

**PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI KERJA, RELIGIUSITAS DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**



SKRIPSI

Disusun Oleh:

Raihani Zahra Anindika

No. Mahasiswa: 18312027

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Raihani Zahra Anindika

Nomor Mahasiswa : 18312027

Program Studi : Akutansi

Fakultas : Ekonomi

Judul Skripsi : Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Religiusitas, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri yang diajukan untuk memperoleh gelar sarjana. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali sebagai acuan kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman dan sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 13 Maret 2022

Yang menyatakan,



(Raihani Zahra Anindika)

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI KERJA, RELIGIUSITAS DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Nama: Raihani Zahra Anindika

No. Mahasiswa: 18312027

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Dosen Pembimbing,



Acc untuk diuji

13 Maret 2022

(Dr. Mahmudi, M.Si, CMA, CA.)

BERITA ACARA

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Religiusitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Disusun oleh : RAIHANI ZAHRA ANINDIKA

Nomor Mahasiswa : 18312027

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Selasa, 05 April 2022

Penguji/Pembimbing Skripsi : Mahmudi, Dr., M.Si., CMA.

Penguji : Ayu Chairina Laksmi, SE., M.AppCom., M.Res.,
Ak., CA., Ph.D



Mengetahui
Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, Dr., M.Si

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, dan hidayah-Nya. Tak lupa shalawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabatnya yang telah menjadi suri tauladan yang baik bagi penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul **“Pengaruh Insentif, Budaya Organisasi, Religiustas, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta”**. Skripsi ini disusun dalam rangka untuk memenuhi syarat akademis dalam mencapai gelar Sarjana Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan beberapa pihak yang telah menumbangkan waktu, pikiran dan tenaga.

Oleh karena itu dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah Subhanahu wa ta'ala, yang selalu memberikan rahmat, kesehatan dan kemudahan kepada penulis.
2. Kedua orangtua tercinta, yang sangat berjasa dalam kehidupan, dan tidak pernah lelah memberikan dukungan, motivasi serta selalu mendoakan dari kecil hingga saat ini. Terimakasih atas segala kasih sayang dan nasihat yang diberikan kepada saya, tidak ada yang bisa membalas atas segala kebaikan

yang diberikan oleh orangtua tercinta. Semoga saya selalu bisa membanggakan Papa Mama, Aamiin

3. Fahri Abrisam Faraj selaku adik saya yang selalu memberikan semangat
4. Selaku sahabat tersayang Lili, Anggi, Bella, Retno, Ditha. Terimakasih banyak telah memberikan motivasi dan dukungan kepada saya. Terimakasih juga telah memberikan banyak saran yang diberikan dan sudah menjadi teman rasa saudara, semoga selalu diberikan kelancaran dan kesuksesan Aamiin.
5. Teman-teman kuliah dari semester 1 sampai saat ini yaitu Adit, Ghifari, Galan, Anin, Epik, Dian, Haikal, Rashif yang selalu menemani saat kuliah dan mengerjakan tugas kuliah bersama.
6. Bapak Dr. Mahmudi M.Si., CMA, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah sabar dalam memberikan arahan dan ilmu yang bermanfaat dalam proses penyusunan skripsi. Semoga Allah selalu senantiasa memberikan kebahagiaan, kesehatan dan keberkahan kehidupan bapak beserta keluarga.
7. Bapak Prof. Jaka Sriyana, Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
8. Seluruh jajaran civitas akademika Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan pengalaman dan ilmu yang bermanfaat.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
BERITA ACARA	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Pegawai	9
2.1.2 Kinerja Pegawai	9
2.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.1.4 Kriteria Pengukuran Kinerja	11
2.2 Motivasi	12
2.2.1 Teori Motivasi dalam Memenuhi Kebutuhan	13
2.2.2 Indikator Motivasi Kerja	16
2.3 Religiusitas	17

2.3.1	Pengertian Religiusitas.....	17
2.3.2	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Religiusitas	18
2.3.3	Indikator Religiusitas	19
2.3.4	Dalil Naqli Hubungan Religiusitas dan Kinerja	20
2.3.5	Hubungan Religiusitas yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	22
2.4	Insentif	22
2.4.1	Pengertian Insentif	22
2.4.2	Insentif yang Memengaruhi Kinerja Karyawan.....	23
2.4.3	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pemberian Insentif	23
2.4.4	Indikator Pemberian Insentif.....	24
2.4.5	Wujud Insentif.....	24
2.5	Budaya Organisasi.....	25
2.5.1	Pengertian Budaya Organisasi	25
2.5.2	Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan	26
2.5.3	Indikator Budaya Organisasi.....	26
2.5.4	Kriteria Budaya Organisasi.....	28
2.5.5	Manfaat Budaya Organisasi	29
2.6	Penelitian Terdahulu.....	30
2.7	Hipotesis Penelitian	37
2.7.1	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.7.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.7.3	Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan	39
2.7.4	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	40
2.8	Kerangka Penelitian.....	42
BAB III METODE PENELITIAN		43
3.1	Populasi Dan Sampel.....	43
3.2	Jenis dan Sumber Data	44
3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	44
3.3.1	Variabel Dependen.....	44

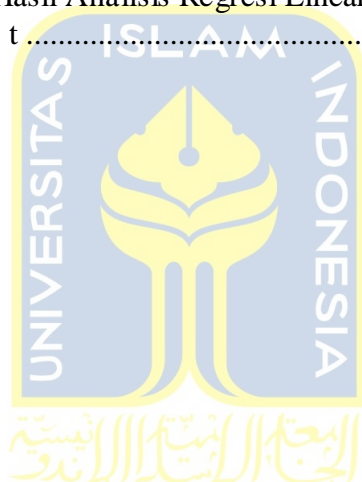
3.3.2	Variabel Independen	45
3.4	Definisi Operasional Variabel	49
3.5	Metode Pengumpulan Data	55
3.6	Teknik Analisis Data	56
3.6.1	Statistik Deskriptif	56
3.6.2	Uji Validitas dan Reliabilitas	56
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	58
3.6.4	Analisis Regresi	60
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN		63
4.1	Hasil Sampel Penelitian.....	63
4.1.1	Jenis Kelamin Responden.....	64
4.1.2	Umur Responden.....	64
4.1.3	Tingkat Pendidikan Responden	65
4.1.4	Gaji per Bulan	66
4.2	Hasil Analisis Deskriptif	66
4.3	Uji Kualitas Data	69
4.3.1	Hasil Pengujian Validitas.....	69
4.3.2	Uji Keandalan Instrumen Penelitian (Reliability Test).....	72
4.4	Uji Asumsi Klasik	73
4.4.1	Uji Normalitas.....	73
4.4.2	Uji Multikolinearitas	74
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	74
4.5	Analisis Regresi Linear Berganda	75
4.5.1	Koefisien Determinasi.....	77
4.5.2	Uji F	78
4.5.3	Uji Parsial (Uji Statistik t).....	78
4.6	Uji Hipotesis	79
4.6.1	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.....	79
4.6.2	Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	80

4.6.3	Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan	82
4.6.4	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	83
BAB V PENUTUP		87
5.1	Kesimpulan.....	87
5.2	Implikasi dan Saran	88
5.3	Keterbatasan Hasil Penelitian.....	89
5.4	Saran Penelitian Selanjutnya	90
DAFTAR PUSTAKA		91
LAMPIRAN		94



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Referensi Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3. 1 Variabel Operasional.....	49
Tabel 4. 1 Hasil Pengembalian Penyebaran Kuesioner	63
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	64
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	65
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
Tabel 4. 6 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	67
Tabel 4. 7 Rangkuman Hasil Uji Validitas	70
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	72
Tabel 4. 9 Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov	73
Tabel 4. 10 Uji Multikolinearitas	74
Tabel 4. 11 Uji Heteroskedastisitas.....	75
Tabel 4. 12 Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	76
Tabel 4. 13 Uji Statistik t	78



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Alur Kerangka Pemikiran.....	42
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

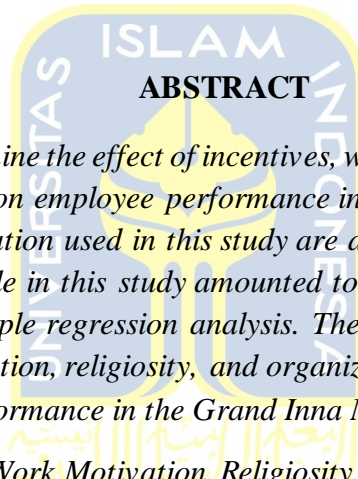
Lampiran 1. Kuesioner	94
Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data Karakteristik Responden	101
Lampiran 3. Data Responden	119
Lampiran 4. Surat Ijin Penelitian	136



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh insentif, motivasi kerja, religiusitas dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah semua karyawan yang berada di hotel ini. Sampel pada penelitian ini berjumlah 132 responden dan data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel insentif, motivasi kerja, religiusitas dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.

Kata Kunci: Insentif, Motivasi Kerja, Religiusitas, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan



This study aims to examine the effect of incentives, work motivation, religiosity and organizational culture on employee performance in Grand Inna Malioboro Hotel Yogyakarta. The population used in this study are all employees who are working at this hotel. The sample in this study amounted to 132 respondents and the data are analyzed with multiple regression analysis. The result of this study shows that incentives, work motivation, religiosity, and organizational culture have a positive effect on employee performance in the Grand Inna Malioboro Hotel Yogyakarta.

Keywords: *Incentives, Work Motivation, Religiosity, Organizational Culture, employee performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Indonesia, sektor pariwisata merupakan salah satu sektor yang mempunyai pengaruh cukup besar bagi devisa Negara Indonesia. Salah satu tujuan pariwisata di negara Indonesia yang paling diminati adalah provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Yogyakarta menawarkan berbagai pilihan wisata mulai dari kuliner hingga religi. Terdapat fasilitas-fasilitas yang ditujukan bagi para turis dan wisatawan untuk menginap ataupun sekedar beristirahat. Jenis tempat penginapan pun beragam, mulai dari losmen hingga hotel berbintang.

Hotel adalah salah satu dari jasa pelayanan yang dalam pengelolaannya dapat dikatakan cukup rumit. Seiring berkembangnya zaman dan ketatnya persaingan dalam dunia bisnis tentunya banyak terjadi perubahan konsep yang pastinya memengaruhi setiap kebijakan yang ada dalam dunia bisnis. Setiap hotel pasti mempunyai tuntutan untuk melaksanakan program demi meningkatkan kinerja manajemen. Banyaknya perubahan yang terjadi maka konsep sumber daya manusia di dalam suatu organisasi bisnis ini tentunya semakin kuat. Perusahaan selalu berupaya untuk membangun di segala aspek agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan adanya keselarasan tujuan antara organisasi dengan anggotanya. Hal ini tentunya berkaitan dengan suatu konsep sistem pengendalian manajemen yang biasa disebut dengan *goal congruence*.

Menurut Anthony (2005), *goal congruence* yaitu keselarasan tujuan utama dari suatu sistem pengendalian manajemen.

Agar mencapai sebuah *goal congruence*, maka perusahaan perlu untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Masalah sumber daya manusia merupakan unsur penting, yang tentunya akan berfokus sebagai pendorong terciptanya suatu keunggulan kompetitif perusahaan dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Oleh sebab itu, agar karyawan memberikan peranan yang krusial dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan, maka perusahaan dituntut buat berusaha menemukan cara serta kebijakan efektif untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan memperhatikan perilaku dan kebutuhan-kebutuhan yang dimilikinya agar karyawan dapat bekerja dengan hasil yang sesuai diharapkan.

Istilah kinerja menurut Mangkunegara (2000) berasal dari kata *actual performance* atau *job performance* (prestasi kerja sesungguhnya yang telah dicapai seseorang) yakni secara tugasnya harus sungguh-sungguh diraih sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan tentunya sangat memberikan efek yang luas dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan yang di dalamnya termasuk kehadiran di tempat kerja, kuantitas *output*, dan sikap kooperatif. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja perusahaan. Serta tentang segala indikator seperti efisiensi dan efektivitas, kinerja perusahaan, kedisiplinan, otoritas, dan sebagainya tidak akan lepas dari segala proses dan hasil kerja para karyawan.

Terdapat beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan pemberian insentif kepada karyawan yang mempunyai prestasi baik ataupun yang telah memenuhi target dari perusahaan (Prakoso dan Lita, 2018). Insentif merupakan salah satu dari bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Penghargaan merupakan salah satu komponen yang kritis dalam menentukan keberhasilan strategi dalam jenis organisasi. Ketika seorang karyawan merasa dihargai, maka mereka akan merasa puas dengan perusahaannya dan dapat menjadi karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Keuntungan lainnya mereka dapat bertahan lebih lama sehingga hal tersebut dapat meningkatkan keunggulan perusahaan tersebut.

Pemberian insentif secara tepat dan kepuasan kerja akan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang sepadan. Harapannya dengan ketepatan dalam pemberian insentif dan muncul rasa kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta peningkatan kinerja karyawan yang positif. Insentif sendiri terbagi ke dalam dua macam, yaitu insentif non material dan insentif material. Insentif non material merupakan insentif yang diberikan ke dalam bentuk hadiah ataupun keuntungan lainnya dan bukan berbentuk uang. Sedangkan insentif material merupakan insentif yang diberikan ke dalam bentuk uang. Pada penelitian kali ini, peneliti akan membahas kedua macam bentuk insentif tersebut, dikarenakan kedua bentuk tersebut dapat menjadi salah satu motivasi bagi karyawan.

Budaya organisasi adalah faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Coulter (2012) menjelaskan bahwasanya budaya organisasi

merupakan kumpulan dari prinsip, nilai, sikap serta tradisi yang dapat memengaruhi perilaku dan tindakan dari anggota organisasi. Sebuah perusahaan diharapkan dapat menerapkan budaya organisasi yang dapat menyatukan seluruh anggota perusahaan yang berasal dari latar belakang yang berbeda yang dapat diterapkan dengan baik.

Budaya organisasi dari setiap perusahaan berbeda-beda, hal ini tergantung dari visi dan misi yang dimiliki perusahaan tersebut. Nilai-nilai khas yang terkandung dalam perusahaan dapat memudahkan anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan memecahkan masalah dengan baik. Tentunya budaya organisasi yang dimiliki sejalan dengan tujuan perusahaan sehingga kualitas dan kinerja karyawan dapat terjaga. Selain itu, adanya budaya tersebut dapat menjadi suatu ciri khas bagi perusahaan tersebut. Pada penelitian kali ini, budaya organisasi yang akan dibahas yaitu organisasi formal. Organisasi formal merupakan sekumpulan orang yang mempunyai tujuan sama secara sadar dan berhubungan kerja secara rasional.

Selain kedua faktor tersebut, faktor religiusitas seseorang juga menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Religiusitas seseorang tidak hanya diukur ketika seseorang tersebut melakukan ritual ibadah atau semacamnya, akan tetapi dapat diaplikasikan di segala aspek kehidupan manusia. Hal ini tidak sebatas kegiatan yang tampak secara fisik, melainkan juga dengan kegiatan yang terjadi dalam hati manusia. Oleh karena itu, agama dapat dikatakan sebagai sebuah sistem yang mempunyai dimensi banyak. Menurut (Stark dan Glock, 1968) agama

merupakan sebuah sistem dari keyakinan, simbol, perilaku serta nilai yang mempunyai pusat dalam persoalan yang dihayati yang paling maknawi.

Sikap religiusitas seseorang dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak bagi sikap seorang karyawan tersebut ketika bekerja. Sikap tersebutlah yang dapat berpengaruh dalam kemajuan suatu perusahaan. Maka dari itu, sikap religius yang telah tertanam dalam diri seseorang dapat memberikan pengaruh yang signifikan ketika bekerja.

Faktor lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu bahwa motivasi terdapat faktor yang memicu untuk membangun semangat karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan giat dan bertekad. Semangat dari karyawan tersebut diharapkan dapat digunakan untuk memaksimalkan potensinya, hal ini dikarenakan hanya beberapa karyawan saja yang mempunyai kemauan dalam mempergunakan potensinya dalam meraih hasil yang maksimal, semangat daya dorong inilah yang disebut motivasi (Nurcahyani dkk, 2015) Dengan adanya motivasi tersebut, para karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat pula.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti ingin mengetahui bagaimana insentif, budaya organisasi, religiusitas, dan motivasi kerja pada kinerja karyawan hotel. Alasan saya memilih hotel Grand Inna Malioboro menjadi objek penelitian saya karena hotel bintang 4 yang dibawah naungan BUMN dan termasuk hotel legendaris karena sudah berdiri sejak tahun 1911 yang terletak di pusat kota tepatnya malioboro dan masih bisa bertahan dan eksis

walaupun sudah banyak kompetitor-kompetitor hotel lain yang berdiri di Kawasan maliboro. Sehingga hotel besar ini bisa mempresentasikan jumlah karyawannya dengan ukuran perusahaan yang lebih besar maka lebih akurat juga hasilnya. Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan sebelumnya, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Insentif, Budaya Organisasi, Religiusitas, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah:

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

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat secara teori

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan mengembangkan informasi, wawasan dan tentunya ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.

