PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, RELIGIUSITAS, PENGENDALIAN INTERNAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BAGAS WARAS KABUPATEN KLATEN

SKRIPSI

Oleh:

Nama: Saufa Adha Paramarta

No. Mahasiswa: 18312246

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2022

HALAMAN JUDUL

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, RELIGIUSITAS, PENGENDALIAN INTERNAL,DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BAGAS WARAS KABUPATEN KLATEN

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII

Oleh:

Nama: Saufa Adha Paramarta

No. Mahasiswa: 18312246

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Saufa Adha Paramarta

Nomor Mahasiswa : 18312246

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Religiusitas, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten

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 refrensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman dan sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 21 April 2022



Saufa Adha Paramarta

Dipindai dengan CamScanner

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, RELIGIUSITAS, PENGENDALIAN INTERNAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BAGAS WARAS KABUPATEN KLATEN

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

Nama : Saufa Adha Paramarta

No. Mahasiswa: 18312246

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 12 April 2022

Dosen Pembimbing,



(Dr. Mahmudi, S.E., M.Si., Ak., CMA., CA)

BERITA ACARA TUGAS AKHIR / SKRIPSI

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Genap 2021/2022, hari Selasa, tanggal 07 Juni 2022, Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir/Skripsi yang disusun oleh:

Nama	: SAUFA ADHA PARAMARTA
NIM	: 18312246
Judul Tugas Akhir	: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, RELIGIUSITAS, PENGENDALIAN INTERNAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BAGAS WARAS KABUPATEN KLATEN
Dosen Pembimbing	: Mahmudi, Dr., M.Si., CMA.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir (Skripsi) tersebut dinyatakan:

Lulus

Nilai : A

Referensi : Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji:

Ketua Tim : Mahmudi, Dr., M.Si., CMA. .....

Anggota Tim : Erna Hidayah, Dra., M.Si., Ak., CA. .....

Yogyakarta, 21 June 2022

Ketua Program Studi Akuntansi,

Mahmudi, Dr., SE., M.Si., Ak., CMA
NIK. 023120104

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, RELIGIUSITAS, PENGENDALIAN INTERNAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BAGAS WARAS KABUPATEN KLATEN

Disusun oleh : SAUFA ADHA PARAMARTA

Nomor Mahasiswa : 18312246

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Selasa, 07 Juni 2022

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

Penguji : Erna Hidayah, Dra., M.Si., Ak., CA. .....

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Prof. Jaka Sriyana, Dr., M.Si

HALAMAN MOTTO

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."

(Q.S Al Insyirah : 5-6)

"Ikhlas adalah anugerah Allah kepada hamba yang dicintainya. Maka mendekatlah kepadaNya dan jangan berhenti memohon rahmat dan anugerahNya"

(K.H. Ahmad Mustofa Bisri)

"Jika Tuhan menciptakanmu karena cinta, maka jangan kamu menjadi manusia tanpa cinta"

(Emha Ainun Nadjib)

"Jangan pergi agar dicari, jangan sengaja lari agar dikejar. Berjuang tak sebercanda itu"

(Sudjiwo Tejo)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

1. Allah *subhanahu wa ta'ala*, Tuhan yang kita sembah. Ia memberikan nikmat kesempatan, kesehatan, memberi jawaban atas semua doa dan harapan, memberi kemudahan atas setiap kesulitan yang dihadapi oleh hamba-Nya.
2. Kedua orangtua tercintaku, Bapak Fadzar Indriawan dan Ibu Winar Afiati yang tidak pernah berhenti untuk mendukung, mendoakan, dan memotivasi penulis dari kecil hingga saat ini, baik dukungan material maupun non-material. Terimakasih atas segala bimbingan, nasihat, semangat, dan ilmu yang tidak pernah ada batasnya diberikan kepada penulis. Semoga penulis dapat memberikan yang terbaik dan membanggakan Bapak Ibu, aamiin.
3. Arsyanisa Bilqis Istifira selaku adik tercinta dari penulis. Terimakasih juga sudah menjadi adik yang sayang sama kakaknya semoga kelak diberikan kelancaran dan kesuksesan dunia dan akhirat, aamiin.

4. Keluarga besar Trah Sunardi Prabowo dari Om, Tante, Saudara, keponakan. Terimakasih atas dukungannya dan kasih sayangnya.
5. Keluarga besar Trah Multazam dari Pakde, Bulek, Mas Sepupu, Mbak Sepupu dan semuanya yang telah mendukung dan sayang juga kepada penulis.
6. Bapak Dr. Mahmudi, S.E., M.Si., Ak., CMA., CA, selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia dan 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., 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.
9. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia periode 2018-2022, beserta seluruh pimpinan universitas.
10. Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten yang menjadi tempat penelitian penulis. Terimakasih atas bantuan dan ramah tamahnya ketika mencari data untuk penelitian. Terkhusus untuk Ibu Yayuk dan Mbak Hani yang membantu saya dengan sabar.
11. Kepada sahabat serta keluarga satu kontrakan dari waktu awal kuliah yaitu Farel, Aan, dan Rozan yang sudah menemani dan berjuang bersama-sama dalam masa perkuliahan kurang lebih 4 tahun ini.
12. Kepada teman-teman dari SMP yaitu Daffa, Angga, Weka, Yanu, Diko terimakasih atas dukungannya selama ini.
13. Kepada teman-teman penulis All Team Ipul yaitu Kifni, Khariri, Aldi, Ipul, Mashuridho, Daru, Ibnu, Abdillah, Tepeananda, Narendro yang juga selalu support walaupun kadang suka ngece.
14. Kepada teman-teman UKM MUSIK UMC UII yang juga sudah menjadi tempat wadah hobi penulis dan juga mendapatkan banyak teman baru di dalam ukm ini.

15. Keluarga Ormada Komunika Klaten yang menjadi tempat berorganisasi dan bersosialisasi yang asyik dan menyenangkan.
16. Kepada sahabat penulis dari SMA yaitu Yudha, Salma, Okky, Andono, Elizabeth yang juga mensupport baik di dalam kesusahan maupun kesenangan.
17. Kepada teman teman saya juga Naufal habib, Dita, Almira Zata, dan Nisa yang juga dari awal membantu tips dalam mengerjakan penelitian ini.
18. Teman-teman Akuntansi 2018 yang telah membantu penulis dalam melewati masa di bangku perkuliahan. Semoga kita senantiasa diberikan yang terbaik di masa yang akan datang oleh Allah SWT aamiin.
19. Kepada semua pihak yang berhubungan dengan penulis yang tidak bisa disebutkan satu-persatu. Terimakasih atas semua dukungannya.

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

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu

Hormat Saya,



Saufa Adha Paramarta

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME iii
LEMBAR PENGESAHAN iv
BERITA ACARA TUGAS AKHIR / SKRIPSI v
HALAMAN MOTTO vii
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii
ABSTRAK xviii
BAB I 19
PENDAHULUAN 19
1.1 Latar Belakang Masalah 19
1.2 Rumusan Masalah 24
1.3 Tujuan Penelitian 25
1.4 Manfaat Penelitian 25
1.5 Sistematika Penulisan 26
BAB II 28
KAJIAN PUSTAKA 28
2.1 Landasan Teori 28
2.1.1 Sumber Daya Manusia 28
2.1.2 *Path Goal Theory* 29
2.2 Kinerja 30
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan 30
2.2.2 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan 31
2.2.3 Indikator Kinerja 32

2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja 33
2.3 Gaya Kepemimpinan 34
2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan 34
2.3.2 Fungsi Kepemimpinan 34
2.3.3 Jenis Gaya Kepemipinan 36
2.3.4 Indikator Kepemipinan 37
2.4 Religiusitas 37
2.4.1 Pengertian Religiusitas 37
2.4.2 Religiusitas yang Memengaruhi Kinerja Karyawan 38
2.4.3 Indikator Religiusitas 39
2.4.4 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Religiusitas 40
2.5 Pengendalian Internal 40
2.5.1 Pengertian Pengendalian Internal 40
2.5.2 Indikator Pengendalian Internal 41
2.5.3.Tujuan Pengendalian Internal 42
2.5.4 Keterbatasan Pengendalian Internal 42
2.6 Budaya Organisasi 43
2.6.1 Pengertian Budaya Organisasi 43
2.6.2 Indikator Budaya Organisasi 43
2.6.3 Jenis – Jenis Budaya Organisasi 44
2.7 Penelitian Terdahulu 45
2.8 Kerangka Penelitian 48
2.9 Hipotesis Penelitian 49
2.9.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan 49
2.9.2 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan 49
2.9.3 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan 50
2.9.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan 51
BAB III 53
METODOLOGI PENELITIAN 53
3.1 Populasi dan Sampel Penelitian 53
3.2 Jenis dan Sumber Data 53
3.3 Teknik Pengumpulan Data 54

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Variabel Penelitian 55
3.4.1 Variabel Dependen/Terikat 55
3.4.2 Variabel Independen/Bebas 57
3.5 Metode Analisa Data 62
3.5.1 Uji Validitas 63
3.5.2 Uji Reliabilitas 63
3.6 Uji Asumsi Klasik 64
3.6.1 Uji Multikolinearitas 64
3.6.2 Uji Normalitas 64
3.6.3 Uji Heteroskedastisitas 64
3.6.4 Statistik Deskriptif 65
3.7 Uji Hipotesis 65
3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda 65
3.7.2 Uji Koefisien Determinasi (R-Square) 66
3.7.3 Uji Regresi Parsial (Uji t) 66
3.7.4 Uji Regresi Simultan (Uji f) 67
BAB IV 69
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN 69
4.1 Hasil Sampel Penelitian 69
4.1.1 Kriteria Menurut Jenis Kelamin 70
4.1.2 Kriteria Menurut Usia 70
4.1.3 Kriteria Menurut Pendidikan Terakhir 71
4.1.4 Kriteria Menurut Lama Bekerja 72
4.1.5 Kriteria Menurut Gaji 73
4.2 Analisis Statistik Deskriptif 75
4.3 Uji Kualitas Data 76
4.3.1 Uji Validitas 76
4.3.2 Uji Reliabilitas 78
4.4 Uji Asumsi Klasik 79
4.4.1 Uji Multikolinearitas 79
4.4.2 Uji Normalitas 80
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas 81

4.5 Uji Hipotesis 82
4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda 82
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R-Square) 84
4.5.3 Uji Regresi Parsial (Uji T) 85
4.5.4 Uji Regresi Simultan (Uji F) 87
4.6 Pembahasan 88
4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan 88
4.6.2 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan 89
4.6.3 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan 91
4.6.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan 92
BAB V 94
PENUTUP 94
5.1 Kesimpulan 94
5.2 Keterbatasan Penelitian 96
5.3 Saran 97
5.4 Implikasi Penelitian 97
DAFTAR PUSTAKA 99
LAMPIRAN 104

