasih sekali lagi kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Semoga amal kebaikan selama ini dibalas oleh Allah SWT dan menjadi pahala. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih mempunyai banyak kekurangan dan kekhilafan baik dari segi isi maupun penyajiannya. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang nantinya akan membangun kesempurnaan skripsi, serta diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi orang banyak dan khususnya bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu

Hormat Saya,

Heppy Yuniartha Purwitasari

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Berita Acara	v
Halaman Motto	vi
Halaman Persembahan	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	xiii
Daftar Tabel	xvii
Daftar Gambar	xviii
Daftar Lampiran	xix
Abstraksi	xx
Bab I Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Pembahasan	9
BAB II Kajian Pustaka	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 <i>Path Goal Theory</i>	12
2.2 Kinerja	14
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja	14
2.2.3 Kriteria Pengukuran Kinerja	15

2.2.4 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	16
2.3 Religiusitas	17
2.3.1 Pengertian Religiusitas	17
2.3.2 Religiusitas yang Memengaruhi Kinerja Karyawan.....	18
2.3.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Religiusitas.....	18
2.3.4 Dimensi-Dimensi Religiusitas.....	19
2.4 Budaya Organisasi.....	22
2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	22
2.4.2 Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan	22
2.4.3 Kriteria Budaya Organisasi	23
2.4.4 Peran Budaya Organisasi.....	24
2.5 Pengendalian Internal	25
2.5.1 Pengertian Pengendalian Internal	25
2.5.2 Unsur Pengendalian Internal	25
2.5.3 Prosedur Pengendalian Internal.....	26
2.6 Disiplin	26
2.6.1 Pengertian Disiplin	26
2.6.2 Bentuk Disiplin	27
2.6.3 Tujuan Disiplin Pada Kinerja Karyawan.....	28
2.7 Insentif.....	29
2.7.1 Pengertian Insentif.....	29
2.7.2 Insentif yang Memengaruhi Kinerja karyawan	29
2.7.3 Kriteria Insentif	30
2.7.4 Wujud Insentif.....	30
2.8 Penelitian Terdahulu.....	31
2.9 Hipotesis Penelitian	41
2.9.1 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan	41
2.9.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	42
2.9.3 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan	44
2.9.4 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.....	45

2.9.5 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	46
2.10 Kerangka Penelitian	47
BAB III Metode Penelitian.....	49
3.1 Populasi dan Sampel Penelitian	49
3.2 Jenis dan Sumber Data	49
3.3 Teknik Pengumpulan Data	50
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Variabel Penelitian.....	51
3.4.1 Variabel Dependen	51
3.4.1.1 Kinerja Karyawan	51
3.4.2 Variabel Independen.....	52
3.4.2.1 Religiusitas	52
3.4.2.2 Budaya Organisasi.....	54
3.4.2.3 Pengendalian Internal	55
3.4.2.4 Disiplin	56
3.4.2.5 Insentif.....	57
3.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	58
3.5.1 Uji Validitas	59
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	59
3.6 Analisis Data	60
3.6.1 Statistik Deskriptif.....	60
3.6.2 Koefisien Determinasi (R-Square)	60
3.6.3 Uji Hipotesis.....	60
BAB IV Analisis Data dan Pembahasan	62
4.1 Hasil Sampel Penelitian	62
4.1.1 Kriteria Menurut Jenis Kelamin	63
4.1.2 Kriteria Menurut Usia.....	63
4.1.3 Kriteria Menurut Pendidikan Terakhir	64
4.1.4 Kriteria Menurut Lama Bekerja	65
4.1.5 Kriteria Menurut Gaji	66
4.2 Hasil Uji Statistik	67

4.3 Uji Validitas.....	70
4.4 Uji Reliabilitas.....	72
4.5 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)	73
4.6. Uji Hipotesis	73
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	75
4.7.1 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
4.7.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan	77
4.7.3 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan	78
4.7.4 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.....	80
4.7.5 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	81
BAB V Penutup.....	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Keterbatasan Penelitian	86
5.3 Saran	86
Daftar Pustaka	88
Lampiran.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Referensi Penelitian Terdahulu	35
Tabel 4.1 Hasil Pengembalian Penyebaran Kuesioner	62
Tabel 4.1.1 Jenis Kelamin Responden	63
Tabel 4.1.2 Umur Responden	64
Tabel 4.1.3 Pendidikan Terakhir	65
Tabel 4.1.4 Lama Bekerja Responden	66
Tabel 4.1.5 Gaji	67
Tabel 4.2 Hasil Uji Statistik Deskriptif	68
Tabel 4.3 Hasil Nilai AVE dan Nilai Loading	70
Tabel 4.4 Hasil Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	72
Tabel 4.5 Hasil Uji R-Square	73
Tabel 4.6 Hasil <i>Path Coefficients</i>	74

Daftar Gambar

Gambar 2.10 Model Kerangka Penelitian48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian	94
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	96
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data	104
Lampiran 4 Hasil Pengujian Data Statistik	138
Lampiran 5 Hasil <i>Outer Loading</i>	139
Lampiran 6 Hasil <i>Validity</i> dan Variabel <i>Reliability</i>	141
Lampiran 7 Hasil Determinasi Koefisien (R-Square)	142
Lampiran 8 Hasil <i>Path Coefficients</i>	143



Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh religiusitas, budaya organisasi, pengendalian internal, disiplin, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah semua karyawan yang aktif bekerja pada perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten. Sampel pada penelitian ini berjumlah 110 responden dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data dengan bantuan program *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel religiusitas dan insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten. Sedangkan variabel budaya organisasi, pengendalian internal, dan disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin, Insentif, Kinerja Karyawan, Pengendalian Internal, Religiusitas

Abstract

This study aims to examine the effect of religiosity, organizational culture, internal control, discipline, and incentives on employee performance in companies in the Regional-Owned Enterprises (BUMD) of Klaten Regency. The population used in this study are all employees who are actively working at the Regional Owned Enterprises (BUMD) company of Klaten Regency. The sample in this study amounted to 110 respondents and data analysis in this study using data analysis with the help of the Partial Least Square (PLS) program. The results of this study prove that the variables of religiosity and incentives do not affect the performance of employees at companies in Regional-Owned Enterprises (BUMD) of Klaten Regency. While the variables of organizational culture, internal control, and discipline have a significant positive effect on employee performance at companies in the Regional Owned Enterprises (BUMD) of Klaten Regency.

Keywords: *Organizational Culture, Discipline, Incentives, Employee Performance, Internal Control, Religiosity*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap instansi pastinya mengharapkan karyawannya bekerja dengan baik dan produktif, namun hal ini tidak akan mudah dicapai tanpa adanya pengelolaan sumber daya manusia secara profesional. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan yaitu kinerja karyawan. Menurut Yulianti *et.al.* (2017) Kinerja karyawan adalah hal yang sifatnya individual, karena karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan secara langsung berpengaruh terhadap citra instansi di mata masyarakat. Kinerja karyawan yang baik menentukan pencapaian produktivitas perusahaan. Pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik, masih ada karyawan yang mempunyai kinerja yang tidak sesuai dengan harapan instansi.

Kinerja karyawan merupakan hal terpenting dan sebagai tantangan tersendiri untuk instansi dalam mengelola sumber daya manusia, sebab keberhasilan suatu instansi berdasarkan pada sumber daya manusia yang berkualitas. Tujuan instansi tidak akan tercapai tanpa peran aktif dari karyawan. Menurut Mangkunegara (2000 : 45) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja (*output*) secara tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu Mangkunegara (2012) juga mengatakan bahwa kualitas ataupun kuantitas dari hasil

kerja dapat diraih oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab pekerjaannya.

Disamping itu berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu karyawan di BUMD Kabupaten Klaten yakni dari PT. Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten pada tanggal 11 Februari 2021, Ibu Sri Mulyaningsih selaku kepala subbagian Sumber Daya Manusia mengatakan ada beberapa indikasi permasalahan yang dapat terjadi yang diakibatkan oleh faktor kinerja karyawan. Pertama yang terkait dengan masalah kedisiplinan yakni karyawan sering terlambat masuk kerja, karyawan sering pergi begitu saja tanpa izin dengan atasan pada saat jam kerja, pun karyawan pergi meninggalkan kantor pada saat jam kerja belum selesai. Selain itu masalah kinerja karyawan yang berkaitan mengenai pengendalian internal yakni karyawan menyalahgunakan kewenangan yang sudah diamanahkan perusahaan kepadanya sehingga dapat mencemarkan nama baik perusahaan. Disamping itu masalah kinerja karyawan yang berkaitan dengan religiusitas atau tingkat keimanan dapat yakni dengan adanya kasus korupsi yang dilakukan oleh karyawan yang menyebabkan kerugian pada perusahaan. Selain itu pula masalah kinerja karyawan yang berkaitan dengan budaya organisasi yakni adanya konflik antar karyawan atau atasan yang menyebabkan perusahaan dapat dianggap tidak profesional dan kredibel dalam mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

Faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan salah satunya yakni faktor religiusitas. Tingkat keimanan atau religiusitas dapat diaplikasikan dalam berbagai

aspek di kehidupan manusia. Aktivitas keimanan tidak hanya dilakukan ketika seseorang melakukan kegiatan ritual atau ibadah, tetapi juga ketika melaksanakan kegiatan lainnya yang didorong oleh kekuatan supranatural. Tidak hanya yang berkaitan dengan kegiatan yang tampak oleh mata, tetapi juga kegiatan lain yang tidak tampak dan terjadi di dalam hati seseorang saja. Dengan itu, maka agama yakni sebuah sistem yang dapat berdimensi banyak. Agama menurut Glock & Stark (1965) merupakan sistem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai dan sistem perilaku yang berpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai yang paling maknawi (*ultimate meaning*).

Tingkat religiusitas atau tingkat keimanan seseorang karyawan di dalam suatu perusahaan atau instansi sesuai dengan keyakinannya masing-masing dan akan berdampak pada sikap bagaimana karyawan bekerja. Sikap tersebut yang akan berpengaruh pada kemajuan suatu instansi dengan adanya nilai religiusitas yang sudah tertanamkan pada diri individual karyawan dalam bekerja.

Kusuma *et.al.* (2016) mengatakan bahwa suatu organisasi dalam instansi juga perlu untuk memperhatikan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan batasan-batasan yang berlaku. Selama mempunyai budaya perusahaan yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik pula oleh anggota organisasi tersebut untuk memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu adanya penyesuaian di dalamnya.

Organisasi instansi dengan budaya yang kuat dapat memengaruhi perilaku dan efektivitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam instansi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu instansi juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam melaksanakan tugasnya dan mencapai tujuan dari instansi tersebut.

Menciptakan keakraban pada anggota karyawan instansi atau perusahaan juga menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan budaya organisasi dalam sebuah instansi atau perusahaan dengan kinerja yang baik. Keakraban tersebut timbul dari adanya rasa nyaman pada individu maupun kelompok pada anggota karyawan sebuah instansi atau perusahaan. Maka perusahaan harus dapat menciptakan suasana keakraban guna untuk mendukung keberhasilan perusahaan.

Menurut Lailatul *et.al.* (2015) persaingan usaha di era sekarang dirasakan sangat ketat, sebab itu instansi atau perusahaan diharapkan mempunyai kompetensi yang bagus diberbagai bidang seperti bidang operasional, keuangan, kualitas pelayanan, dan sumber daya manusia. Berbagai unit usaha harus mampu berlomba-lomba meningkatkan kuantitas dan kualitas yang dipunyai supaya dapat bertahan. Salah satu cara yang dapat dijalankan perusahaan agar segala operasional yang dilaksanakan dapat berjalan sesuai dengan tujuan dan visi misi perusahaan yakni menerapkan pengendalian internal yang bagus. Instansi atau perusahaan yang sudah berdiri dan beroperasi seharusnya dapat mengawasi seluruh kegiatan operasionalnya.

Terutama hal kinerja karyawan, karena kinerja karyawan dipengaruhi berbagai macam faktor-faktor di antaranya pengendalian internal ini.

Pengendalian internal dibentuk dan dipengaruhi oleh dewan entitas direksi, manajemen, dan yang lainnya agar dapat memberikan keyakinan yang pasti tentang pencapaian tujuan dan visi misi perusahaan dalam beberapa kategori berikut ini: 1) pelaporan keuangan yang handal, 2) operasional yang efektif dan efisien, dan 3) mematuhi hukuman peraturan yang berlaku Messier *et al.*, (2014:192). Pengendalian internal terdiri dari prosedur dan kebijakan yang dibentuk supaya manajemen dapat memberikan keyakinan yang pasti bahwa perusahaan dapat mencapai tujuan, visi misi, dan sasarannya. Para ahli mengartikan bahwa suatu pengendalian internal digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan operasional di dalam perusahaan Arens *et al.*, (2013: 316)

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yakni faktor kedisiplinan. Tito & Tri (2017) mengatakan bahwa penegakan kedisiplinan karyawan ialah sesuatu yang utama untuk suatu instansi perusahaan, sebab dengan adanya kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilaksanakan semakin efisien dan efektif. Jika kedisiplinan tidak diindahkan, kemungkinan tujuan dan visi misi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh suatu instansi atau perusahaan tidak akan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Hasibuan (2001) kedisiplinan merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang dalam mematuhi segala peraturan instansi atau perusahaan dan norma sosial

yang berlaku. Dari instansi atau perusahaan itu sendiri bertanggungjawab mengelola karyawan supaya mentaati semua peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin, efektif, dan efisien. Maka dari itu seorang pemimpin harus mampu memberikan contoh dan berusaha agar karyawan yang dipimpinnya memiliki disiplin yang tinggi serta dapat memberikan dorongan motivasi kepada karyawannya dalam menjalankan kedisiplinan di dalam instansi perusahaan.

Menurut Bekti *et.al.* (2019) ada beberapa faktor yakni kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik, pekerjaan, sistem kompensasi, dan aspek-aspek ekonomi yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dapat dicermati salah satu faktor yang paling penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dengan sistem kompensasi. Menurut Husein (2007) sistem kompensasi didalamnya menyangkut insentif.

Insentif ialah salah satu jenis penghargaan yang berhubungan dengan prestasi atau penilaian kinerja karyawan. Semakin bagus kinerja karyawan, semakin besar pula insentif yang akan diberikan pihak instansi atau perusahaan. Pemberian insentif dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan atas apa yang sudah selesai dikerjakan oleh karyawan. Pemberian insentif kepada karyawan akan berakibat kepada semangat kerja karyawan dalam menggapai prestasi yang lebih baik dan memberikan kinerja yang lebih besar lagi untuk perusahaan. Sehingga setiap karyawan dapat termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar lagi untuk perusahaan dalam menggapai tujuan dan visi misi perusahaan.

Dari penjabaran latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini akan dilaksanakan dengan studi kasus pada instansi atau perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten. Bisnis Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten meningkat dengan cukup pesat selama beberapa tahun terakhir ini. Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten ini terdiri dari beberapa instansi atau perusahaan, yakni PT. Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten, Perusahaan Umum Daerah Air Minum PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten, dan PT. Aneka Usaha Kabupaten Klaten. Kejadian ini menarik untuk diteliti, apa saja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan instansi perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) ini sehingga perkembangan perusahaan pada bisnis dapat berkembang pesat. Sehingga pada penelitian ini fokus pada instansi perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten dan bertujuan untuk meneliti faktor-faktor eksternal karyawan yaitu budaya organisasi, pengendalian internal, dan insentif. Serta faktor internal karyawan yakni religiusitas dan disiplin yang dapat memengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Religiusitas, Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah yang dapat disimpulkan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMD Kabupaten Klaten?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMD Kabupaten Klaten?
3. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMD Kabupaten Klaten?
4. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMD Kabupaten Klaten?
5. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMD Kabupaten Klaten?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan BUMD Kabupaten Klaten.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BUMD Kabupaten Klaten.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan BUMD Kabupaten Klaten.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan BUMD Kabupaten Klaten.
5. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan BUMD Kabupaten Klaten.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Secara Teori

Hasil teoritis penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam memperluas wawasan mengenai konsep sumber daya manusia dan manajemen instansi/perusahaan, terutama hal-hal seputar faktor-faktor yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan perusahaan.