2. Manfaat secara Praktis

Hasil praktis dari penelitian ini diharapkan mampu untuk menyumbangkan pemikiran terkait pemecahan masalah yang bersangkutan dengan kinerja karyawan perusahaan. Dari hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pedoman dalam mengambil kebijakan dalam level manajemen demi memaksimalkan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

1. **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan uraian tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika pembahasan.

2. **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini. Landasan teori yang digunakan pada penelitian ini, yaitu: Sumber Daya Manusia, teori kebutuhan Maslow, budaya organisasi, insentif, religiusitas, dan kinerja.

3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang populasi dan sampel, jenis data dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, serta metode analisis data.

4. BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi uraian tentang analisis terhadap data dan temuan yang didapatkan.

5. BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari semua deretan olah data, implikasi penelitian serta saran bagi peneliti selanjutnya

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori ini berisi penjelasan terkait dengan teori dan jenis-jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

2.1.1 Pegawai

Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang telah ditetapkan bersama. Pegawai merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana.

Pegawai adalah seseorang yang berusia produktif yang mampu melaksanakan pekerjaan di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa. Pegawai bisa dikatakan juga sebagai orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

2.1.2 Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance*) merupakan gambaran terkait tentang pelaksanaan pencapaian dari suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan visi, misi, tujuan perusahaan dan tentunya merupakan hasil kerja dari seorang

individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain itu, Sutrisno (2009) menyatakan bahwa kinerja ditujukan sebagai sebuah pencapaian tugas, yang di mana istilah tugas berasal dari suatu pemikiran kegiatan yang dilaksanakan oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan perusahaan.

Abraham (2018) menjelaskan bahwa, kinerja karyawan merupakan hal yang paling memiliki pengaruh besar seperti seberapa banyak kontribusi yang telah diberikan untuk perusahaan di dalamnya, termasuk sikap kooperatif, kuantitas output dan kehadiran di tempat kerja.

Simamora (2004) menyatakan kinerja karyawan sebagai sebuah tingkatan di mana para kinerja karyawan telah mencapai persyaratan-persyaratan dalam pekerjaan.

Dari beberapa pengertian yang ada di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh karyawan sehingga menjadikan tolak ukur kemampuan dan memberikan bukti kepada perusahaan bahwa setiap pegawai dapat diandalkan dalam mencapai goals instansi.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Mahmudi (2005) mengatakan terdapat 5 faktor yang bisa memengaruhi kinerja dari karyawan, yaitu:

1. Faktor kecerdasan spiritual, yaitu mencakup kualitas dalam memberi arahan, motivasi serta dukungan yang diberikan dari manajer.
2. Faktor individual/personal, yaitu mencakup keterampilan, kemampuan, pengetahuan, motivasi, kepercayaan diri dan komitmen dalam bekerja dari setiap personal.
3. Faktor sistem, yaitu terkait fasilitas kerja, proses organisasi, sistem kerja, dan kultur kinerja pada organisasi.
4. Faktor kontekstual, yaitu mencakup tekanan dan perubahan lingkungan, baik dari segi eksternal maupun internal.
5. Faktor tim, yaitu mencakup semangat dan dukungan yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, serta solidaritas dan rasa percaya terhadap anggota tim.

2.1.4 Kriteria Pengukuran Kinerja

Menurut Siswatiningsih *et al.* (2018) terdapat beberapa kriteria dalam pengukuran kinerja, yaitu:

1. Kuantitas, jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau yang dapat diselesaikan.
2. Efektivitas, sejauh mana penggunaan potensi dengan maksimal yang ada di dalam perusahaan untuk meningkatkan laba yang diperoleh, dan meminimalisir potensi kerugian.

3. Kualitas, hasil dari pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai sebuah visi misi serta tujuan yang diharapkan dapat mendekati kesempurnaan.
4. Kemandirian, agar bisa melakukan pekerjaan tanpa memerlukan bantuan sehingga hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan.
5. Ketepatan waktu, mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
6. Komitmen kerja, adanya komitmen dan tanggungjawab yang dimiliki antara karyawan dengan perusahaannya.

2.2 Motivasi

Dalam suatu instansi atau organisasi, terkadang seseorang karyawan tidak semangat dalam menjalankan tanggung jawab dan kewajibannya dalam bekerja, hal ini tentu saja bisa mengakibatkan adanya ketidakefektifan dalam kinerjanya. Oleh karena itu motivasi sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan seseorang melaksanakan sesuatu kegiatan yang berlangsung dan tentunya secara sadar (Rizky Alvino, 2020). Motivasi terdapat dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu berupa kesadaran mengenai akan pentingnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukannya, sedangkan ekstrinsik yaitu pendorong kerja yang berasal dari luar diri pekerja yang terkait dengan suatu kondisi yang mewajibkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal (Sukarji, 2018).

Menurut Rimadhina Adelia (2018) menyatakan motivasi merupakan hasrat yang ada pada diri seseorang sehingga menyebabkan orang untuk melakukan tindakan tersebut. Motivasi bekerja yang tidak disertai dengan keahlian yang dimiliki, maka akan mengakibatkan motivasi tersebut tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja.

Sehingga dari beberapa pengertian yang ada di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seorang maupun dari luar sehingga bisa menciptakan perilaku tertentu dalam mencapai sebuah tujuan. Dengan demikian, seorang atasan atau pemimpin dapat memahami bagaimana langkah-langkah yang tepat dalam meningkatkan motivasi bekerja kepada karyawan, jika pemimpin dapat melaksanakan hal tersebut maka tentunya akan memberikan dampak secara positif bagi keberhasilan peningkatan kinerja karyawan.

2.2.1 Teori Motivasi dalam Memenuhi Kebutuhan

Para ahli menjelaskan tentang beberapa teori yang terkait dengan motivasi seorang dalam memenuhi kebutuhannya yaitu sebagai berikut:

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Menurut Abraham Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia dan kepuasan seseorang yang terdiri dari kebutuhan psikologis dan biologis, baik bersifat materiil maupun non materiil (Haryani sri, 2016). Inti dari teori ini yaitu bahwa kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan yang berkedudukan di tingkat paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*), sedangkan

kebutuhan yang berkedudukan tingkat paling rendah yaitu kebutuhan fisiologis (*physiological*).

2. Teori Kebutuhan Motivasi Abraham Sari

Berikut penjelasan dari teori kebutuhan tentang motivasi yang disampaikan oleh Abraham (2018):

a. Fisiologis

Kebutuhan fisiologis ini merupakan kebutuhan manusia yang paling pokok, dan memiliki wujud fisik, contohnya seperti tempat tinggal, makanan, minuman dan sebagainya.

b. Keamanan dan Perlindungan

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan agar terhindar dari segala bentuk ancaman. Kebutuhan terhadap perlindungan ini mencakup keamanan dari segi fisik dan psikologis. Keamanan fisik diartikan sebagai keamanan yang ada di tempat kerja, misal seperti perlindungan ancaman bahaya kecelakaan kerja maka adanya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan yaitu pemberian asuransi kepada pekerja dan tentu adanya prosedur K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Sedangkan keamanan yang bersifat psikologis, yaitu adanya jaminan hari tua, kemudian perlakuan yang manusiawi, bijak dan baik.

c. Kasih sayang, kebersamaan dan sosial

Kebutuhan ini mencakup afiliasi (hubungan antar personal yang baik dan akrab), interaksi yang erat dan tentunya untuk memiliki

persahabatan. Dalam hal ini sangat berkaitan dengan kebutuhan terhadap supervisi dan pimpinan yang baik serta tim kerja yang kompak, demi mencapai kebahagiaan bersama.

d. Harga diri

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan terhadap harga diri dan rasa kepedulian yang didapatkan berasal dari orang lain. Kebutuhan ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu penghargaan dari orang lain dan penghormatan dari diri sendiri. Penghargaan dari orang lain ini memiliki kaitannya dengan prestasi yang kita raih. Sedangkan penghormatan diri sendiri meliputi rasa percaya diri, edukasi, dan kompetensi. Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa individu juga harus mengetahui bahwa dirinya dapat melaksanakan setiap tantangan yang ada dalam hidupnya.

e. Aktualisasi diri

Kebutuhan ini memiliki tujuan untuk mencapai kebutuhan individu secara maksimal dengan cara menggunakan potensi diri yang dimiliki dan mengasah keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. Kebutuhan ini dapat terpenuhi apabila dilaksanakan oleh pimpinan suatu perusahaan dengan cara mengadakan pelatihan kepada pegawai, lalu memberikan hak kebebasan untuk berinovasi dan berkreasi sehingga menjadikan pekerjaan tersebut menjadi menantang bagi karyawan.

3. Teori *Existence, Relatedness and Growth* (ERG)

Teori ini didapatkan oleh Clayton P Aldefer bahwasannya pendapat tentang kebutuhan manusia yang dinyatakan oleh Maslow juga sangat didukung, karena setiap orang pasti memiliki kebutuhan yang bersifat hierarki . Akan tetapi Aldefer mengoptimalkan hierarki menjadi tiga kelompok kebutuhan, yaitu kebutuhan eksistensi (*existence*), kebutuhan ketergantungan, serta kebutuhan perkembangan (*growth*), yang biasa disebut dengan teori ERG.

Penjelasan mengenai teori *Existence, Relatedness and Growth* (ERG) adalah sebagai berikut:

- a. Eksistensi (*Existence*), yaitu kebutuhan yang dipusatkan oleh berbagai faktor seperti udara, upah, makanan, air, dan kondisi kerja.
- b. Keterkaitan atau hubungan (*Relatedness*), yaitu kebutuhan yang akan memiliki ketergantungan dan dipusatkan dengan hubungan sosial dan antar pribadi yang bermartabat.
- c. Pertumbuhan (*Growth*), yaitu kebutuhan yang di mana setiap individu memiliki rasa puas terhadap rewards atau penghargaan yang telah diraih dengan melakukan suatu kontribusi yang inovatif dan kreatif, yang mencakup rasa percaya diri (*Self-confident*).

2.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Terdapat indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara, (2004), yaitu:

1. Tanggung Jawab

Mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2. Prestasi Kerja

Melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Peluang Untuk Maju

Keinginan untuk mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.3 Religiusitas

2.3.1 Pengertian Religiusitas

Religiusitas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan beberapa istilah yang terkait, yaitu: kepercayaan, agama, penghambaan terhadap sesuatu kekuatan supranatural. Sehingga religiusitas merupakan hubungan pribadi dengan yang Maha Kuasa, dan Maha Pengasih untuk menentukan suatu sikap yang tumbuh dan berkembang pada diri seseorang sehingga dapat memiliki rasa cinta terhadap Tuhan dan ciptaan Tuhan lainnya. Selain itu religiusitas berkaitan dengan penentu nasib manusia secara agamis, dan kesatuan antara iman dan ketaqwaan yang ada pada diri manusia.

Glock dan Stark (1994) mengatakan bahwa religi adalah seperangkat kepercayaan dan pedoman atau aturan yang pasti untuk menanamkan manusia dalam melakukan tindakan kepada Tuhan, diri sendiri bahkan orang lain. Kemudian religiusitas juga bisa diartikan sebagai pelaksanaan ibadah aqidah, serta penghayatan sesuai agama yang telah dianutnya. Tentunya bagi umat islam dalam hal religiusitas bisa dipahami dari sisi pengetahuan, dan keyakinan sesuai dengan apa yang sudah diajarkan dalam agama islam.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Religiusitas

Menurut Thouless (1992), ada beberapa faktor dalam perkembangan sikap keagamaan yaitu:

1. Faktor intelektual (proses pemikiran secara verbal)
2. Faktor yang berasal dari kebutuhan-kebutuhan yang tidak pernah terpenuhi, contohnya:
 - a. Harga diri, seperti perasaan yang harus mendapatkan pengakuan dari orang lain.
 - b. Keamanan, seperti perlindungan pada situasi yang ada sehingga terhindar dari rasa cemas takut, dan sebagainya.
 - c. Cinta kasih, merupakan kebutuhan yang harus dimiliki seperti memberi dan menerima kasih sayang, kehangatan, dan persahabatan.
3. Pengaruh pendidikan dan berbagai macam kegiatan sosial.

2.3.3 Indikator Religiusitas

Ada beberapa indikator dari kecerdasan spiritual menurut Sukidi (2002) yang berisi berbagai komponen utama dan sangat dibutuhkan dalam dunia kerja, yaitu:

1. Jujur

Berkata jujur dengan mengatakan hal yang sebenarnya sesuai dengan fakta. Maka dengan memiliki sikap kejujuran, maka kepercayaan atasan kepada kita akan semakin meningkat.

2. Keterbukaan

Merupakan hukum alam yang terbuka dan fair, apabila seseorang memiliki sikap terbuka sehingga dapat dikatakan ia telah berada di jalan yang benar.

3. Pengetahuan diri

Pengetahuan diri ini sebagai tolak ukur dalam pembelajaran hidup seseorang.

4. Spiritual non dogmatis

Spiritual ini merupakan nilai-nilai yang berasal dari kecerdasan spiritual, yang di mana memiliki kemampuan untuk bersikap fleksibel dalam segala kondisi, memiliki sikap kesadaran yang cukup tinggi, dan kemampuan dalam mengatasi masalah hidup.

Hage (2013) mengatakan bahwa indikator kecerdasan spiritual secara umum di dalamnya terdiri dari penilaian sikap dan perilaku seseorang sesuai dengan dasar hukum agama islam, karena penilaian tersebut bisa

menjadi tolak ukur religiusitas seorang. Berikut beberapa indikator religiusitas tersebut yaitu:

1. Melaksanakan shalat wajib 5 waktu
2. Membaca dan mempelajari Al-quran dan As-sunnah
3. Melaksanakan puasa Ramadhan
4. Melakukan puasa sunnah seperti puasa senin kamis, puasa daud
5. Melaksanakan sedekah, zakat dan infak
6. Memiliki sikap toleransi terhadap agama lain
7. Mematuhi perintah orang tua
8. Berdoa sebelum melakukan berbagai aktivitas

2.3.4 Dalil Naqli Hubungan Religiusitas dan Kinerja

Agama Islam memerintahkan agar kita selalu menjadi orang yang amanah, dan bekerja keras dalam mencari nafkah. Allah Ta'ala berfirman di dalam Al Quran:

اَللّٰهُمَّ اِنِّىْ اَسْئَلُكَ
وَأَحْسِنُ الدُّنْيَا مِنْ نَصِيْبِكَ تَنْسَ وَلَا الْأَجْرَةَ الدَّارِ اللَّهُ أَتَكَ فِيمَا وَابْتَغِ
يُحِبُّ لَا اللَّهُ إِنَّ الْأَرْضِ فِي الْفَسَادِ تَبْغِ وَلَا إِلَيْكَ اللَّهُ أَحْسَنَ كَمَا
الْمُفْسِدِينَ

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

Amanah merupakan sifat yang paling mulia, sehingga hal inilah dijadikan tolak ukur keimanan seorang muslim. Ketika seorang muslim memiliki sifat yang amanah dalam melakukan pekerjaannya, maka hasil kerjanya juga akan baik, karena setiap pekerjaan yang ditanggung dapat diselesaikan dengan tuntas dan berusaha menjaga hak antar umat muslim dalam setiap langkah proses kerja.

خَاتَمُ مَنْ تَخُنْ وَلَا اتَّمَنَّاكَ مَنْ إِلَى الْأَمَانَةِ أَدِّ

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

Pegawai yang amanah berarti pegawai yang telah memenuhi kewajibannya sebagai pegawai, misalnya:

1. Tidak memakai fasilitas kantor seperti kendaraan dinas untuk kepentingan pribadi.
2. Tidak menerima suap dan segala macam bentuk gratifikasi.
3. Tidak memanipulasi laporan keuangan seperti sisa uang anggaran perjalanan dinas. Karena sebagian pegawai terkadang dengan sengaja melakukan hal tersebut agar bisa mendapatkan uang untuk kepentingannya sendiri.
4. Datang ke kantor selalu tepat waktu dan pulang juga sesuai ketentuan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Jadi hal religiusitas tentunya sangat berkaitan dengan kinerja, karena sebagai umat muslim yang baik harus berikhtiar dan semangat yang tinggi untuk mencari nafkah demi memenuhi kebutuhan keluarganya. Dengan

berusaha semaksimal mungkin dan tidak bermalas-malasan maka kita tidak bisa melupakan Allah Ta'ala karena Allah lah sebagai pemberi rezeki kepada hambanya. Sehingga sebagai seorang muslim harus mempunyai sikap religiusitas yang baik, agar kinerja yang dihasilkan bisa sesuai dengan harapan dan hasil ikhtiar kita.