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Hasil Pengembalian Kuesioner 69
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden 70
Tabel 4.3 Usia Responden 71
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden 72
Tabel 4.5 Lama Bekerja Responden 73
Tabel 4.6 Gaji Responden 74
Tabel 4.7 Hasil Analisis Statistik Deskriptif 75
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas 77
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas 79
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas 80
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas 81
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas 82
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 83
Tabel 4.14 Hasil Uji R-Square 85
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Parsial 86
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Simultan (Uji F) 87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian 48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian 104
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian 107
Lampiran 3. Tabulasi Data 115
Lampiran 4. Hasil Pengolahan Data Responden 130
Lampiran 5. Hasil Uji Statistik Deskriptif 132
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas 133
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas 141
Lampiran 8. Hasil Uji Asumsi Klasik 142
Lampiran 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 143

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, religiusitas, pengendalian internal, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja secara aktif di Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras ini. Sampel pada penelitian ini berjumlah 120 responden dan data dianalisis menggunakan aplikasi spss. Hasil penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, religiusitas, pengendalian internal dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Religiusitas, Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of leadership style, religiosity, internal control, and organizational culture on the performance of the employees of the Bagas Waras Regional General Hospital, Klaten Regency. The population used in this study were all employees who work actively at the Bagas Waras Regional General Hospital. The sample in this study amounted to 120 respondents and the data were analyzed using the SPSS application. The results showed that the variables of leadership style, religiosity, internal control and organizational culture had a significant positive effect on employee performance at the Bagas Waras Regional General Hospital, Klaten Regency.

Keywords*: Leadership Style, Religiosity, Organizational Culture, Internal Control, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan baik pemerintah maupun swasta berharap kepada para karyawannya untuk bekerja secara produktif dan baik. Hasil kerja karyawan yang baik tidak lepas dari pengelolaan sumber daya manusia profesional dari perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu potensi atau nilai yang ada di dalam suatu kehidupan khususnya bagi suatu perusahaan ataupun organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah para karyawan yang memiliki tenaga, bakat, dan kreativitas untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan harus bisa mendayagunakan sumber daya manusianya agar bisa bekerja secara efektif dan efisien dengan cenderung lebih meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi salah satu komponen yang mengembangkan produktivitas seorang karyawan. Menurut (Ardana et al., 2013) karyawan merupakan orang dengan tugas untuk merencanakan, melaksanakan, serta penggerak bagi sebuah perusahaan. Kinerja karyawan secara nyata berpengaruh terhadap pandangan perusahaan di kalangan masyarakat. Output perusahaan yang optimal bisa dihasilkan dari kinerja karyawan yang bagus dan karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi. Pada kenyataanya masih terdapat karyawan dalam suatu perusahaan yang memiliki perfoma kinerja tidak sesuai.

Peningkatan kinerja karyawan tentu akan membantu perusahaan agar mengalami perkembangan atau kemajuan. Menurut (Rivai, 2009) kinerja adalah sikap yang terbukti nyata yang ada dalam diri seseorang sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah organisasi. Oleh sebab itu, upaya – upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah sebuah tantangan tersendiri bagi sebuah perusahaan. Karena untuk mencapai tujuan perusahaan tentu akan sangat bergantung pada kinerja karyawan dan kualitas sumber daya manusianya. Jadi perusahaan bisa berkembang dan maju jika kinerja karyawannya bekerja secara baik dan optimal.

Faktor gaya kepemimpinan dinilai sebagai salah satu komponen yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Hasibuan, 2007) gaya seorang dalam memimpin adalah untuk memengaruhi perilaku para bawahannya supaya bisa bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Menurut (Moedjiono, 2002) dalam Islam kepemimpinan biasa dikenal dengan istilah *khalifah imamah, Ulil Amri, dan Ra'in*. Kepemimpinan sangatlah penting, karena ketika kepemimpinan suatu perusahaan kurang baik akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Oleh karena itu kepemimpinan harus menciptakan komunikasi yang harmonis dalam suatu perusahaan agar kinerja karyawan meningkat. Pemimpin sangat perlu menjalin hubungan dan komunikasi dengan karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Karena pemimpin yang bisa menjalin komunikasi dengan karyawan dengan baik tentu akan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjannya.

Selain gaya kepemimpinan, religiusitas juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Mangunwijaya, 1991) religiusitas merupakan penghayatan dari suatu ajaran agama yang melekat dalam diri seseorang. Penghayatan itu lalu dilaksanakan dalam perbuatan dan aktivitas sehari-hari termasuk bekerja. Maksudnya adalah setiap manusia mempunyai tingkat keimanan atau religiusitas yang berbeda. Tingkat keimanan ini bisa diwujudkan dalam berbagai aspek manusia di mana bukan hanya tentang kegiatan ritual atau ibadah. Hal ini dikarenakan setiap agama pasti mengajarkan hal yang baik terhadap penganutnya, sehingga agama mempunyai peran penting sebagai suatu sistem yang mengajarkan aturan dan norma yang bisa dijadikan suatu acuan seseorang terutama dalam menjalankan aktivitas suatu pekerjaan. Faktor tingkat keimanan atau biasa disebut religiusitas sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Berdasarkan hal tersebut apabila seseorang mempunyai nilai tingkat derajat agama yang tinggi maka bisa menjadi acuan dan motivasi supaya bisa kerja maksimal dan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.

Perkembangan suatu bisnis perusahaan di era sekarang sangatlah ketat dan juga harus mampu bersaing untuk membuat sebuah pelayanan yang optimal bagi masyarakat. Dimana perusahaan harus meningkatkan dan mengembangkan kinerja para karyawannya. Supaya dapat bertahan di era sekarang, maka setiap unit usaha yang ada di dalam perusahaan harus mampu bersaing dan berkompetisi menaikan kualitas dan kuantitas yang dimiliki. Salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja ini adalah pengendalian internal.

Pengendalian internal merupakan proses yang dirancang oleh dewan entitas direksi, manajemen, dan personel lainnya buat menyampaikan kepastian yang layak tentang pencapaian tujuan manajemen perihal reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas serta efisiensi operasi, serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku (Sawyer, 2005).

Pengendalian internal terdiri dari mekanisme serta kebijakan yang dibuat agar manajemen bisa menyampaikan keyakinan yang sempurna bahwa perusahaan dapat mencapai tujuan, visi misi, dan sasarannya. Pengendalian internal diperuntukkan dalam membantu pemantauan aktivitas - aktivitas operasional dalam organisasi (Arens et al., 2013). Pengendalian internal dibuat serta ditetapkan untuk tujuan tercapainya visi misi perusahaan oleh jajaran direksi, manajemen, dan yang lainnya dengan kategori umum meliputi:1) keterandalan pelaporan keuangan, 2) efektivitas dan efisiensi operasional, serta 3) pematuhan peraturan yang berlaku (Messeir et al., 2014). Dapat diketahui tujuan dari penjelasan pengendalian internal adalah untuk memastikan bahwa suatu organisasi sudah menerapkan sistem pelaporan keuangan yang andal, organisasi melakukan operasional secara efektif dan efisien juga organisasi menerapkan dan mematuhi hukum maupun aturan – aturan yang berlaku ketika menjalankan bisnisnya. Suatu organisasi apabila menerapkan pengendalian internal yang buruk atau bahkan tidak menerapkan pengendalian internal sama sekali dalam aktivitasnya dapat mengakibatkan organisasi mengalami kerugian dan kegagalan bahkan bisa membuat organisasi jatuh. Maka dari itu, suatu organisasi yang ingin berhasil untuk mencapai tujuannya harus menerapkan

pengendalian internal. Bisa dikatakan jika pengendalian internal di dalam suatu organisasi baik maka bisa menunjang dan meningkatkan kinerja karyawannya supaya terhindar dari kecurangan dan ketidakamanan kekayaan sebuah perusahaan.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Di dalam sebuah organisasi pastinya terdapat beberapa individu yang berbeda. Berbeda dalam arti latar belakang, sifat, dan juga asal budaya sehingga dalam sebuah organisasi harus menerapkan budaya organisasi yang baik untuk saling bekerja sama demi mencapai tujuan perusahaan. Budaya organisasi diperlukan supaya perusahaan mempunyai sebuah ciri khas dan berbeda dari perusahaan lainnya. Menurut (Robbins, 2002) bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem yang merujuk terhadap pengertian sesama anggota yang ada dalam suatu organisasi di mana hal tersebut sebagai pembeda antara organisasi tersebut dengan yang lain.

Membangun keakraban di antara karyawan dalam sebuah organisasi dapat menjadi faktor pendukung terciptanya budaya organisasi sehingga menaikkan kinerja organisasi. Keakraban akan menimbulkan perasaan nyaman kepada individu karena timbul anggapan bahwa individu tersebut diterima dalam suatu kelompok atau organisasi. Oleh karena ini keakraban menjadi komponen penting guna mendukung kesuksesan perusahaan. Suatu instansi atau perusahaan yang memiliki budaya organisasi tinggi dapat berpengaruh terhadap sikap dan efektivitas kerja karyawan. Budaya yang ditetapkan akan diikuti kinerja karyawan di organisasi itu. Selain itu, budaya organisasi dalam

suatu perusahaan juga akan menghasilkan membentuk identitas karyawan secara tidak langsung dalam pelaksanaan pekerjaannya untuk memperoleh hasil.

Setelah pemaparan ide dan masalah di atas, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan studi kasus pada lembaga Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten. Dalam beberapa tahun terakhir Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras ini berkembang secara pesat dan cepat dalam memberikan sebuah pelayanan yang baik bagi masyarakat. Fenomena ini menarik untuk dikaji lebih lanjut mengenai faktor apa saja yang memengaruhi kinerja karyawan dalam membuat sebuah pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja faktor internal dan eksternal yang ada dalam instansi tersebut guna memberikan sebuah pelayanan yang baik. Berdasarkan hal-hal di atas, peneliti tertarik mengkaji masalah dan penelitian dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Religiusitas, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten"**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh kepada kinerja karyawan RSUD Bagas Waras Kabupaten Klaten?