2. Manfaat Secara Praktis

Hasil praktis penelitian ini diharapkan mampu untuk menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan perusahaan. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan pedoman untuk mengambil kebijakan dalam level manajemen demi memaksimalkan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Pembahasan

Skripsi ini terdiri dari 5 bab, yakni:

1. BAB I : PENDAHULUAN

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

2. BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai teori-teori yang akan digunakan dalam penelitian ini. Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini yakni sumber daya manusia, teori Path Goal, religiusitas, budaya organisasi, pengendalian internal, disiplin, insentif, dan kinerja.

3. BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai populasi dan sampel, jenis data dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

4. BAB IV : ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

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

5. BAB V : PENUTUP

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

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

Landasan teori berisi penjelasan mengenai teori dan variabel-variabel yang digunakan di dalam penelitian ini.

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Menurut Suwatno & Donni (2013) sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibentuk berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Sumber Daya Manusia akan dapat berjalan dengan baik apabila didorong dan dikembangkan oleh kebijakan yang konsisten akan mendorong munculnya komitmen. Akibatnya keinginan karyawan akan berkembang untuk bertindak lebih fleksibel dalam menyesuaikan dengan tujuan organisasi dalam meraih keunggulan. Hal ini mencakup kegiatan seperti SDM, tanggung jawab sosial organisasi, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan, serta penyediaan jasa karyawan.

Sumber Daya Manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi memegang peran dan tanggungjawab yang penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia menggunakan sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Mesin-

mesin berteknologi canggih dan handal sekalipun tidak akan berarti, jika sumber daya manusia yang mengaplikasikannya tidak berkualifikasi untuk mengaplikasikannya.

2.1.2 *Path Goal Theory*

Teori ini dikemukakan oleh House dari dasar teori Robbins (1999) berpendapat bahwa dalam tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai tujuan tertentu. Teori yang lain dikemukakan oleh Georgepoulos yang disebut *Path Goal Theory* yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari *Facilitating Process* dan *Inhibiting Process*. Prinsip dasarnya adalah jika seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (*Path*), dan memuaskan kebutuhan (*Goals*) tertentu, maka ia akan berperilaku mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*Facilitating Process*).

Luthans (2005) mengemukakan bahwa teori *path-goal* merupakan hasil dari tindakan pimpinan pada motivasi bawahan, kinerja, dan kepuasannya. Daft (2005) menjelaskan pemimpin diharapkan dapat mengubah tindakannya supaya sesuai dengan kondisi dan situasi, di mana pemimpin bukan hanya memakai gaya kepemimpinan yang berbeda kepada karyawannya yang berbeda tapi, menggunakan gaya yang berbeda kepada karyawan yang sama pada keadaan atau situasi yang berbeda.

Hughes *et.al.*, (1999) mengemukakan teori *path-goal* menjelaskan bahwa, para karyawan bisa menerima tindakan atasannya dan memandangnya sebagai suatu kepuasan tersendiri, di mana karyawan dengan aktif akan mendukung atasannya

selama karyawan memandang perilaku atasannya dapat menimbulkan kepuasan tersendiri. House (1996) mengidentifikasi gaya kepemimpinan dibagi menjadi berikut:

- a. Kepemimpinan yang suportif (mendukung), memperlihatkan rasa empati dan simpatik terhadap kebutuhan dan kesejahteraan setiap karyawan, bersikap ramah dan mudah untuk diskusi, dan memperlakukan setiap karyawan sebagai orang yang sejajar dengan dirinya.
- b. Kepemimpinan yang direktif (mengarahkan), memberikan contoh kepada setiap karyawan tentang apa yang wajib dilaksanakan dan bagaimana cara melaksanakannya, mempertahankan standar kinerja, dan menjadwalkan pekerjaan.
- c. Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian, memotivasi setiap karyawan untuk berprestasi lebih tinggi lagi dengan menetapkan tujuan dan visi misi yang menantang, mencontohkan rasa percaya diri atas kemampuan yang dimiliki setiap karyawan, dan mengutamakan kesempurnaan.
- d. Kepemimpinan partisipatif, berkonsultasi dengan karyawan dengan serius dan mempertimbangkan ide mereka pada saat proses pengambilan keputusan.

2.2 KINERJA

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diamanahkan kepadanya (Mangkunegara 2007: 67).

Kinerja sering kali ditujukan sebagai pencapaian tugas, di mana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh seorang pekerja. Sebab kinerja pegawai ialah suatu tindakan yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan Sutrisno (2009: 95).

Selain itu, Robbins (2009:259) kinerja ialah ukuran dari sebuah hasil. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah diraih oleh setiap karyawan sehingga memberikan bukti kepada karyawan bahwa karyawan dapat diandalkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan dan visi misi perusahaan.

Suatu perusahaan atau instansi pasti memiliki tujuan, visi, dan misi yang harus diraih, dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Dalam meraihnya membutuhkan kinerja perusahaan/instansi yang baik dan disiplin. Kinerja perusahaan/instansi erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan bagus, maka akan berdampak baik terhadap kinerja perusahaan.

2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Robbins (2009 : 259) yakni sebagai berikut:

- a. Untuk mengambil keputusan personalia dengan umum, sehingga dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan pengambilan keputusan yang penting dalam hal promosi, transfer atau pemberhentian.
- b. Memberikan penjelasan mengenai pengembangan dan pelatihan yang dibutuhkan.
- c. Dapat menjadi kriteria untuk program pengembangan dan seleksi yang diresmikan.

2.2.3 Kriteria Pengukuran Kinerja

Soedjono (2005) mengatakan ada enam kriteria yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yakni:

- a. Kualitas, hasil pekerjaan yang dilaksanakan memenuhi tujuan dan visi misi yang diharapkan dan mendekati sempurna dari pekerjaan tersebut.
- b. Ketepatan waktu, dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan dan memaksimalkan waktu yang masih ada untuk mengerjakan pekerjaan yang lain.
- c. Kuantitas, jumlah yang diciptakan atau jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- d. Efektivitas, pemanfaatan dengan maksimal potensi atau sumber daya yang ada pada perusahaan untuk meningkatkan laba dan mengurangi kerugian.

- e. Komitmen kerja, komitmen kerja antara karyawan dengan perusahaannya dan tanggungjawab karyawan kepada perusahaannya.
- f. Kemandirian, dapat melakukan pekerjaan tanpa bantuan guna menghindari hasil kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan.

2.2.4 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Simanjuntak (2005) mengemukakan bahwa ada 3 faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu instansi atau perusahaan, yakni:

- a. Faktor individu yakni keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Bakat dan kompetensi seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yang dapat dikategorikan menjadi 2 golongan, yakni keterampilan dan kemampuan kerja serta motivasi dan semangat kerja.
- b. Faktor dukungan manajemen yakni kinerja setiap karyawan dan kinerja perusahaan sangat bergantung kepada kemampuan manajerial para pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang harmonis dan aman, maupun dengan mengembangkan bakat dan potensi setiap karyawan, selain itu juga dengan memberikan dorongan motivasi untuk bekerja dengan maksimal kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan.
- c. Faktor dukungan organisasi yakni dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan membutuhkan dukungan motivasi organisasi di tempat karyawan bekerja. Dukungan tersebut bisa dalam bentuk penyediaan sarana dan

prasarana kerja, lingkungan kerja yang nyaman, kondisi dan syarat kerja yang mudah diakses, dan bentuk pengorganisasian yang baik. Pengorganisasian disini artinya untuk memberi kejelasan bagi setiap karyawan mengenai tujuan yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Setiap karyawan perlu memahami dan mempunyai uraian tugas dan jabatan yang jelas.

2.3 RELIGIUSITAS

2.3.1 Pengertian Religiusitas

Religiusitas berasal dari bahasa latin *religio* yang berarti agama, jiwa keagamaan, dan keshalihan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan beberapa istilah yang berhubungan, yakni: agama, kepercayaan, penghambaan, terhadap sesuatu kekuatan supranatural yang dianggap sebagai Tuhan sebagai penentu nasib manusia yang bersifat agamis, berhubungan dengan agama, dan sesuai dengan prinsip-prinsip suatu agama.

Mayer (1995) mengatakan, religi ialah seperangkat aturan dan kepercayaan yang pasti untuk membimbing manusia dalam bertindak terhadap Tuhan, orang lain, dan diri sendiri. Selain itu, dalam buku tersebut religiusitas juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, keyakinan, pelaksanaan ibadah akidah, dan penghayatan sesuai agama yang diyakininya. Bagi umat Islam, religiusitas dapat diketahui dari pengetahuan, keyakinan, ibadah, dan penghayatannya sesuai juga dengan yang diajarkan dalam agama Islam.

2.3.2 Religiusitas yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam kegiatan pekerjaan diperlukan landasan moral dan etika yang berasal dari ajaran-ajaran agama yang diyakini setiap karyawan sehingga tidak melaksanakan hal-hal yang bisa merugikan orang lain dan perusahaan. Setiap orang yang bekerja dengan disiplin dan baik dalam bekerja serta memiliki kompetensi yang baik dikarenakan tingkat keimanan atau tingkat kesadaran religius individu tersebut, sebab dengan bekerja dapat dianggap sebagai ibadah, maka dari itu juga dapat menjadikan motivasi dan semangat kerja bagi para karyawan dan selain itu juga para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan gigih dan jujur.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Religiusitas

Menurut Thoules (1992), perkembangan sikap keagamaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni:

- a. Faktor pengalaman yang dapat membantu sikap keagamaan, contohnya:
 - 1) Keselarasan, keindahan, dan kebaikan di dunia lain.
 - 2) Pengalaman emosional keagamaan.
 - 3) Permasalahan moral.
- b. Pengaruh pendidikan atau ajaran dan berbagai kegiatan sosial.
- c. Faktor intelektual (proses pemikiran verbal)
- d. Faktor yang sebagian atau seluruhnya muncul dari kebutuhan-kebutuhan yang tidak tercukupi, misalnya:

- 1) Cinta kasih, merupakan kebutuhan untuk dimiliki dan memiliki, menerima dan memberi kasih sayang, kehangatan, kekeluargaan, dan persahabatan.
- 2) Harga diri, merupakan perasaan dihargai oleh orang lain serta mendapat pengakuan dari orang lain.
- 3) Keamanan, merupakan jenis kebutuhan yang berkaitan dengan perlindungan, jaminan keamanan, keteraturan, struktur, stabilitas, situasi yang bisa diperkirakan, bebas dari rasa takut, dan lain sebagainya.
- 4) Ancaman kematian

2.3.4 Dimensi-Dimensi Religiusitas

Menurut Glock & Stark (1965) ada lima macam dimensi keagamaan, yakni:

- a) Dimensi peribadatan atau praktik agama (ritualistik)

Karakteristik yang muncul dari religiusitas individu Islam ialah dari perilaku ibadahnya kepada Allah SWT. Dimensi ibadah ini bisa diketahui dari sejauh mana kadar kepatuhan setiap orang dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas ibadah sebagaimana yang diperintahkan oleh agamanya. Dimensi ibadah (ritual) ini juga berhubungan dengan pelaksanaan dan intensitas ibadah setiap orang. Selain itu mencakup kegiatan pemujaan, ketaatan, dan hal-hal lain yang dijalankan setiap orang sebagai pembuktian komitmen terhadap agama yang dipercayainya. Ada beberapa contoh yang termasuk dalam dimensi ini yakni seperti sholat, zakat, ibadah haji, i'tikaf, dan puasa ramadhan.

Praktik-praktik keagamaan ini dikategorikan menjadi 2 bagian , yakni:

1) Ketaatan

2) Ritual

b) Dimensi keyakinan (ideologi)

Dimensi ini menjelaskan harapan dan doa orang yang religius bertekad pada pandangan tertentu, dan mengakui kebenaran-kebenaran doktrin. Setiap kepercayaan atau agama mempunyai seperangkat aturan di mana para pengikutnya diwajibkan taat. Dimensi ini mencakup hal-hal misalnya rukun iman, percaya ke-Esaan Allah, pembalasan di hari akhir, surga dan neraka.

c) Dimensi ihsan (penghayatan)

Jika sudah mempunyai kepercayaan yang baik dan menjalankan agama (baik amal maupun ibadah) yang maksimal, maka dapat dicapailah situasi ihsan. Dimensi ihsan berhubungan dengan sejauh mana kedekatan seorang hamba dengan Tuhannya dalam kehidupan sehari-hari. Ruang lingkup dimensi ini yakni perasaan dan pengalaman yang begitu dekat dengan Allah, perasaan merasa selalu diberkahi oleh Allah, perasaan Allah selalu mendengar setiap doanya, perasaan nikmat dan syukur dalam menjalankan ibadah, damai ketika mendengar nama-nama Allah dalam kehidupan sehari-hari.

d) Dimensi pengalaman

Bentuk religiositas secara *real* dapat dengan cepat diketahui ialah tindakan sosial seseorang. Jika seseorang senantiasa melaksanakan tindakan yang positif terhadap orang lain dengan dorongan agama, maka itu ialah bentuk

keberagamannya. Aspek ini berhubungan dengan tindakan pemeluk agama untuk mengaplikasikan ajaran-ajaran agama yang dipercayainya dalam kehidupan sehari-hari yang berdasarkan pada ajaran agamanya. Dimensi ini mencakup hubungan antar manusia dan hubungan manusia dengan alamnya, contohnya yakni bersikap ramah kepada orang lain, memperjuangkan keadilan, disiplin, menghargai waktu, dan menolong sesama.

e) Dimensi pengetahuan

Aspek ini berhubungan dengan ilmu dan pemahaman setiap individu terhadap ajaran agama yang dipercayainya. Orang yang beragama seharusnya mengetahui hal-hal yang penting tentang dasar keyakinan, kitab suci dan tradisi. Al-Qur'an ialah pedoman hidup sekaligus sumber ilmu pengetahuan. Hal ini dapat dipahami bahwa sumber ajaran Islam sangat penting supaya tingkat keimanan setiap orang tidak hanya sekedar formalitas saja. Jadi, aspek ini mencakup empat kategori yakni ibadah, akhlak, akidah, dan pengetahuan Al-Qur'an dan hadits.

Maka, aspek-aspek religiusitas dalam hal ini terdiri dari peribadatan atau praktik agama (ritualistik), keyakinan (ideologi), ihsan (penghayatan), pengalaman, dan pengetahuan. Yang mana dari dimensi-dimensi tersebut berpengaruh terhadap tingkat religiusitas setiap individu.

2.4 BUDAYA ORGANISASI

2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Schein (1985) mengatakan bahwa budaya organisasi ialah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan tujuan agar organisasi dapat belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga anggota-anggota baru perlu diberikan pemahaman terkait bagaimana cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi itu sendiri dibentuk oleh suatu kelompok organisasi/instansi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan di masa depan.

Robbins & Coulter (2012 : 51) berpendapat bahwa budaya organisasi ialah prinsip, tradisi, sikap, dan nilai yang dapat memengaruhi perilaku dan tindakan setiap karyawan.

2.4.2 Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di suatu perusahaan atau anggota dari suatu perusahaan dapat terlihat dari perilaku perusahaan tersebut. Pada saat karyawan mencontoh tindakan yang sesuai dengan budaya organisasinya, jadi akan ada kepuasan tersendiri bahkan ada imbalan langsung maupun tidak langsung. Budaya organisasi dapat menjadi pedoman anggotanya dalam bertindak

secara tidak sadar diterapkan dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan di perusahaan atau instansi.

Adanya budaya organisasi itu penting dalam hubungannya dengan kinerja karyawan yang didukung oleh pernyataan Robbins (2004: 60) yang menyatakan, dalam realitanya, salah satu kajian budaya organisasi mengatakan karyawan di perusahaan atau instansi yang budayanya bagus lebih komitmen pada perusahaan atau instansi mereka daripada karyawan perusahaan yang memiliki budaya lemah. Perusahaan atau instansi dengan budaya bagus akan memakai usaha perekrutan dan praktik sosialisasi untuk membina komitmen karyawannya.