2.3.5 Hubungan Religiusitas yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Kecerdasan spiritual yaitu kemampuan pada jiwa seseorang untuk membangun dirinya secara utuh. Salah satu cara yang bisa dilakukan dengan melaksanakan berbagai kegiatan positif sehingga dapat menemukan atau memecahkan solusi dalam menghadapi berbagai masalah di lingkungan. Dalam melakukan kegiatan tentunya berpedoman pada etika yang berasal dari ajaran keyakinan agama setiap karyawan. Tiap-tiap orang yang bekerja dengan sikap disiplin dan baik pasti akan mempunyai kompetensi yang baik juga. Hal tersebut terjadi karena adanya tingkat keimanan individu, sebab bekerja akan dianggap sebagai ibadah yang menjadi motivasi bagi para karyawan.

2.4 Insentif

2.4.1 Pengertian Insentif

Mangkunegara, (2004) mengatakan bahwa insentif merupakan suatu penghargaan dalam wujud material berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar lebih berprestasi dan bekerja dengan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Manullang (2004) insentif bisa diberikan kepada karyawan baik

yang bekerja di lingkungan swasta atau pemerintah maupun anggota dari suatu Lembaga, dengan maksud tujuan sebagai suatu penggerak dalam bertindak, agar melaksanakan tugas sesuai dengan amanah dan dengan sebaik-baiknya.

Selanjutnya Hariandja (2005) mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk pembayaran secara langsung yang berkaitan dengan kinerja dan pembagian hasil laba untuk para karyawan karena terjadi peningkatan produktivitas perusahaan dalam menghemat biaya.

2.4.2 Insentif yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Secara garis besar keseluruhan insentif dapat digolongkan menjadi 2 jenis, yaitu insentif materiil dan insentif non materiil. Kedua jenis model insentif tersebut dapat digunakan, agar karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam meningkatkan kualitas kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan dan visi misi perusahaan tersebut.

2.4.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pemberian Insentif

Menurut Suwatno dan Priansa (2011) ada beberapa faktor yang dapat berpengaruh dalam pemberian insentif bagi karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Jabatan atau Kedudukan

Seseorang yang berada posisi tertinggi dalam suatu perusahaan, maka sikap tanggung jawab yang dimiliki tentunya juga akan lebih besar dan setiap keputusan tentu memiliki dampak yang signifikan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, jika hendak memberikan insentif, maka perusahaan harus mempertimbangkan jumlah pekerjaan dan tanggung

jawab yang dimiliki karyawan, kemudian jika karyawan memiliki posisi dan jabatan tinggi, insentif yang diberikan juga harus tinggi.

2. Prestasi Kerja

Karyawan yang telah berpotensi dan memiliki kinerja dengan baik perlu adanya menerima kompensasi insentif yang sesuai. Dengan demikian, karyawan yang kinerjanya kurang baik atau buruk maka akan merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja untuk menerima insentif yang telah dijanjikan oleh perusahaan.

2.4.4 Indikator Pemberian Insentif

Menurut Hasibuan, (2006) ada beberapa kriteria dari insentif, yaitu:

1. Promosi jabatan
2. Bonus
3. Pemberian penghargaan
4. Jaminan sosial
5. Kenaikan pangkat

2.4.5 Wujud Insentif

Hasibuan, (2001) menyatakan bahwa wujud dari insentif ada tiga kategori, yaitu:

1. Insentif sosial adalah penghargaan yang diberikan kepada seorang karyawan dari suatu instansi atas prestasi kerja yang telah dicapai. Hal tersebut dapat berbentuk promosi jabatan, mendapatkan beasiswa, sampai berkesempatan naik haji atau umroh.

2. Insentif material adalah penghargaan berupa barang atau berbentuk uang yang diberikan instansi kepada seorang karyawannya atas prestasi yang diraih.
3. Insentif non material adalah penghargaan berupa piagam, medali dan diberikan instansi kepada seorang karyawannya atas prestasi yang diraih.

2.5 Budaya Organisasi

2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

Mangkunegara (2005) menyatakan budaya organisasi merupakan seperangkat sistem keyakinan yang terdiri dari nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi tersebut sehingga dapat dijadikan pedoman tingkah laku untuk para anggotanya dalam mengatasi masalah eksternal dan internal.

Menurut Robbins dan Coulter (2012) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan tradisi, prinsip, sikap dan nilai yang sangat berpengaruh terhadap perilaku dan cara bertindak pada karyawan. Siagian, (2002) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama tentang nilai yang diterapkan dalam suatu organisasi dan berkaitan dengan semua orang dalam organisasi yang bersangkutan.

Beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwasannya budaya organisasi merupakan sebuah suatu sistem kesepakatan bersama yang berisi norma, nilai maupun perilaku yang berlaku pada anggota-anggota dalam

organisasi lalu bersifat mengikat untuk membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lain.

2.5.2 Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan perusahaan atau anggota perusahaan dapat dilihat pada perilaku perusahaan. Ketika seorang karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasi tersebut maka hal itu dapat menciptakan kepuasan dalam dirinya sendiri dengan imbalan langsung maupun tidak langsung. Budaya organisasi tanpa disadari telah menjadi pedoman untuk anggotanya dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan di instansi.

Robbins (2004) menjelaskan tentang bahwasannya budaya organisasi itu sangat penting dengan hubungan kinerja karyawan, karena pada realitanya terdapat salah satu kajian budaya organisasi yang mengatakan bahwa karyawan lebih antusias dengan perusahaan yang budayanya lebih bagus dan sesuai komitmen daripada perusahaan yang kurang atau lemah budayanya. Perusahaan atau institusi yang baik maka akan menggunakan kegiatan rekrutmen dan praktik sosialisasi, dengan tujuan untuk meningkatkan komitmen karyawannya.

2.5.3 Indikator Budaya Organisasi

Robbins dan Coulter (2018) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator untuk mengukur budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko, yaitu tentang sejauh mana perusahaan mendorong kemampuan karyawan serta bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail, yaitu sejauh mana perusahaan dalam menganalisis dan melihat pada rincian tentang ketepatan dan kemampuan yang dimiliki karyawan.
3. Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen perusahaan hanya berfokus pada output yang ingin dicapai terkait tentang kemampuan manajemen tersebut.
4. Orientasi Individu, yaitu kemampuan manajemen perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara memengaruhi orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut.
5. Orientasi terhadap tim, yaitu tentang kemampuan manajemen perusahaan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan semaksimal mungkin dan memanfaatkan kerja sama dalam tim, bukan hanya kinerja perorangan atau individu.
6. Agresivitas, yaitu sejauh mana karyawan dalam perusahaan memiliki sikap agresif dan kompetitif ketika menjalankan persaingan sehat dalam bekerja.
7. Stabilitas, yaitu sejauh mana kemampuan manajemen perusahaan untuk mempertahankan keberlangsungan dan keberadaan perusahaan.

Viktor (2006) mengatakan terdapat beberapa indikator budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Inisiatif seseorang (*individual initiative*), yaitu tanggungjawab, dan kebebasan yang dimiliki seorang karyawan atau individu.
2. Pengawasan (*control*), yaitu sejumlah aturan dan pengawasan langsung digunakan untuk mengawasi dan memantau aktivitas para perilaku karyawan di tempat kerja.
3. Dukungan manajemen (*Management support*), yaitu kondisi di mana manajer dapat mengupayakan komunikasi yang efektif dan jelas untuk mendorong dan mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya.
4. Toleransi terhadap risiko (*Risk tolerance*), yaitu suatu level pekerjaan yang mendorong karyawan untuk mengambil risiko agar menjadi lebih berinovatif dan agresif.
5. Pola komunikasi (*Communication pattern*), yaitu suatu tingkatan di mana komunikasi organisasi sangat dibatasi pada kewenangan formal.

2.5.4 Kriteria Budaya Organisasi

Menurut Purwanto *et al.* (2018) ada beberapa kriteria pada budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Kerja sama adalah kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja sama dalam upaya penyelesaian pekerjaan dan tugas

yang telah diamanahkan oleh perusahaan untuk meraih daya guna yang sangat maksimal.

2. Hubungan antar sesama manusia adalah keyakinan yang ada pada setiap masing-masing individu dalam suatu instansi bahwa mereka akan diterima dengan baik dan benar.
3. Penampilan karyawan merupakan kesan yang muncul dari individu terhadap orang lain, misalnya dalam hal penampilan dan keserasian pakaian yang digunakan.

2.5.5 Manfaat Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2006) terdapat beberapa manfaat budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Mempererat kekompakan antar berbagai divisi, department dalam organisasi sehingga mampu merangkul orang dalam organisasi bersama-sama.
2. Membantu dan mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.
3. Memotivasi karyawan dengan memberi mereka rasa memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai serta mendorong mereka untuk berpikir positif tentang diri mereka sendiri dan organisasi
4. Membentuk perilaku individu karyawan dengan memfasilitasi perpaduan nilai-nilai inti dan perilaku yang diinginkan, sehingga memungkinkan organisasi dengan lebih efisien dan efektif, serta

dapat menyelesaikan permasalahan serta memfasilitasi koordinasi dan kontrol.

5. Dapat memperbaiki perilaku dan motivasi karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja agar tercapainya tujuan organisasi dengan baik.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui pengaruh pemberian insentif, motivasi, religiusitas dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Alamsyah (2013) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja di *Coal Department* PT Kalim Coal. Sedangkan penelitian serupa yang dilakukan oleh Subianto (2016) berkaitan dengan variabel insentif terhadap kinerja karyawan yang bekerja di PT Serba Mulia Auto kabupaten Kutai Barat menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Selanjutnya hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nurmalasari (2017) menyatakan bahwa penelitian tersebut dilaksanakan dan dapat mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan yang bekerja di PT Hijau Lestari Raya Fibreboard kabupaten Pematang Pasir yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Haryani sri (2016) menunjukkan hasil bahwa motivasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilaksanakan oleh Rimadhina Adelia (2018) mendapatkan

hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh yang cukup signifikan dan kuat terhadap kinerja karyawan PT Indocement. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan Rizky Alvino *et al.* (2020) mendapatkan hasil bahwa berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Smartfren Telecom. Lalu penelitian yang dilaksanakan oleh lenin agau (2020) mendapatkan hasil bahwa pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Fairuz di Palangkaraya.

Penelitian yang dilakukan oleh Hage (2013) menunjukkan bahwa variabel religiusitas dan spiritualitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Karina dan Moch Chairul (2018) terkait dengan pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara XI menunjukkan hasil bahwa variabel religiusitas berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dan menurut penelitian Purwitasari (2021) juga memberikan hasil bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BUMD Kabupaten Klaten.

Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Awadh dan Saad (2013) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilaksanakan oleh Ayu dan Riana (2017) mendapatkan hasil bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klumpu Bali Resort Sanur. Selanjutnya penelitian yang dilaksanakan oleh Purwanto *et al.* (2018)

membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Siswatiningsih *et al.* (2018) menunjukkan hasil bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penjabaran selanjutnya lebih rinci terkait dengan contoh penelitian tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan akan dijelaskan pada dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 1 Referensi Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Penulis	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Coal Mining Department PT Kalim Prima Coal	Alamsyah (2013)	Insentif	Kinerja karyawan	Pengaruh insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat	Subianto (2016)	Gaji dan Insentif	Kinerja Karyawan	Adanya pengaruh signifikan antara variabel insentif dengan kinerja karyawan
3.	Pengaruh Motivasi dan Pemberian Insentif Terhadap	Nurmalasari (2017)	Motivasi dan Pemberian Insentif	Kinerja Karyawan	Variabel insentif berpengaruh signifikan

No.	Judul Penelitian	Penulis	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
	Produktivitas Kerja PT. Interglobal Electric Part Gresik				terhadap kinerja karyawan
4.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran di Pringsewu Yogyakarta	Haryani sri (2016)	Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi	Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan
5.	Pengaruh Pengendalian Internal, Gaya Kepimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Indocement di Tarjun)	Rimadhina Adelia (2018)	Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Adanya pengaruh positif signifikan antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan

No.	Judul Penelitian	Penulis	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
6.	Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Rizky Alvino <i>et al.</i> (2020)	Insentif, Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Fairuz Di Palangka Raya	lenin agau (2020)	Motivasi dan Disiplin	Kinerja Karyawan	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	<i>Influence Of Religion and Religiosity On Leadership Practices In The Workplace</i>	Hage (2013)	Religiusitas	Kinerja Karyawan	Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa religiusitas memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan
9.	Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja	Karina dan Moch Chairul (2018)	Religiusitas	Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang signifikan antara

No.	Judul Penelitian	Penulis	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
	Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI				variabel religiusitas terhadap variabel kinerja karyawan
10.	Pengaruh Religiusitas, Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, Disiplin dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten	Purwitasari (2021)	Religiusitas, Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, Disiplin dan Insentif	Kinerja Karyawan	Variabel religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Impact of Organizational Culture on Employee Performance	Awadh dan Saad (2013)	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan kuat dalam meningkatkan produktivitas pada kinerja karyawan

No.	Judul Penelitian	Penulis	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
12.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur	Ayu dan Riana (2017)	Budaya Organisasi	Motivasi dan Kinerja Karyawan	Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan
13.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT PLN Distribusi Jakarta Raya)	Purwanto (2018)	Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
14.	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformatif dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan di	Siswatiningsih <i>et al.</i> (2018)	Budaya Organisasi, Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan

No.	Judul Penelitian	Penulis	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
	Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ahmad dahlan Kediri				signifikan terhadap kinerja karyawan

2.7 Hipotesis Penelitian

2.7.1 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa motif yang memengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan salah satunya yaitu faktor insentif. Hubungan antara pemberian dan kinerja karyawan tentunya terkait dengan teori kebutuhan Maslow (1943) karena dengan pemberian insentif maka menggambarkan kebijakan yang telah diterapkan dalam memberikan penghargaan kepada karyawannya yang telah bekerja dan dapat tercapainya perusahaan. Dalam teori ini terdapat salah satu aspek yang sangat penting yaitu adanya kebutuhan manusia terhadap penghargaan. Karyawan akan menerima penghargaan dengan cara yang berbeda atas prestasi yang berbeda. Hal ini akan memicu antusiasme, disiplin dan memungkinkan karyawan agar lebih memperhatikan tanggung jawab mereka. Insentif dalam penelitian ini tidak hanya berupa uang saja tetapi juga berupa tunjangan dan fasilitas lain yang diberikan oleh instansi. Bila karyawan dapat berprestasi dan dapat tercapainya tujuan visi dan misi perusahaan maka perusahaan akan memberikan imbalan atau insentif yang lebih sebagai bentuk pengakuan dan penghargaan karena telah ikut andil dalam pekerjaan. Insentif dalam penelitian ini tidak hanya berupa

uang saja tetapi juga berupa tunjangan dan fasilitas lain yang diberikan oleh instansi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Alamsyah *et al.*, 2013) menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di *Coal Mining Department* PT Kalim Prima Coal. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Subianto (2016) membuktikan bahwa insentif berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. Selanjutnya menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurmalasari (2017) memiliki hasil bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Interglobal Electric Part Gresik. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu, menjelaskan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada suatu organisasi, terkadang seorang karyawan tidak semangat dalam melaksanakan kewajibannya dan kurang memiliki dorongan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga bisa terjadi ketidakefektifan pada kinerja karyawan. Maka dengan adanya motivasi sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pemicu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya agar tercapai tujuan instansi atau perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Haryani (2016) menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. Selanjutnya hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Rimadhina Adelia (2018) membuktikan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indocement di Tarjun. Selain itu penelitian yang dilaksanakan oleh Rizky Alvino *et al.* (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang terakhir dilakukan oleh Lenin Agau (2020) membuktikan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Fairuz Di Palangka Raya. Lalu penelitian yang dilaksanakan oleh Purwitasari (2021) mengatakan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten.