2. Apakah religiusitas berpengaruh kepada kinerja karyawan RSUD Bagas Waras Kabupaten Klaten?
3. Apakah pengendalian internal berpengaruh kepada kinerja karyawan RSUD Bagas Waras Kabupaten Klaten?
4. Apakah budaya Organisasi berpengaruh kepada kinerja karyawan RSUD Bagas Waras Kabupaten Klaten?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RSUD Bagas Waras Kabupaten Klaten.
2. Mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan RSUD Bagas Waras Kabupaten Klaten.
3. Mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan RSUD Bagas Waras Kabupaten Klaten.
4. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan RSUD Bagas Waras Kabupaten Klaten.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan ini diharapkan mampu memberikan dampak positif berupa manfaat dan kontribusi sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dengan penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta berupa hasil pemikiran baru dan perluasan kajian terhadap topik sumber daya manusia dan manajemen instansi/perusahaan, khususnya mengenai topik faktor-faktor yang dapat berdampak terhadap kinerja karyawan perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran nyata untuk pemecahan masalah yang terkait terhadap kinerja karyawan perusahaan. Sehingga penelitian ini mampu dijadikan sebagai acuan pengambilan kebijakan manajemen perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian skripsi ini akan diuraikan secara singkat tentang lima bab yang akan mendukung penelitian. Kelima bab tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai teori-teori yang akan digunakan dalam penelitian ini. Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini yakni Sumber Daya Manusia, Teori Path Goal, Gaya Kepemimpinan, Religiusitas, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Kinerja.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

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

BAB IV : ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

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

BAB V : PENUTUP

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

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Dalam bab ini akan dipaparkan teori yang mendukung dan variabel-variabel yang akan diajukan dalam penelitian.

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Menurut (Veitzhal, 2008) bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang harus siap, punya kemauan, dan mampu untuk melaksanakan sebuah usaha demi tercapainya tujuan organisasi. (Hariandja, 2012) mengemukakan bahwa salah satu faktor terpenting yang ada di dalam sebuah organisasi selain modal adalah sumber daya manusia oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola secara efektif dan efisien di dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia ini penting karena berguna sebagai sebuah perencanaan dan pengembangan di dalam sebuah organisasi.

Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan bisa diterapkan apabila organisasi mempunyai sebuah kebijakan yang konsisten dan juga sebuah komitmen dari karyawannya. Akibatnya membuat karyawan sadar bagaimana cara bekerja dengan baik dan sesuai tujuan organisasi. Hal ini mencakup bagaimana aktivitas sumber daya manusia di sebuah organisasi bisa bertanggung jawab, kompeten, disiplin, serta komitmen yang timbul bisa meraih tujuan organisasi dengan baik.

2.1.2 *Path Goal Theory*

Path Goal Theory dari House didasarkan teori (Robbins, 1999) menjelaskan pengertiannya adalah perilaku manusia diperoleh guna menuju urusan tertentu. Menurut Georgepoulos, *Path Goal Theory* adalah bahwa kemampuan adalah alat dari *Facilitating Process* dan *Inhibiting Process*. Pada intinya individu yang melihat bahwa suatu kinerja yang tinggi berdasarkan rute (*path*), dan sebagai pemuas keinginan (*Goals*) tertentu, maka perilaku seseorang itu akan mengikuti rute untuk fungsi *level of needs* yang dikaitkan dalam *Facilitating Process*.

Menurut (Luthans, 2005), teori *path-goal* adalah akibat motivasi anggota, kemampuan, dan pemenuhan yang dilaksanakan oleh pemimpin. Menurut (Daft, 2005) juga menyebutkan bahwa pimpinan diperlukan untuk fleksibel terhadap tindakan sesuai dengan situasi yang terjadi, di mana gaya memimpin yang diterapkan berbeda-beda kepada setiap individu dengan karakteristik yang berbeda pula. Namun juga perlu diterapkan gaya memimpin yang berbeda terhadap individu yang sama untuk menentukan cara terbaik memaksimalkan potensi.

Pendapat dari (Hughes et al., 1999) menunjukkan *path-goal* adalah di mana para pekerja dapat memenuhi tindakan pimpinannya sekaligus merasa bahwa keputusan yang diambil merupakan langkah terbaik yang memuaskan. Karyawan akan berperan aktif untuk memenuhi keputusan atasan ketika hal tersebut mendatangkan kepuasan. (House, 1996) telah melakukan identifikasi jenis gaya kepemimpinan yang terbagi menjadi:

a. Kepemimpinan yang mendukung (suportif), memberikan gambaran individu yang empatik dan simpatik melihat keperluan dan kesejahteraan setiap karyawan, cenderung membuka ruang diskusi dengan ramah, dan mengutamakan kesejajaran antara yang di atas dan di bawah.
b. Kepemimpinan yang mengarahkan (direktif), menggambarkan gaya yang menekankan langkah dan aturan yang pasti. Memberikan penjelasan terhadap karyawan mengenai kewajiban yang perlu dikerjakan dan bagaimana melaksanakannya. Memiliki tuntutan kerja dan mengatur waktu pekerjaan.
c. Kepemimpinan yang fokus terhadap perolehan, menekankan unsur motivasi pada karyawan untuk berkontribusi tinggi dalam mewujudkan visi dan misi yang ada. Membangun rasa percaya diri yang tinggi untuk memperoleh kesempurnaan pada hasil yang ingin diperoleh.
d. Kepemimpinan partisipatif, digambarkan sebagai hubungan saling konsultasi dengan karyawan pada setiap keputusan baik yang serius dan menimbang ide untuk proses pengambilan keputusan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari aktivitas baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan ketika mengerjakan dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000).

Menurut (Gomes, 2003) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah output, efisiensi, dan juga efektivitas yang sering mengarah pada produktivitas. Kinerja karyawan berperan sangat penting dalam jalannya suatu produktivitas di dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, di mana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Setiap perusahaan maupun instansi pastinya memiliki sebuah tujuan, visi, dan misi yang harus diraih baik itu dalam jangka pendek maupun panjang. Pastinya ketika meraihnya harus dilakukan dengan konsisten dan disiplin. Faktor kinerja perusahaan pastinya juga berhubungan dengan kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan baik juga.

2.2.2 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Mahmudi, 2005) menjelaskan tentang adanya 5 faktor yang dapat memengaruhi kinerja, yaitu:

A. Faktor personal, meliputi kemampuan, wawasan, keterampilan, efikasi diri, motivasi, dan komitmen yang ada dalam setiap individu.
B. Faktor kecerdasan spiritual, yakni berkaitan dengan motivasi dan dukungan yang diberikan atasan apakah berkualitas dan sesuai dengan target individu tersebut.
C. Faktor tim, meliputi kualitas kerja tim seperti kekompakan, mentalitas sesama anggota, dan hubungan saling mendukung yang diberikan setiap anggota.

D. Faktor sistem, yakni mencakup sistem kerja, fasilitas atau infrastruktur dari perusahaan, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

E. Faktor situasional (kontekstual), yakni mencakup rintangan dan stabilitas lingkungan baik luar maupun dalam perusahaan.

2.2.3 Indikator Kinerja

Dalam (Robbins, 2006) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas

   Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

   Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

   Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam pengangguran sumber daya.

5. Kemandirian

   Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen Organisasi

   Tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen terhadap perusahaan di mana dengan tujuan *''achieve it's a goal"*

2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Robbins & Judge, 2009), tujuan penilaian kinerja meliputi:

a. Guna pengambilan keputusan secara personal dan menyeluruh guna mendapatkan data yang berkaitan sebagai pengambilan keputusan yang sangat berguna untuk tindak lanjut kinerja seperti promosi jabatan, perpanjangan, dan pemberhentian.

b. Guna memberikan data evaluasi untuk pelatihan dan pengembangan yang diperlukan.

c. Guna kriteria yang akan menjadi bukti untuk program pengembangan dan kualifikasi yang diresmikan.

2.3 Gaya Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

(Hasibuan, 2007) berpendapat bahwa dorongan pada individu lain untuk mencerna dan sependapat dengan apa yang ditugaskan agar terciptanya kerja yang baik adalah pengertian dari kepemimpinan, dan peran untuk menghimpun tugas pribadi dan kelompok dalam memperoleh tujuan bersama.

(Danim, 2012) juga berpendapat bahwa kepemimpinan adalah langkah yang dikerjakan kepada perorangan atau kumpulan demi mengatur dan membagi petunjuk kepada perorangan atau kumpulan lain yang berkumpul sewadah suatu komoditas tertentu demi memperoleh impian-impian yang sebelumnya disetujui bersama.

Dari paparan kepemimpinan ahli-ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah setiap langkah atau tindakan yang dilakukan individu untuk memengaruhi dan memimpin individu lain atau kelompok untuk melakukan suatu usaha atau pekerjaan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai secara bersama-sama.

2.3.2 Fungsi Kepemimpinan

Seorang pemimpin yang baik perlu melaksanakan tugasnya dengan benar demi keberhasilan organisasi. Fungsi kepemimpinan menurut (Adair, 2008) meliputi:

1. Perencanaan yaitu melakukan pengumpulan informasi, pembagian kategori tugas dan tujuan kelompok, sehingga tercipta rancangan yang akan dilaksanakan.
2. Pemrakarsaan, yaitu delegasi arahan pada tim tentang target dan langkah-langkah, memberikan pemahaman pentingnya target ini bagi kemajuan kelompok kemudian menetapkan tugas dan kriteria yang dapat diambil oleh setiap anggota.
3. Pengendalian adalah pemantauan antara tim, pengaturan kecepatan kerja, memastikan kegiatan tidak keluar dari rencana yang telah ditetapkan, mengingatkan tujuan melalui diskusi, dan mengajak tim untuk ambil bagian dalam tindakan.
4. Pendukung adalah terkait dengan motivasi dengan memaparkan keterlibatan anggota, pemberian motivasi terhadap perorangan maupun tim, meringankan suasana yang kurang mengenakan, menjaga kerja sama dan penghindaran perselisihan.
5. Menginformasikan adalah mempertegas rancangan dan instruksi, pembaruan data sumber jika diperlukan, dan menghimpun informasi yang kemudian disampaikan atas usulan baru yang dinilai lebih cocok.
6. Pengevaluasian, adalah tindakan pemberian nilai terhadap anggota tim yang berpartisipasi ketika proses maupun pasca proses. Bentuk-bentuknya meliputi evaluasi gagasan pembaruan yang kemudian dapat ditindak lanjuti

untuk diterapkan dan evaluasi terhadap prestasi serta kesesuaian dengan target yang ingin ditempuh.

2.3.3 Jenis Gaya Kepemipinan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu perusahaan maupun organisasi berbeda-beda. Karena setiap orang juga memiliki sifat yang berbeda. Menurut (Hasibuan, 2014), gaya kepemimpinan terbagi dalam beberapa macam kategori sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter mengacu pada wewenang hampir keseluruhan mutlak ada di tangan pimpinan (sentralisasi). Kebijakan diatur dan diputuskan langsung oleh pemimpin dengan anggota di dalamnya tidak dapat menyampaikan aspirasi yang dapat mengubah suatu keputusan.