2.4.3 Kriteria Budaya Organisasi

Menurut Mckenna (2005) kriteria budaya organisasi terdiri sebagai berikut:

- a. Kerja sama, merupakan kemampuan seorang karyawan dalam bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang telah diamanahkan perusahaan untuk meraih daya guna yang maksimal.
- b. Penampilan karyawan, merupakan kesan yang timbul dari seseorang kepada orang lain, contohnya penampilan dan keserasian pakaiannya.
- c. Hubungan antar sesama manusia, merupakan keyakinan masing-masing karyawan organisasi bahwa mereka diterima dengan tepat dan benar dalam suatu perusahaan atau instansi.

Viktor Tan (2006) mengemukakan bahwa indikator budaya organisasi ialah sebagai berikut:

- a. Toleransi terhadap risiko (*Risk tolerance*), yakni suatu tingkatan pekerjaan didorong untuk mengambil risiko menjadi inovatif.
- b. Pengawasan (*Control*), yakni pengawasan dan aturan yang langsung digunakan untuk mengawasi dan melihat karyawan bekerja.
- c. Inisiatif seseorang (*Individual initiative*), yakni tanggungjawab, kemerdekaan, dan kebebasan yang dipunyai oleh seorang karyawan.
- d. Pola komunikasi (*Communication pattern*), yakni suatu tingkatan di mana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan formal.
- e. Dukungan manajemen (*Management support*), yakni di mana manajer harus dapat mengupayakan komunikasi yang jelas untuk mendukung dan membantu para karyawannya dalam menjalankan tugas.

2.4.4 Peran Budaya Organisasi

Ada beberapa peran budaya organisasi penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan yang dikemukakan oleh Sopiah (2008) yakni:

- a. Mengembangkan hubungan individu dan organisasi pada suatu instansi atau perusahaan.
- b. Membantu mengembangkan rasa mempunyai jati diri bagi karyawan.
- c. Memberikan pedoman perilaku sebagai hasil dari pembentukan norma perilaku.
- d. Mengupayakan stabilitas perusahaan sebagai sistem sosial.

2.5 PENGENDALIAN INTERNAL

2.5.1 Pengertian Pengendalian Internal

Pengendalian internal menurut Nainggolan (2005: 193) yakni suatu rangkaian dari prosedur-prosedur dan aturan-aturan yang dibuat untuk memberikan jaminan yang pasti demi tujuan dan visi misi perusahaan dapat teraih. Pernyataan tersebut didukung oleh Sinambela (2012), bahwa setiap perusahaan atau instansi didirikan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan sulit untuk dicapai, jika hanya pendiri atau pemimpin saja, pasti juga harus membutuhkan partisipasi atau *support* dari orang lain yaitu karyawan. Pada saat perekrutan karyawan tentu sudah diberikan tanggungjawab pekerjaan apa saja yang harus segera diselesaikan.

2.5.2 Unsur Pengendalian Internal

Unsur pengendalian internal menurut Mulyadi (2010: 164) terdiri dari:

- a. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang memadai terhadap hutang, pendapatan, biaya, dan kekayaan.
- b. Struktur organisasi jelas yang memisahkan tanggungjawab fungsional dengan tegas.
- c. Kualitas atau mutu karyawan sesuai dengan tanggungjawabnya.
- d. Pelaksanaan fungsi dan tugas setiap unit di perusahaan harus dilakukan sesuai aturan.

2.5.3 Prosedur Pengendalian Internal

Mulyadi (2010: 173) mengelompokkan prosedur pengendalian internal menjadi pengesahan atau otorisasi dari suatu transaksi yang merupakan bagian dari fungsi yang dilaksanakan dengan tujuan supaya suatu transaksi dapat menimbulkan pengeluaran dana yang sudah diketahui oleh pihak berwenang. Pemisahan tugas wajib dilaksanakan agar dapat mencegah urutan pekerjaan yang dilakukan dalam satu tangan saja, sehingga dapat meminimalisir kemungkinan adanya kekeliruan atau kesalahan pada saat menjalankan tugas dan dalam merancang dan menggunakan dokumen yang mendukung. Membutuhkan dokumen yang mendukung supaya suatu kegiatan sehari-hari dapat membuktikan bahwa ketaatan terhadap prosedur yang sudah ditetapkan sebelumnya.

2.6 DISIPLIN

2.6.1 Pengertian Disiplin

Menurut M. Sinungan (1997) disiplin merupakan sikap yang dimiliki seseorang atau kelompok yang selalu bertindak supaya mematuhi aturan atau keputusan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, Nitisemito (1996) menjelaskan bahwa disiplin merupakan tingkah laku atau perbuatan dan sikap yang sama dengan aturan dari suatu instansi atau perusahaan, baik secara tertulis maupun tidak. Di samping itu, disiplin menurut The Liang Gie (1981) yakni suatu kondisi tertib pada saat orang-orang tergabung dalam suatu organisasi yang patuh terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan lapang dada.

Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja karyawan ialah tingkah laku atau sikap yang memperlihatkan kepatuhan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang pada aturan-aturan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan atau instansi baik secara tertulis maupun tidak dan terlihat dalam bentuk tindakan atau tingkah laku terhadap suatu perusahaan atau instansi agar dapat mencapai tujuan dan visi misi yang telah ditetapkan sehingga diharapkan kinerja karyawan efisien dan efektif.

2.6.2 Bentuk Disiplin

Ada 3 bentuk disiplin yang telah dikemukakan oleh Keith & John W. Newstrom (1996), yakni:

- a. Disiplin progresif, merupakan kegiatan disipliner berkali-kali dengan bentuk hukuman yang semakin berat, dengan tujuan supaya yang melanggar dapat memperbaiki kesalahan diri sebelum diberikannya hukuman berat.
- b. Disiplin preventif, merupakan kegiatan pada bidang sumber daya manusia supaya memotivasi agar mematuhi peraturan, dengan tujuan utamanya yakni memotivasi sumber daya manusia supaya mempunyai kedisiplinan yang memadai supaya peran pimpinan tidak keberatan dengan pengawasan dan pemaksaan, yang dapat memengaruhi matinya kreativitas dan prakarsa keaktifan sumber daya manusianya.

- c. Disiplin korektif, merupakan kegiatan yang dilaksanakan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tujuan kegiatan tersebut yakni untuk mengurangi adanya pelanggaran yang lebih banyak contoh dari kegiatan ini dapat berupa hukuman tertentu yang dapat dikatakan sebagai disipliner, contohnya skors, peringatan, atau malah pemecatan.

2.6.3 Tujuan Disiplin Pada Kinerja Karyawan

Tujuan terpenting disiplin pada kinerja karyawan ialah supaya perusahaan atau instansi dalam kegiatan operasionalnya dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Tujuan disiplin pada kinerja karyawan menurut Sastrohadiwiryo (2003) yakni:

- a. Supaya karyawan dapat ikut andil dan berperilaku sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
- b. Karyawan dapat memelihara dan menggunakan fasilitas atau sarana dan prasarana perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- c. Karyawan mematuhi kebijakan dan aturan ketenagakerjaan ataupun kebijakan dan aturan perusahaan atau instansi yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak, dan menjalankan amanah perusahaan dengan baik.
- d. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta dapat memberikan pelayanan yang maksimal terhadap pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan atau instansi sesuai pembagian tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan perusahaan kepadanya.

- e. Karyawan dapat berproduktivitas maksimal sesuai dengan cita-cita perusahaan atau instansi, baik jangka panjang maupun jangka pendek.

2.7 INSENTIF

2.7.1 Pengertian Insentif

Pengertian insentif menurut Samsudin (2006) yakni pemberian gaji atau upah yang bukan berdasarkan jabatan yang dipegang tapi karena prestasi kerja yang telah dicapai.

Insentif yang dikemukakan oleh Hariandja (2005: 265) yaitu suatu bentuk pembayaran secara langsung yang berhubungan dengan kinerja dan *gain sharing* yang dapat diartikan sebagai hasil pembagian laba untuk karyawan dari meningkatnya produktivitas perusahaan atau dalam menghemat biaya.

Selanjutnya menurut Jiwo Wongso & Kartanto (2003: 101) insentif ialah salah satu indikator atau balas jasa yang tidak tetap atau variabel tergantung berdasarkan prestasi kerja yang telah dicapai karyawan dari perusahaan atau instansi.

2.7.2 Insentif yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Salah satu cara yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yakni faktor insentif. Insentif yakni suatu penghargaan yang berhubungan atas penilaian dalam kinerja karyawan di suatu instansi atau perusahaan dapat berupa uang dan tunjangan fasilitas lain yang diberikan oleh perusahaan atau instansi kepada karyawan supaya karyawan memiliki motivasi yang lebih pada saat bekerja dan berprestasi karena telah

dapat mencapai tujuan dan visi misi perusahaan atau instansi di luar gaji sebagai bentuk pengakuan atas ikut andil dan berprestasi dalam pekerjaan.

2.7.3 Kriteria Insentif

Menurut Zaputri *et al* (2013) pada penelitiannya bahwa insentif bisa diukur menggunakan kriteria insentif non material dan material. Kriteria insentif non material merupakan variasi pemberian penghargaan, frekuensi pemberian penghargaan, dan objektivitas pemberian penghargaan. Kriteria insentif material yakni tepat waktunya pemberian bonus, adil dalam memberikan bonus, dan ukuran dalam memberikan bonus.

Ada beberapa kriteria dari insentif menurut Hasibuan (2006: 184), yakni:

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

2.7.4 Wujud Insentif

Menurut Hasibuan (2001), wujud dari insentif dapat dikategorikan menjadi 3 kategori, yakni:

- a. Insentif sosial, merupakan penghargaan terhadap seorang karyawan dari perusahaan atau instansi atas prestasi kerja yang sudah diraihnya yang dapat berupa kesempatan dan fasilitas untuk mengembangkan

kemampuannya, misalnya mengikuti pendidikan, naik haji, promosi jabatan, dan lain-lain.

- b. Insentif material, merupakan penghargaan yang diberikan instansi atau perusahaan terhadap seorang karyawannya atas prestasi kerja yang telah diraihinya dengan wujud barang atau uang.
- c. Insentif non material, merupakan penghargaan yang diberikan instansi atau perusahaan terhadap seorang karyawan atas prestasi kerja yang telah diraihinya dengan wujud piala, piagam, medali, dan lain-lain berdasarkan syarat dan ketentuan.

2.8 PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian dilaksanakan dengan tujuan agar dapat mengetahui pengaruh religiusitas, budaya organisasi, pengendalian internal, disiplin, dan insentif terhadap kinerja karyawan yang sudah dilaksanakan sebelumnya oleh beberapa peneliti.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh Adhim (2009) yang menyatakan bahwa penelitian tersebut dilaksanakan dengan tujuan agar dapat mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai alumni dan bukan alumni pesantren yang bekerja di Kantor Departemen Agama Kabupaten Bangkalan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara religiusitas terhadap kinerja pegawai. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Yusuf (2015) mengenai religiusitas dan penyesuaian diri terhadap kinerja karyawan yang bekerja di perbankan syariah Kota Balikpapan juga menunjukkan adanya pengaruh yang

signifikan antara variabel religiusitas terhadap variabel kinerja yang telah ditelitinya. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rina & Parmin (2019) mengenai pengaruh religiusitas, profesionalisme, dan *human capital* terhadap kinerja karyawan BMT Al Amin Gombang dengan motivasi sebagai variabel intervening menunjukkan bahwa variabel religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Al Amin Gombang. Selanjutnya berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh Karina & Moch. Khoirul (2018) mengenai pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan Muslim kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara XI menunjukkan bahwa variabel religiusitas berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh Baba (2012) yang meneliti pengaruh kompetensi, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Semen Bosowa Maros) menunjukkan bahwa budaya organisasi akan menghasilkan latar belakang yang berkaitan dengan cara kerja, perilaku, sikap, pandangan karyawan, dan lingkungan terhadap perusahaan atau instansi di mana dia bekerja. Selain itu dalam penelitian Hartidah & Ludigdo (2010) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor dan hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja auditor. Selain itu berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan oleh Bara (2013) mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten

Jepara menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Setya Usaha.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh Dewi (2012) membuktikan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teori setelah diuji gaya kepemimpinan dan pengendalian internal membuktikan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di SPBU Yogyakarta. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktarina (2014) tentang kinerja karyawan bagian keuangan di Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan dengan variabel independennya ada lima komponen pengendalian internal yakni penilaian risiko, lingkungan pengendalian, informasi dan komunikasi, pengawasan, dan aktivitas pengendalian berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian Afrilia (2018) mengenai pengaruh pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang membuktikan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh Tito & Tri (2017) mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian oleh Muh. Taufiek (2015) mengenai pengaruh disiplin kerja dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh Alamsyah (2013) yang membuktikan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Coal Mining Departement PT. Kalim Prima Coal. Selanjutnya hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Harli Yogi *et.al.* (2015) yang meneliti tentang pengaruh insentif terhadap kinerja dan motivasi karyawan hotel Pujon View Kabupaten Malang membuktikan hasil insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Selain itu berdasarkan hasil penelitian dari Mustofa (2017) mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang kota membuktikan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti insentif tinggi maka akan mendorong kinerja karyawannya untuk tinggi pula.

Penjabaran lebih rinci dan detail yang berhubungan dengan contoh penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan akan dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1
Tabel Referensi Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Penulis	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Alumni dan Bukan Alumni Pesantren yang Bekerja di Kantor Departemen Agama Kabupaten Bangkalan	Adhim (2009)	Religiusitas	Kinerja pegawai	Adanya pengaruh signifikan antara religiusitas dan kinerja pegawai
2.	Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan yang Bekerja di Perbankan Syariah Kota Balikpapan	Yusuf (2015)	Religiusitas dan penyesuaian diri	Kinerja karyawan	Adanya pengaruh signifikan antara variabel religiusitas terhadap variabel kinerja karyawan

3.	Pengaruh Religiusitas, Profesionalisme, dan <i>Human Capital</i> Terhadap Kinerja Karyawan BMT Al Amin Gombong Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Rina & Parmin (2019)	Religiusitas, profesionalisme, dan <i>human capital</i>	Kinerja karyawan	Adanya pengaruh signifikan antara variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan
4.	Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI	Karina & Moch. Khoirul (2018)	Religiusitas	Kinerja karyawan	Adanya pengaruh signifikan antara variabel religiusitas terhadap variabel kinerja
5.	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Budaya	Baba (2012)	Kompetensi, komunikasi, dan budaya organisasi	Kinerja karyawan	Dengan adanya budaya organisasi

	Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Semen Bosowa Maros)				akan menghasilkan latar belakang yang berhubungan dengan kinerja karyawan pada perusahaan atau instansi di mana dia bekerja
6.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor	Hartidah & Ludigdo (2010)	Budaya organisasi	Kinerja auditor	Budaya organisasi mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja auditor
7.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Bara (2013)	Budaya organisasi dan lingkungan kerja	Kinerja karyawan	Adanya pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi

	Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara				terhadap kinerja karyawan
8.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan di SPBU Yogyakarta	Dewi (2013)	Gaya kepemimpina n dan pengendalian internal	Kinerja karyawan	Gaya kepemimpina n dan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang	Afrilia (2018)	Pengendalian internal dan komitmen organisasi	Kinerja karyawan	Adanya pengaruh signifikan antara variabel pengendalian internal dengan kinerja karyawan

10.	Pengaruh Faktor-Faktor Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan di Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan	Oktarina (2014)	Faktor-faktor pengendalian internal	Kinerja karyawan	Faktor-faktor pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu	Tito & Tri (2017)	Motivasi dan disiplin	Kinerja karyawan	Motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
12.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap	Muh. Taufiek (2015)	Disiplin kerja dan motivasi kerja	Kinerja karyawan	Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

	Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta				kinerja karyawan
13.	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Coal Mining Departement PT. Kalim Prima Coal	Alamsyah (2013)	Insentif	Kinerja karyawan	Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
14.	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota	Mustofa (2017)	Insentif	Kinerja karyawan	Adanya pengaruh signifikan antara variabel insentif dengan kinerja karyawan

15.	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Hotel Pujon View Kabupaten Malang	Harli Yogi <i>et.al.</i> (2015)	Insentif	Kinerja dan motivasi karyawan	Variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi karyawan
-----	---	--	----------	-------------------------------------	--

2.9 HIPOTESIS PENELITIAN

2.9.1 Pengaruh Religiusitas Terhadap kinerja Karyawan

Dalam kegiatan pekerjaan diperlukan landasan moral dan etika yang berasal dari ajaran-ajaran agama yang diyakini setiap karyawan sehingga tidak melaksanakan hal-hal yang bisa merugikan orang lain dan perusahaan. Setiap orang yang bekerja dengan disiplin dan baik dalam bekerja serta memiliki kompetensi yang baik dikarenakan tingkat keimanan atau tingkat kesadaran religius individu tersebut, sebab dengan bekerja dianggap sebagai ibadah, maka dari itu juga dapat menjadikan motivasi dan semangat kerja bagi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan gigih dan jujur.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh Adhim (2009) yang menyatakan bahwa penelitian tersebut dilaksanakan dengan tujuan agar dapat mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai alumni dan bukan alumni

pesantren yang bekerja di Kantor Departemen Agama Kabupaten Bangkalan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara religiusitas terhadap kinerja pegawai. Selain itu berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Yusuf (2015) mengenai religiusitas dan penyesuaian diri terhadap kinerja karyawan yang bekerja di perbankan syariah Kota Balikpapan juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel religiusitas terhadap variabel kinerja yang telah ditelitinya.