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

H₂: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.7.3 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam menjalankan segala aktivitas pekerjaan diperlukan landasan moral yang berpedoman dari ajaran-ajaran agama yang diyakini setiap karyawan sehingga dapat bersikap dengan baik dan tidak merugikan orang lain dan perusahaan. Salah satu faktor internal dalam religiusitas yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu kecerdasan spiritual (SQ) hal ini berkaitan dengan jiwa seseorang, seperti kemampuan untuk menghadapi segala kondisi dan kesedihan, lalu untuk mengatur tingkat kesadaran dirinya. Tingkat keimanan atau kesadaran religiusitas seseorang yang

menyebabkan individu melakukan pekerjaannya dengan disiplin, baik, dan kompeten. Oleh karena itu, bekerja dianggap sebagai ibadah dan menjadikan semangat bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan amanah atau jujur.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Hage (2013) menunjukkan bahwa religiusitas memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Karina (2018) terkait pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan Muslim kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI memberikan hasil bahwa tingkat religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian akan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.7.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di suatu instansi atau perusahaan dapat terlihat dan dinilai dari perilaku instansi tersebut. Budaya organisasi secara tidak langsung telah menjadi pedoman karyawan dalam bertindak yang diterapkan ketika melaksanakan aktivitas pekerjaan di perusahaan. Budaya organisasi juga memberikan unsur kebersamaan, di mana hal ini berkaitan dengan kebutuhan tim kerja yang kompak, memiliki atasan atau pimpinan yang baik. Selain itu budaya

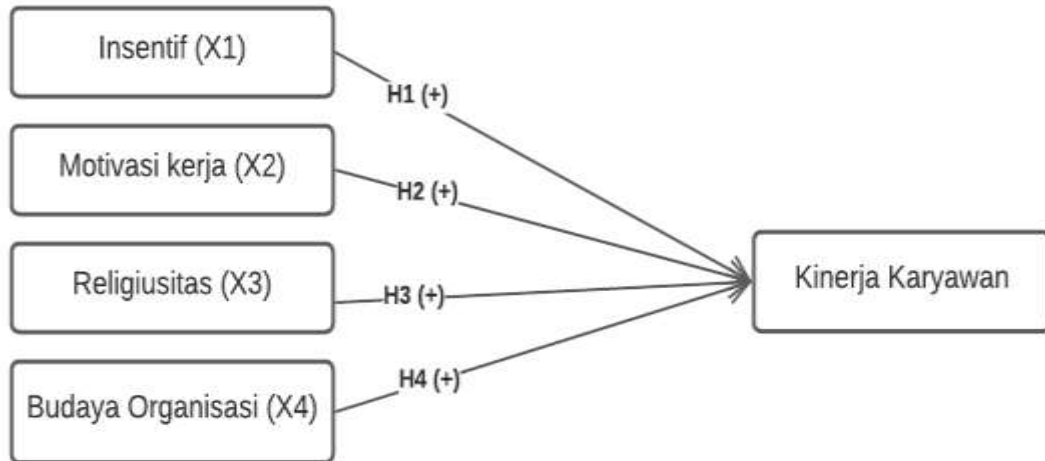
organisasi mencakup aspek aktualisasi diri seperti setiap karyawan memiliki keterampilan, kemampuan untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Di samping itu budaya organisasi juga menjadikan adanya ciri khas dan karakter yang nantinya dikenal sebagai *competitive advantage* dari suatu instansi atau perusahaan.

Maka, budaya organisasi cenderung berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang didukung oleh penelitian (Awadh dan Saad, 2013) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan kuat dalam meningkatkan produktivitas pada kinerja karyawan dan membantu perusahaan dalam pengelolaan proses organisasi yang baik dan efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Ayu dan Riana (2017) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. Selain itu berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh Purwanto (2018) mengenai pengaruh budaya organisasi menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan PT PLN Distribusi Jakarta Raya. Selanjutnya penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Siswatiningsih *et al.* (2018) memberikan hasil bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ahmad dahlan Kediri.

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

H₄: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.8 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Alur Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi Dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Nanang (2011) populasi adalah kumpulan kelompok data yang berupa objek ataupun subjek yang ada pada suatu wilayah dengan memenuhi syarat yang berkaitan dengan masalah penelitian yang sedang diteliti.

Populasi bisa diartikan juga sebagai keseluruhan objek dan subjek untuk diteliti dan ditetapkan untuk nantinya dianalisis kemudian ditarik kesimpulan oleh peneliti. Totalitas dari sebuah objek yang akan diteliti memiliki dan memenuhi syarat-syarat tertentu dengan masalah yang akan dipecahkan (Bawono, 2006). Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta sejumlah 132 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian yang akan dijadikan subjek penelitian sebagai perwakilan dari anggota populasi (Sugiyono, 2011). Sampel juga bagian dari besaran populasi yang memiliki kriteria dari sebuah populasi keseluruhan (Sugiyono, 2017). Adapun penentuan jumlah sampel yang

digunakan oleh peneliti adalah dengan metode sampel jenuh (Sugiyono, 2017). Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel yang digunakan dengan melibatkan seluruh populasi yakni sejumlah 132 karyawan hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2016) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data berasal dari responden melalui kuesioner yang telah dibagikan. Responden yang digunakan adalah 132 karyawan hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Data dari kuesioner tersebut akan digunakan untuk menguji pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Religiusitas, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Sutrisno (2009) menyatakan bahwa kinerja ditujukan sebagai sebuah pencapaian tugas, yang di mana istilah tugas berasal dari suatu pemikiran kegiatan yang dilaksanakan oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan perusahaan. Menurut (Siswatiningsih *et al.*, 2018) terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas, jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau yang dapat diselesaikan.
2. Efektivitas, sejauh mana penggunaan potensi dengan maksimal yang ada di dalam perusahaan untuk meningkatkan laba yang diperoleh, dan meminimalisir potensi kerugian.
3. Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan dan visi misi yang diharapkan mendekati kesempurnaan.
4. Kemandirian, agar bisa melakukan pekerjaan tanpa memerlukan bantuan sehingga hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan.
5. Ketepatan waktu, mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
6. Komitmen kerja, adanya komitmen dan tanggungjawab yang dimiliki antara karyawan dengan perusahaannya.

3.3.2 Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini meliputi Insentif, Motivasi Kerja, Religiusitas, dan Budaya Organisasi. Adapun penjelasan masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

1. Insentif

Mangkunegara (2004) mengatakan bahwa insentif merupakan suatu penghargaan dalam wujud material berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar lebih berprestasi dan bekerja dengan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan

organisasi. Menurut Hasibuan, (2006) ada beberapa kriteria pengukuran dari insentif, yaitu:

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

2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan seseorang melaksanakan sesuatu kegiatan yang berlangsung dan tentunya secara sadar (Rizky Alvino *et al.*, 2020). Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara, (2004) sebagai berikut:

a. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

b. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

c. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

d. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

e. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

3. Religiusitas

Glock dan Stark (1994) mengartikan religiusitas sebagai pelaksanaan ibadah aqidah, dan penghayatan sesuai agama yang telah diyakininya. Tentunya bagi umat Islam dalam hal religiusitas dapat dipahami dari sisi pengetahuan, dan keyakinan sesuai dengan yang sudah diajarkan dalam agama Islam. Ada beberapa indikator dari religiusitas menurut Sukidi (2002) yang berisi berbagai komponen utama dan sangat dibutuhkan dalam dunia kerja, yaitu:

a. Jujur

Berkata jujur dengan mengatakan hal yang sebenarnya sesuai dengan fakta. Maka dengan memiliki sikap kejujuran, maka kepercayaan atasan kepada kita akan semakin meningkat.

b. Keterbukaan

Merupakan hukum alam yang terbuka dan fair, sehingga apabila seseorang bersikap terbuka maka bisa dikatakan ia telah di jalan menuju dunia yang baik.

c. Pengetahuan diri

Pengetahuan diri ini sebagai tolak ukur dalam pembelajaran hidup seseorang.

d. Spiritual non dogmatis

Spiritual ini merupakan nilai-nilai yang berasal dari kecerdasan spiritual, yang di mana memiliki kemampuan untuk bersikap

fleksibel dalam segala kondisi, memiliki sikap kesadaran yang cukup tinggi, dan kemampuan dalam mengatasi masalah hidup.

4. Budaya Organisasi

Mangkunegara, (2005) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat sistem keyakinan yang terdiri nilai-nilai dan norma yang di dalam organisasi tersebut dikembangkan sehingga dapat dijadikan pedoman tingkah laku untuk para anggotanya dalam mengatasi masalah eksternal dan internal. Robbins dan Coulter dalam Sagita *et al.* (2018) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator untuk mengukur budaya organisasi, yaitu:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko, yaitu tentang sejauh mana perusahaan mendorong kemampuan karyawan serta bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
- b. Perhatian terhadap detail, yaitu sejauh mana perusahaan dalam menganalisis dan melihat pada rincian tentang ketepatan dan kemampuan yang dimiliki karyawan.
- c. Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen perusahaan hanya berfokus pada output yang ingin dicapai terkait tentang kemampuan manajemen tersebut.
- d. Orientasi Individu, yaitu kemampuan manajemen perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara memengaruhi orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut.

- e. Orientasi terhadap tim, yaitu tentang kemampuan manajemen perusahaan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan semaksimal mungkin dan memanfaatkan kerja sama dalam tim, bukan hanya kinerja perorangan atau individu.
- f. Agresivitas, yaitu sejauh mana karyawan dalam perusahaan memiliki sikap agresif dan kompetitif ketika menjalankan persaingan sehat dalam bekerja.
- g. Stabilitas, yaitu sejauh mana kemampuan manajemen perusahaan untuk mempertahankan keberlangsungan dan keberadaan perusahaan.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Masing-masing definisi tiap variabel dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3. 1 Variabel Operasional

No	Variabel	Indikator	Pedoman Pernyataan	Skala
1	Kinerja Karyawan (Siswatiningsih <i>et al.</i> , 2018)	1. Kuantitas	a. Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan.	Skala Ordinal (Skala Likert 1-5)
		2. Efektivitas	a. Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan.	
		3. Kualitas	a. Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain. b. Saya berusaha bekerja lebih keras dari pada yang lain.	
		4. Kemandirian	a. Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang	

No	Variabel	Indikator	Pedoman Pernyataan	Skala
			<p>berbeda dengan karyawan yang lain.</p> <p>b. Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan.</p>	
		5. Ketepatan waktu	a. Efisiensi waktu saya melebihi rata-rata karyawan lain.	
		6. Komitmen kerja	<p>a. Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.</p> <p>b. Mengatur pengambilan keputusan yang strategis untuk disesuaikan dengan kelompok atau tim kerja di dalam perusahaan.</p>	
2	Insentif (Hasibuan, 2006)	1. Promosi jabatan	<p>a. Masa kerja dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan.</p> <p>b. Saya memiliki ijazah dari pendidikan formal yang sesuai dengan syarat promosi jabatan.</p>	Skala Ordinal (Skala Likert 1-5)
		2. Bonus	<p>a. Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya.</p> <p>b. Pemberian bonus dari perusahaan selalu tepat waktu.</p> <p>c. Pemberian bonus dari perusahaan sudah adil sesuai dengan hasil kerja saya dan karyawan yang lain.</p>	

No	Variabel	Indikator	Pedoman Pernyataan	Skala
		3. Pemberian penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Perusahaan memberikan penghargaan dan pujian bagi karyawan yang berprestasi. b. Pemberian penghargaan dilakukan secara objektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer. c. Perusahaan sering memberikan penghargaan dan pujian pada karyawan. 	
		4. Jaminan sosial	<ul style="list-style-type: none"> a. Perusahaan memberikan jaminan sosial terhadap karyawan. b. Jaminan hari tua yang diberikan perusahaan sudah menjamin pensiun saya. c. Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah menjamin kebutuhan kesehatan saya. d. Saya bekerja dengan aman dan nyaman karena adanya jaminan sosial sehingga bisa meningkatkan produktivitas. 	
		5. Kenaikan pangkat	<ul style="list-style-type: none"> a. Kenaikan pangkat saya tergantung pada selera atasan. b. Saya dimotivasi atasan untuk mengembangkan diri dalam memperoleh kenaikan pangkat. 	
3	Motivasi Kerja (Mangkunegara, 2004)	1. Kebutuhan Fisiologis (<i>Physiological Needs</i>)	<ul style="list-style-type: none"> a. Bekerja dengan upah yang sesuai. b. Gaji sesuai kebutuhan hidup. 	Skala Ordinal (Skala

No	Variabel	Indikator	Pedoman Pernyataan	Skala
			c. Kebutuhan keluarga tercukupi.	Likert 1-5)
		2. Kebutuhan Rasa Aman (<i>Safety Needs</i>)	a. Lingkungan pekerjaan aman dan nyaman. b. Bekerja tidak terpaksa. c. Perlindungan fisik berupa jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja. d. Ada jaminan kesehatan. e. Ada jaminan hari tua.	
		3. Kebutuhan Sosial (<i>Social Needs</i>)	a. Perusahaan mendukung karyawan dalam bersosial di masyarakat. b. Ada kegiatan yang mendukung pola hidup sosial karyawan.	
		4. Kebutuhan Pengakuan (<i>Esteem Needs</i>)	a. <i>Rewards</i> dari perusahaan. b. Perusahaan memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi. c. Mampu menjawab tantangan perusahaan	
		5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (<i>Self-Actualization Needs</i>)	a. Pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan. b. Dukungan pengembangan kreativitas c. Pengakuan gagasan pribadi.	
4	Religiusitas (Sukidi, 2002)	1. Jujur	a. Saya mampu berkata sesuai dengan kebenaran. b. Saya konsisten dalam bertindak.	Skala Ordinal (Skala

No	Variabel	Indikator	Pedoman Pernyataan	Skala
		2. Keterbukaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Saya mampu bersikap adil. b. Saya selalu berpartisipasi dalam pekerjaan dengan baik. c. Saya terbuka terhadap kritik dan saran. 	Likert (1-5)
		3. Pengetahuan diri	<ul style="list-style-type: none"> a. Saya memiliki pengetahuan yang luas. b. Saya mampu memahami pengetahuan baru. 	
		4. Spiritual Non Dogmatic	<ul style="list-style-type: none"> a. Saya dapat bersikap fleksibel. b. Saya memiliki kesadaran yang tinggi. c. Saya mampu menghadapi dan memanfaatkan penderitaan. d. Saya memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai. 	
5	Budaya Organisasi Sagita, <i>et al.</i> (2018)	1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko	<ul style="list-style-type: none"> a. Perusahaan mendorong untuk berpikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan. b. Saya sering mendapat risiko dalam menyelesaikan pekerjaan. c. Atasan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan. 	Skala Ordinal (Skala Likert 1-5)
2. Perhatian terhadap detail	<ul style="list-style-type: none"> a. Saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat. 			
3. Orientasi Hasil	<ul style="list-style-type: none"> a. Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna 			

No	Variabel	Indikator	Pedoman Pernyataan	Skala
			memperoleh hasil yang optimal.	
		4. Orientasi Individu	<ul style="list-style-type: none"> a. Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. b. Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan 	
		5. Orientasi terhadap tim	<ul style="list-style-type: none"> a. Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim. b. Saya berusaha menolong antar karyawan lainnya bila ada yang mengalami kesulitan. 	
		6. Agresivitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Saya senantiasa datang tepat waktu dan disiplin agar pekerjaan terselesaikan dengan baik. b. Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melakukan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya. 	
		7. Stabilitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini. b. Saya merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik. 	

Sumber: Peneliti (2022)

3.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2016) kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara memberikan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner yang diberikan merupakan kuesioner pilihan di mana setiap item pernyataan disediakan 5 alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung.

Menurut Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa “skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Skala yang digunakan untuk variabel dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Sedangkan skala yang digunakan untuk instrumen dalam penelitian ini adalah skala likert. Sugiyono (2016:93) menjelaskan bahwa “skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Berdasarkan tabel variabel operasional di atas, penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Skala ordinal yang digunakan dalam penelitian ini diberi skor 1-5, di mana nilai:

- 1 = STS (Sangat Tidak Setuju);
- 2 = TS (Tidak Setuju);
- 3 = KS (Kurang Setuju);

4 = S (Setuju);

4 = SS (Sangat Setuju).

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan untuk menjawab hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun teknik analisis data yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Statistik Deskriptif

Metode analisis statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Ghozali, 2018:19). Dari jawaban kuesioner kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan berdasarkan persentase. Alat analisis yang akan digunakan meliputi rata-rata (*mean*), maksimum dan minimum, serta standar deviasi.

3.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan untuk menguji keabsahan data kuesioner. Adapun cara pengujiannya adalah sebagai berikut:

3.6.2.1 Uji Validitas

Setelah data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diberikan kepada responden, kemudian dilakukan pengujian terhadap angket untuk mengukur tingkat kebaikan kuesioner, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Valid berarti alat ukur yang digunakan mendapat data

(mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Ghozali, 2018:51). Validitas alat ukur diuji dengan menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari setiap butir pernyataan dengan keseluruhan yang diperoleh pada alat ukur tersebut. Untuk menemukan valid atau tidaknya dilakukan dengan menggunakan program pengolah data SPSS versi 25, yaitu:

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dikatakan kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat dikatakan kuesioner tidak valid.

Uji validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

x = Cari tempat pernyataan

y = skor total item pernyataan

$\sum x$ = jumlah skor item pernyataan

$\sum y$ = jumlah skor total item ternyata

$\sum xy$ = jumlah perkalian x dan y

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah hasil penelitian di mana terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh) (Ghozali, 2018:45). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika menggunakan program pengolah data SPSS versi 25, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar (>) dari 0,60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut andal (reliabel). Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus Alpha Cronbach, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = Jumlah varian butir

$\sigma^2 t$ = Varian total

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi yang dipergunakan mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Model

regresi dikatakan baik jika model tersebut terbebas dari asumsi-asumsi klasik (Ghozali, 2018:160). Uji asumsi klasik dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 25. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov. Apabila nilai probability $> \alpha$ (5%) maka data berdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai probability $< \alpha$ (5%) maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji glejser. Apabila nilai probability $> \alpha$ (5%) maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya apabila nilai probability $< \alpha$ (5%) maka terjadi heteroskedastisitas. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka dinamakan homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Apabila terjadi korelasi antara variabel bebas, maka terdapat problem multikolinearitas (multikol) pada model regresi tersebut. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah nilai VIF kurang dari 10, maka korelasi antar variabel independen masih dapat ditolerir, namun apabila nilai VIF tersebut lebih dari 10 maka menandakan telah terjadi multikolinearitas.