2. Kepemimpinan Partisipasi

Kepemimpinan partisipasi adalah di mana pemimpin dan anggota saling bekerja sama. Anggota diharapkan dapat berpartisipasi dalam pemberian aspirasi untuk pengambilan keputusan yang akan diambil oleh pemimpin. Pemimpin mendorong anggota menciptakan ekosistem saling memiliki perusahaan.

3. Kepemimpinan Delegasi

Kepemimpinan Delegasi adalah pemimpin melakukan pembagian tugas kepada anggota. Anggota memiliki akses khusus untuk membantu pimpinan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan dengan bebas. Pada kategori ini, pemimpin

melepas sebagian tanggung jawab dan menyerahkan sebagian tugas pengambilan keputusan kepada anggota tanpa pengawasan lebih lanjut.

2.3.4 Indikator Kepemipinan

Menurut (Bass & Avolio, 1994) dimensi indikator kepemimpinan adalah:

1. *Idealized Influence* : seorang pemimpin harus bisa menjadi contoh yang baik bagi para karyawannya agar bisa diikuti dan dipatuhi sehingga bisa menimbulkan kepercayaan kepada pemimpin tersebut.
2. *Inspirational motivation* : seorang pemimpin harus bisa memberikan sebuah motivasi bagi para karyawannya dan target yang jelas bagi para karyawannya.
3. *Intellectual simulation* : seorang pemimpin harus mampu memicu para karyawannya untuk bisa memunculkan dan mengembangkan ide-ide baru bagi perusahaan dan pemimpin harus bisa juga membiarkan karyawannya sebagai pemecah masalah dan pengambilan keputusan yang baik bagi perusahaan.
4. *Individualized Consideration* : seorang pemimpin harus memberikan sebuah perhatian mendengarkan berbagai keluh kesah karyawan dan mengerti kebutuhan karyawannya.

2.4 Religiusitas

2.4.1 Pengertian Religiusitas

Religiusitas adalah kepercayaan kepada Tuhan diikuti dengan sebuah komitmen untuk mengikuti ajaran – ajaran dan prinsip prinsip yang ditetapkan oleh Tuhan (Mcdaniel & Burnett, 1990). Religiusitas berasal dari kata agama, Islam menjelaskan agama adalah hubungan antara manusia

dengan Tuhan. Religiusitas merupakan suatu ekspresi yang ada dalam seseorang secara jasmani dan rohani karena telah meyakini sebuah norma, nilai, ritual, dan hukum yang telah ditetapkan Tuhan.

Menurut (Fauzan, 2014) religiusitas didefinisikan sebagai tatanan kepercayaan dan keyakinan yang khusus dalam kaidah-kaidah agama yang dan harapan impian yang telah diaplikasikan dan diterapkan pada diri seseorang. Dalam hal ini tingkat religiusitas seorang individu berbeda terutama dalam hal pekerjaan. Ketika tingkat keimanan religiusitas seorang individu tinggi maka bisa dijadikan sebuah acuan dalam menjalankan pekerjaannya.

2.4.2 Religiusitas yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Di setiap ranah aktivitas kerja dibutuhkan adanya dasar semangat jiwa spiritual dan juga tingkah laku yang bersumber dari tuntunan agama yang dimiliki dari setiap karyawan. Ajaran dari agama setiap karyawan bisa membuat karyawan lebih disiplin dan sadar agar tidak membuat sebuah kerugian bagi perusahaan. Setiap orang yang bekerja mempunyai tingkat keimanan yang berbeda dan juga bisa dijadikan sebuah motivasi dalam bekerja agar memiliki kompetensi yang baik untuk bisa memberikan usahanya terhadap perusahaan. Dalam bekerja bisa dijadikan sebuah ibadah bagi setiap karyawan, maka dari itu juga karyawan bisa bekerja secara jujur dan bertanggung jawab.

2.4.3 Indikator Religiusitas

Pendapat (Huber & Huber, 2012) menyatakan terdapat lima faktor indikator religiusitas meliputi:

1. Pengetahuan

Niat dan tindakan dari individu untuk memahami dan belajar lebih dalam mengenai bab agama dari berbagai informasi.

2. Ideologi

Merupakan pandangan kepercayaan bahwa tiada Tuhan selain Allah. Meyakini Allah sebagai Dzat Yang Maha Perkasa dan percaya akan adanya kehidupan setelah kematian.

3. Praktik Publik

Tindakan nyata atas ajaran yang ada dalam agama ke ranah publik seperti bergabung dalam komunitas keagamaan yang bersifat kolektif.

4. Praktik pribadi

Tindakan nyata atas ajaran agama yang di implementasi langsung ke diri sendiri untuk kehidupan sehari-hari seperti ibadah atau ritual.

5. Pengalaman

Meyakini kehadiran Allah bahwa segala peristiwa yang terjadi pada dirinya telah ditetapkan olehnya dan pemberian tata cara dalam kehidupan.

2.4.4 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Religiusitas

Menurut (Thouless, 1992) berpendapat bahwa terdapat faktor-faktor yang berpotensi terlibat dalam penumbuhan sikap religiusitas, yaitu:

1) Pengaruh pelajaran atau didikan dan bermacam-macam tuntutan sosial yang ada.
2) Pengaruh pengalaman pribadi terutama meliputi: (a) kecantikan, keselarasan, dan manfaat di dunia, (b) efek moralitas, dan (c) faktor pengalaman emosional keagamaan
3) Faktor yang muncul sebab akibat tidak penuh kebutuhan , terutama kebutuhan dalam aspek: (a) perlindungan, (b) cinta, (c) harga diri, dan (d) kematian.
4) Faktor intelektual seperti jalan berfikir verbal

2.5 Pengendalian Internal

2.5.1 Pengertian Pengendalian Internal

Pengendalian internal didefinisikan (Nainggolan, 2005) sebagai titik langkah dan ketetapan yang di ciptakan untuk memberikan kepastian searah dengan sasaran dan langkah entitas agar mudah diperoleh. Pendapat ini juga sesuai (Sinambela, 2012) yang berpendapat ketika ingin tercapainya ketetapan tujuan perusahaan perlu di dirikannya perusahaan atau instansi dengan baik. Tujuan tidak mudah untuk dicapai, ketika hanya partisipasi pemimpin saja, maka dari itu juga perlu dukungan dari karyawan. ketika

saat pemilihan karyawan tentu sudah dipaparkan tugas dan tanggung jawab mana saja yang menjadi kewajiban.

2.5.2 Indikator Pengendalian Internal

Pemaparan COSO dalam (Arens et al., 2009) memaparkan bahwa terdapat lima indikator pengendalian internal, yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian adalah dasar-dasar dari rangkaian-rangkaian pengendalian internal yang menciptakan disiplin serta tatanan dan membentuk nuansa pengendalian internal sebuah perusahaan untuk mengarahkan kesadaran tentang pengendalian tersebut.

2. Penilaian Risiko

Penilaian risiko melihat masalah dari peristiwa yang dilalui dalam organisasi dan dapat dipecahkan.

3. Informasi dan Komunikasi

Informasi mengacu pada data yang kuat dan juga bermutu sebagai pendukung dari proses pengendalian internal lainnya serta komunikasi yang dimaksud adalah interaksi setiap individu dalam perusahaan untuk bisa menggali informasi yang diperlukan dalam menjalankan, mengelola, dan mengendalikan operasinya.

4. Aktivitas Pengendalian

Aktivitas pengendalian adalah suatu rangkaian sesuai tatanan yang disahkan dan kebijakan untuk mengurangi adanya masalah yang timbul di dalam organisasi. Aktivitas pengendalian yang diterapkan dalam organisasi adalah

pemisahan kewajiban yang sesuai, pengendalian fisik atas aset yang dibutuhkan dan paduan-paduan dan juga pengecekan terhadap pekerjaan secara independen.

5. Aktivitas Pemantauan

Aktivitas pemantauan ini adalah tindak evaluasi ketika sistem berjalan dan penilaian berkelanjutan yang dilaksanakan manajemen kepada entitas-entitas pengendalian internal untuk menilai apakah pengendalian sudah bergerak sesuai tujuan perusahaan.

2.5.3.Tujuan Pengendalian Internal

Pendapat (Mulyadi, 2006) menyatakan tujuan pengendalian internal adalah sebuah cara untuk menitikberatkan, memantau, dan menilai sumber daya suatu instansi. Pengendalian internal berperan besar dalam mencegah adanya kecatatan dan memberi penjagaan sumber daya berwujud maupun tidak berwujud suatu organisasi.

2.5.4 Keterbatasan Pengendalian Internal

Pendapat (Mulyadi, 2002) berikut adalah batasan-batasan yang terdapat dalam pengendalian internal :

1. Kesalahan dalam suatu pertimbangan
2. Adanya gangguan dalam pengendaliannya
3. Kolusi
4. Pengabaian oleh manajemen

2.6 Budaya Organisasi

2.6.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Schein, 1985) ketika dalam suatu entitas terdapat sebuah struktur yang secara tidak langsung melekat pada setiap anggota, tercipta dari pemikiran-pemikiran basis yang dimuat, diperoleh, dan mungkin dibuat ulang dengan maksud agar anggota entitas mendapat paduan menanggulangi atau mengatasi risiko-risiko dari perkembangan eksternal maupun internal yang muncul di kemudian hari itulah yang disebut budaya organisasi. Identitas merupakan kata sederhana yang dapat menggambar apa itu budaya organisasi, di mana ketika entitas menerima pengaruh baru di kemudian hari, para anggota dapat mengukur kesesuaian dengan entitas yang ditempati.

2.6.2 Indikator Budaya Organisasi

Penelitian terbaru mengutarakan tujuh karakteristik primer yang sama-sama menjelaskan hakikat dari budaya organisasi (Robbins, 2001), yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan risiko, sejauh apa karyawan diminta untuk inovatif dan bagaimana cara mengambil peluang.
2. Perhatian, sejauh mana karyawan diinginkan memperoleh perkembangan, pengamatan dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memfokuskan pengamatan pada hasil bukannya proses dan cara yang dipakai dalam mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, sejauh mana manajemen mempertimbangkan dampak ke orang hasil yang akan diperolehnya nanti.

5. Orientasi tim, pelaksanaan kegiatan yang dilakukan secara kelompok dan tidak sendiri-sendiri.
6. Keagresifan, sejauh mana mengerjakan secara agresif dan tepat tidak dikerjakan secara santai
7. Kemantapan, di mana organisasi menekankan dipertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

2.6.3 Jenis – Jenis Budaya Organisasi

(Kreitner & Kinicki, 2003) menyatakan bahwa terdapat tiga jenis budaya organisasi yaitu:

1. Budaya Konstruktif

   Budaya konstruktif adalah budaya di mana para karyawan bisa lebih berinteraksi dengan orang lain saling membantu dengan mengajarkan tugas dan proyeknya agar bisa saling tumbuh dan berkembang terhadap kebutuhannya.