Demikian juga hasil penelitian yang sudah dilaksanakan oleh Rina & Parmin (2019) mengenai pengaruh religiusitas, profesionalisme, dan *human capital* terhadap kinerja karyawan BMT Al Amin Gombang dengan motivasi sebagai variabel intervening, menunjukkan bahwa variabel religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Al Amin Gombang. Selain itu berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh Karina & Khoirul (2018) mengenai pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan Muslim kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara XI menunjukkan bahwa variabel religiusitas berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu, maka penelitian mencoba menguji kembali variabel ini dengan merumuskan hipotesis:

H1 : Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.9.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan

Hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di suatu perusahaan atau anggota dari suatu perusahaan dapat terlihat dari perilaku perusahaan tersebut. Pada saat karyawan mencontoh tindakan yang sesuai dengan budaya organisasinya,

jadi akan ada kepuasan tersendiri bahkan ada imbalan langsung maupun tidak langsung. Budaya organisasi dapat menjadi pedoman anggotanya dalam bertindak secara tidak sadar diterapkan dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan di perusahaan atau instansi.

Adanya budaya organisasi itu penting dalam hubungannya dengan kinerja karyawan yang didukung oleh pernyataan Robbins (2004: 60) yang menyatakan, dalam realitanya, salah satu kajian budaya organisasi mengatakan karyawan di perusahaan atau instansi yang budayanya bagus lebih komitmen pada perusahaan atau instansi mereka daripada karyawan perusahaan yang memiliki budaya lemah. Perusahaan atau instansi dengan budaya bagus akan memakai usaha perekrutan dan praktik sosialisasi untuk membina komitmen karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh Baba (2012) yang meneliti pengaruh kompetensi, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Semen Bosowa Maros) menunjukkan bahwa budaya organisasi akan menghasilkan latar belakang yang berkaitan dengan cara kerja, perilaku, sikap, pandangan karyawan, dan lingkungan terhadap perusahaan atau instansi di mana dia bekerja. Selain itu dalam penelitian Hartidah & Ludigdo (2010) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor dan hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Selain itu berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan oleh Bara (2013) mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu, maka penelitian menguji kembali variabel ini dengan merumuskan hipotesis:

H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.9.3 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Persaingan usaha di era sekarang dirasakan sangat ketat, sebab itu instansi atau perusahaan diharapkan mempunyai kompetensi yang bagus diberbagai bidang seperti bidang operasional, keuangan, kualitas pelayanan, dan sumber daya manusia. Berbagai unit usaha harus mampu berlomba-lomba meningkatkan kuantitas dan kualitas yang dipunyai supaya dapat bertahan. Salah satu cara yang dapat dijalankan perusahaan agar segala operasional yang dilaksanakan dapat berjalan sesuai dengan tujuan dan visi misi perusahaan yakni menerapkan pengendalian internal yang bagus. Instansi atau perusahaan yang sudah berdiri dan beroperasi seharusnya dapat mengawasi jalannya seluruh kegiatan operasional. Terutama untuk hal kinerja karyawan, sebab kinerja karyawan dipengaruhi berbagai macam faktor di antaranya pengendalian internal.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh Dewi (2012) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan pengendalian internal berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teori setelah diuji gaya kepemimpinan dan pengendalian internal membuktikan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di SPBU Yogyakarta. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktarina (2014) tentang kinerja karyawan bagian keuangan di Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan dengan variabel independennya ada lima komponen pengendalian internal yakni penilaian risiko, lingkungan pengendalian, informasi dan komunikasi, pengawasan, dan aktivitas pengendalian berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan.

Selain itu dari hasil penelitian Afrilia (2018) mengenai pengaruh pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu, maka penelitian menguji kembali variabel ini dengan merumuskan hipotesis:

H3 : Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.9.4 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yakni faktor kedisiplinan. Penegakan kedisiplinan karyawan ialah sesuatu yang utama untuk suatu instansi atau perusahaan, sebab dengan adanya kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilaksanakan semakin efisien dan efektif. Jika kedisiplinan tidak

diindahkan, kemungkinan tujuan dan visi misi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh instansi atau perusahaan tidak akan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh Tito & Tri (2017) mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian yang sudah dilaksanakan oleh Muh. Taufiek (2015) mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka penelitian mencoba menguji kembali variabel ini dengan merumuskan hipotesis:

H4 : Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.9.5 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

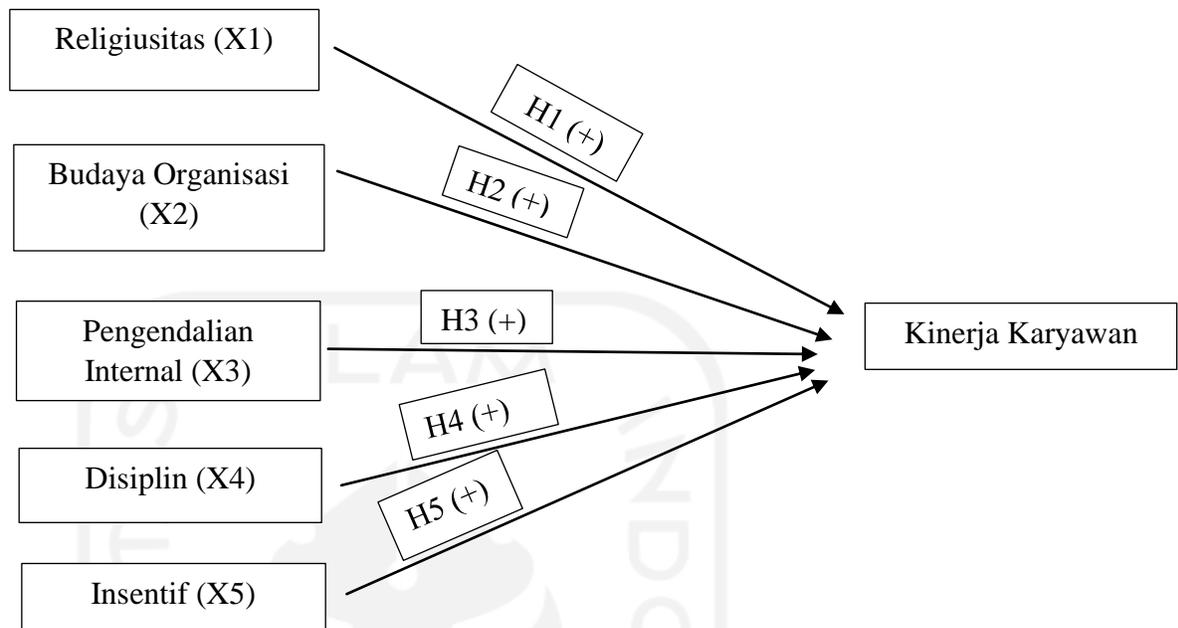
Salah satu cara yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yakni faktor insentif. Insentif yakni suatu penghargaan yang berhubungan atas penilaian dalam kinerja karyawan di suatu instansi atau perusahaan, dapat berupa uang dan tunjangan fasilitas lain yang diberikan oleh perusahaan atau instansi kepada karyawan supaya karyawan mempunyai motivasi yang lebih pada saat bekerja dan berprestasi karena telah dapat mencapai tujuan dan visi misi perusahaan atau instansi di luar gaji sebagai bentuk pengakuan dan penghargaan atas ikut andil dan berprestasi dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh Alamsyah (2013) yang membuktikan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Coal Mining Departement PT. Kalim Prima Coal. Selanjutnya hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Harli Yogi, dkk (2015) yang meneliti tentang pengaruh insentif terhadap kinerja dan motivasi karyawan hotel Pujon View Kabupaten Malang membuktikan hasil insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Selanjutnya menurut hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mustofa (2017) mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel insentif dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu, maka penelitian menguji kembali variabel ini dengan merumuskan hipotesis:

H5 : Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.10 KERANGKA PENELITIAN

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dijabarkan, penelitian terdahulu, dan perumusan hipotesis, maka model kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) populasi ialah kumpulan objek atau kejadian yang mempunyai ciri-ciri yang sama dan memiliki ciri khas dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipahami dan dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulannya untuk melakukan sebuah penelitian. Populasi untuk penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja di Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Klaten yang terdiri dari PT. Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten, Perusahaan Umum Daerah Air Minum PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten, dan PT. Aneka Usaha Kabupaten Klaten.

Sampel menurut Sugiyono (2017) ialah bagian dari jumlah dan kriteria yang dipunyai oleh populasi tersebut. Teknik yang akan digunakan untuk pengambilan sampel yakni *probability sampling; simple random sampling*, yaitu peluang sama rata yang diberikan kepada populasi penelitian yakni seluruh karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten sebagai sampel tanpa memerhatikan strata tertentu.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang akan dipakai pada penelitian ini yakni sumber data primer. Menurut Sugiyono (2017) sumber data primer ialah sumber data yang diberikan

langsung kepada pengumpul data. Sumber data primer pada penelitian ini didapat langsung dari para responden yakni seluruh karyawan aktif di wilayah Kabupaten Klaten yang bekerja di Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten. Data yang didapat bersumber dari kuesioner yang sudah diisi oleh responden.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini metode yang akan digunakan dalam teknik pengumpulan data yakni dengan memakai metode *survey* di mana peneliti akan menyebarkan kuesioner atau angket terkait variabel-variabel yang akan diteliti. Sebelum kuesioner disebarkan, perlu dipastikan kembali bahwa kuesioner dapat dimengerti dan dipahami oleh responden, yang nantiya dapat memudahkan responden untuk menjawab. Kuesioner yang dipakai dalam teknik pengumpulan data ini dibuat dan disebarkan secara online melalui *google form* dan secara langsung di instansi atau perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten tapi tetap dengan mematuhi protokol kesehatan selama masa pandemi. Kuesioner berisi daftar pertanyaan terkait variabel-variabel yang akan diteliti yang mana pertanyaan tersebut diambil dari beberapa literatur penelitian yang sudah pernah diteliti dan diujikan dengan pengembangan-pengembangan lainnya oleh beberapa peneliti sebelumnya.

Data pada penelitian ini diukur dengan menggunakan Model Skala Likert. Model ini digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi, dan sikap dari responden terhadap sesuatu hal dengan jawaban alternatif yang sudah disediakan yakni sangat tidak setuju dengan skor (1), tidak setuju dengan skor (2), kurang setuju dengan skor

(3), setuju dengan skor (4), dan sangat setuju dengan skor (5). Pada kuesioner yang akan disebarakan kepada responden juga akan disediakan petunjuk pengisian supaya responden mudah dalam menjawab pertanyaan terkait variabel yang akan diteliti.

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yakni variabel dependen dan independen. Variabel dependen yang dipakai yaitu kinerja karyawan di suatu perusahaan pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten. Variabel independen yang dipakai yaitu religiusitas, budaya organisasi, pengendalian internal, disiplin, dan insentif.

3.4.1 Variabel Dependen

3.4.1.1 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2007: 67) kinerja ialah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diamanahkan kepadanya. Variabel kinerja karyawan ini terdiri dari 10 pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Hernawan (2013) mengenai Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta. Dari penelitian tersebut, peneliti hanya mengambil variabel kinerja karyawannya saja yang akan dijadikan item pertanyaan dengan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, dan 10. Skala ukuran penelitian yang akan dipakai yakni setiap pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner menggunakan Model Skala Likert dengan poin skala 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju).

KODE	ITEM PERTANYAAN
KI 1	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
KI 2	Saya menggunakan pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
KI 3	Saya bekerja dengan rajin ketika tidak diawasi atasan
KI 4	Saya mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan kerja
KI 5	Saya tidak membutuhkan waktu yang cukup lama untuk memahami pekerjaan yang diberikan oleh atasan
KI 6	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat supaya dapat mengerjakan pekerjaan selanjutnya
KI 7	Saya tidak menolak bantuan dari rekan kerja yang tidak disukai
KI 8	Saya berdiskusi dengan rekan kerja terlebih dahulu ketika akan membuat keputusan kelompok
KI 9	Saya bersedia menerima keputusan yang diambil bersama meski tidak sependapat
KI 10	Saya merasa terdorong bekerja semaksimal mungkin untuk memajukan perusahaan

3.4.2 Variabel Independen

3.4.2.1 Religiusitas

Mayer dalam Nashori & Mucharam mengatakan, bahwa religi ialah seperangkat aturan dan kepercayaan yang pasti untuk membimbing manusia dalam bertindak terhadap Tuhan, orang lain, dan diri sendiri. Selain itu, dalam buku tersebut religiusitas juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, keyakinan, pelaksanaan ibadah

akidah, dan penghayatan sesuai agama yang diyakininya. Bagi umat Islam, religiusitas dapat diketahui dari pengetahuan, keyakinan, ibadah, dan penghayatan yang sesuai dengan yang diajarkan dalam agama Islam. Variabel religiusitas ini terdiri dari 7 pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Ariawan (2015). Dari penelitian tersebut, peneliti hanya mengambil variabel religiusitasnya saja yang akan dijadikan item pertanyaan dengan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, dan 7. Skala ukuran penelitian yang akan dipakai yakni setiap pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner menggunakan Model Skala Likert dengan poin skala 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju).

KODE	ITEM PERTANYAAN
RE 1	Saya sering memikirkan dan merenungkan kebesaran Tuhan disela pekerjaan saya
RE 2	Saya sering membaca buku keagamaan agar dalam bekerja dapat terhindar dari perbuatan yang merugikan perusahaan
RE 3	Saya sering berbagi atau bersedekah agar dalam bekerja selalu rendah hati
RE 4	Apabila ada teman yang membutuhkan bantuan dalam pekerjaannya, saya segera membantunya
RE 5	Saat saya sedang bekerja, hati saya selalu mengingat Tuhan
RE 6	Melaksanakan doa bersama sebelum dan sesudah beraktivitas
RE 7	Melakukan diskusi agama untuk menambah ilmu atau pengetahuan beragama

3.4.2.2 Budaya Organisasi

Menurut Schein (1985) budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan tujuan supaya organisasi dapat belajar untuk mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan cukup baik, sehingga anggota-anggota baru perlu diberikan pemahaman terkait bagaimana cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan yang berhubungan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi itu sendiri dibentuk oleh suatu kelompok organisasi atau instansi perusahaan untuk bergerak maju dalam mengatasi tantangan di masa depan. Variabel budaya organisasi ini terdiri dari 7 pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Viktor Tan (2006). Dari penelitian tersebut peneliti hanya mengambil variabel budaya organisasi saja yang akan dijadikan item pertanyaan dengan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, dan 7. Skala ukuran penelitian yang akan dipakai yakni setiap pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner menggunakan Model Skala Likert dengan poin 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat setuju).