4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan pelanggaran asumsi klasik yang menyatakan bahwa dalam pengamatan-pengamatan yang berbeda tidak terdapat korelasi antar error term. Autokorelasi dapat terjadi pada setiap penelitian di mana urutan pengamatan-pengamatan memiliki arti. Oleh karenanya Autokorelasi sering disebut korelasi serial terjadi kebanyakan pada serangkaian runtut waktu. Pengujian ini menggunakan Durbin Watson (DW). Jika nilai DW lebih besar dari batas atas (du), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

3.6.4 Analisis Regresi

Selanjutnya untuk menentukan pengaruh insentif, Motivasi Kerja, Religiusitas, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan hotel Grand Inna Malioboro, maka analisis statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda. Oleh karena itu, model persamaannya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Di mana:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = Nilai Koefisien Regresi

X1 = insentif

X2 = Motivasi kerja

X3 = Religiusitas

X4 = Budaya organisasi

e = Tingkat Kesalahan Pengganggu

Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan *software* SPSS versi

25. Adapun pengujiannya meliputi:

3.6.4.1 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

3.6.4.2 Uji Statistik F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama sama mempunyai pengaruh yang bermakna

terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan $sig < \alpha (0.05)$ maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018).

3.6.4.3 Uji Statistik t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat. Di mana $T_{tabel} > T_{hitung}$ maka H_0 diterima dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$ maka H_1 diterima, begitupun jika $sig > \alpha (0.05)$ H_0 diterima dan jika $sig < \alpha (0.05)$ maka H_1 diterima (Ghozali, 2018).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Sampel Penelitian

Pada bab ini akan menjelaskan pengaruh variabel Insentif, Motivasi Kerja, Religiusitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai dengan telah penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya dan didukung dengan penelitian sebelumnya, peneliti akan menganalisis data yang sudah terkumpul untuk membuktikan hipotesis penelitian ini dapat didukung atau ditolak. Penelitian ini dilakukan dengan studi kasus kinerja karyawan yang bekerja di karyawan hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta sejumlah 132 karyawan. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner yang dilakukan secara online melalui google form, dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 132 form. Berikut tabel hasil pengembalian pembagian kuesioner.

Tabel 4. 1 Hasil Pengembalian Penyebaran Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Jumlah kuesioner yang didistribusikan	132	100
2	Jumlah kuesioner yang tidak direspon	(0)	(0)
3	Jumlah kuesioner yang tidak lengkap dalam pengisian data kuesioner	(0)	(0)
	Total Kuesioner yang dapat diolah	132	100

4.1.1 Jenis Kelamin Responden

Hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden ditunjukkan pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	83	62.9%
Perempuan	49	37.1%
Total	132	100.0%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa karyawan hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta yang sudah mengisi form kuesioner ini mayoritas laki-laki yaitu sebanyak 83 orang atau sebesar 62,9% dan sebanyak 49 orang atau sebesar 37,1% adalah perempuan.

4.1.2 Umur Responden

Hasil karakteristik responden berdasarkan umur dapat ditunjukkan pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
<25 tahun	12	9.1%
25-35 tahun	32	25%
36-45 tahun	42	31.8%
>45 tahun	45	34.1%
Total	132	100.0%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berumur lebih dari 45 tahun yaitu sebesar 34,1% atau sebanyak 45 orang. Sedangkan responden yang berumur 36 s/d 45 tahun sebesar 31,8% atau sebanyak 42 orang, umur 25 s/d 35 tahun sebesar 25% atau sebanyak 32 orang, dan yang berumur kurang dari 25 tahun sebesar 9,1% atau sebesar 12 orang.

4.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Hasil karakteristik responden berdasarkan pendidikan formal ditunjukkan pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	39	29.5%
Diploma	40	30.3%
S1	48	36.4%
S2	5	3.8%
Total	132	100.0%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta mayoritas adalah Sarjana (S1) yaitu sebesar 36,4% atau sebanyak 48 orang. Distribusi tingkat pendidikan yang lain adalah berpendidikan pasca sarjana (S2) sebesar 3,8% atau sebanyak 5 orang, Diploma sebesar 30,3% atau sebanyak 40 orang, dan berpendidikan terakhir SMA/SMK sebesar 29,5% atau 39 orang.

4.1.4 Gaji per Bulan

Hasil analisis data ini diperoleh frekuensi gaji perbulan responden ditunjukkan pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gaji	Jumlah	Persentase
Rp. 1.500.000-Rp. 2.000.000	2	1.5%
Rp. 2.000.000-Rp. 3.000.000	34	25.8%
Rp. 3.000.000-Rp. 5.000.000	69	52.3%
Di atas Rp. 5.000.000	27	20.5%
Total	132	100.0%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Dari Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa gaji per bulan karyawan hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta mayoritas adalah antara Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000 yaitu sebesar 52,3% atau sebanyak 69 karyawan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan gaji per bulan di atas Rp. 5.000.000 sebesar 20,5% atau sebanyak 27 karyawan, gaji antara Rp. 2.000.000-Rp. 3.000.000 sebanyak 34 karyawan atau sebesar 25,8% dan karyawan dengan gaji antara Rp. 1.500.000-Rp. 2.000.000 sebanyak 2 karyawan atau sebesar 1,5%.

4.2 Hasil Analisis Deskriptif

Pengujian statistik ini dilakukan dengan analisis deskriptif yaitu menganalisis data berdasarkan nilai-nilai parameter seperti 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 karyawan hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta terhadap kinerja karyawan, insentif, motivasi kerja, religiusitas dan budaya organisasi. Hasil pengujian analisis deskriptif dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 4.6

Tabel 4. 6 Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	132	2,22	5,00	4,4343	,46526
Insentif	132	3,50	5,00	4,3364	,37483
Motivasi Kerja	132	2,00	5,00	4,4574	,39914
Religiusitas	132	2,00	5,00	4,3528	,39958
Budaya Organisasi	132	3,80	5,00	4,6652	,38938
Valid N (listwise)	132				

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6, menunjukkan bahwa penilaian sebanyak 132 karyawan hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta pada variabel kinerja karyawan memiliki skor *minimum* atau skor terendah 2,22, skor *maximum* atau skor tertinggi 5, rata-rata atau *mean* sebesar 4,4343, dan dengan standar deviasi sebesar 0,46526. Kinerja karyawan dalam hal ini diukur dengan 9 item pertanyaan dengan rata-rata sebesar 39,82 atau 4,42 dalam setiap pertanyaannya sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta termasuk dalam kriteria yang sangat bagus.

Hasil penilaian sebanyak 132 karyawan hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta seperti tampak pada Tabel 4.6 pada variabel insentif memiliki skor *minimum* atau skor terendah 3,5, skor *maximum* atau skor tertinggi 5, rata-rata atau *mean* sebesar 4,3364, dan dengan standar deviasi sebesar 0,37483. Variabel insentif dalam hal ini diukur dengan 10 item pertanyaan dengan rata-rata sebesar 43,2273 atau 4,32 dalam setiap pertanyaannya sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian karyawan hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta tentang insentif yang diterima termasuk dalam kriteria yang sangat bagus.

Hasil penilaian sebanyak 132 karyawan hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta seperti tampak pada Tabel 4.6 pada variabel motivasi kerja memiliki skor *minimum* atau skor terendah 2, skor *maximum* atau skor tertinggi 5, rata-rata atau *mean* sebesar 4,4574, dan dengan standar deviasi sebesar 0,39914. Variabel motivasi kerja dalam hal ini diukur dengan 16 item pertanyaan dengan rata-rata sebesar 71,2045 atau 4,45 dalam setiap pertanyaannya sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian karyawan hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta tentang motivasi kerjanya termasuk dalam kriteria yang sangat bagus.

Hasil penilaian sebanyak 132 karyawan hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta seperti tampak pada Tabel 4.6 pada variabel religiusitas memiliki skor *minimum* atau skor terendah 2, skor *maximum* atau skor tertinggi 5, rata-rata atau *mean* sebesar 4,3528, dan dengan standar deviasi sebesar 0,39958. Variabel religiusitas dalam hal ini diukur dengan 7 item pertanyaan dengan

rata-rata sebesar 30,0985 atau 4,30 dalam setiap pertanyaannya sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat keimanan atau religiusitas karyawan pada saat bekerja pada hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta termasuk dalam kriteria yang sangat bagus.

Hasil penilaian sebanyak 132 karyawan hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta seperti tampak pada Tabel 4.6 pada variabel budaya organisasi memiliki skor *minimum* atau skor terendah 3,80, skor *maximum* atau skor tertinggi 5, rata-rata atau *mean* sebesar 4,6652, dan dengan standar deviasi sebesar 0,38938. Variabel budaya organisasi dalam hal ini diukur dengan 14 item pertanyaan dengan rata-rata sebesar 65,2045 atau 4,66 dalam setiap pertanyaannya sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya organisasi pada karyawan tingkat hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta termasuk dalam kriteria yang sangat bagus.

4.3 Uji Kualitas Data

4.3.1 Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan responden sebanyak 132 responden. Dalam pengujian ini koefisien korelasi kritis diperoleh dari tabel distribusi r dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5 % maka r-tabel = 0,171. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung (untuk r tiap butir pertanyaan terhadap skor total) lebih besar dari nilai r tabel, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Hasil uji validitas terhadap wajib pajak di Sleman dapat dilihat dalam Tabel 4.7 berikut ini;

Tabel 4. 7 Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	KK1	0,688	0,144	Valid
	KK2	0,700	0,144	Valid
	KK3	0,627	0,144	Valid
	KK4	0,870	0,144	Valid
	KK5	0,842	0,144	Valid
	KK6	0,861	0,144	Valid
	KK7	0,845	0,144	Valid
	KK8	0,817	0,144	Valid
	KK9	0,475	0,144	Valid
Insentif	INS1	0,336	0,144	Valid
	INS2	0,519	0,144	Valid
	INS3	0,276	0,144	Valid
	INS4	0,423	0,144	Valid
	INS5	0,452	0,144	Valid
	INS6	0,414	0,144	Valid
	INS7	0,448	0,144	Valid
	INS8	0,276	0,144	Valid
	INS9	0,301	0,144	Valid
	INS10	0,289	0,144	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0,507	0,144	Valid
	MK2	0,627	0,144	Valid
	MK3	0,460	0,144	Valid
	MK4	0,661	0,144	Valid
	MK5	0,455	0,144	Valid

	MK6	0,520	0,144	Valid
	MK7	0,445	0,144	Valid
	MK8	0,510	0,144	Valid
	MK9	0,447	0,144	Valid
	MK10	0,523	0,144	Valid
	MK11	0,534	0,144	Valid
	MK12	0,525	0,144	Valid
	MK13	0,529	0,144	Valid
	MK14	0,561	0,144	Valid
	MK15	0,472	0,144	Valid
	MK16	0,557	0,144	Valid
Religiusitas	R1	0,318	0,144	Valid
	R2	0,344	0,144	Valid
	R3	0,259	0,144	Valid
	R4	0,455	0,144	Valid
	R5	0,635	0,144	Valid
	R6	0,271	0,144	Valid
	R7	0,383	0,144	Valid
Budaya Organisasi	BO1	0,289	0,144	Valid
	BO2	0,344	0,144	Valid
	BO3	0,509	0,144	Valid
	BO4	0,504	0,144	Valid
	BO5	0,454	0,144	Valid
	BO6	0,455	0,144	Valid
	BO7	0,414	0,144	Valid
	BO8	0,469	0,144	Valid
	BO9	0,364	0,144	Valid
	BO10	0,513	0,144	Valid

	BO11	0,502	0,144	Valid
	BO12	0,524	0,144	Valid
	BO13	0,485	0,144	Valid
	BO14	0,525	0,144	Valid
	BO15	0,439	0,144	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Koefisien korelasi sama dengan atau lebih besar dari koefisien korelasi kritis ($r\text{-tabel} = 0,144$) atau lebih, maka butir instrumen dinyatakan valid. Dari hasil uji validitas tersebut ternyata koefisien korelasi semua butir dengan skor total di atas 0,144, maka semua butir pertanyaan dapat dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Keandalan Instrumen Penelitian (Reliability Test)

Uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* (α), suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $\geq 0,6$. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan bantuan program komputer SPSS 20 dapat dirangkum seperti pada tabel berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0.895	0.6	Reliabel
2	Insentif	0.826	0.6	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0.920	0.6	Reliabel
4	Religiusitas	0.828	0.6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* untuk kelima variabel lebih besar dari 0,6. Dengan mengacu pada teori di atas

maka semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal. Sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah pengujian data menggunakan Uji *Kolmogorov Smirnov* dengan signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual terdistribusi normal.

Tabel 4. 9 Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,27975785
	Absolute	,081
Most Extreme Differences	Positive	,078
	Negative	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		,929
Asymp. Sig. (2-tailed)		,353

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Sekunder diolah, 2022

Hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa residual hasil analisis regresi memiliki probabilitas sebesar $0,353 > 0,05$. Dengan demikian data berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation factor*). Apabila nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10.00 maka tidak terjadi multikolinearitas dan begitu juga sebaliknya.

Tabel 4. 10 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-,863	,380		-2,268	,025		
1 Insentif	,222	,078	,179	2,838	,005	,720	1,390
Motivasi	,475	,097	,407	4,889	,000	,410	2,440
Kerja	,211	,082	,181	2,564	,012	,572	1,749
Religiusitas	,279	,078	,234	3,579	,000	,668	1,497
Budaya Organisasi							

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Sekunder diolah, 2022

Hasil uji multikolinearitas di atas menunjukkan bahwa nilai VIF masing – masing variabel *independen* lebih kecil dari 10. Dengan demikian tidak terjadi penyimpangan uji multikolinearitas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji *glejser* dibantu dengan aplikasi SPSS maka jika nilai signifikansinya > 0.05 maka tidak

terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4. 11 Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,627	,418		1,501	,136
Insentif	,023	,086	,027	,267	,790
Motivasi Kerja	-,143	,107	-,182	-1,340	,183
Religiusitas	-,068	,090	-,086	-,751	,454
Budaya Organisasi	,092	,086	,115	1,079	,283

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Sekunder diolah, 2022

Hasil uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa nilai p value masing – masing variabel *independen* lebih besar dari 0.05 Dengan demikian tidak terjadi penyimpangan uji heteroskedastisitas.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Berganda. Model analisis Regresi Linear Berganda untuk mengetahui pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Religiusitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Adapun. Hasil analisis Regresi Linear Berganda dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t _{hitung}	sig	T _{tabel}	Keterangan
(Constant)	-0,863	-2,268	0,025		
Insentif	0,222	2,838	0,005	1,978	H1 didukung
Motivasi Kerja	0,475	4,889	0,000	1,978	H2 didukung
Religiusitas	0,211	2,564	0,012	1,978	H3 didukung
Budaya Organisasi	0,279	3,679	0,000	1,978	H4 didukung
<i>Standard error</i> = 0,28413 <i>Adjusted R Square</i> = 0,627 <i>R Square</i> = 0,638 <i>(R) Multiple R</i> = 0,799 <i>Sig F</i> = 0,000 <i>F hitung</i> = 56,065					

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Dengan memperhatikan model Regresi dan hasil Regresi Linear Berganda maka didapat persamaan variabel-variabel yang memengaruhi Kinerja karyawan pada kantor Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta sebagai berikut:

$$Y = -0,863 + 0,222X_1 + 0,475X_2 + 0,211X_3 + 0,279X_4$$

- 1) Nilai konstanta sebesar -0,863 artinya jika tidak ada variabel Insentif, Motivasi Kerja, Religiusitas dan Budaya Organisasi, yang memengaruhi Kinerja karyawan atau ($X=0$) maka Kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,863.

- 2) Pada variabel insentif (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,222. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan. Setiap peningkatan insentif sebesar 1 persen akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,222% dengan asumsi variabel konstan.
- 3) Variabel Motivasi kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,475. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan. Setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 persen akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,475% dengan asumsi variabel konstan.
- 4) Pada variabel religiusitas (X_3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,211. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan. Setiap peningkatan religiusitas sebesar 1 persen akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,211% dengan asumsi variabel konstan.
- 5) Pada variabel budaya organisasi (X_3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,279. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan. Setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 persen akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,279% dengan asumsi variabel konstan.