2. Budaya Pasif – Defensif

   Budaya pasif – defensif ini adalah budaya bagaimana karyawan memungkinkan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara tidak mengancam keamanan kerja sendiri.

3. Budaya Agresif – Defensif

Budaya agresif – defensif ini menjunjung tinggi untuk para karyawan agar bekerja keras untuk mengerjakan tugasnya demi melindungi keamanan kerja dan status mereka.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, religiusitas, pengendalian internal, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti.

Penelitian ini dilakukan oleh Purwitasari (2021) dengan judul "Pengaruh Religiusitas, Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten". Dalam studi ini mengemukakan tidak adanya pengaruh religiusitas dan insentif kepada kinerja karyawan. Namun kinerja karyawan dalam studi ini dipengaruhi signifikan oleh budaya organisasi, pengendalian internal, dan disiplin yang artinya jika budaya organisasi, pengendalian internal, dan disiplin yang sudah ditanamkan perusahaan sejak dini itu bagus maka hasil kinerja karyawan yang ada di dalamnya juga akan ikut bagus, pun sebaliknya, Yang membedakan dari penelitian ini adalah obyek penelitiannya yaitu di Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten.

Studi berikut dilakukan oleh Sadida (2020) dengan judul "Pengaruh Insentif, Budaya Organisasi, dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kuliner Berbasis Syariah di Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini insentif dan religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya pemberian insentif dan tingkat derajat keimanan agama tidak

memengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya apabila budaya organisasi sudah baik sejak dini maka hasil dari kinerja karyawan juga akan mengikuti.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ayuningtyas dan Wibowo (2020) yang berjudul "Pengaruh Religiusitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Waroeng SS Di Purwokerto". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada waroeng SS di Purwokerto.

Penelitian ini dilakukan oleh Chabibah (2021) yang berjudul "Implikasi Religiusitas dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen. Hasil penelitian ini menunjukkan religiusitas dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan jika religiusitas juga bisa memengaruhi kinerja karyawan apabila dalam penerapannya agama dilandaskan dalam bekerja sebagai suatu ibadah. Sedangkan gaya kepemimpinan yang baik juga dari pemimpin perusahaan dapat menjadikan kinerja karyawan baik juga.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2012) pada tulisannya yang berjudul "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta". Dari penelitian menghasilkan Pengendalian internal yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta. Hal yang sama juga terjadi pada gaya kepemimpinan yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

SPBU Yogyakarta. Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Oktarnia (2014) dalam artikelnya yang berjudul "Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan". Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan keuangan, namun lingkungan pengendalian ternyata tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama terjadi kepada penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan yang juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan keuangan. lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan keuangan.

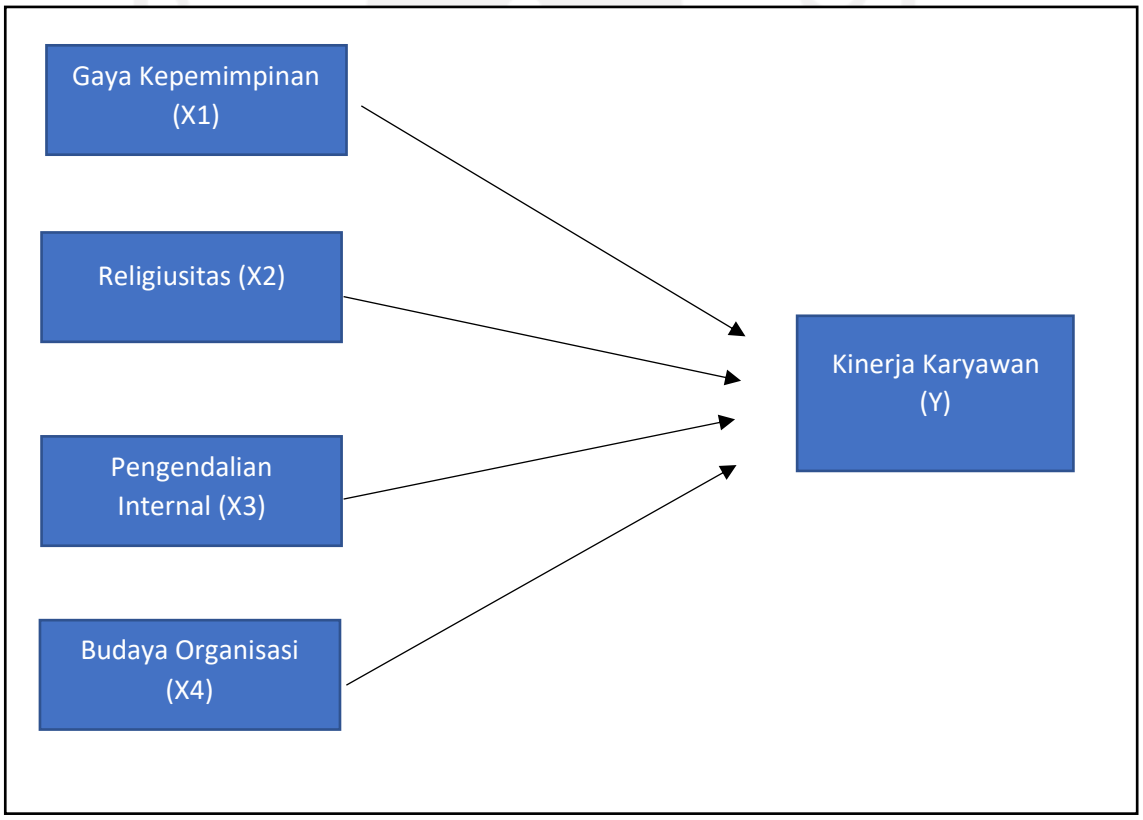
Penelitian ini dilakukan oleh Rivai (2020) dalam artikel yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". Di mana penelitian ini dilakukan di PT Federal International Finance Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Federal International Finance Medan.

Penelitian dilakukan oleh Nathania (2018) dengan artikel yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya". Hasil penelitian ini memperoleh

bukti bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

2.8 Kerangka Penelitian

Gambaran kerangka penelitian yang akan dilaksanakan memaparkan hubungan masing-masing variabel independen meliputi gaya kepemimpinan, religiusitas, pengendalian internal, dan budaya organisasi masing-masing berhubungan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, serta keempat variabel independen terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.9 Hipotesis Penelitian

2.9.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Di setiap aktivitas kerja di sebuah organisasi sebuah kepemimpinan sangat penting terhadap jalannya sebuah pekerjaan. Di mana kepemimpinan ini berguna kepada para karyawan atau para bawahan sehingga mempunyai karakter di dalam sebuah organisasi. Jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan dari seorang pemimpin bisa memengaruhi bagaimana para karyawan atau bawahan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut hasil studi yang sudah dilaksanakan Chabibah (2021) yang berjudul "Implikasi Religiusitas dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2012) dalam artikelnya yang berjudul "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta". Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta.

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.9.2 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Ajaran-ajaran agama diyakini sebagai landasan moral dan sikap setiap karyawan ketika melakukan aktivitas pekerjaan sehingga setiap karyawan tidak bisa melakukan atau menjalankan komponen-komponen yang dapat merugikan orang

lain dan organisasi. Pekerjaan bisa dianggap sebagai ibadah, maka dalam melakukan pekerjaan diharapkan karyawan bekerja secara baik dan jujur.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwitasari (2021) dengan judul "Pengaruh Religiusitas, Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten". Hasil studi ini memaparkan bukti mengenai variabel religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Sadida (2020) dengan judul "Pengaruh Insentif, Budaya Organisasi, dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kuliner Berbasis Syariah di Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini variabel religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ayuningtyas dan Wibowo (2020) yang berjudul "Pengaruh Religiusitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Waroeng SS Di Purwokerto". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada waroeng SS di Purwokerto.

H2: Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.9.3 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetisi dimasa ini sangat tinggi dan juga semakin modern menerapkan berbagai cara agar bisa bersaing. Perusahaan atau instansi direkomendasikan memiliki elemen kompetensi yang baik di berbagai bidang seperti bidang keuangan, aktivitas kerja, kualitas barang jasa, dan anggota atau karyawan yang kompeten.

Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Oktarnia (2014) dalam tulisannya yang berjudul "Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjung Pinang dan Bintan". Penelitian dilakukan terhadap karyawan bagian keuangan Rumah Sakit Tanjung Pinang. Hasil penelitian menunjukkan kinerja karyawan bagian keuangan dipengaruhi secara positif oleh lima komponen pengujian meliputi penilaian risiko, informasi dan komunikasi, lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, dan pengawasan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2012) dalam artikelnya yang berjudul "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta". Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Maharani, et al 2015) dalam artikelnya yang berjudul "Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis Di Rumah Sakit Jember Klinik". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.9.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh budaya organisasi kepada sebuah entitas terhadap kinerja karyawan mempunyai peranan penting. Budaya ini memiliki peranan penting dalam memotivasi dan juga meningkatkan efektivitas kerja bagi perusahaan. Budaya organisasi juga bisa sebagai alat dalam menentukan arah suatu organisasi dan juga mengarahkan untuk apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan oleh para

karyawan. Jenis budaya organisasi yang diterapkan dalam sebuah instansi dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh Rivai (2020) dimuat artikel yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". Di mana penelitian ini dilakukan di PT Federal International Finance Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dilakukan juga penelitian oleh Nathania (2018) dengan artikel yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

H4: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan suatu kelompok atau objek yang memiliki beberapa sifat-sifat yang mirip dan ciri khas terhadap standar yang telah ditentukan oleh peneliti agar bisa dipahami dan dikaji untuk berikutnya diambil kesimpulan untuk mengerjakan penelitian (Sugiyono, 2017). Populasi yang akan diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten berjumlah 461 karyawan.

(Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa sampel adalah suatu potongan dengan nilai tertentu yang mampu menggambarkan populasi yang dimiliki. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menerapkan teknik yaitu, *probability sampling; simple random sampling* dengan teknik atau metode tersebut, berarti peneliti melakukan pengambilan sampel secara acak sederhana tanpa melihat strata yang berada dalam populasi itu yang melibatkan 120 responden karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang menggunakan wawancara, observasi, maupun angket pada suatu keadaan mengenai subjek yang sedang diteliti menurut (Resseffendi, 2010). Melalui penelitian deskriptif peneliti akan menjelaskan atau mengemukakan keadaan yang sebenarnya terjadi saat ini

tentang apa yang sedang diteliti. Sumber data primer akan digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian ini akan memakai sumber data primer. Data primer adalah data yang bersumber secara langsung dari narasumber ke peneliti (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini akan didapatkan data langsung melalui pengisi kuesioner (responden) yaitu seluruh karyawan aktif di Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten. Data yang diperoleh juga bersumber dari responden yang sudah mengisi sesuai kriteria yang sudah dijelaskan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, akan diambil data-data responden dengan teknik survei menggunakan perantara kuesioner atau angket yang disebar memuat variabel yang akan diuji. Sebelum menyebarkan kuesioner, peneliti perlu membuat dan memastikan bahwa isi kuesioner dapat mudah dipahami dan dimengerti oleh calon responden. Kuesioner yang akan dipakai dibagikan secara daring melalui media *google form* dan secara langsung dengan media cetak ke Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten dengan mematuhi protokol kesehatan yang berlaku selama pandemi. Isi kuesioner yang akan disebarkan terkait daftar pertanyaan variabel yang akan diteliti diambil dari penelitian terdahulu yang sudah pernah dikaji dengan perluasan lainnya dari berbagai penelitian sebelumnya.