KODE	ITEM PERTANYAAN
BO 1	Atasan selalu mendorong karyawannya untuk memberi evaluasi mengenai sebuah kebijakan
BO 2	Atasan sering berdiskusi mengenai strategi operasional perusahaan
BO 3	Atasan selalu mengingatkan tenggat waktu penyelesaian laporan

BO 4	Setiap karyawan diperbolehkan membantu pekerjaan karyawan lain
BO 5	Atasan mengarahkan karyawan agar menggunakan kemampuan dan kompetensi terbaiknya dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan
BO 6	Atasan bersedia mendengarkan saran dan masukan dari karyawan
BO 7	Ketika karyawan bertanya kepada atasan mengenai tugas yang kurang dimengerti, atasan akan menjelaskannya dengan baik dan jelas

3.4.2.3 Pengendalian Internal

Pengendalian Internal menurut Nainggolan (2005: 193) yakni suatu rangkaian dari prosedur-prosedur dan aturan-aturan yang dibentuk untuk memberikan jaminan yang pasti dalam meraih tujuan dan visi misi perusahaan. Variabel pengendalian internal ini terdiri dari 6 pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Afrilia (2018) mengenai Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang). Dari penelitian tersebut, peneliti hanya mengambil variabel pengendalian internalnya saja yang akan dijadikan item pertanyaan dengan nomor 1, 2, 3, 4, 5, dan 6. Skala ukuran penelitian yang akan dipakai yakni setiap pertanyaan yang akan diajukan dalam kuesioner menggunakan Model Skala Likert dengan poin skala 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju)

KODE	ITEM PERTANYAAN
PI 1	Perusahaan melakukan pengawasan proses data yang digunakan untuk memperoleh laporan keuangan dengan tingkat keandalan yang tinggi dan untuk mendeteksi kesalahan
PI 2	Manajemen terus memantau pelaksanaan sistem pengendalian internal
PI 3	Nilai-nilai etis ditegakkan dalam semua keputusan manajemen
PI 4	Saya berusaha untuk mematuhi semua peraturan dan hukum dalam proses pengendalian internal
PI 5	Manajemen telah menentukan tujuan dan visi misi yang tepat bagi perusahaan
PI 6	Manajemen dapat mengidentifikasi risiko yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan

3.4.2.4 Disiplin

Disiplin menurut The Liang Gie (1981) yakni suatu kondisi tertib pada saat orang-orang tergabung dalam suatu organisasi atau instansi perusahaan yang patuh terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan lapang dada. Variabel disiplin ini terdiri dari 7 pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Hasibuan (2006). Dari penelitian tersebut, peneliti hanya mengambil variabel disiplinnya saja yang akan dijadikan item pertanyaan dengan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, dan 7. Skala ukuran penelitian yang akan dipakai yakni setiap pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner menggunakan Model Skala Likert dengan poin skala 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju).

KODE	ITEM PERTANYAAN
DI 1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja
DI 2	Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai digunakan
DI 3	Saya selalu mematuhi peraturan dan ketentuan yang diterapkan perusahaan
DI 4	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan
DI 5	Saya selalu menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan
DI 6	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggungjawab
DI 7	Saya melakukan tugas-tugas kerja hingga selesai dalam setiap harinya

3.4.2.5 Insentif

Menurut Jiwo Wongso & Kartanto (2003: 101) insentif ialah salah satu indikator atau balas jasa yang tidak tetap tergantung berdasarkan prestasi kerja yang telah dicapai karyawan dalam kinerjanya untuk perusahaan atau instansi. Variabel insentif terdiri dari 6 pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Zaputri *et.al.* (2013). Dari penelitian tersebut, peneliti hanya mengambil variabel insentif saja yang akan dijadikan item pertanyaan dengan nomor 1, 2, 3, 4, 5, dan 6. Skala ukuran penelitian yang akan dipakai yakni setiap pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner menggunakan Model Skala Likert dengan poin skala 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju).

KODE	ITEM PERTANYAAN
IN 1	Pemberian bonus dari perusahaan selalu tepat waktu
IN 2	Pemberian bonus dari perusahaan sudah adil sesuai dengan hasil kerja saya dan karyawan lainnya
IN 3	Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya
IN 4	Pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang sudah dicapai dilakukan dengan obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh atasan
IN 5	Perusahaan memberikan penghargaan dan pujian atas prestasi kerja yang sudah diraih karyawan
IN 6	Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi karyawan yang berprestasi

3.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Kualitas dan kesanggupan kuesioner dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang disediakan ialah hal yang terpenting dalam sebuah penelitian, maka dari itu dipakailah metode kuesioner dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini memakai teknik uji statistik yang bisa menangani beberapa variabel eksplanatori dan beberapa variabel respons sekaligus, maka dari itu digunakanlah *Partial Least Square (PLS)* sebagai alat analisis pengujian data. *Partial Least Square (PLS)* mempunyai beberapa kelebihan yakni di antaranya:

- a. Pada PLS dalam pengimplementasian perhitungan statistiknya lebih sederhana dan juga dalam PLS terdapat skema anak panah yang dapat dijadikan untuk perhitungan PLS *algorithm*.
- b. Analisis model PLS melingkupi pendekatan secara praktik maupun teori dan lebih fleksibel.
- c. Mempermudah dan mempercepat kinerja komputer dalam memberikan hasil analisa.

PLS melaksanakan beberapa tahapan analisis yakni analisis validitas, analisis reliabilitas, analisis uji *R-Square*, dan analisis uji hipotesis.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2017) yakni uji untuk menentukan tepat atau tidaknya derajat antara data yang sesungguhnya ada pada objek dan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Tujuan uji validitas ialah digunakan untuk menguji tingkat ketepatan instrumen pada saat pengukuran variabel yang ada di dalam penelitian. Instrument dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah uji yang dipakai untuk memperlihatkan sejauh mana instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten jika pengukuran dilaksanakan berulang-ulang. Di samping itu, uji reliabilitas juga dapat memperlihatkan tingkat keakuratan dari pengukurnya dan konsistensi dengan pengukur. Pengukuran dapat dikatakan reliabel jika dapat dipercaya. Menurut

Jogiyanto (2007) supaya pengukuran dapat dipercaya, maka hasil pengukuran harus konsisten dan akurat. Ghozali dan Latan (2015) mengatakan suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* $> 0,7$.

3.6 Analisis Data

3.6.1 Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ialah analisis yang berguna untuk menguji variabel yang ada dalam penelitian ini, yakni religiositas, budaya organisasi, pengendalian internal, disiplin, dan insentif. Menurut Ghozali (2011) statistik deskriptif memberikan gambaran sesuatu data yang dapat dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, nilai maksimum, nilai minimum, dan varian.

3.6.2 Koefisien Determinasi (R-Square)

Ghozali (2011) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan sebuah model dalam menjelaskan perubahan atau variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 hingga 1, di mana jika semakin dekat dengan 1, maka semakin besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3.6.3 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini memakai analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan alat analisis program *smartPLS 3.0 M3*. Pengujian dilaksanakan terhadap lima hipotesis yang sudah dijelaskan di bab dua

dengan melihat *path coefficients*. Jika ditemukan nilai koefisien *original sample estimate* positif, maka ada hubungan yang positif. Pun sebaliknya jika koefisien *original sample estimate* negatif, maka ada hubungan yang negatif. Peneliti harus dapat membandingkan antara tingkat signifikansi yang dipakai dengan nilai P-valuenya agar dapat mengetahui ada atau tidak pengaruh antar variabel. Tingkat signifikansi itu sendiri ialah tingkat kepercayaan terhadap suatu hipotesis dalam menentukan apakah hipotesis penelitian diterima atau tidak, didukung atau tidak. Dalam penelitian ini memakai tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Hipotesis penelitian dapat didukung jika nilai P-value $< 0,05$. Pun sebaliknya hipotesis penelitian tidak didukung jika nilai P-valuenya $> 0,05$.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Sampel Penelitian

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang pengaruh religiusitas, budaya organisasi, pengendalian internal, disiplin, dan insentif terhadap kinerja karyawan. Sesuai teori-teori yang sudah dijelaskan sebelumnya, penulis akan menganalisis data yang sudah terkumpul sesuai dengan topik permasalahan dan formula hipotesis yang sudah ditetapkan agar dapat mengetahui apakah hipotesis ditolak atau diterima.

Penelitian ini dilaksanakan dengan studi kasus kinerja karyawan yang bekerja di Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten. Data dalam penelitian ini dapat diperoleh dengan memanfaatkan kuesioner yang sudah didistribusikan secara langsung kepada responden di perusahaan-perusahaan dalam Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten. Peneliti mendistribusikan kuesioner kepada responden sebanyak 110 responden yang aktif bekerja pada perusahaan-perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten. Berikut tabel hasil pengembalian pembagian kuesioner.

Tabel 4.1
Hasil Pengembalian Penyebaran Kuesioner

Jumlah kuesioner yang didistribusikan	110
Jumlah total kuesioner yang kembali	110
Persentase total kuesioner kembali	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

4.1.1 Kriteria Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang sudah disebar, didapatkan hasil responden menurut kriteria jenis kelamin yang disajikan pada tabel 4.1.1

Tabel 4.1.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	44	40%
Perempuan	66	60%
Total	110	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan hasil dari tabel 4.1.1 memperlihatkan bahwa karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten yang sudah mengisi kuesioner berjumlah 44 karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 40% dan 66 karyawan berjenis kelamin perempuan dengan persentase 60%.

4.1.2 Kriteria Menurut Usia

Kriteria responden selanjutnya dalam penelitian ini yakni usia responden. Dalam umur responden yang dianggap sesuai dengan kriteria responden yakni < 25 tahun, 25 – 35 tahun, 36 – 45 tahun, dan > 45 tahun. Berikut tabel responden yang didapat berdasarkan kriteria umur pada tabel 4.1.2

Tabel 4.1.2
Umur Responden

Umur	Jumlah	Persentase
< 25 tahun	20	18,18%
25 – 35 tahun	24	21,81%
36 – 45 tahun	27	24,54%
> 45 tahun	39	36,1%
Total	110	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan hasil dari tabel 4.1.2 memperlihatkan bahwa karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten yang sudah mengisi kuesioner dalam kategori usia < 25 tahun sebanyak 20 karyawan dengan persentase 18,18%, kategori usia 25 – 35 tahun sebanyak 24 karyawan dengan persentase 21,81%, kategori usia 36 – 45 tahun sebanyak 27 karyawan dengan persentase 24,54%, dan kategori usia > 45 tahun sebanyak 39 karyawan dengan persentase 36,1%.

4.1.3 Kriteria Menurut Pendidikan terakhir

Dalam penelitian ini terdapat kategori berdasarkan jenjang pendidikan terakhir sebab pendidikan terakhir ialah salah satu kriteria dalam pemilihan responden. Dengan jenjang pendidikan mulai dari SMA / SMK, Diploma, Sarjana (S1), Master (S2), dan Doctor (S3). Berikut tabel responden yang didapat berdasarkan kriteria pendidikan terakhir pada tabel 4.1.3

Tabel 4.1.3
Pendidikan Terakhir

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	35	31,81%
Diploma	7	6,36%
Sarjana (S1)	63	57,27%
Master (S2)	5	4,56%
Doctor (S3)	0	0
Total	110	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.1.3 memperlihatkan bahwa karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten dengan jenjang pendidikan terakhir SMA / SMK sebanyak 35 karyawan dengan persentase 31,81%, jenjang pendidikan diploma sebanyak 7 karyawan dengan persentase 6,36%, jenjang pendidikan sarjana (S1) sebanyak 63 karyawan dengan persentase 57,27%, jenjang pendidikan master (S2) sebanyak 5 karyawan dengan persentase 4,56%, dan belum ada karyawan yang menempuh pendidikan hingga jenjang doctor (S3).

4.1.4 Kriteria Menurut Lama Bekerja

Kriteria selanjutnya dalam penelitian ini yakni waktu lama bekerja sebab waktu lama bekerja ialah salah satu kriteria dalam memilih responden. Dalam kriteria ini yang dianggap sesuai yakni responden yang < 5 tahun, 5 – 10 tahun, 11 – 15 tahun, dan > 15 tahun. Berikut tabel responden yang didapat berdasarkan kriteria waktu lama bekerja pada tabel 4.1.4

Tabel 4.1.4
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 5 Tahun	31	27,27%
5 – 10 Tahun	23	20,9%
11 – 15 Tahun	11	10%
>15 Tahun	45	41,83%
Total	110	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.1.4 memperlihatkan bahwa Karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten dengan waktu lama bekerja < 5 tahun sebanyak 31 karyawan dengan persentase 27,27%, waktu lama bekerja 5 – 10 tahun sebanyak 23 karyawan dengan persentase 20,9%, waktu lama bekerja 11 – 15 tahun sebanyak 11 karyawan dengan persentase 10%, dan waktu lama bekerja > 15 tahun sebanyak 45 karyawan dengan persentase 41,83%.

4.1.5 Kriteria Menurut Gaji

Kriteria terakhir dalam penelitian ini yakni kriteria gaji. Dalam kriteria ini yang dianggap sesuai yakni responden yang memiliki gaji Rp. 750.000 – Rp. 1.500.000, Rp. 1.500.000 – Rp. 3.000.000, Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000, dan di atas Rp. 5.000.000. Berikut tabel responden yang didapat berdasarkan kriteria gaji pada tabel 4.1.5

Tabel 4.1.5**Gaji**

Besar Gaji	Jumlah	Persentase
Rp. 750.000 – Rp. 1.500.000	10	9,09%
Rp. 1.500.000 – Rp. 3.000.000	33	30%
Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000	51	46,36%
Di atas Rp. 5.000.000	16	15,55%
Total	110	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.1.5 memperlihatkan bahwa karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten dengan pendapatan gaji Rp. 750.000 – Rp. 1.500.000 sebanyak 10 karyawan dengan persentase 9,09%, pendapatan gaji Rp. 1.500.000 – Rp. 3.000.000 sebanyak 33 karyawan dengan persentase 30%, pendapatan gaji Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000 sebanyak 51 karyawan dengan persentase 46,36%, dan dengan pendapatan gaji di atas Rp. 5.000.000 sebanyak 16 karyawan dengan persentase 15,55%.

4.2 Hasil Uji Statistik

Pada penelitian ini menggunakan analisis nilai maksimum, nilai minimum, rata-rata, dan standar deviasi berdasarkan jawaban responden dari setiap variabel. Pengujian analisis statistik deskriptif akan menghasilkan nilai mengenai tinggi rendahnya persepsi kinerja karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten

Klaten terhadap setiap variabel yang ada dalam penelitian ini. Hasil pengujian analisis deskriptif dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 4.2

Tabel 4.2
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Religiusitas	110	25	35	31	2,742
Budaya Organisasi	110	25	35	31	2,742
Pengendalian Internal	110	22	30	26	2,520
Disiplin	110	25	35	31	2,936
Insentif	110	16	30	26	2,898
Kinerja Karyawan	110	36	50	44	4,200

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.2, menunjukkan bahwa variabel religiusitas dari 110 responden memiliki skor *minimum* atau skor terendah 25, skor *maximum* atau skor tertinggi 35, rata-rata atau *mean* sebesar 31, dan dengan standar deviasi sebesar 2,742. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat keimanan atau religiusitas karyawan pada saat bekerja pada perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten sudah bagus.

Kemudian untuk variabel budaya organisasi dari 110 responden memiliki skor *minimum* atau skor terendah 25, skor *maximum* atau skor tertinggi 35, rata-rata atau

mean sebesar 31, dan dengan standar deviasi sebesar 2,742. Maka dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya organisasi pada karyawan perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten sudah bagus.

Selanjutnya untuk variabel pengendalian internal dari 110 responden memiliki skor *minimum* atau skor terendah 22, skor *maximum* atau skor tertinggi 30, rata-rata atau *mean* sebesar 26, dan dengan standar deviasi 2,520. Maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal karyawan pada perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten sudah bagus.

Kemudian untuk variabel disiplin dari 110 responden memiliki skor *minimum* atau skor terendah 25, skor *maximum* atau skor tertinggi 35, rata-rata atau *mean* sebesar 31, dan dengan standar deviasi 2,936. Maka dapat disimpulkan bahwa sikap kedisiplinan karyawan pada saat bekerja pada perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten sudah bagus.

Selanjutnya untuk variabel insentif dari 110 responden memiliki skor *minimum* atau skor terendah 16, skor *maximum* atau skor tertinggi 30, rata-rata atau *mean* 26, dan dengan standar deviasi sebesar 2,898. Maka dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif kepada karyawan perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten sudah bagus.