4.5.1 Koefisien Determinasi

Dari Tabel 4.12 dapat diketahui koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,627. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,627, maka dapat

diartikan bahwa 62,7% Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variabel bebas yang terdiri dari variabel Insentif, Motivasi Kerja, Religiusitas dan Budaya Organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti kompensasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan lain – lain.

4.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berdasarkan Tabel 4.12 di atas didapat F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($56,065 > 2,443$) dan sig sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Sig atau probabilitas lebih kecil dari taraf signifikansi 5% atau 0,05. Karena $Sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel Insentif, Motivasi Kerja, Religiusitas dan Budaya Organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi linear berganda ini telah memenuhi asumsi goodness of fit yang baik.

4.5.3 Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Hasil uji statistik t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 4. 13 Uji Statistik t

	Hipotesis	t	Sig.	Hasil

H1	Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel Grand Inna Malioboro	2,838	0,005	Didukung
H2	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel Grand Inna Malioboro	4,889	0,000	Didukung
H3	Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel Grand Inna Malioboro	2,564	0,012	Didukung
H4	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel Grand Inna Malioboro	3,579	0,000	Didukung

4.6 Uji Hipotesis

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

4.6.1 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

H1: Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Besarnya koefisien regresi insentif terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,222 dengan t hitung $>$ t tabel ($2,838 > 1,978$) dan didukung dengan nilai signifikansi adalah sebesar 0,005. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan $P \text{ value} = 0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini **dapat didukung**.

Insentif berupa penghargaan/ imbalan yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi,

sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa insentif merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan. Dari teori yang dikemukakan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang seharusnya karyawan terima yang diberikan oleh manajemen perusahaan sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Jadi semakin besar kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan maka semakin besar pula yang seharusnya diberikan perusahaan sebagai reward kepada karyawan.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Alamsyah *et al.*, 2013) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Coal Mining Depart,emt PT. Kaltim Prima Coal. Selain itu penelitian yang dilaksanakan oleh Subianto (2016) membuktikan bahwa insentif berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. Selanjutnya menurut hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh Nurmalasari (2017) membuktikan hasil insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Interglobal Electric Part Gresik.

4.6.2 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Besarnya koefisien regresi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,475 dengan t hitung $>$ t tabel ($4,889 > 1,978$) dan didukung

dengan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan $P \text{ value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini **dapat didukung**.

Motivasi merupakan proses untuk mencoba memengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Karyawan sebenarnya mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai “arti” dalam bekerja. Mereka berpendapat bahwa sebagian besar individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan tidak selalu para karyawan memandang sebagai suatu hal yang tidak menyenangkan. Bahkan umumnya para pekerja akan memperoleh kepuasan akan prestasi yang tinggi. Jadi, para karyawan bisa diberikan tanggung jawab yang lebih luas untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas-tugas mereka, karena mereka sudah mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik dan kemungkinan besar bisa mencapai tujuan organisasi dengan cara mereka. Dengan adanya motivasi berupa dorongan individu yang berasal dari dalam diri yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang yang berkaitan dengan lingkungan kerja sehingga nantinya dapat memperoleh kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi merupakan salah satu fungsi dari kinerja, dengan demikian apabila terdapat kekurangan dalam hal motivasi dalam diri

seseorang maka bisa berpengaruh negatif terhadap kinerja dalam menyelesaikan tugasnya.

Hasil penelitian mendukung penelitian oleh Haryani (2016) menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. Selanjutnya hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Rimadhina Adelia (2018) membuktikan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indocement di Tarjun. Selain itu penelitian yang dilaksanakan oleh Rizky Alvino *et al.* (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang terakhir dilakukan oleh lenin atau (2020) membuktikan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Fairuz Di Palangka Raya. Lalu penelitian yang dilaksanakan oleh Purwitasari (2021) mengatakan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten.

4.6.3 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

H3: Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Besarnya koefisien regresi religiusitas terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,211 dengan t hitung $>$ t tabel ($2,564 > 1,978$) dan didukung dengan nilai signifikansi adalah sebesar 0,012. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan $P \text{ value} = 0,012 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan sehingga

hipotesis ketiga pada penelitian ini **dapat didukung**.

Dalam menjalankan segala aktivitas pekerjaan diperlukan landasan moral yang berpedoman dari ajaran-ajaran agama yang diyakini setiap karyawan sehingga dapat bersikap dengan baik dan tidak merugikan orang lain dan perusahaan. Salah satu faktor internal dalam religiusitas yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu kecerdasan spiritual (SQ) hal ini berkaitan dengan jiwa seseorang, seperti kemampuan untuk menghadapi segala kondisi dan kesedihan, lalu untuk mengatur tingkat kesadaran dirinya. Setiap orang yang bekerja dengan disiplin dan baik serta memiliki kompetensi hal tersebut dikarenakan memiliki tingkat keimanan atau tingkat kesadaran religiusitas seseorang, maka dari itu bekerja dianggap sebagai ibadah dan menjadikan semangat bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan amanah atau jujur.

Hasil penelitian mendukung penelitian Hage (2013) menunjukkan bahwa religiusitas memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Karina (2018) terkait pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan Muslim kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI memberikan hasil bahwa tingkat religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4.6.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

H4: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Besarnya koefisien regresi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,279 dengan t hitung $>$ t tabel ($3,579 > 1,978$) dan didukung dengan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan P value = 0,000 $<$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis keempat pada penelitian ini **dapat didukung**.

Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya. Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan (Robbins dan Judge., 2008) bahwasanya dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan di perusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan di perusahaan yang budayanya lemah. Perusahaan dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan. Dan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa budaya kuat berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi.

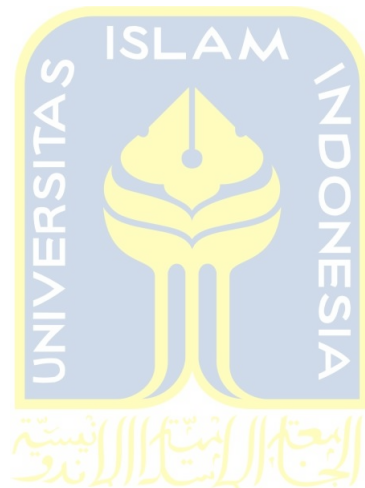
Hasil penelitian mendukung penelitian penelitian (Awadh dan Saad, 2013) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan kuat dalam meningkatkan produktivitas pada kinerja karyawan dan membantu perusahaan dalam pengelolaan proses organisasi yang baik dan efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Ayu dan Riana (2017) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. Selain itu berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh Purwanto (2018) mengenai pengaruh budaya organisasi menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan PT PLN Distribusi Jakarta Raya. Selanjutnya penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Siswatiningsih *et al.* (2018) memberikan hasil bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kediri.

Tabel 4. 13

Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Koefisien	p- value	Keterangan
H1: Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0.222 (+)	0.005	Didukung
H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0.475 (+)	0.000	Didukung

H3: Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0.211 (+)	0.012	Didukung
H4: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0.279 (+)	0.000	Didukung



BAB V

PENUTUP

Pada bagian penutup penelitian ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan dan saran serta implikasi hasil penelitian.

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa kembali pengaruh variabel Insentif, Motivasi Kerja, Religiusitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis ini dapat memberikan implikasi manajerial bagi pengelola hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja karyawannya melalui pemberian insentif, motivasi kerja, religiusitas dan budaya organisasi. Analisis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 21. Data sampel adalah seluruh karyawan hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya besar tinggi insentif yang diberikan pada karyawan hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya besar tinggi motivasi yang diberikan pada karyawan hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

3. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya besar semakin baik religiusitas yang dimiliki oleh karyawan hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya besar baik budaya organisasi yang dibangun di lingkungan hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

5.2 Implikasi dan Saran

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Dalam variabel insentif perusahaan dapat lebih memperhatikan karyawannya yang telah memberi kinerja dengan baik sehingga dapat memberikan jaminan sosial, jaminan hari tua atau fasilitas lainnya.
2. Dalam variabel motivasi perusahaan bisa lebih mempertahankan upah yang diberikan kepada lingkungan kerja karyawan, lalu mengadakan kegiatan bersifat sosial dan mengapresiasi sikap karyawan yang mempunyai inovasi sehingga perusahaan mendukung atau membiayai untuk mengikuti pelatihan.
3. Dalam variabel religiusitas perusahaan lebih sering mengadakan kegiatan-kegiatan keagamaan seperti ESQ dan pengajian.
4. Dalam variabel budaya organisasi perusahaan lebih menerapkan kode etik yang di dalamnya menerapkan integritas dan manajer bisa memberikan contoh yang lebih baik.

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang ada, maka saran untuk peneliti selanjutnya adalah:

1. Melakukan pengembangan penelitian penelitian dengan objek yang berbeda, misalnya perusahaan yang berbasis syariah dalam prinsip-prinsip manajemen dan akuntansinya, sehingga menempatkan variabel religiusitas dalam penelitian akan semakin mendukung dengan kondisi yang ada.
2. Hendaknya peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain (melakukan variasi penentuan variabel) dan melakukan penelitian dengan objek yang berbeda
3. Mempertimbangkan model kuesioner yang akan digunakan

5.3 Keterbatasan Hasil Penelitian

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

1. Penelitian ini hanya terbatas pada 1 objek hotel saja yaitu hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta Sampel dengan jumlah sampel yang terbatas yaitu sebanyak 132 sampel, sehingga belum dapat mewakili secara menyeluruh kondisi hotel di wilayah Yogyakarta.
2. Kuesioner penelitian ini hanya disebar melalui media online dengan menggunakan google form, sehingga peneliti tidak mampu mengontrol apakah responden telah benar-benar memberikan jawaban yang sejujurnya.

3. Penelitian ini hanya terbatas menggunakan 4 variabel penjelas saja yaitu Insentif, Motivasi Kerja, Religiusitas Dan Budaya Organisasi, sehingga masih dapat dikembangkan untuk variabel-variabel yang lain yang diduga kuat turut memengaruhi kinerja karyawan.

5.4 Saran Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang ada, maka saran untuk peneliti selanjutnya adalah:

3. Melakukan pengembangan penelitian penelitian dengan objek yang berbeda, misalnya perusahaan yang berbasis syariah dalam prinsip-prinsip manajemen dan akuntansinya, sehingga menempatkan variabel religiusitas dalam penelitian akan semakin mendukung dengan kondisi yang ada.
4. Hendaknya peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain yang diduga kuat turut memengaruhi kinerja karyawan, misalnya disiplin kerja, pengendalian internal, perilaku inovasi dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, F., Ekonomi, F., dan Manajemen, J. (2013). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja karyawan di Coal Mining Departement PT. Kalim Prima Coal Sangatta – Kutai Timur*. 02.
- Anthony, R. N. dan V. G. (2005). *Sistem Pengendalian Manajemen* (Kurniawan Tjakrawala dan Krista (ed.)). Salemba Empat.
- Awadh, dan Saad. (2013). Impact of organizational culture on employee performance. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 11(6), 53–63.
- Ayu, I., dan Riana, I. G. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur*. 6(12), 6471–6498.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Coulter, R. dan. (2012). *Manajemen* (Eleventh E).
- Hage, J. (2013). *Influence Of Religion And Religiosity On Leadership Practies In The Workplace: A Quantitative Correlation Study*. 23–28.
- Hariandja, M. T. E. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Gramedia Widiasarana.
- Haryani sri. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta*. 2, 60–61.
- hasibuan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Karina, moch khoirul. (2018). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI. In *Jurnal Ekonomi Islam* (Vol. 1, Issue 2).
- lenin agau. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Fairuz Di Palangka Raya*. 1, nomor 3.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2004). *Manajemen Personalialia* (3rd ed.). Gadjah Mada University

Press.

- Nanang, M. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Raya Grafindo Persada.
- Nurchayani, T., Lie, D., Butarbutar, M., dan Inrawan, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumut II Pematangsiantar. In *STIE Sultan Agung Pematangsiantar: Vol. Volume: 1* (Issue Issue : 2, pp. 16–23).
- Nurmalasari, E. (2017). *Pengaruh Motivasi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja PT. Interglobal Electric Part Gresik*. 6(6), 3–6.
- Prakoso, A. D., dan Lita, W. (2018). Insentif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Angkasa Pura II (PERSERO) Husein Sastranegara Bandung. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Purwanto, H., Magister, P., dan Sekolah, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT PLN Distribusi Jakarta Raya). In *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)* (Vol. 3, Issue 1).
- Purwitasari, H. Y. (2021). *Pengaruh Religiusitas, Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, Disiplin, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Rimadhina Adelia. (2018). *Pengaruh Pengendalian Internal Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Indocement di Tarjun)*.
- Rizky Alvino, M., Maya, S., Kunci-Insentif, K., dan Karyawan, K. (2020). *Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(4), 2020.
- Robbins dan coulter. (2004). *organization culture*. 60.
- Robbins dan coulter. (2012). *management*. 51.
- Robbins, S. P., dan Judge., T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagita. (2018). *Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator*. 57.
- Sari, E. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta. *Februari.421 JPSB*, 6(1).
- Siagian. (2002). *budaya organisasi*. 27.
- Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN.
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., dan Prasetya, A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan*. 5(2), 146–157.

- Stark, R., dan Glock, C. Y. (1968). *Dimensi-dimensi Keberagamaan. Dalam Robertson, Roland (ed.), Agama: Dalam Analisa dan Interpretasi Sosiologi (Vol. 1)*. CV Rajawali.
- Subianto, M. (2016). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat*. 4(3), 698–712.
- sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Rnand*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. (2011). *Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan Rnand*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan Rnand*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- sukarji. (2018). *Mediasi Motivasi Kerja Dalam Menganalisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan*. 07(02), 163–171.
- sukidi imawan. (2002). *Kecerdasan Spiritual Mengapa SQ Lebih Penting daripada IQ dan EQ*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwatno dan Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Thouless, R. (1992). *Pengantar Psikologi Agama*. Rajawali Pers.
- viktor tan, W. (2006). *Manajemen Perubahan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- wibowo. (2006). *Manajemen Perubahan (2nd ed.)*. PT Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara

DATA RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Nomor HP :

Pendidikan terakhir :

Lama bekerja di Perusahaan :

Posisi dalam perusahaan :

Gaji :



Rp. 1.500.000-Rp. 2.000.000	
Rp. 2.000.000-Rp. 3.000.000	
Rp. 3.000.000-Rp. 5.000.000	
Di atas Rp. 5.000.000	

**Silahkan diberi tanda ceklis salah satu*

Keterangan Jawaban:

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

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
2.	Saya selalu berhati-hati dalam menyelesaikan tugas agar tidak terjadi kesalahan					
3.	Saya bekerja dengan rajin ketika diawasi maupun tidak diawasi atasan					
4.	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan					
5.	Kemampuan saya melebihi standar yang telah ditetapkan					
6.	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain					
7.	Saya bekerja lebih keras daripada karyawan yang lain					
8.	Efisiensi waktu saya melebihi rata-rata karyawan lain					
9.	Saya tidak ragu untuk bertanya kepada atasan ketika mengalami kesulitan dalam pelaksanaan tugas					

VARIABEL INSENTIF (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Masa kerja dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan					
2.	Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya					
3.	Pemberian bonus dari perusahaan selalu tepat waktu					
4.	Pemberian bonus dari perusahaan sudah adil sesuai dengan hasil kerja saya dan karyawan yang lain					
5.	Perusahaan memberikan penghargaan dan pujian bagi karyawan yang berprestasi					
6.	Pemberian penghargaan dilakukan secara objektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer					
7.	Perusahaan sering memberikan penghargaan dan pujian kepada karyawan					
8.	Perusahaan memberikan jaminan sosial terhadap karyawan					
9.	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah menjamin kebutuhan kesehatan saya					
10.	Saya bekerja dengan aman dan nyaman karena adanya jaminan sosial sehingga bisa meningkatkan produktivitas					

VARIABEL MOTIVASI KERJA (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mendapatkan pekerjaan dengan upah yang sesuai					
2.	Saya menerima Gaji sesuai kebutuhan hidup					
3.	Bekerja di hotel mampu untuk mencukupi kebutuhan keluarga.					
4.	Bekerja di lingkungan hotel terasa nyaman dan aman.					
5.	Saya tidak ada rasa keterpaksaan dalam bekerja.					
6.	Saya merasa aman dan nyaman dalam bekerja karena adanya jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja.					
7.	Bekerja mendapat jaminan kesehatan.					
8.	Bekerja mendapat jaminan hari tua.					
9.	Pihak hotel tidak menghalangi karyawan untuk berinteraksi sosial di masyarakat.					
10.	Tiap tahun selalu ada kegiatan <i>outbond</i> karyawan yang bertujuan melatih percaya diri, rasa pengertian dan empati ke sesama karyawan.					
11.	Adanya penghargaan dari pihak hotel bagi karyawan dengan reputasi kerja yang baik dan berprestasi.					