Model pengukuran setiap indikator variabel yang diuji akan diukur dengan Skala Likert. Skala ini menetapkan data secara tingkatan dari rendah ke tinggi secara urutan meliputi, sangat tidak setuju dengan skor (1), tidak setuju dengan skor

(2), ragu-ragu dengan skor (3), setuju dengan skor (4), sangat setuju dengan skor (5). Kuesioner akan memuat petunjuk pengisian guna memudahkan pemahaman dan pengisian oleh calon responden.

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Variabel Penelitian

Terdapat 2 jenis variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel independen dan dependen. Kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten adalah variabel dependen yang digunakan. Variabel independen yang digunakan adalah gaya kepemimpinan, religiusitas, pengendalian internal, dan budaya organisasi.

3.4.1 Variabel Dependen/Terikat

Menurut (Sugiyono, 2013) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat juga dikenal dengan istilah *Dependen Variable*. Symbol dari variabel dependen (Y). Variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten.

3.4.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perolehan dari upaya diukur secara kuantitas dan kualitas atas capaian seorang pekerja dalam menyukseskan amanah yang mereka terima (Mangkunegara, 2007). Dalam penelitian ini akan diukur variabel kinerja karyawan dengan 10 indikator yang dikembangkan dari penelitian yang dilakukan oleh (Budi, 2019). Setiap indikator yang diuji akan menerapkan skala pengukuran Likert dengan menggunakan 5 tingkatan dari sangat tidak setuju hingga sangat

setuju. Komponen indikator yang dipakai beserta kode setiap indikator dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Kode	Item Pertanyaan
KI 1	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target
KI 2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
KI 3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi
KI 4	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan
KI 5	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
KI 6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
KI 7	Saya cepat dalam bertindak atau mengambil sebuah keputusan
KI 8	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien

KI 9	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi
KI 10	Saya merasa bersalah jika pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai yang diharapkan

3.4.2 Variabel Independen/Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2013). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Religiusitas, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi. Simbol dari variabel independent adalah (X). Pengukuran variabel independent ini menggunakan skala likert dengan dengan poin skala 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju).

3.4.2.1 Gaya Kepemimpinan

Menurut (Wibowo, M.Si & Saputra, 2017) Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau sikap pemimpin yang bertujuan dalam memengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para bawahannya. Gaya kepemimpinan diukur berdasarkan peran pemimpin dalam memimpin para bawahannya supaya bawahannya bekerja sesuai instruksi yang diberikan. Variabel gaya kepemimpinan ini memuat 8 pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian Polonia (2017) yang juga membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepada kinerja pegawai pada sebuah instansi kantor samsat. Setiap indikator yang diuji akan menerapkan skala pengukuran Likert dengan menggunakan 5 tingkatan dari sangat tidak setuju hingga

sangat setuju. Komponen indikator yang dipakai beserta kode setiap indikator dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Kode	Item Pertanyaan
GK1	Pemimpin saya memberikan instruksi yang jelas tentang tugasnya dengan baik
GK2	Pemimpin saya menjelaskan langsung apa yang diharapkan untuk dikerjakan oleh bawahan
GK3	Saya merasa pemimpin mudah didekati dan bersahabat dengan pegawainya
GK4	Pemimpin saya bersedia mendengarkan keluhan dan perasaan bawahannya
GK5	Pemimpin saya selalu meminta saran dan pendapat dari pegawainya tentang menggunakan sarana untuk mencapai tujuan
GK6	Pemimpin saya menggunakan saran dan pendapat dari bawahan namun

	pimpinan tetap menetapkan keputusan
GK7	Pemimpin menetapkan tujuan untuk mengajak pegawainya agar ikut berpatisipasi
GK8	Pemimpin memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk melihat hasil pekerjaannya

3.4.2.2 Religiusitas

Menurut (Nashori & Mucharom, 2002) religiusitas merupakan bahwa sebanyak apa dan sekuat apa individu terhadap keyakinan, pengetahuan, penerapan aturan, dan ibadah serta bagaimana perasaan individu tersebut mendalami peran terhadap agama yang diyakininya. Peran religiusitas sangat penting terhadap kinerja karyawan, karena agama bisa mengetahui sikap seseorang bagaimana dia bekerja dan bersikap terhadap dirinya. Variabel religiusitas memuat tujuh indikator yang diperoleh dari studi Ariawan (2015). Setiap indikator yang diuji akan menerapkan skala pengukuran Likert dengan menggunakan 5 tingkatan dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Komponen indikator yang dipakai beserta kode setiap indikator dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Kode	Item Pertanyaan
RE 1	Saya sering memikirkan dan merenungkan kebesaran Tuhan dalam pekerjaan saya

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

3.4.2.3 Pengendalian Internal

Menurut (Sukrisno & Jan, 2009) menyatakan bahwa pengendalian internal adalah proses yang berkaitan praktik-praktik dengan mana manajemen sebuah organisasi yang mengusahakan untuk memastikan bahwa keputusan dan aktivitas yang diambil benar dan disetujui sesuai yang dilaksanakan. Variabel pengendalian internal memuat enam indikator hasil pengembangan dari studi Afrilia (2018) yang

juga membahas pengaruh pengendalian internal di sebuah perusahaan. Setiap indikator yang diuji akan menerapkan skala pengukuran Likert dengan menggunakan 5 tingkatan dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Komponen indikator yang dipakai beserta kode setiap indikator dapat dilihat pada tabel berikut ini.

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

3.4.2.4 Budaya Organisasi

Pendapat (Tika, 2014) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pokok dari penyelesaian oleh kelompok yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten terhadap masalah-masalah eksternal dan internal. Kelompok organisasi menciptakan budaya organisasi untuk memecahkan tantangan perusahaan yang mungkin terjadi di masa yang akan datang. Variabel budaya organisasi memuat 8 pertanyaan diambil dari penelitian terdahulu Polonia (2017) mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang. Penelitian ini mengambil indikator 1

sampai 8 untuk variabel budaya organisasi dari penelitian tersebut. Setiap indikator yang diuji akan menerapkan skala pengukuran Likert dengan menggunakan 5 tingkatan dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Komponen indikator yang dipakai beserta kode setiap indikator dapat dilihat pada tabel berikut ini.

KODE	ITEM PERTANYAAN
BO 1	Organisasi memberikan arahan yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan
BO 2	Organisasi memberikan aturan perilaku yang harus diikuti seluruh pegawai
BO 3	Organisasi mampu menumbuhkan rasa bersaing untuk mencapai prestasi
BO 4	Saya merasa organisasi selalu memberikan aturan secara tertulis agar dapat ditaati seluruh pegawai
BO 5	Organisasi selalu memberikan sanksi atau hukuman kepada pegawai yang melanggar aturan
BO 6	Saya merasa organisasi memberikan kepercayaan kepada pegawai
BO 7	Setiap pegawai dalam organisasi bersikap mandiri dalam melaksanakan tugasnya
BO 8	Setiap pegawai dalam organisasi memiliki komitmen yang sama untuk mencapai tujuan organisasi

3.5 Metode Analisa Data

Metode kuesioner dinilai cocok memberikan data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini dengan kemampuannya

menghasilkan data berkualitas dari setiap partisipan yang mengisi. Metode pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS versi 22.0. Analisis data dalam penelitian ini meliputi: regresi linear berganda, analisis deskriptif, analisis kuantitatif, uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji R2, uji F, uji t. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

3.5.1 Uji Validitas

Instrumen yang dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur menurut (Sugiyono, 2013). Uji validitas juga menurut (Sugiyono, 2017) yaitu merupakan uji yang di peruntukan guna menetapkan tepat atau tidaknya data yang dikumpulkan oleh peneliti sesuai tingkat antara data yang sebenarnya yang diperoleh dari objek dan telah dikumpulkan oleh peneliti. Pengukuran tingkat ketepatan instrumen dalam suatu pengukuran variabel adalah tujuan uji ini dilakukan dalam sebuah penelitian. r hitung yang lebih besar dari r tabel menandakan data yang dihasilkan valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas adalah pengujian yang menunjukkan tingkat konsistensi pengukuran instrumen yang dipakai ketika dilakukan secara berulang-ulang. Selain itu, tingkat keakuratan dari pengukur dapat terlihat dari uji ini sekaligus dapat melihat konsistensi terhadap pengukur. Singkatnya reliabel adalah dapat dipercaya. Menurut (Jogiyanto, 2007) dipercayanya suatu perhitungan adalah ketika hasilnya stabil dan sesuai dengan akurasi.

3.6 Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2013). Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas yang ada dalam model regresi bisa dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance <0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

3.6.2 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan agar untuk mengetahui apakah data yang dibandingkan rata-ratanya terdistribusi normal atau tidaknya. Menurut (Ghozali, 2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menerapkan statistic nonparametik dengan Kolmogrov Smirnov. Ketentuan yang harus dipenuhi berupa data residual normal yaitu ketika nilai sig yang dihasilkan lebih besar dari 0,05, sedangkan data tidak residual normal yaitu ketika nilai sig yang dihasilkan kurang dari 0,05.

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu ke yang lain. Jika varian residual pengamatan satu ke yang lain adalah sama maka disebut homoskedastisitas,

sedangkan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Menurut (Ghozali, 2013) model regresi yang baik adalah yang sama atau homoskedastisitas atau berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

1. Jika probabilitas > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika probabilitas < 0.05 maka terjadi heteroskedastisitas.

3.6.4 Statistik Deskriptif

Setiap variabel baik variabel independen maupun variabel dependen yang ada dalam penelitian ini di uji melalui analisis statistik deskriptif yang menggambarkan karakteristik angka yang dihasilkan. Statistik deskriptif memberikan penjelasan berupa data yang mampu melihat nilai rerata, standar deviasi, nilai tertinggi, nilai terendah, dan varian menurut (Ghozali, 2013).