Terakhir untuk variabel kinerja karyawan dari 110 responden memiliki skor *minimum* atau skor terendah 36, skor *maximum* atau skor tertinggi 50, rata-rata atau

mean 44, dan dengan standar deviasi sebesar 4,200. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya religiositas, budaya organisasi, pengendalian internal, disiplin, dan insentif yang bagus akan memberikan dampak kepada kinerja karyawan pada perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten akan bagus juga.

4.3 Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan dalam penelitian ini guna untuk menguji *convergency validity*, di mana *convergency validity* diukur dengan memakai nilai AVE dan nilai *loading*. Jika nilai AVE dan nilai *loading* di atas 0,5 maka variabel dapat dikatakan valid. Hasil nilai AVE dan nilai *loading* dapat ditunjukkan pada tabel

4.3

Tabel 4.3
Hasil Nilai AVE dan Nilai Loading

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Loading	Nilai AVE
Religiusitas	RE1	0,653	0,503
	RE2	0,727	
	RE3	0,726	
	RE4	0,736	
	RE5	0,747	
	RE6	0,627	
	RE7	0,739	
Budaya Organisasi	BO1	0,758	0,506
	BO2	0,851	
	BO3	0,799	
	BO4	0,792	
	BO5	0,619	
	BO6	0,564	

	BO7	0,524	
Pengendalian Internal	PI 1	0,820	0,695
	PI 2	0,847	
	PI 3	0,866	
	PI 4	0,841	
	PI 5	0,848	
	PI 6	0,776	
Disiplin	DI 1	0,766	0,604
	DI 2	0,833	
	DI 3	0,845	
	DI 4	0,789	
	DI 5	0,692	
	DI 6	0,742	
	DI 7	0,762	
Insentif	IN 1	0,800	0,690
	IN 2	0,865	
	IN 3	0,852	
	IN 4	0,897	
	IN 5	0,756	
	IN 6	0,804	
Kinerja Karyawan	KI 1	0,672	0,633
	KI 2	0,783	
	KI 3	0,749	
	KI 4	0,850	
	KI 5	0,820	
	KI 6	0,823	
	KI 7	0,777	
	KI 8	0,831	
	KI 9	0,865	
	KI 10	0,766	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SmartPLS, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 memperlihatkan bahwa semua nilai AVE dan nilai *loading* pada setiap variabel mempunyai hasil nilai $> 0,5$. Maka berdasarkan tabel hasil

tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian yang sudah dilaksanakan sudah memenuhi uji *convergency validity* sehingga variabel dapat dikatakan valid.

4.4 Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini untuk pengujian reliabilitas memakai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Jika pada saat uji reliabilitas nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,7 maka variabel yang dipakai dapat dikatakan reliabel. Hasil perhitungan *cronbach's alpha* dan *composite validity* dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4
Hasil Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Religiusitas	0,835	0,876
Budaya Organisasi	0,832	0,874
Pengendalian Internal	0,912	0,932
Disiplin	0,890	0,914
Insentif	0,909	0,930
Kinerja Karyawan	0,935	0,945

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SmartPLS, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 memperlihatkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari setiap variabel mempunyai hasil $> 0,7$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian yang sudah dilaksanakan sudah memenuhi uji reliabilitas dan semua variabel dapat dikatakan reliabel.

4.5 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Pada penelitian ini, uji koefisien determinasi atau uji *R-Square* dipakai untuk mengukur tingkat kemampuan model penelitiannya dalam menjelaskan variabel dependennya. Hasil uji koefisien determinasi atau *R-Square* dapat dilihat pada tabel

4.5

Tabel 4.5
Hasil Uji *R-Square*

Variabel	R Adjusted Square
Kinerja Karyawan	0,626

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SmartPLS, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 memperlihatkan bahwa hasil nilai uji koefisien determinasi (Adjusted R-Square) sebesar 0,626. Jadi dari data yang sudah dijabarkan dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya dari variasi variabel independen yang memengaruhi model regresi PLS sebesar 62,6% dan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini

4.6 Uji Hipotesis

Pada penelitian ini pengujian hipotesis dilaksanakan dengan memakai analisis regresi berganda dengan memanfaatkan program SmartPLS 3.0. Pengujian kelima hipotesis yang sudah dijabarkan di bab dua dilaksanakan dengan memperlihatkan hasil *path coefficients*. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.6

Tabel 4.6
Hasil Path Coefficients

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>Sig.</i>	<i>Keterangan</i>
Religiusitas => Kinerja Karyawan	0,123	0,127	0,067	1,831	0,068	Tidak Didukung
Budaya Organisasi => Kinerja Karyawan	0,118	0,130	0,057	2,082	0,038	Didukung
Pengendalian Internal => Kinerja Karyawan	0,364	0,361	0,123	2,960	0,003	Didukung
Disiplin => Kinerja Karyawan	0,364	0,368	0,095	3,807	0,000	Didukung
Insentif => Kinerja Karyawan	0,054	0,045	0,104	0,521	0,602	Tidak Didukung

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SmartPLS, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 memperlihatkan bahwa dengan melihat hasil nilai dari original sample yang digunakan untuk menunjukkan koefisien pengaruh antar variabel. Jika hasil nilai *original sample* yang didapatkan positif, maka dapat dikatakan adanya pengaruh hubungan positif antar variabel. Pun sebaliknya, jika hasil nilai *original sample* yang didapatkan negatif, maka dapat dikatakan adanya pengaruh hubungan negatif antar variabel. Agar dapat mengetahui tingkat signifikansi hubungan antar variabel dapat dilihat dengan membandingkan antara nilai P valuenya dengan

tingkat signifikansi pada penelitian ini yang memakai tingkat signifikansi sebesar 0,05.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

4.7.1 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

H1 = Tingkat religiusitas atau keimanan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.6, dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa variabel religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Badan Umum Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten. Dapat dilihat dari hasil *path coefficients* variabel religiusitas menghasilkan nilai positif 0,123 dan dengan P-value / signifikansi sebesar 0,068 yang lebih besar dari 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan variabel religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini **tidak dapat didukung**.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan oleh Adhim (2009) yang menyatakan bahwa penelitian tersebut dilaksanakan dengan tujuan agar dapat mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai alumni dan bukan alumni pesantren yang bekerja di kantor Departemen Agama Kabupaten Bangkalan yang menunjukkan adanya pengaruh

signifikan antara religiusitas terhadap kinerja pegawai. Selain itu juga berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Yusuf (2015) mengenai religiusitas dan penyesuaian diri terhadap kinerja karyawan yang bekerja di perbankan syariah Kota Balikpapan juga menghasilkan adanya pengaruh signifikan antara variabel religiusitas terhadap variabel kinerja.

Mayoritas perusahaan sebenarnya mempunyai potensi dalam meningkatkan tingkat keagamaan atau religiusitas pada karyawan yang ada dalam lingkup perusahaan. Tetapi hasil penelitian, menyatakan bahwa tingkat religiusitas tidak memengaruhi kinerja karyawan. Ada beberapa alasan yang mungkin bisa untuk menjelaskan dari hasil penelitian ini, di antaranya yakni tingkat religiusitas setiap karyawan berbeda-beda, dan minoritas responden kurang dapat menunjukkan tingkat keagamaan yang baik. Selanjutnya tingkat keagamaan yang baik, belum dapat memastikan bahwa seorang karyawan mempunyai kinerja yang baik pula dalam bekerja pada perusahaan.

Menurut Sadida (2020) di beberapa instansi perusahaan memperlihatkan ada karyawan yang mempunyai tingkat keagamaan bagus tetapi kinerja yang dihasilkan juga kurang memuaskan. Hal ini mungkin juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya masih minim sekali keterampilan dan wawasan yang berhubungan dengan tanggungjawab pekerjaan yang sedang dijalani, serta memiliki kemampuan terbatas setiap karyawan dalam memaksimalkan prestasi kerja. Pun juga tidak dapat dipungkiri bahwa di beberapa perusahaan masih minim juga akan peraturan-peraturan

yang berbasis syariah dan karyawan dalam mematuhi pun hanya karena ingin mengabdikan kepada perusahaan. Hal tersebut mungkin dapat terjadi karena dipicu oleh kurangnya rasa kesadaran diri dan keikhlasan dari dalam diri karyawan dalam meningkatkan tingkat keagamaan atau religiusitas demi memperbaiki kualitas diri dan berhubungan dengan penciptanya. Maka dari itu, terdapat beberapa sampel yang dipakai pada penelitian ini yang tidak dapat mendukung hipotesis variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan.

4.7.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

H2 = Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.6, dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten. Dapat dilihat dari hasil *path coefficients* variabel budaya organisasi menghasilkan nilai positif 0,118 dan dengan P-value / signifikansi sebesar 0,038 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini **didukung**.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan oleh Baba (2012) yang meneliti pengaruh kompetensi, komunikasi, dan budaya

organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros memperlihatkan bahwa budaya organisasi akan menghasilkan latar belakang yang terkait dengan cara kerja, perilaku, sikap, pandangan karyawan, dan lingkungan terhadap perusahaan atau instansi di mana dia bekerja. Selain itu dalam penelitian Hartidah & Ludigdo (2010) mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor dan hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Adanya budaya organisasi itu penting dalam hubungannya dengan kinerja karyawan yang didukung oleh pernyataan Robbins (2004: 60) yang menyatakan, dalam realitanya, salah satu kajian budaya organisasi, karyawan di perusahaan atau instansi yang budaya organisasinya bagus lebih komitmen pada perusahaan daripada karyawan perusahaan yang mempunyai budaya yang kurang bagus. Perusahaan atau instansi dengan budaya bagus akan menggunakan usaha perekrutan dan praktik sosialisasi untuk membina komitmen karyawan. Maka dari itu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten.

4.7.3 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

H3 = Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.6, dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten. Dapat dilihat dari hasil *path coefficients* variabel pengendalian internal menghasilkan nilai positif 0,364 dan dengan P-value / signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan variabel pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini **didukung**.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan oleh Dewi (2012) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teori setelah diuji gaya kepemimpinan dan pengendalian internal membuktikan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di SPBU Yogyakarta. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktarina (2014) tentang kinerja karyawan bagian keuangan di Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan dengan variabel independennya ada lima komponen pengendalian internal yakni penilaian risiko, lingkungan pengendalian, informasi dan komunikasi, pengawasan, dan aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan.

Perusahaan di Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten dalam menjalankan pengendalian internalnya sudah bagus, sebab pengendalian internal menurut Nainggolan (2005: 193) merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan agar segala operasional perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan dan visi misi perusahaan. Maka dari itu pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten.

4.7.4 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

H4 = Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.6, dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten. Dapat dilihat dari hasil *path coefficients* variabel disiplin menghasilkan nilai positif 0,364 dan dengan P-Value / signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini **didukung**.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan oleh Tito & Tri (2017) mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu yang

menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Muh. Taufiek (2015) mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta memperlihatkan hasil bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Karyawan perusahaan pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten senantiasa menerapkan sikap kedisiplinan. Sebab menurut M. Sinungan (1997) dengan menerapkan sikap kedisiplinan itu sendiri akan membuat pekerjaan yang dilaksanakan akan semakin efektif dan efisien. Jika kedisiplinan tidak diindahkan, kemungkinan tujuan dan visi misi perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh instansi atau perusahaan tidak akan dapat tercapai dengan baik. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten.

4.7.5 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

H5 = Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.6, dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten. Dapat dilihat dari hasil *path coefficients* variabel insentif menghasilkan nilai positif 0,054 dan dengan P-Value / signifikansi sebesar 0,602 yang lebih besar dari

0,05, maka dapat ditarik kesimpulan variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten sehingga hipotesis kelima, hipotesis terakhir dalam penelitian ini **tidak didukung**.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan oleh Alamsyah (2013) yang membuktikan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Coal Mining Departement PT. Kalim Prima Coal. Selanjutnya hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Harli Yogi *et.al.* (2015) yang meneliti tentang pengaruh insentif terhadap kinerja dan motivasi karyawan Hotel Pujon View Kabupaten Malang membuktikan hasil insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi karyawan.

Mayoritas pemberian insentif baik non material maupun material dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Tetapi hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa insentif tidak memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten. Menurut Sadida (2020) ada beberapa alasan yang bisa untuk dijadikan penjelasan dari penelitian ini yakni bentuk insentif yang biasanya diberikan kepada karyawan cukup banyak. Selain itu mayoritas perusahaan menerapkan peraturan pemberian insentif yang kurang tepat, sehingga menyebabkan insentif yang akan diberikan kepada karyawan kurang merata dan belum sepenuhnya dapat memengaruhi kinerja karyawan. Faktor lainnya bisa jadi karena karyawan dalam bekerja tidak begitu memperhatikan bonus atau insentif. Beberapa

jawaban kuesioner responden juga dapat menjelaskan hasil penelitian yang belum dapat mendukung hipotesis ini, sebab mereka merasa bahwa perusahaan, kantor ia bekerja belum memberikan dengan layak insentif seperti jaminan kerja, penghargaan, dan lain-lain. Maka dari itu variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

Pada bab ini akan memuat kesimpulan, saran, dan implikasi penelitian yang dilaksanakan oleh penulis. Terdapat uraian dalam bab ini merupakan cuplikan ringkas dari analisis data pada penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran yang akan ditujukan kepada peneliti selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Pada penelitian ini dilaksanakan guna untuk menganalisis kembali pengaruh religiusitas, budaya organisasi, pengendalian internal, disiplin, dan insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada manajemen di perusahaan-perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) kabupaten Klaten mengenai alat pengendalian apa yang dapat digunakan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan-perusahaan yang ada pada lingkup Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten. Program *smartPLS 3.0 M3* merupakan program yang dipakai guna untuk menganalisis linear berganda. Sampel data yang digunakan ialah karyawan yang masih aktif bekerja dalam lingkup perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten, yang artinya bahwa tingkat keimanan

seorang karyawan tidak memengaruhi kinerja karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten.

2. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten, yang artinya jika budaya organisasi yang sudah ditanamkan perusahaan sejak dini itu bagus maka hasil kinerja karyawan yang ada didalamnya juga akan ikut bagus, pun sebaliknya, jika budaya organisasi yang ditanamkan perusahaan itu buruk maka hasil kinerja karyawan yang ada didalamnya juga akan buruk.
3. Pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten, yang artinya jika pengendalian internal perusahaan sudah bagus, maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten, pun sebaliknya jika pengendalian perusahaan buruk maka kinerja karyawannya juga akan buruk.
4. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten, yang artinya jika sikap disiplin setiap karyawan baik, maka kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan, pun sebaliknya jika sikap disiplin karyawan buruk, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.
5. Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten, yang artinya tingkat besar kecinya

insentif yang diberikan oleh perusahaan dilingkup perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten tidak memengaruhi kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang penulis temukan yang dapat memengaruhi hasil dari penelitian, yakni:

- a. Saat mendistribusikan kuesioner kurang maksimal, sebab bertepatan dengan adanya *Covid19* yang menyebabkan pendistribusian kuesioner belum begitu merata.
- b. Responden dalam mengisi kuesioner, belum begitu objektif dan kurang terbuka sebab dalam penelitian ini menyangkut kinerja karyawan dan responden mempunyai rasa takut dan sungkan jika dalam pengisian kuesioner dapat berdampak pada perusahaan, sehingga jawaban responden kurang mendukung data hasil penelitian.
- c. Dalam pengisian kuesioner masih banyak karyawan yang belum bisa mengisi kuesioner melalui Google Form, maka dari itu penulis harus mencetak kuesioner dalam bentuk kertas lebih banyak lagi sehingga dalam pengumpulan data memerlukan waktu yang lebih lama.

5.3 Saran

Dari uraian pemaparan keterbatasan yang sudah ada dalam penelitian, maka penulis dapat memberikan saran yang nanti akan dapat dijadikan acuan bagi peneliti

selanjutnya yakni peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah dan mengembangkan variabel bebas lainnya yang lebih sesuai dengan perkembangan informasi terkini.