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
12.	Adanya kenaikan jabatan pekerjaan bagi karyawan yang loyalitas, disiplin, dan berprestasi.					
13.	Saya pribadi termotivasi untuk bisa menjawab dan melaksanakan tantangan pekerjaan dari pihak hotel.					
14.	Saya butuh pengakuan dari pihak hotel bahwa saya mampu melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dengan baik.					
15.	Pihak hotel mendukung saya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.					
16.	Bekerja ada kesempatan juga untuk menyampaikan gagasan/ ide bagi kemajuan hotel.					

VARIABEL RELIGIUSITAS (X₃)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu melakukan ibadah tepat pada waktunya					
2.	Menurut saya mempelajari nilai-nilai keagamaan sejak dini merupakan hal penting					
3.	Saya selalu mengingat Tuhan ketika sedang bekerja					

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
4.	Saya sering bersedekah agar dalam bekerja selalu rendah hati					
5.	Saya merasa aktif dalam melibatkan diri pada organisasi keagamaan					
6.	Saya selalu melaksanakan doa sebelum beraktivitas					
7.	Saya selalu menambah ilmu pengetahuan agama disela pekerjaan saya					

VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X₄)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pihak hotel menekankan kepada karyawan untuk bekerja secara kreatif dalam mendukung kemajuan perusahaan.					
2.	Bekerja di hotel ada risikonya dan itu menjadi tantangan bagi saya.					
3.	Kita bekerja diuntut untuk bisa menyesuaikan dengan lingkungan hotel dan bisa segera mengambil keputusan tanpa waktu yang lama.					
4.	Pihak hotel selalu menekankan kepada karyawan untuk selalu tepat dalam penyelesaian pekerjaan.					

5.	Pihak hotel meminta karyawan untuk secara detail dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6.	Bekerja secara optimal mampu meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.					
7.	Hasil kerja maksimal menjadi target pihak hotel.					
8.	Karyawan harus selalu totalitas dalam bekerja.					
9.	Hotel telah menentukan target pekerjaan bagi karyawan.					
10.	Kerja sama tim menjadi prioritas dalam bekerja.					
11.	Adanya kesulitan dalam bekerja, maka selalu ditekankan untuk saling tolong menolong antar karyawan.					
12.	Sudah menjadi aturan pihak hotel, karyawan untuk datang tepat waktu dan disiplin.					
13.	Tuntutan dalam bekerja untuk lebih giat dan bertanggung jawab.					
14.	Kondisi organisasi hotel membuat saya nyaman dalam bekerja.					
15.	Lingkungan kerja kondusif, dengan adanya karyawan untuk selalu dihargai dalam bekerja, bukan sebagai alat memperoleh keuntungan.					

Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data Karakteristik Responden

Frequency Table

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	83	62.9	62.9	62.9
Valid Perempuan	49	37.1	37.1	100.0
Total	132	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<25 tahun	13	9.8	9.8	9.8
>45 tahun	43	32.6	32.6	42.4
Valid 25-35 tahun	34	25.8	25.8	68.2
36-45 tahun	42	31.8	31.8	100.0
Total	132	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Diploma	40	30.3	30.3	30.3
S1	48	36.4	36.4	66.7
Valid S2	5	3.8	3.8	70.5
SMA/SMK	39	29.5	29.5	100.0
Total	132	100.0	100.0	

Lama Bekerja di Perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<5 Tahun	13	9.8	9.8	9.8
>15 Tahun	48	36.4	36.4	46.2
Valid 11-15 Tahun	36	27.3	27.3	73.5
5-10 Tahun	35	26.5	26.5	100.0
Total	132	100.0	100.0	

gaji

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Di atas Rp. 5.000.000	27	20.5	20.5	20.5
Rp. 1.500.000-Rp. 2.000.000	2	1.5	1.5	22.0
Rp. 2.000.000-Rp. 3.000.000	34	25.8	25.8	47.7
Rp. 3.000.000-Rp. 5.000.000	69	52.3	52.3	100.0
Total	132	100.0	100.0	

Descriptives



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	132	3.11	5.00	4.4251	.44072
Insentif	132	3.50	5.00	4.3227	.37834
Motivasi Kerja	132	3.25	5.00	4.4503	.37554
Religiusitas	132	2.71	5.00	4.2998	.43627
Budaya Organsiasi	132	3.21	5.00	4.6575	.41469
Valid N (listwise)	132				

Descriptives



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	132	28.00	45.00	39.8258	3.96646
Insentif	132	35.00	50.00	43.2273	3.78343
Motivasi Kerja	132	52.00	80.00	71.2045	6.00857
Religiusitas	132	19.00	35.00	30.0985	3.05387
Budaya Organsiasi	132	45.00	70.00	65.2045	5.80568
Valid N (listwise)	132				

Correlations

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	Total KK
KK1	Pearson Correlation	1	.636*	.512*	.438*	.401*	.432*	.332*	.436*	.354*	.665*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
KK2	Pearson Correlation	.636*	1	.575*	.420*	.357*	.478*	.338*	.441*	.367*	.676*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
KK3	Pearson Correlation	.512*	.575*	1	.400*	.266*	.355*	.319*	.360*	.356*	.603*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
KK4	Pearson Correlation	.438*	.420*	.400*	1	.820*	.764*	.717*	.679*	.311*	.855*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
KK5	Pearson Correlation	.401*	.357*	.266*	.820*	1	.690*	.707*	.659*	.232*	.794*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.000	.007	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
KK6	Pearson Correlation	.432*	.478*	.355*	.764*	.690*	1	.741*	.744*	.253*	.847*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.003	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
KK7	Pearson Correlation	.332*	.338*	.319*	.717*	.707*	.741*	1	.692*	.261*	.794*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.003	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
KK8	Pearson Correlation	.436*	.441*	.360*	.679*	.659*	.744*	.692*	1	.378*	.835*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
KK9	Pearson Correlation	.354*	.367*	.356*	.311*	.232*	.253*	.261*	.378*	1	.514*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.007	.003	.003	.000		.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Total KK	Pearson Correlation	.665*	.676*	.603*	.855*	.794*	.847*	.794*	.835*	.514*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132

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

Reliability

Scale: ALL VARIABELS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	132	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	132	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	9

Correlations

Correlations

		INS 1	INS 2	INS 3	INS4	INS5	INS6	INS7	INS8	INS9	INS10	Total NST
INS1	Pearson Correlation	1	.302*	.351*	.164	.010	-.004	.061	-.013	-.079	.004	.336*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.061	.914	.960	.486	.881	.365	.961	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
INS2	Pearson Correlation	.302**	1	.355*	.572*	.451*	.308*	.465*	.103	.313*	.337*	.650*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.241	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
INS3	Pearson Correlation	.351**	.355*	1	.408*	.208*	.176*	.309*	.081	.044	.034	.507*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.017	.044	.000	.356	.616	.696	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
INS4	Pearson Correlation	.164	.572*	.408*	1	.610*	.508*	.595*	.406*	.388*	.368*	.768*
	Sig. (2-tailed)	.061	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
INS5	Pearson Correlation	.010	.451*	.208*	.610*	1	.656*	.521*	.566*	.541*	.490*	.754*
	Sig. (2-tailed)	.914	.000	.017	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132

INS6	Pearson Correlation	-.004	.308*	.176*	.508*	.656*	1	.574*	.557*	.532*	.486*	.717*
	Sig. (2-tailed)	.960	.000	.044	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
INS7	Pearson Correlation	.061	.465*	.309*	.595*	.521*	.574*	1	.502*	.480*	.383*	.738*
	Sig. (2-tailed)	.486	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
INS8	Pearson Correlation	-.013	.103	.081	.406*	.566*	.557*	.502*	1	.709*	.563*	.670*
	Sig. (2-tailed)	.881	.241	.356	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
INS9	Pearson Correlation	-.079	.313*	.044	.388*	.541*	.532*	.480*	.709*	1	.649*	.681*
	Sig. (2-tailed)	.365	.000	.616	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
INS10	Pearson Correlation	.004	.337*	.034	.368*	.490*	.486*	.383*	.563*	.649*	1	.645*
	Sig. (2-tailed)	.961	.000	.696	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Total NST	Pearson Correlation	.336**	.650*	.507*	.768*	.754*	.717*	.738*	.670*	.681*	.645*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132

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

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

البحر الأنيبي

Reliability
Scale: ALL VARIABELS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	132	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	132	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	10

Correlations



Correlations

	MK0	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	MK11	MK12	MK13	MK14	MK15	Total MK	
MK1																		
Pearson Correlation		.528	.566	.523	.200	.085	.194	.166	.094	.362	.128	.215	.10	.329	.213	.276	.449*	
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.02	.333	.025	.057	.281	.000	.142	.013	.249	.000	.014	.001	.000	
N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	
MK2																		
Pearson Correlation		.528		.593	.550	.360	.362	.372	.376	.280	.397	.316	.469	.327	.510	.302	.501	.674*
Sig. (2-tailed)		.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
MK3																		
Pearson Correlation		.566	.593		.466	.222	.156	.216	.342	.241	.237	.278	.241	.130	.360	.268	.398	.521*
Sig. (2-tailed)		.000	.000		.000	.010	.074	.013	.000	.005	.000	.001	.005	.130	.000	.002	.000	.000
N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
MK4																		
Pearson Correlation		.523	.550	.466		.305	.322	.244	.263	.346	.378	.342	.377	.342	.408	.240	.419	.601*
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000		.000	.000	.005	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
MK5																		
Pearson Correlation		.200	.360	.222	.305		.430	.565	.342	.394	.236	.467	.394	.424	.499	.397	.429	.611*
Sig. (2-tailed)		.021	.000	.010	.000		.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
MK6																		
Pearson Correlation		.085	.362	.156	.322	.430		.644	.554	.535	.304	.553	.549	.576	.466	.403	.406	.687*
Sig. (2-tailed)		.333	.000	.074	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132

MK7	Pearson Correlation	.194	.372	.216	.244	.565	.644	.620	.491	.451	.453	.601	.524	.459	.488	.417	.720**
	sig. (2-tailed)	.025	.000	.013	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
MK8	Pearson Correlation	.160	.376	.342	.263	.342	.554	.620	.425	.430	.532	.512	.493	.440	.435	.412	.696**
	sig. (2-tailed)	.057	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
MK9	Pearson Correlation	.094	.280	.241	.346	.394	.535	.491	.425	.471	.644	.542	.595	.528	.621	.645	.727**
	sig. (2-tailed)	.281	.001	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
MK10	Pearson Correlation	.362	.397	.237	.378	.236	.304	.451	.430	.471	.380	.490	.390	.495	.486	.413	.646**
	sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
MK11	Pearson Correlation	.128	.316	.278	.342	.467	.553	.453	.532	.644	.380	.588	.647	.558	.567	.545	.740**
	sig. (2-tailed)	.142	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
MK12	Pearson Correlation	.215	.469	.241	.377	.394	.549	.601	.512	.542	.490	.588	.581	.482	.421	.546	.744**
	sig. (2-tailed)	.013	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
MK13	Pearson Correlation	.101	.327	.130	.342	.424	.576	.524	.493	.595	.390	.647	.581	.585	.570	.493	.722**
	sig. (2-tailed)	.249	.000	.130	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
MK14	Pearson Correlation	.329	.510	.360	.408	.499	.466	.459	.440	.528	.495	.558	.482	.585	.609	.650	.776**
	sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
MK15	Pearson Correlation	.213	.302	.268	.240	.397	.403	.488	.435	.621	.486	.567	.421	.570	.609	.673	.712**
	sig. (2-tailed)	.014	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
MK16	Pearson Correlation	.276	.501	.398	.419	.429	.406	.417	.412	.645	.413	.545	.546	.493	.650	.673	.760**
	sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Total	Pearson Correlation	.449	.674	.521	.601	.611	.687	.720	.696	.727	.646	.740	.744	.722	.776	.712	.760
	sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABELS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	132	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	132	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	16

Correlations

Correlations

		R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
R1	Pearson Correlation	1	.615**	.532**	.398**	.290**	.525**	.434**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132
R2	Pearson Correlation	.615**	1	.552**	.356**	.252**	.528**	.344**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.004	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132
R3	Pearson Correlation	.532**	.552**	1	.425**	.148	.511**	.340**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.090	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132
R4	Pearson Correlation	.398**	.356**	.425**	1	.570**	.366**	.364**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132
R5	Pearson Correlation	.290**	.252**	.148	.570**	1	.188*	.557**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.090	.000		.031	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132
R6	Pearson Correlation	.525**	.528**	.511**	.366**	.188*	1	.323**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.031		.000

	N	132	132	132	132	132	132	132
R7	Pearson Correlation	.434**	.344**	.340**	.364**	.557**	.323**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	132	132	132	132	132	132	132

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	132	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	132	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	7

Correlations

Correlations

	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	BO9	BO10	BO11	BO12	BO13	BO14	Total BO
BO1	Pearson Correlation	1	.436	.665	.661	.648	.702	.694	.569	.630	.646	.518	.489	.464	.765**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
BO2	Pearson Correlation	.436	1	.628	.449	.443	.448	.447	.445	.449	.445	.449	.629	.464	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
BO3	Pearson Correlation	.665	.628	1	.630	.616	.707	.643	.703	.655	.707	.567	.707	.614	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133

B O 4	Pearson Correlation	.651**	.484**	.630**	1	.714**	.657**	.690**	.627**	.665**	.647**	.616**	.585**	.580**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
		22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
B O 5	Pearson Correlation	.618**	.493**	.636**	.714**	1	.688**	.655**	.707**	.562**	.661**	.661**	.551**	.578**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
		22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
B O 6	Pearson Correlation	.646**	.445**	.671**	.665**	.661**	1	.723**	.678**	.588**	.772**	.735**	.661**	.648**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
		22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
B O 7	Pearson Correlation	.702**	.486**	.711**	.690**	.655**	.723**	1	.772**	.717**	.756**	.832**	.625**	.691**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
		22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22

B O 8	N	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	
	Pearson Correlation	. 6 4	. 4 5	. 6 3	. 6 7	. 7 0	. 6 0	. 7 2	1	. 6 7	. 6 0	. 6 3	. 6 0	. 5 4	. 6 7	. 6 1	. 6 5
	Sig. (2- tailed)	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0
B O 9	N	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	
	Pearson Correlation	. 5 6	. 4 5	. 7 0	. 6 2	. 5 5	. 5 8	. 7 1	6 3	. 7 3	. 8 0	. 6 5	. 6 7	. 6 5	. 6 4	. 6 0	. 6 6
	Sig. (2- tailed)	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0
B O 1 0	N	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	
	Pearson Correlation	. 6 3	. 4 9	. 7 0	. 6 2	. 6 1	. 7 0	. 7 3	6 1	. 7 3	. 7 1	. 6 5	. 6 9	. 7 2	. 7 3	. 5 6	. 5 9
	Sig. (2- tailed)	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0
B O 1 1	N	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	
	Pearson Correlation	. 6 4	. 4 5	. 7 5	. 6 4	. 6 4	. 7 3	. 8 3	6 5	. 8 3	. 7 0	. 7 8	. 7 5	. 6 5	. 6 5	. 6 7	. 6 5
	Sig. (2- tailed)	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0	** 0 0

B O 1 2	Sig. (2-tailed)	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	
		.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
	N	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	Pearson Correlation	.5	.4	.5	.6	.6	.6	.6	.6	.6	.6	.7	.5	.5	.7	.8	.7
		.1	.9	.6	.1	.0	.5	.2	.6	.5	.2	.0	.1	.9	.6	.3	.8
		.8	.0	.7	.6	.1	.8	.2	.0	.7	.9	.7		.2	.3	**	**
		**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
	Sig. (2-tailed)	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
		.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
N	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Pearson Correlation	.4	.6	.7	.5	.5	.6	.6	.5	.6	.7	.6	.5	.6	.8	.1	.5	
	.8	.9	.1	.8	.5	.1	.0	.4	.5	.3	.5	.9	.1	.6	.6	.5	
	.9	.2	.7	.5	.1	.9	.5	.7	.4	.2	.3	.2	.4	.4	**	**	
	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
Sig. (2-tailed)	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	
	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	
N	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Pearson Correlation	.4	.4	.6	.5	.5	.4	.6	.6	.6	.5	.6	.5	.6	.7	.7	.5	
	.6	.6	.4	.8	.7	.8	.9	.1	.6	.6	.5	.6	.6	.6	.1	.5	
	.4	.4	.7	.0	.8	.5	.1	.5	.0	.9	.7	.3	.4		**	**	
	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
Sig. (2-tailed)	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	
	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	
N	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	

T o t a l B O	Pearson Correlation	.765	.680	.825	.805	.791	.807	.883	.823	.842	.874	.782	.815	.775	1	
		**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

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

Reliability

Scale: ALL VARIABELS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	132	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	132	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	14

HASIL ANALISIS REGRESI

Regression

Variabels Entered/Removed^a

Model	Variabels Entered	Variabels Removed	Method
1	Budaya Organsiasi, Insentif, Religiusitas, Motivasi Kerja ^b		Enter