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) (Ghozali, 2013). Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Fungsi analisis regresi linear berganda adalah mengidentifikasi hubungan dari dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, baik hubungan parsial maupun bersama-sama. Penelitian ini menggunakan model regresi yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta 1\ X1 + \beta 2\ X2 + \beta 3\ X3 + \beta 4\ X4 + } \boldsymbol{et}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Religiusitas

X3 = Pengendalian Internal

X4 = Budaya Organisasi

et = Error Term

3.7.2 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Menurut (Ghozali, 2011), perubahan atau variasi variabel dependen dalam suatu model diukur setingkat apa melalui uji koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 hingga 1, ketika nilai rendah atau semakin mendekati 0, maka semakin kecil kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen begitu pula sebaliknya.

3.7.3 Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Uji ini digunakan guna mengamati rata-rata kedua kelompok yang diuji apakah terdapat perbedaan secara signifikan dengan aturan

dari penggunaan *Independen sample t-test* ini adalah Variabel independen (x) bersifat kategoris atau terletak di skala nominal atau ordinal. Variabel dependen (y) harus berada pada skala interval atau rasio. Untuk melihat ukuran ini perlu tata cara sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis

   Ho: Variabel independen (X) secara individual tidak memengaruhi variabel dependen (Y).

   Ha: Variabel independen (X) secara individual memengaruhi variabel dependen (Y).
2. Menentukan derajat kepercayaan 10% (α=0,1).
3. Menentukan signifikansi

   a. Nilai signifikansi ≤ 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima,

   b .Nilai signifikansi > 0.05, maka H0 diterima dan Ha ditolak,
4. Membuat kesimpulan

   Kesimpulan diambil melalui nilai t hitung dengan nilai signifikansi ≤ 0.1 maka H0 ditolak dan Ha Artinya variabel independen secara individual memengaruhi variabel dependen. Namun Apabila t terhitung memiliki nilai signifikansi > 0.1, maka H0 diterima dan Ha Artinya variabel independen secara individual tidak memengaruhi variabel dependen.

3.7.4 Uji Regresi Simultan (Uji f)

Analysis of varian (Anova) adalah uji komparatif atau perbandingan dengan tujuan melihat perbedaan yang signifikan atau tidak dalam perbandingan rata-rata tiga kelompok atau lebih yang diukur. (Martono, 2010) menambahkan bahwa anova

atau yang dikenal sebagai uji F menilai hipotesis k sampel ketika datanya berada di skala interval atau rasio. Adapun cara-cara pengujiannya meliputi rangkaian yang ada di bawah ini:

1. Menentukan hipotesis
    a. Ho: Semua variabel independen (X) secara simultan tidak memengaruhi variabel dependen (Y).
    b. Ha: Semua variabel independen (X) secara simultan memengaruhi variabel dependen (Y).
2. Menentukan derajat kepercayaan 10% (α=0,01)
3. Menentukan signifikansi
    a. Nilai signifikansi $\leq$ 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima
    b. Nilai signifikansi > 0,05, H0 diterima dan Ha ditolak
4. Membuat kesimpulan
    a. Apabila F hitung memiliki nilai signifikansi $\leq$ 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima Artinya variabel independen secara individual memengaruhi variabel dependen.
    b. Apabila F hitung memiliki nilai signifikansi > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak Artinya variabel independen secara individual tidak memengaruhi variabel dependen.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Sampel Penelitian

Di dalam bab ini akan memaparkan hasil penelitian terkait pengaruh gaya kepemimpinan, religiusitas, pengendalian internal, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten. Peneliti melakukan analisis dari kuesioner yang telah terkumpul, sesuai dengan topik dan hipotesis yang diajukan sebelumnya, juga berdasarkan teori yang ada. Hasil pengolahan data tersebut merupakan informasi yang digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan sebelumnya diterima atau ditolak.

Peneliti mendapatkan hasil sejumlah 120 responden dari hasil pengambilan data yang diperoleh dengan menyebar kuesioner melalui *google form* dan juga secara langsung di lokasi penelitian. Hasil pengembalian pembagian kuesioner dapat dilihat melalui tabel berikut ini.

Tabel 4.1 Hasil Pengembalian Kuesioner

Jumlah kuesioner yang didistribusikan	120
Jumlah total kuesioner yang kembali	120
Persentase total kuesioner kembali	**100%**

Sumber: Hasil data diolah, 2022

4.1.1 Kriteria Menurut Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini, data responden dapat terbagi ke dalam demografi jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini **:**

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	**Jumlah**	**Persentase**
Laki-Laki	56	46,7%
Perempuan	64	53,3%
Total	**120**	**100%**

Sumber: Hasil data diolah,2022

Hasil klasifikasi data dalam tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang mengisi yaitu laki-laki berjumlah 56 responden dengan persentase 46,7% untuk responden perempuan berjumlah 64 responden dengan persentase 53,3%.

4.1.2 Kriteria Menurut Usia

Data responden penelitian ini dapat terklasifikasi berdasarkan rentang usia karyawan. Rentang yang diambil terbagi menjadi 4 kategori meliputi kurang dari 25 tahun, 25 sampai dengan 35 tahun, 36 sampai dengan 45 tahun, dan lebih dari 45 tahun. Hasil demografi berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
< 25 tahun	76	63,3%
25 – 35 tahun	32	26,7%
36 – 45 tahun	11	9,2%
> 45 tahun	1	0,8%
Total	**120**	**100%**

Sumber: Hasil data diolah,2022

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari tabel 4.3, diketahui responden dengan usia kurang dari 25 tahun berjumlah 76 orang dengan persentase 63,3%, dalam rentang usia 25 sampai dengan 35 tahun sejumlah 32 orang atau sebesar 26,7%, 11 orang dengan persentase 9,2% pada usia 36 sampai dengan 45 tahun, dan usia di atas 45 tahun sebesar 0,8% berjumlah 1 orang.

4.1.3 Kriteria Menurut Pendidikan Terakhir

Demografi menurut pendidikan terakhir menggambarkan pembagian responden sesuai dengan pendidikan terakhir yang telah mereka tempuh. Terdapat 5 jenjang pendidikan terakhir yang ditempuh karyawan meliputi mulai dari SMA hingga Doctor (S3). Hasil pembagian berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	25	20,8%
Diploma	30	25 %
Sarjana (S1)	64	53,3%
Master (S2)	1	0,8%
Doktor (S3)	0	0
Total	**120**	**100%**

Sumber: Hasil data diolah,2022

Kesimpulan yang dapat diambil dari tabel 4.4 responden yang mengisi berdasarkan jenjang pendidikan yaitu jenjang SMA sebanyak 25 orang atau dalam persentase 20,8%, karyawan yang telah menempuh gelar diploma sebanyak 30 orang atau dalam persentase 25%, karyawan dengan pendidikan sarjana (S1) sebanyak 64 orang atau dalam persentase 53,3%, karyawan dengan pendidikan master (S2) sebanyak 1 orang atau dalam persentase 0,8%, dan tidak ada karyawan dengan gelar doktor (S3) yang menjadi responden dalam penelitian ini.

4.1.4 Kriteria Menurut Lama Bekerja

Demografi lama bekerja membagi responden menurut lamanya mereka menempuh pekerjaan di rumah sakit tersebut dari awal masuk hingga kini. Kategori yang digunakan dalam waktu lama bekerja ini adalah yang bekerja selama kurang dari 5 tahun, 5 sampai 10 tahun, 11 sampai 15 tahun, dan lebih dari 15 tahun. Hasil

klasifikasi responden berdasarkan lama dia bekerja tertera dalam tabel 4.5 yang ada di bawah ini :

Tabel 4.5 Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 5 Tahun	91	75,8%
5 – 10 Tahun	25	20,8%
11 – 15 Tahun	1	0,8%
>15 Tahun	3	2,5%
Total	**120**	**100%**

Sumber: Hasil data diolah,2022

Berdasarkan dari hasil data di tabel 4.5 menjelaskan tentang waktu lama bekerja responden diketahui karyawan dengan pengalaman kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 91 responden atau sebesar 75,8%, pengalaman kerja 5 sampai dengan 10 tahun sejumlah 25 responden atau sebesar 20,8%, pengalaman kerja 11 sampai dengan 15 tahun sejumlah 1 responden atau sebesar 0,8%, dan pengalaman kerja lebih dari 15 tahun sejumlah 3 responden atau sebesar 2,5%.

4.1.5 Kriteria Menurut Gaji

Dalam penelitian ini kriteria selanjutnya yang akan digunakan adalah kriteria gaji. Kriteria ini terbagi ke dalam 4 tingkatkan meliputi gaji Rp. 750.000 hingga Rp. 1.500.000, Rp. 1.500.000 hingga Rp. 3.000.000, Rp. 3.000.000 hingga Rp. 5.000.000, dan penghasilan lebih dari Rp. 5.000.000. Klasifikasi responden menurut gaji yang diterima dapat dilihat di tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6 Gaji Responden

Gaji	Jumlah	Persentase
Rp. 750.000 – Rp. 1.500.000	33	27,5%
Rp. 1.500.000 – Rp. 3.000.000	53	44,2%
Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000	24	20%
Di atas Rp. 5.000.000	10	8,3%
Total	**120**	**100%**

Sumber: Hasil data diolah,2022

Kesimpulan yang diperoleh di tabel 4.6, diketahui responden yang memiliki penghasilan Rp. 750.000 sampai Rp. 1.500.000 sejumlah 33 orang atau sebesar 27,5%, penghasilan Rp. 1.500.000 sampai Rp. 3.000.000 sejumlah 53 orang atau sebesar 44,2%, penghasilan Rp. 3.000.000 sampai Rp. 5.000.000 sejumlah 24 orang atau sebesar 20%, dan responden berpenghasilan lebih besar dari Rp. 5.000.000 sejumlah 10 orang atau sebesar 8,3%.

4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4.7 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
Gaya kepemimpinan	**120**	**1.38**	**5.00**	**4.1324**	**.62137**
Religiusitas	**120**	**1.71**	**5.00**	**4.2947**	**.57179**
Pengendalian internal	**120**	**3.00**	**5.00**	**4.2666**	**.54111**
Budaya organisasi	**120**	**2.63**	**5.00**	**4.1925**	**.51606**
Kinerja karyawan	**120**	**3.00**	**5.00**	**4.2125**	**.44975**

Sumber: Hasil data diolah,2022

Berdasarkan tabel 4.7 di atas diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dari 120 responden mempunyai nilai minimum 1.38, nilai maximum 5.00, rata-rata sebesar 4.1324 dan standar deviasi 0.62137. Bisa disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dari pemimpin RSUD Bagas Waras Kabupaten Klaten telah baik.

Data dalam variabel religiusitas menunjukkan bahwa dari 120 responden memiliki nilai minimum 1.71, nilai maksimum 5.00, rata-rata sebesar 4.2947, dan standar deviasi 0.57179. Dapat ditarik kesimpulan religiusitas atau keimanan responden pekerja RSUD Bagas Waras Kabupaten Klaten sudah baik.