Daftar Pustaka

- Adhim, F. (2009). Pengaruh Religiusitas Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Alumni dan Bukan Alumni Pesantren Pada Kantor Depag Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Modernisasi*, Vol. 5 No. 02. <http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JEKO/article/view/244>
- Alamsyah, Firman. (2013). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja karyawan di Coal Mining Departement PT. Kalim Prima Coal Sangatta – Kutai Timur. *Ekonomia : Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 02 No. 1 <http://ejournal.untag-smd.ac.id/index.php/EKM/article/view/388>
- Arens, Alvin A., Elder R.J., Beasley M.S., & Jusuf Amir. (2013). *Jasa audit dan Assurance Pendekatan Terpadu (Adaptasi Indonesia)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Baba, A. (2012). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. *Ekuitas : Jurnal Ekonomi dan Keuangan* Vol. 18. <https://dx.doi.org/10.24034/j25485024.y2014.v18.i4.106>
- Chester Schriesheim & Mary Ann Von Glinow. (1977). *The Path Goal Theory of Leadership: A Theoretical and Empirical Analysis*. *The Academy of Management Journal*, Vol. 20 No. 03. <https://doi.org/10.5465/255413>
- Daft R.L. (2005). *The Leadership Experience 3rd edition*. Mason, OH: Thomson, South-Western.
- Dewi, Sarita Permata. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 01 No. 1 <https://doi.org/10.21831/nominal.v1i1.993>
- Elvas, Afrilia. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang. *Skripsi*. Yogyakarta : Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/9683>
- Eugene, Mckenna. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Salemba Empat.
- Farisa Lailatul M, Septarina Prita DS, & Siti Maria W. (2015). Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis di Rumah Sakit Jember Klinik. *Jurnal Akuntansi Unviersitas Jember*, Vol. 13 No 02. <http://jurnal.unej.ac.id/index.php/JAUJ/article/view/2166>

- Firman, Hernawan. (2013). Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 09 No. 1. <http://202.0.92.5/syariah/Ekbisi/article/view/360>
- Fredi, Ariawan. (2015). Pengaruh Religiositas Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Perusahaan Aflah Bakery Bantul. *Skripsi*. Yogyakarta : Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Galaxy, Mustofa. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 7 No. 02. <https://doi.org/10.22219/jmb.v7i2.7008>
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. dan Latan, H. (2015). *Partial Least Square, Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glock & Stark. (1965). *Religion and Society in Transition*. Chicago: Rand McNally
- Gogy, Bara. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara. *Skripsi*. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. <http://lib.unnes.ac.id/18012/>
- Hariandja, Mariot Tua Efendi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Harliyogi Kusuma, dkk. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Pada Karyawan Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 23 No. 01 <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/920>
- Hartidah, A.D, & Ludigdo U. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Malang dan Surabaya. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma* Vol. 1 No. 02. <https://jamal.ub.ac.id/index.php/jamal/article/view/122>
- Hasibuan, Malayu SP. (2001). *Manajemen Sumber Daya Dasar dan Kunci Keberhasilan (Edisi Revisi)*. Cetakan ketiga. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- House, R.J. (1996). Path Goal Theory of Leadership: Lessons, Legacy, and a Reformulated Theory. *Journal of Leadership Quarterly*, pp 323-352. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(96\)90024-7](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(96)90024-7)
- Hughes, Richard L. Ginnett, Robert C., & Curphy, Gordon J. (1999). *Leadership: Enhancing The Lessons Of Experiences*. Singapore : Irwin McGraw-Hill.
- Husein Umar. (2007). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jiwo Wongso & Brotoharsojo, Hartanto. (2003). *Merit Sistem*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Jogiyanto. (2007). *Sistem Informasi Keprilakuan*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Karina Dewi A & Moch. Khoirul A. (2018). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* Vol. 01 NO. 2. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jei/article/view/24058>
- Keith Davis, John W.N. (1996). *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi ketujuh (Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Khairunnisa, Afriani. (2016). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Ardhian Transport Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta : Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga <http://www.journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/405>
- Liliweri, Alo. (2014). *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. (2005). *Organizational Behavior 10th Edition*. New York : McGraw-Hill Company. Inc.
- M. Hifzan, Sadida. (2020). Pengaruh Insentif, Budaya Organisasi, dan Religiositas Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kuliner Berbasis Syariah di Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta : Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia <http://dspace.uin.ac.id/123456789/23658>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi. Cetakan Ketujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A.P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.

- Mayer, R.C, Davis, J.H, Schoorman, F.D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *The Academy of Management Review*, Vol. 20 No.03. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080335>
- Messier, William, Glover, Steven, Prawitt, Douglas. (2014). *Jasa Audit dan Assurance Pendekatan Sistematis (Terjemahan Indonesia)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rio, Taufiek. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros in Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. <https://doi.org/10.32722/epi.v13i2.820>
- Mulyadi. (2010). *Sistem Akuntansi. Edisi Keempat. Cetakan Keempat*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nainggolan, Pahala. (2005). *Akuntansi Keuangan Yayasan dan Lembaga Nirlaba Sejenis. Edisi satu*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, A.S. (1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Oktarina, Linda. (2014). Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan. *Skripsi*. Tanjungpinang : Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji. http://jurnal.umrah.ac.id/wp-content/uploads/gravity_forms/1ec61c9cb232a03a96d0947c6478e525e/2014/08/JURNAL-LINDA-OKTARNIA.pdf
- Rina S & Parmin. (2019). Pengaruh Religiositas, Profesionalisme, dan *Human Capital* Terhadap Kinerja Karyawan BMT Al Amin Gombang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, Vol. 1 No. 01. <http://www.journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/405>
- Robbins, Stephen P. (1999). A Missing Topic in Organizational Behavior. *Journal of Management Education*. <https://doi.org/10.1177%2F105256299902300104>
- Robbins, Stephen P. (2004). *Manajemen*. Jakarta : Indeks.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2009). *Organizational Behavior 13th Edition*. London : Pearson Education Ltd. Prentice Hall.
- Robbins, S., Coulter, M. (2012). *Manajemen. Eleventh Edition*. Jakarta : England.
- Robert J. House. (1971). A Path Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 16 No. 13. <https://doi.org/10.2307/2391905>

- Rodiathul Kusuma W, M. Djudi Murzam & Yunaidi Maryawan. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 31 No. 01.
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Schein, E.H. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco : Jossey-Bass.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sinambela, L. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha ilmu.
- Sinungan, M. (1997). *Produktivitas: Apa dan bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7 No. 01. <https://doi.org/10.9744/jmk.7.1.pp.%2022-47>
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*. In Metodologi Penelitian. Bandung : CV Alfabeta.
- Susilo Bekti, Eny Kustiyati & Rochmi Widayati. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Masa Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. So Good Food Unit UHT Boyolali. *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi* Vol. 7 No. 1.
- Sutrisno Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Perdana Media Group.
- Suwatno & Donni Juni P. (2013). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- The Liang Gie. (1981). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Liberty.
- Thouless, R.H. (1992). *Pengantar Psikologi Agama*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Tito Irwanto & Tri Febrina M. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 02 No. 1.

- Viktor Tan, Wibowo. (2006). *Manajemen Perubahan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yeri Yulianti, Istiatin & Ida Aryati. (2017). Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing PT. Pelita Tomangmas Karanganyar. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol. 18 No. 01. <http://dx.doi.org/10.29040/jap.v18i01.92>
- Yusuf. (2015). Pengaruh Religiositas dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Balikpapan. *PROBANK*, Vol. 1 No. 01. <https://media.neliti.com/media/publications/162431-ID-pengaruh-religiusitas-dan-penyesuaian-di.pdf>
- Zaputri, A.R., Rahardjo, K., Utami H.N & Administrasi F.I. (2013). Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 02 No. 02 <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/110>



Lampiran

Lampiran 1





FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uui.ac.id

Nomor : 1443/DEK/10/Div.URT/XI/2020
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten

Assalamu alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Heppy Yuniartha Purwitasari
No. Mahasiswa : 17312298
Tempat/Tanggal Lahir : Klaten / 17 Juni 1999
Program Studi : Akuntansi
Jenjang : Strata 1 (S1)
Alamat : Perum. Glodogan Indah B.340 Rt.01 Rw.09, Glodogan, Klaten Selatan, Klaten

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Pengaruh Religiusitas, Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten"

Dosen Pembimbing : Sigit Handoyo, SE., M.Bus.,CFrA.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 09 November 2020

Dekan,

Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D.
NIK: 933130101

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Dengan ini saya, Heppy Yuniartha Purwitasari mahasiswi Program Strata 1 Prodi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Dalam rangka menyelesaikan pendidikan yang saya tempuh, saya bermaksud untuk menyusun tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Religiusitas, Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten”**.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh religiusitas, budaya organisasi, pengendalian internal, disiplin, dan insentif terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Tidak ada jawaban benar atau salah untuk setiap pertanyaan dalam kuesioner. Semua pendapat yang telah Bapak/Ibu/Sdr/i berikan akan dijamin kerahasiaannya dan semata-mata untuk tujuan penelitian.

Besar harapan saya atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner ini. Atas perhatiannya, saya mengucapkan terima kasih. Tanpa bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i, penelitian ini tidak mungkin terselesaikan.

**Pada akhir survei pihak peneliti akan mengundi dan membagikan total pulsa senilai Rp 100.000 untuk 5 orang yang beruntung.*

Hormat Saya,

Heppy Yuniartha Purwitasari

A. IDENTITAS RESPONDEN

Isi dengan jelas dan coretlah yang tidak perlu serta berilah tanda *check list* () pada kotak.

- Nama : _____
- Jenis Kelamin : Perempuan / Laki-laki
- Usia : < 25 tahun 36 – 45 tahun
 25 – 35 tahun > 45 tahun
- Perusahaan / instansi : _____
- Nomor HP : _____
- Pendidikan Terakhir : SMA Sarjana (S1) Doctor (S3)
 Diploma Master (S2)
- Lama Bekerja : < 5 tahun 11 – 15 tahun
 5 – 10 tahun > 15 tahun
- Posisi Dalam Perusahaan : _____
- 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	

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- Bacalah tiap pertanyaan dengan teliti dan seksama.
- Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Anda.
- Berilah tanda *check list* () pada jawaban yang Anda anggap benar.
- Kuesioner ini dapat dipakai dengan optimal jika seluruh pertanyaan terjawab, maka dari itu mohon diteliti kembali apakah semua pertanyaan sudah terjawab.
- Keterangan:
 - STS : Sangat tidak setuju
 - TS : Tidak setuju

- KS : Kurang setuju
- S : Setuju
- SS : Sangat setuju

VARIABEL RELIGIUSITAS (X1)

STS : Sangat tidak setuju KS : Kurang setuju SS : Sangat setuju

TS : Tidak setuju S : Setuju

Kode : RE

No.	Pertanyaan	Skala Pengukuran				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya sering memikirkan dan merenungkan kebesaran Tuhan disela pekerjaan saya					
2.	Saya sering membaca buku keagamaan agar dalam bekerja dapat terhindar dari perbuatan yang merugikan perusahaan					
3.	Saya sering berbagi atau bersedekah agar dalam bekerja selalu rendah hati					
4.	Apabila ada teman yang membutuhkan bantuan dalam pekerjaannya, saya segera membantunya					
5.	Saat saya sedang bekerja, hati saya selalu mengingat Tuhan					
6.	Melaksanakan doa bersama sebelum dan sesudah beraktivitas					
7.	Melakukan diskusi agama untuk menambah ilmu atau pengetahuan beragama					

Sumber : Fredi Ariawan (2015)

VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X2)

STS : Sangat tidak setuju KS : Kurang setuju SS : Sangat setuju

TS : Tidak setuju S : Setuju

Kode : BO

No.	Pertanyaan	Skala Pengukuran				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Atasan selalu mendorong karyawannya untuk memberi evaluasi mengenai sebuah kebijakan					
2.	Atasan sering berdiskusi mengenai strategi operasional perusahaan					
3.	Atasan selalu mengingatkan tenggat waktu penyelesaian laporan					
4.	Setiap karyawan diperbolehkan membantu pekerjaan karyawan lain					
5.	Atasan mengarahkan karyawan agar menggunakan kemampuan dan kompetensi terbaiknya dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan					
6.	Atasan bersedia mendengarkan saran dan masukan dari karyawannya.					
7.	Ketika karyawan bertanya kepada atasan mengenai tugas yang kurang dimengerti, atasan akan menjelaskannya dengan baik dan jelas					

Sumber : Viktor Tan (2006)

VARIABEL PENGENDALIAN INTERNAL (X3)

STS : Sangat tidak setuju KS : Kurang setuju SS : Sangat setuju

TS : Tidak setuju S : Setuju

Kode : PI

No.	Pertanyaan	Skala Pengukuran				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Perusahaan melakukan pengawasan proses data yang digunakan untuk memperoleh laporan keuangan dengan tingkat keandalan yang tinggi dan untuk mendeteksi kesalahan					
2.	Manajemen terus memantau pelaksanaan system pengendalian internal					
3.	Nilai-nilai etis ditegakkan dalam semua keputusan manajemen					
4.	Saya berusaha untuk mematuhi semua peraturan dan hukum dalam proses pengendalian internal					
5.	Manajemen telah menentukan tujuan dan visi misi yang tepat bagi perusahaan					
6.	Manajemen dapat mengidentifikasi risiko yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan					

Sumber : Elvas Afrilia (2018)

VARIABEL DISIPLIN (X4)

STS : Sangat tidak setuju KS : Kurang setuju SS : Sangat setuju

TS : Tidak setuju S : Setuju

Kode : DI

No.	Pertanyaan	Skala Pengukuran				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja					
2.	Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai digunakan					
3.	Saya selalu mematuhi peraturan dan ketentuan yang diterapkan di perusahaan					
4.	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan					
5.	Saya selalu menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan					
6.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggungjawab					
7.	Saya melakukan tugas-tugas kerja hingga selesai dalam setiap harinya					

Sumber : Hasibuan (2006)

VARIABEL INSENTIF (X5)

STS : Sangat tidak setuju KS : Kurang setuju SS : Sangat setuju

TS : Tidak setuju S : Setuju

Kode : IN

No.	Pertanyaan	Skala Pengukuran				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Pemberian bonus dari perusahaan selalu tepat waktu					
2.	Pemberian bonus dari perusahaan sudah adil sesuai dengan hasil kerja saya dan karyawan lainnya					
3.	Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya					
4.	Pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang sudah dicapai dilakukan dengan obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh atasan					
5.	Perusahaan memberikan penghargaan dan pujian atas prestasi kerja yang sudah diraih karyawan					
6.	Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi karyawan yang berprestasi					

Sumber : Zaputri *et al* (2013)

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (X6)

STS : Sangat tidak setuju KS : Kurang setuju SS : Sangat setuju

TS : Tidak setuju S : Setuju

Kode : KI

No.	Pertanyaan	Skala Pengukuran				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2.	Saya menggunakan pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
3.	Saya bekerja dengan rajin ketika tidak diawasi atasan					
4.	Saya mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan kerja					
5.	Saya tidak membutuhkan waktu yang cukup lama untuk memahami pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
6.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat supaya dapat mengerjakan pekerjaan selanjutnya					
7.	Saya tidak menolak bantuan dari rekan kerja yang tidak disukai					
8.	Saya berdiskusi dengan rekan kerja terlebih dahulu ketika akan membuat keputusan kelompok					
9.	Saya bersedia menerima keputusan yang diambil bersama meski tidak sependapat					
10.	Saya merasa terdorong bekerja semaksimal mungkin untuk memajukan perusahaan					

Sumber : Firman Hernawan (2013)

Lampiran 3
Hasil Pengolahan Data

1. Variabel Religiusitas (RE)

Responden	RE 1	RE 2	RE 3	RE 4	RE 5	RE 6	RE 7	Total RE
1	4	4	4	4	5	4	4	29
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	3	4	4	4	5	4	29
4	5	5	5	5	5	5	4	34
5	5	5	5	5	5	5	4	34
6	5	4	5	4	5	4	4	31
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	4	5	5	5	5	5	33
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	5	4	5	5	5	5	5	34
12	4	2	4	4	4	4	5	27
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	5	4	4	5	5	4	4	31
15	5	4	4	5	4	4	4	30
16	4	5	4	5	5	5	5	33
17	4	4	4	4	5	4	4	29