- a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan
 b. All requested variabels entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.820 ^a	.672	.662	2.30561	1.885

- a. Predictors: (Constant), Budaya Organsiasi, Insentif, Religiusitas, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1385.879	4	346.470	65.177	.000 ^b
	Residual	675.114	127	5.316		
	Total	2060.992	131			

- a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Budaya Organsiasi, Insentif, Religiusitas, Motivasi Kerja



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.665	2.832		2.000	.048		
	Insentif	.310	.067	.296	4.606	.000	.624	1.602
	Motivasi Kerja	.123	.052	.186	2.362	.020	.418	2.393
	Religiusitas	.300	.083	.231	3.638	.000	.638	1.568
	Budaya Organsiasi	.219	.044	.321	4.931	.000	.608	1.644

- a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

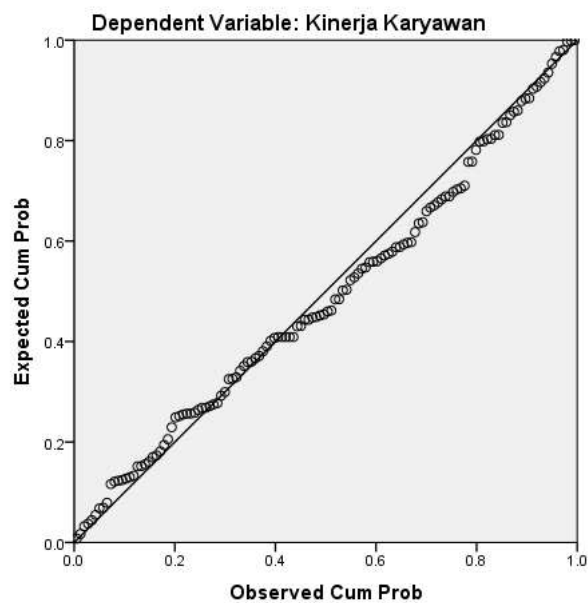
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-5.665	2.832		2.000	.048		
1 Insentif	.310	.067	.296	4.606	.000	.624	1.602
Motivasi Kerja	.123	.052	.186	2.362	.020	.418	2.393
Religiusitas	.300	.083	.231	3.638	.000	.638	1.568
Budaya Organsiasi	.219	.044	.321	4.931	.000	.608	1.644

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan



UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



NPar Tests

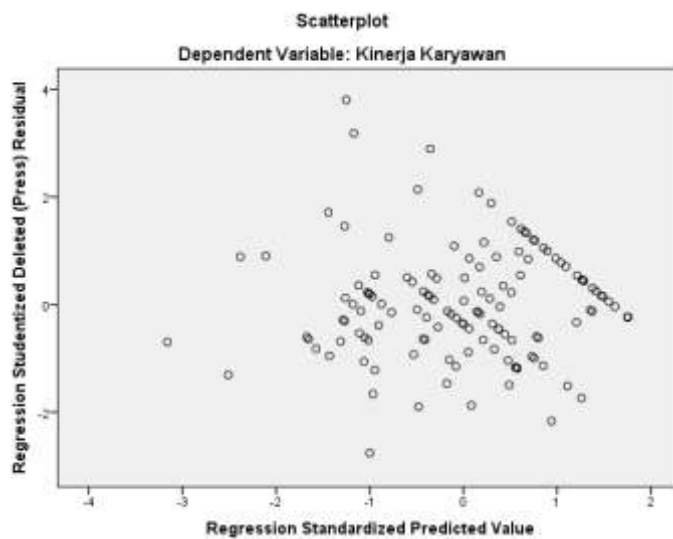
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.27014084
	Absolute Differences	
Most Extreme Positive		.075
Negative		-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		.862
Asymp. Sig. (2-tailed)		.447

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI HETEROSKEDASTISITAS



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.243	1.760		2.410	.017
	Insentif	-.006	.042	-.016	-.144	.886
	Motivasi Kerja	-.049	.032	-.203	-1.526	.130
	Religiusitas	-.067	.051	-.141	-1.311	.192

Budaya Organsiasi	.050	.028	.198	1.794	.075
----------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variabel: ABS_RES

Terhadap pengaruh antara X1 X2 X3 X4 terhadap Y secara bersama sama karna nilai sig $0,000 < 0,05$

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,863	,380		-2,268	,025
1					
Insentif	,222	,078	,179	2,838	,005
Motivasi Kerja	,475	,097	,407	4,889	,000
Religiusitas	,211	,082	,181	2,564	,012
Budaya Organisasi	,279	,078	,234	3,579	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Terdapat pengaruh X1 terhadap Y karna nilai sig $0,005 < 0,05$

Terdapat pengaruh X2 terhadap Y karna nilai sig $0,000 < 0,05$

Terdapat pengaruh X3 terhadap Y karna nilai sig $0,012 < 0,05$

Terdapat pengaruh X4 terhadap Y karna nilai sig $0,000 < 0,05$

$$Y = -0,863 + 0,222 X1 + 0,475 X2 + 0,211 X3 + 0,279 X4$$

Lampiran 3. Data Responden

NO	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	kinerja
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4.89
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4.89
4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4.44
5	5	5	5	4	3	3	4	3	5	4.11
6	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3.67
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.89
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4.78
12	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4.56
13	5	5	5	3	3	4	3	4	5	4.11
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	4	3	3	3	3	3	5	3.78
16	4	4	4	3	4	3	4	3	5	3.78
17	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4.67
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.11
19	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4.33
20	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4.33
21	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4.33
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4.11
25	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4.33
26	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4.33
27	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4.44
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4.78
30	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4.78
31	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.11
32	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.89
33	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4.22
34	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4.33
35	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4.44
36	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4.33
37	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3.67
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

39	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4.33
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4.67
42	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3.67
43	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4.56
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4.78
46	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4.44
47	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4.33
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4.78
51	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4.44
52	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4.44
53	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3.44
54	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4.33
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4.33
59	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4.44
60	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4.33
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4.22
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3.22
65	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4.56
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4.44
68	5	4	5	3	3	3	3	3	5	3.78
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	5	5	5	4	4	3	3	3	5	4.11
71	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4.22
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3.89
74	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3.67
75	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4.44
76	4	5	5	3	4	3	4	3	4	3.89
77	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4.33
78	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3.11
79	4	5	5	4	4	3	3	3	5	4
80	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4.44
81	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3.78
82	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3.89

83	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4.33
84	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4.44
85	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3.78
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	4	4	4	4	3	3	5	3	5	3.89
89	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4.22
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
91	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4.33
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
94	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
95	4	4	5	4	3	4	3	3	5	3.89
96	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3.67
97	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4.33
98	5	4	5	3	3	3	3	4	5	3.89
99	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4.33
100	5	5	5	3	3	3	4	4	5	4.11
101	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4.33
102	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4.33
103	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
104	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.89
105	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4.67
106	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4.22
107	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4.56
108	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4.44
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
110	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4.67
111	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4.22
112	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
114	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4.33
115	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4.44
116	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4.44
117	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.11
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
120	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4.11
121	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.11
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
123	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.11
124	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4.44
125	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4.56
126	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4.22
127	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.78

128	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4.56
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
130	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4.44
131	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4.44
132	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4.67

INS1	INS2	INS3	INS4	INS5	INS6	INS7	INS8	INS9	INS10	Insentif
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.8
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.7
3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4.5
2	3	2	2	4	4	4	5	5	5	3.6
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.9
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4.6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	3	3	4	3	4	3	5	5	3.8
5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4.6
3	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4.2
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.9
2	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4.1
3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3.9
4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4.7
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4.3
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.7
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4.5
5	5	5	4	4	5	5	3	3	5	4.4
4	4	5	5	3	3	5	4	4	5	4.2
4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4.2
3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4.3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4.5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.8
3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4.4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4.7
4	4	5	4	5	2	4	4	2	3	3.7
5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4

4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4.4
3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4.3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4.1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4.5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4.4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4.5
5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4.5
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4.8
3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3.5
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4.2
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.8
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4.9
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.8
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.8
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.8
3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4.1
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.8
3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4.1
3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4.6
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4.6
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.8
3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4.6
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.9
3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4.6
3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4.4
5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4.2
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.8
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.9
4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4.4
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.7
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4.4
4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4.4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.9
4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4.2
4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4
3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4.5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3.8
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.9
4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3.5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4.2

5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4.8
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.1
4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4.4
3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4.6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.1
4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4.7
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.7
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.8
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.7
3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4.4
4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4.7
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.8
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4.3
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4.2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4.6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4.6
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.9
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4.4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4.7
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.8
5	5	5	5	4	4	5	3	4	2	4.2
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4.5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.8
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.9
3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4.1
3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4.1
3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4.5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.8
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4.1
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.1
4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4.6

5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4.6
3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4.2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4.5
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4.4
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4.5
5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4.5

M K 1	M K 2	M K 3	M K 4	M K 5	M K 6	M K 7	M K 8	M K 9	M K 10	M K 11	M K 12	M K 13	M K 14	M K 15	M K 16	Moti vasi Kerja
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4.69
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4.81
4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4.63
4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4.5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4.5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4.81
4	3	3	3	5	5	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	4.13
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.75
4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4.38
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3.56
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4.25
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4.25
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4.38
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.25
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4.5
4	4	3	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	3	4	4.25
4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4.44
4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4.25
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4.31
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4.69
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4.69
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4.44
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4.5

4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4.13
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4.81
4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4.56
5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4.44
5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4.44
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4.38
5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4.31
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4.38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4.63
4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3.31
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.38
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4.75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.94
4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4.31
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.06
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.94
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4.44
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4.5
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3.25
4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4.44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4.88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.81
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4.88
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4.13
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4.5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4.25
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4.44
4	3	4	3	5	5	4	5	4	3	5	3	5	5	4	4	4.13
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4.44
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.56
4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.69
4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4.31
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.75
4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4.19
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.69
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.88
3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.06

4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.75
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3.81
4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4.63
4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3.56
4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4.19
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4.88
4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.94
4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3.94
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.75
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.75
4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.06
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.81
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.69
4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4.25
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4.69
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.75
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.75
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.75
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.81
4	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3.94
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4.25
4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3.94
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.75
4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4.25
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.94
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.94
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.94
5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.13
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4.5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.56
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4.69
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.69
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.81
5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4.56
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.75
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.75
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.81
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4.13
4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.13
4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4.06
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4.19
5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4.5
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4.63
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.13
4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4.56
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.94
4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4.5
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4.56
5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4.56



R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	Religiusitas
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	4.71
4	5	5	5	3	5	5	4.57
3	4	4	4	3	4	4	3.71
5	5	5	4	4	5	4	4.57
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4	4.57
5	5	5	4	3	5	5	4.57
5	5	5	5	5	5	4	4.86
4	3	4	3	4	3	4	3.57
2	3	3	3	3	2	3	2.71
4	5	5	4	4	5	4	4.43
4	5	4	4	4	4	4	4.14
5	5	4	4	4	5	3	4.29
5	4	4	5	4	4	4	4.29
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	4.86
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	3	3	5	3	3.86
4	5	4	4	4	5	4	4.29
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4.14
4	5	5	4	4	4	4	4.29
4	4	4	4	4	4	3	3.86
4	4	4	5	4	5	4	4.29
5	4	4	4	4	5	4	4.29
5	5	5	5	5	5	3	4.71
5	5	5	4	3	5	4	4.43
5	5	5	4	3	5	3	4.29
5	5	5	3	3	5	3	4.14
3	3	3	3	3	5	3	3.29
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4	5	4.43
4	4	4	4	4	4	4	4

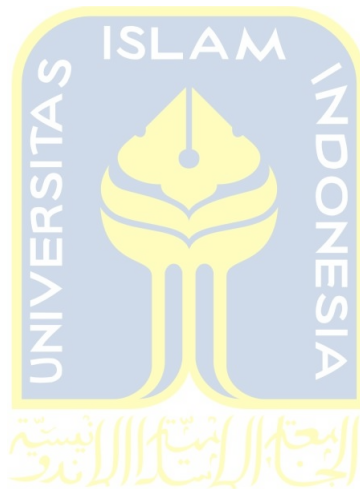
4	5	5	3	3	5	4	4.14
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	4	3	5	4	4.43
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	3	5	4	4.43
4	5	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	5	4.57
4	5	4	4	4	5	3	4.14
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4.14
4	5	4	4	4	4	4	4.14
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	4.71
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4.14
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3.86
3	3	3	3	3	2	2	2.71
5	5	4	4	4	5	4	4.43
4	4	4	4	4	5	4	4.14
4	5	5	4	4	5	4	4.43
5	5	5	4	3	5	4	4.43
4	5	4	5	5	5	4	4.57
4	4	5	4	3	5	4	4.14
4	4	5	5	4	5	4	4.43
4	4	5	5	4	5	4	4.43
4	5	5	3	3	5	4	4.14
4	4	5	3	3	4	4	3.86
4	5	5	5	4	5	3	4.43
3	4	4	3	3	5	3	3.57
4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	4	4	3	3	3.14
5	5	5	3	4	4	4	4.29
5	5	5	5	4	5	5	4.86
5	5	5	4	4	5	4	4.57
5	5	4	4	3	5	4	4.29
4	4	5	4	4	4	4	4.14
5	5	5	4	4	4	4	4.43
4	4	4	4	3	4	3	3.71

4	4	5	5	4	5	4	4.43
4	5	5	5	5	5	4	4.71
4	4	5	4	3	4	3	3.86
4	5	5	5	4	4	4	4.43
4	4	5	4	4	5	4	4.29
4	4	5	4	4	5	4	4.29
4	5	5	4	4	4	3	4.14
4	5	5	5	5	5	4	4.71
5	5	5	4	3	5	4	4.43
4	4	5	4	3	5	3	4
4	5	4	4	3	5	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	3	5	3	4.14
4	4	5	4	3	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	4.71
4	5	4	4	4	4	4	4.14
4	5	5	4	4	4	4	4.29
5	5	5	4	3	5	3	4.29
5	4	4	3	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	4	4.43
5	5	4	4	4	4	4	4.29
5	5	4	4	4	5	5	4.57
4	5	5	4	4	4	4	4.29
4	5	4	4	4	4	4	4.14
5	5	5	4	3	4	3	4.14
5	5	5	5	4	5	4	4.71
5	5	5	5	4	4	4	4.57
5	5	5	5	4	5	4	4.71
4	5	4	4	4	4	4	4.14
5	5	5	4	4	4	4	4.43
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	4	4.57
5	5	5	5	4	5	4	4.71
5	5	5	5	4	4	4	4.57
4	4	5	4	4	5	5	4.43
5	5	5	5	3	5	3	4.43
4	5	5	5	3	3	3	4
4	4	4	4	4	5	3	4
4	5	4	3	3	5	4	4
4	5	4	4	4	5	3	4.14
5	4	5	5	3	5	3	4.29
4	5	5	3	4	4	5	4.29
5	5	4	4	3	5	4	4.29
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5	4	4.43

5	5	5	4	4	5	3	4.43
5	5	5	4	4	5	5	4.71

B O1	B O2	B O3	B O4	B O5	B O6	B O7	B O8	B O9	BO 10	BO 11	BO 12	BO 13	BO 14	Budaya Organisasi
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4.86
5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.79
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4.79
5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4.43
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4.21
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4.86
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4.79
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4.29
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4.5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4.14
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.93
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4.21
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4.79
5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4.64
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4.5
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4.79

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.14
5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4.71
5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4.36
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.79
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.71
5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4.57



Lampiran 4. Surat Ijin Penelitian

	
SURAT KETERANGAN NO. 012/GIMA-HCD/S.KET/II/2022	
Yang bertanda tangan di bawah ini :	
NAMA	: SUPRIHATIN
JABATAN	: HUMAN CAPITAL MANAGER GRAND INNA MALIOBORO
NIP	: 05916805
Dengan ini menerangkan bahwa :	
NAMA	: RAIHANI ZAHRA ANINDIKA
NO. MAHASISWA	: 18312027
TEMPAT/TGL LAHIR	: YOGYAKARTA, 03 AGUSTUS 2000
SEKOLAH	: UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
PROGRAM STUDI	: AKUNTANSI
JENJANG	: STRATA 1 (S1)
ALAMAT	: PURWOKINANTI PAI/182, RT.027 / RW. 005 PAKUALAMAN, YOGYAKARTA
adalah benar telah melaksanakan Penelitian di Grand Inna Maliboro Yogyakarta di bagian SDM pada tanggal 15 Februari 2022 dengan judul :	
" Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Religiusitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan "	
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan dengan sebagai mana mestinya.	
Yogyakarta, 17 Februari 2022	
HUMAN CAPITAL MANAGER GRAND INNA MALIOBORO,	
	
SUPRIHATIN NIP. 05916805	
<small>GRAND INNA MALIOBORO Jl. Maliboro No. 60, Yogyakarta T. +62 274 566322, F. +62 274 565074 E. reservation@grandinnamaliboro.com, www.innagroup.co.id/hotel/grandinnamaliboro</small>	