18	4	2	4	5	5	4	4	28
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	5	4	5	5	5	4	5	33
21	5	4	5	5	5	4	5	33
22	4	2	4	4	4	4	4	26
23	5	5	5	5	5	5	5	35
24	4	5	4	5	5	5	4	32
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	4	3	5	4	4	4	4	28
27	5	4	5	5	5	5	5	34
28	4	4	4	4	4	5	4	29
29	4	2	4	4	4	4	3	25
30	5	4	4	5	5	5	4	32
31	5	4	4	4	4	4	4	29
32	5	4	4	4	5	4	5	31
33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	5	4	4	5	4	4	4	30
35	4	4	5	5	5	5	4	32
36	4	3	4	4	4	5	4	28
37	4	4	5	5	5	4	5	32

38	5	5	5	5	5	5	4	34
39	4	4	5	5	5	5	4	32
40	4	4	4	4	5	5	4	30
41	4	4	5	4	5	5	4	31
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	4	4	4	4	5	5	4	30
44	5	4	4	5	5	5	4	32
45	4	4	5	4	4	5	4	30
46	5	4	5	4	5	5	4	32
47	5	5	5	5	5	5	5	35
48	3	4	5	5	4	5	4	30
49	4	4	5	4	4	4	4	29
50	4	5	5	4	4	5	4	31
51	4	4	4	4	4	4	4	28
52	4	2	4	4	4	4	5	27
53	4	4	4	4	4	4	4	28
54	5	4	4	5	5	4	4	31
55	5	4	4	5	4	4	4	30
56	4	5	4	5	5	5	5	33
57	4	4	4	4	5	4	4	29

58	4	2	4	5	5	4	4	28
59	4	4	4	4	4	4	4	28
60	5	4	5	5	5	4	5	33
61	5	4	5	5	5	4	5	33
62	4	2	4	4	4	4	4	26
63	5	5	5	5	5	5	5	35
64	4	5	4	5	5	5	4	32
65	5	5	5	5	5	5	5	35
66	4	3	5	4	4	4	4	28
67	5	4	5	5	5	5	5	34
68	4	4	4	4	4	5	4	29
69	4	2	4	4	4	4	3	25
70	5	4	4	5	5	5	4	32
71	5	4	4	4	4	4	4	29
72	5	5	5	5	5	5	5	35
73	5	5	5	4	5	5	4	33
74	3	3	4	5	5	5	4	29
75	4	4	4	4	4	5	4	29
76	4	4	4	5	4	5	4	30
77	5	5	4	4	4	5	4	31

26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	2	4	4	4	2	5	4	25
29	5	5	5	5	4	5	4	33
30	5	5	5	5	5	5	4	34
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	5	4	4	4	4	4	4	29
33	4	4	4	4	4	4	5	29
34	5	5	5	5	5	5	5	35
35	4	4	4	4	4	4	5	29
36	4	4	4	4	4	4	3	27
37	4	4	4	4	5	4	5	30
38	5	4	4	4	4	5	5	31
39	5	4	4	4	4	5	4	30
40	4	4	4	4	4	4	5	29
41	5	5	5	5	5	5	5	35
42	5	5	5	4	5	5	5	34
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	5	5	5	5	5	5	5	35
45	4	5	5	5	4	4	5	32

66	4	5	5	3	5	4	5	31
67	5	4	5	4	3	5	5	31
68	4	4	4	4	5	4	5	30
69	4	4	4	4	5	4	4	29
70	4	4	4	3	4	4	5	28
71	4	4	4	4	5	3	4	28
72	5	5	5	5	5	5	5	35
73	3	5	4	4	5	4	5	30
74	5	5	5	5	4	5	5	34
75	4	4	4	4	5	5	5	31
76	4	4	4	4	5	4	4	29
77	5	4	4	4	4	5	4	30
78	5	4	4	4	4	5	4	30
79	4	4	4	4	4	4	4	28
80	5	5	5	5	5	5	4	34
81	5	5	5	4	5	5	4	33
82	5	5	5	5	4	5	5	34
83	5	5	5	5	4	4	5	33
84	5	5	5	5	5	5	5	35
85	4	5	4	5	4	5	5	32

106	4	4	4	4	5	4	5	30
107	5	4	4	4	4	5	5	31
108	5	4	4	4	4	5	4	30
109	4	4	4	4	4	4	5	29
110	5	5	5	5	5	5	4	34

3. Variabel Pengendalian Internal (PI)

Responden	PI 1	PI 2	PI 3	PI 4	PI 5	PI 6	Total PI
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	5	3	4	4	5	25
3	5	4	3	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	5	4	5	4	4	26
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	5	5	5	5	30

13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	4	4	4	4	4	25
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	5	4	25
20	5	4	4	4	4	5	26
21	5	4	4	4	4	5	26
22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	5	5	4	5	5	29
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	5	5	5	4	29
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	4	4	4	5	25
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	4	4	5	5	4	27

33	4	4	4	4	4	4	24
34	5	5	4	5	5	5	29
35	4	4	4	5	5	4	26
36	4	4	5	4	4	4	25
37	5	5	4	4	4	4	26
38	5	4	5	5	5	5	29
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	4	5	25
41	4	4	4	4	4	4	24
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	3	3	4	4	4	22
44	5	5	5	5	5	5	30
45	4	4	4	4	4	2	22
46	4	4	4	5	5	4	26
47	5	5	5	5	5	5	30
48	4	4	4	5	4	4	25
49	4	5	4	5	4	5	27
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	4	4	4	5	25
52	5	5	5	5	5	5	30

53	4	4	4	4	4	4	24
54	5	4	4	4	4	4	25
55	4	4	4	4	4	4	24
56	5	5	5	5	5	5	30
57	4	4	4	4	4	4	24
58	4	4	4	4	4	4	24
59	4	4	4	4	5	4	25
60	5	4	4	4	4	5	26
61	5	4	4	4	4	5	26
62	4	4	4	4	4	4	24
63	5	5	5	5	5	5	30
64	5	5	5	4	5	5	29
65	5	5	5	5	5	5	30
66	5	5	5	5	5	4	29
67	5	5	5	5	5	5	30
68	4	4	4	4	4	5	25
69	4	4	4	4	4	4	24
70	4	4	4	4	4	4	24
71	4	4	4	4	4	4	24
72	5	5	5	5	5	5	30

73	5	5	5	5	5	5	30
74	5	4	4	4	5	4	26
75	4	4	4	4	4	4	24
76	4	4	4	4	4	4	24
77	4	4	4	4	4	4	24
78	5	5	5	5	5	5	30
79	4	4	4	4	4	4	24
80	5	5	5	5	5	5	30
81	4	4	4	4	4	4	24
82	5	5	5	5	5	5	30
83	5	5	5	5	5	5	30
84	5	5	5	5	5	5	30
85	4	4	4	4	4	4	24
86	5	4	5	4	5	5	28
87	5	4	5	4	5	5	28
88	4	4	3	4	5	4	24
89	5	4	5	5	5	5	29
90	5	4	5	4	5	5	28
91	5	4	5	5	5	5	29
92	4	4	4	5	4	4	25

93	4	4	4	4	5	4	25
94	4	4	4	4	4	4	24
95	4	4	4	4	4	4	24
96	5	5	5	5	5	5	30
97	4	4	4	4	4	4	24
98	4	4	4	4	4	4	24
99	4	4	4	4	4	4	24
100	5	4	4	4	4	4	25
101	5	5	5	4	4	4	27
102	4	4	4	4	4	4	24
103	4	5	4	5	5	5	28
104	5	5	5	5	5	5	30
105	5	5	5	5	5	5	30
106	4	4	4	4	5	4	25
107	4	4	4	4	4	5	25
108	4	4	4	4	4	4	24
109	4	4	4	4	4	4	24
110	4	4	4	4	4	4	24

4. Variabel Disiplin (DI)

Responden	DI 1	DI 2	DI 3	DI 4	DI 5	DI 6	DI 7	Total DI
1	5	5	4	5	4	4	4	31
2	4	3	4	5	4	4	4	28
3	5	5	5	5	5	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	4	4	5	5	5	32
6	5	4	4	5	5	4	5	32
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	2	4	4	4	2	5	4	25
12	5	5	5	5	4	5	4	33
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	4	4	4	5	4	4	4	29
16	4	5	5	5	4	5	5	33
17	4	4	4	4	3	5	5	29
18	4	5	5	5	4	5	5	33
19	3	4	4	4	3	5	3	26

40	5	5	5	5	5	5	4	34
41	5	5	5	5	5	5	5	35
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	5	5	5	5	5	5	5	35
45	4	5	4	5	5	5	4	32
46	5	5	5	5	5	5	5	35
47	5	5	5	5	5	5	5	35
48	5	5	5	5	5	5	5	35
49	4	4	4	4	4	5	5	30
50	4	4	4	4	4	4	4	28
51	3	3	4	4	3	4	4	25
52	5	5	5	5	4	5	4	33
53	4	4	4	4	4	4	4	28
54	4	4	4	4	4	4	4	28
55	4	4	4	5	4	4	4	29
56	4	5	5	5	4	5	5	33
57	4	4	4	4	3	5	5	29
58	4	5	5	5	4	5	5	33
59	3	4	4	4	3	5	3	26

100	4	5	5	4	5	4	5	32
101	5	5	5	5	5	5	5	35
102	4	4	4	4	4	4	4	28
103	5	5	5	5	5	5	4	34
104	5	5	5	5	5	5	5	35
105	5	5	5	5	5	5	5	35
106	5	5	4	5	4	5	4	32
107	4	5	5	5	4	4	5	32
108	4	4	4	4	5	4	4	29
109	5	4	4	5	5	4	4	31
110	4	4	4	4	4	4	4	28

5. Variabel Insentif (IN)

Responden	IN 1	IN 2	IN 3	IN 4	IN 5	IN 6	Total IN
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	5	4	25
3	3	3	3	3	4	3	19
4	4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	5	5	4	2	4	24

7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	2	2	2	2	4	4	16
12	5	5	5	5	5	4	29
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	3	3	4	3	4	3	20
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	4	4	4	27
18	5	4	4	4	4	4	25
19	3	3	3	4	4	4	21
20	5	4	4	4	5	5	27
21	5	4	4	4	5	5	27
22	2	4	4	4	4	4	22
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	5	5	4	4	5	28
25	5	5	5	5	5	5	30
26	4	5	5	5	4	4	27

27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	5	5	4	4	4	26
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	5	5	4	26
33	5	3	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	4	4	4	4	5	26
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	4	4	4	4	4	25
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	4	24
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	4	4	4	4	3	23
44	5	5	5	5	5	5	30
45	3	4	4	4	3	4	22
46	3	4	4	4	4	4	23

47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	5	5	5	5	5	30
49	3	4	4	4	4	4	23
50	4	4	4	4	4	4	24
51	3	4	4	4	4	4	23
52	5	5	5	5	5	4	29
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	4	4	4	4	24
55	3	3	4	3	4	3	20
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	5	4	4	4	27
58	5	4	4	4	4	4	25
59	3	3	3	4	4	4	21
60	5	4	4	4	5	5	27
61	5	4	4	4	5	5	27
62	2	4	4	4	4	4	22
63	5	5	5	5	5	5	30
64	5	5	5	4	4	5	28
65	5	5	5	5	5	5	30
66	4	5	5	5	4	4	27

67	5	5	5	5	5	5	30
68	4	5	5	4	4	4	26
69	4	4	4	4	4	4	24
70	4	4	4	4	4	4	24
71	4	4	4	4	4	4	24
72	5	5	5	5	5	5	30
73	4	4	5	5	4	5	27
74	4	4	4	4	4	4	24
75	4	4	4	4	4	4	24
76	4	4	4	4	4	4	24
77	4	4	4	4	4	4	24
78	5	5	5	5	5	5	30
79	4	4	4	4	4	4	24
80	5	5	5	5	5	5	30
81	4	4	4	4	4	4	24
82	5	5	5	5	5	5	30
83	5	5	5	5	5	5	30
84	4	5	5	5	5	4	28
85	4	4	4	4	4	4	24
86	4	4	4	4	4	4	24

87	4	4	4	4	4	4	24
88	4	4	4	4	4	3	23
89	4	4	4	4	4	4	24
90	4	4	4	4	4	4	24
91	4	5	4	5	5	5	28
92	4	4	4	4	4	4	24
93	4	3	3	4	4	4	22
94	4	4	4	4	4	4	24
95	4	4	4	4	4	4	24
96	5	5	5	5	5	5	30
97	4	4	4	4	4	4	24
98	4	4	4	4	4	4	24
99	5	5	5	5	4	4	28
100	5	4	5	4	5	5	28
101	5	5	5	5	5	5	30
102	4	4	4	4	4	4	24
103	4	5	4	4	4	4	25
104	4	5	5	5	5	4	28
105	4	5	5	5	5	4	28
106	4	4	5	4	4	4	25

107	4	5	5	4	4	4	26
108	4	4	4	4	4	4	24
109	4	4	4	4	4	4	24
110	4	4	4	4	4	4	24

6. Variabel Kinerja Karyawan (KI)

Responden	KI 1	KI 2	KI 3	KI 4	KI 5	KI 6	KI 7	KI 8	KI 9	KI 10	Total KI
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
3	5	5	4	4	3	3	2	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
6	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	44
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
12	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46

13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
18	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	45
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
20	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
28	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
32	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43

33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
34	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
35	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
36	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	39
37	5	5	2	4	4	3	4	4	4	5	40
38	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
39	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
46	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46

53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
58	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	45
59	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
60	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
61	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
62	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
68	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	40
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
71	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
72	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49

73	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
75	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
76	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	44
77	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	44
78	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
85	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
87	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
88	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
91	5	5	2	4	3	4	5	5	5	4	42
92	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45

Lampiran 4
Hasil Pengujian Data Statistik

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Religiusitas	110	25	35	31	2,742
Budaya Organisasi	110	25	35	31	2,742
Pengendalian Internal	110	22	30	26	2,520
Disiplin	110	25	35	31	2,936
Insentif	110	16	30	26	2,898
Kinerja Karyawan	110	36	50	44	4,200

Lampiran 5
Hasil *Outer Loading*

	Religiusitas	Budaya Organisasi	Pengendalian Internal	Disiplin	Insentif	Kinerja Karyawan
RE 1	0,653					
RE 2	0,727					
RE 3	0,726					
RE 4	0,736					
RE 5	0,747					
RE 6	0,627					
RE 7	0,739					
BO 1		0,758				
BO 2		0,851				
BO 3		0,799				
BO 4		0,792				
BO 5		0,619				
BO 6		0,564				
BO 7		0,524				
PI 1			0,820			
PI 2			0,847			
PI 3			0,866			
PI 4			0,841			
PI 5			0,848			
PI 6			0,776			
DI 1				0,766		
DI 2				0,833		
DI 3				0,845		
DI 4				0,789		
DI 5				0,692		
DI 6				0,742		
DI 7				0,762		
IN 1					0,800	
IN 2					0,865	
IN 3					0,852	
IN 4					0,897	

IN 5					0,756	
IN 6					0,804	
KI 1						0,672
KI 2						0,783
KI 3						0,749
KI 4						0,850
KI 5						0,820
KI 6						0,823
KI 7						0,777
KI 8						0,831
KI 9						0,865
KI 10						0,766



Lampiran 6
Hasil *Validity* dan Variabel *Reliability*

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extraced (AVE)
RE	0,835	0,839	0,876	0,503
BO	0,832	0,871	0,874	0,606
PI	0,912	0,913	0,932	0,695
DI	0,890	0,897	0,914	0,604
IN	0,909	0,914	0,930	0,690
KI	0,935	0,939	0,945	0,633

Lampiran 7
Hasil Determinasi Koefisien (R-Square)

	R Square	R Square Adjusted
KI	0,643	0,626



Lampiran 8

Hasil Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
RE => KI	0,123	0,127	0,067	1,831	0,068
BO => KI	0,118	0,130	0,057	2,082	0,038
PI => KI	0,364	0,361	0,123	2,960	0,003
DI => KI	0,364	0,368	0,095	3,807	0,000
IN => KI	0,054	0,045	0,104	0,521	0,602