Pada data variabel pengendalian internal sejumlah 120 responden diketahui bahwa nilai minimum 3.00, nilai maksimum 5.00, rata-rata 4.2666, dan standar deviasi 0.54111. Dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal karyawan pada RSUD Bagas Waras Kabupaten Klaten sudah baik

Data dari variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa sejumlah 120 responden memiliki nilai minimum 2.63, nilai maksimum 5.00, rata-rata sebesar 4.1925, dan standar deviasi 0.51606. Bisa disimpulkan bahwa penerapan dari budaya organisasi pada karyawan saat bekerja di RSUD Bagas Waras Kabupaten Klaten sudah baik.

Kemudian dalam data variabel kinerja karyawan yang terdiri atas 120 responden mempunyai nilai minimum 3.00, nilai maksimum 5.00, rata-rata 4.2125, dan standar deviasi 0.44975. Dapat ditarik kesimpulan ketika adanya gaya kepemimpinan, religiusitas, pengendalian internal, serta budaya organisasi yang bagus berdampak dengan kinerja karyawan dalam Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten akan bagus juga.

4.3 Uji Kualitas Data

4.3.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2013) suatu instrument bisa dikatakan valid jika instrument tersebut bisa digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Cara melakukan uji validitas adalah dengan cara menghubungkan skor item dengan menggunakan aplikasi SPSS. Setelah memasukkan angka dari kuesioner,

ditemukan nilai dari r hitung. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka item tersebut dianggap valid, begitu pula sebaliknya (Sugiyono, 2013). Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 120, dengan batas signifikansi 5% sehingga diperoleh nilai r-tabel adalah 0.179. Ringkasan hasil uji validitas bisa dilihat tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	GK1	0.794	0.179	Valid
	GK2	0.784	0.179	Valid
	GK3	0.826	0.179	Valid
	GK4	0.798	0.179	Valid
	GK5	0.847	0.179	Valid
	GK6	0.849	0.179	Valid
	GK7	0.833	0.179	Valid
	GK8	0.751	0.179	Valid
Religiusitas	RE1	0.760	0.179	Valid
	RE2	0.778	0.179	Valid
	RE3	0.772	0.179	Valid
	RE4	0.705	0.179	Valid
	RE5	0.861	0.179	Valid
	RE6	0.818	0.179	Valid
	RE7	0.704	0.179	Valid
Pengendalian Internal	PI1	0.811	0.179	Valid
	PI2	0.843	0.179	Valid
	PI3	0.847	0.179	Valid
	PI4	0.735	0.179	Valid
	PI5	0.803	0.179	Valid
	PI6	0.722	0.179	Valid
Budaya Organisasi	BO1	0.776	0.179	Valid
	BO2	0.795	0.179	Valid
	BO3	0.750	0.179	Valid
	BO4	0.825	0.179	Valid
	BO5	0.644	0.179	Valid
	BO6	0.745	0.179	Valid
	BO7	0.676	0.179	Valid

	BO8	0.693	0.179	Valid
Kinerja Karyawan	KI1	0.740	0.179	Valid
	KI2	0.728	0.179	Valid
	KI3	0.742	0.179	Valid
	KI4	0.765	0.179	Valid
	KI5	0.747	0.179	Valid
	KI6	0.746	0.179	Valid
	KI7	0.538	0.179	Valid
	KI8	0.726	0.179	Valid
	KI9	0.750	0.179	Valid
	KI10	0.693	0.179	Valid

Sumber: Data primer diolah,2022

Dari hasil uji tabel 4.8 di atas diketahui nilai r-hitung di atas 0.500 sedangkan nilai r-tabel adalah 0.179. Jadi dari hasil uji di atas nilai r-hitung > r-tabel atau r-hitung > 0.179. Kesimpulan dari hal ini adalah bahwa dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Religiusitas (X2), Pengendalian Internal (X3), dan Budaya Organisasi (X4) dikatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas yakni hasil dari suatu penelitian di mana terdapat data yang sama dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2016). Apabila hasil menyatakan bahwa Cronbach Alpha > 0.6 maka suatu instrument dikatakan reliabel jika setelah dilakukan uji (manual atau SPSS). Tabel pengujian reliabilitas penelitian ini disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.924	0.6	Reliabel
Religiusitas (X2)	0.885	0.6	Reliabel
Pengendalian Internal (X3)	0.881	0.6	Reliabel
Budaya Organisasi (X4)	0.879	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.891	0.6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah,2022

Dari hasil uji tabel 4.9 di atas menunjukkan hasil nilai *Cronbach Alpha* Gaya Kepemimpinan (X1) 0.924, Religiusitas (X2) 0.885, Pengendalian Internal (X3) 0.881, Budaya Organisasi (X4) 0.879, dan Kinerja Karyawan (Y) 0.891 sehingga nilai *Cronbach Alpha* > 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan baik variabel independen dan variabel dependen yaitu dinyatakan reliabel atau handal.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini memiliki tujuan dalam mengukur apakah ada korelasi antar variabel independent (bebas) di dalam model regresi. Cara menilai ada atau tidak multikolinearitas maka dilihat dari 41 nilai Tolerance Value dan Varince Inflation Factor (VIF). Tolerance Value mengukur atau menilai variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen yang lain. Nilai tolerance yang rendah berarti menghasilkan VIF tinggi, karena VIF = 1/ Tolerance Value. Nilai yang biasa digunakan untuk menunjukkan adanya

multikolinearitas adalah nilai Tolerance Value < 0,01 atau sama dengan nilai VIF > 10 maka tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independennya (Ghozali, 2011). Pengujian multikolinearitas penelitian ini disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai *Tolerance*	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.561	1.783	Tidak terjadi
Religiusitas (X2)	0.642	1.558	Tidak terjadi
Pengendalian Internal (X3)	0.340	2.940	Tidak terjadi
Budaya Organisasi (X4)	0.437	2.291	Tidak terjadi

Sumber: Data primer diolah,2022

Pada hasil uji tabel 4.10 tersebut dapat diketahui variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai *tolerance* 0.561 dan VIF 1.783, Religiusitas (X2) memiliki nilai *tolerance* 0.642 dan VIF 1.558, Pengendalian Internal (X3) memiliki nilai *tolerance* 0.340 dan VIF 2.940, Budaya Organisasi (X4) memiliki nilai *tolerance* 0.437 dan VIF 2.291. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas terhadap variabel penelitian.

4.4.2 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk memeriksa apakah dalam suatu model regresi, variabel penganggu atau residual berdistribusi normal. Sebagaimana diketahui, uji-t dan uji-F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila uji *KolmogorovSmirnov OneSample* memiliki nilai signifikansi > 0.05. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

Keterangan	**Nilai Residual**
P-Value	0.457
Signifikansi	0.05

Sumber: Data primer diolah,2022

Dari hasil uji tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah 0.05 yang berarti nilai signifikansi 0.457 > 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas mengukur adanya ketidaksamaan varian dari satu sama lain residu dalam suatu model regresi. Jika varian residual pengamatan satu ke yang lain adalah sama maka disebur homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Ghozali (2005) mengemukakan homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas berarti model regresi yang dihasilkan termasuk baik. Jika probabilitas > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika probabilitas < 0.05 maka terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.459	Tidak terjadi
Religiusitas (X2)	0.539	Tidak terjadi
Pengendalian Internal (X3)	0.192	Tidak terjadi
Budaya Organisasi (X4)	0.989	Tidak terjadi

Sumber: Data primer diolah,2022

Pada hasil uji tabel 4.12 di atas memperlihatkan nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan (X1) 0.459, Religiusitas (X2) 0.539, Pengendalian Internal (X3) 0.192, Budaya Organisasi (X4) 0.989, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi > 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut homoskedastisitas.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) (Ghozali, 2013). Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, baik secara bersama-sama maupun parsial. Berikut adalah hasil dari hasil uji regresi linear berganda yang terdapat di tabel 4.13:

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.229	0.266		4.624	.000
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.129	0.061	.179	2.105	.037
Religiusitas (X2)	0.125	0.062	.159	1.997	.048
Pengendalian Internal (X3)	0.224	0.091	.269	2.470	.015
Budaya Organisasi (X4)	0.228	0.084	.262	2.723	.007

Sumber: Data diolah,2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *constant* sebesar 1.229 dengan Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0.129, Religiusitas (X2) sebesar 0.125, Pengendalian Internal (X3) sebesar 0.224, dan Budaya Organisasi (X4) sebesar 0.228. Dari hasil persamaan linear berganda dapat dijelaskan seperti berikut:

Y= 1.229+ 0.129 X1 + 0.125X2 + 0.224X3 + 0.228X4 + *et*

Penjelasan dari hasil persamaan di atas adalah sebagai berikut:

1. Koefisien nilai konstanta bernilai positif sebesar 1.229. Hal ini berarti apabila variabel gaya kepemimpinan, religiusitas, pengendalian internal, dan budaya organisasi bernilai nol dalam kinerja karyawan naik sebesar 1.229.
2. Variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.129. Ini berarti ketika gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.129.
3. Variabel religiusitas memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.125. Hal ini berarti ketika religiusitas meningkat sebesar satu maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.125.
4. Variabel pengendalian internal memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.224. Nilai tersebut berarti ketika pengendalian internal meningkat sebesar satu maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.224.
5. Variabel budaya organisasi memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.228. Nilai tersebut berarti ketika pengendalian internal meningkat sebesar satu maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.228.

4.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) pada dasarnya mengukur seberapa baik model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Nilai R-Square yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan perubahan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel terikat (Ghazali, 2013). Pengujian R^2 dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji R-Square

R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
0.731	0.532	0.519	0.31207

Sumber: Hasil data diolah,2022

Berdasarkan dari hasil uji tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0.519. Berarti variabel independent memengaruhi variabel dependen sebesar 51.9%. Artinya variabel Gaya Kepemimpinan, Religiusitas, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi memengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 51.9%. Untuk sisanya atau sebesar 48.1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

4.5.3 Uji Regresi Parsial (Uji T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghazali, 2013). Jika nilai signifikansi < 0.05 atau t hitung > t tabel berarti terjadi hubungan secara parsial antara variabel yang diuji. Ringkasan hasil uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Parsial

Variabel	t hitung	Signifikansi	α	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	2.105	0.037	0.05	H1 didukung
Religiusitas	1.997	0.048	0.05	H2 didukung
Pengendalian Internal	2.470	0.015	0.05	H3 didukung
Budaya Organisasi	2.723	0.007	0.05	H4 didukung

Sumber: Data primer diolah,2022

Penjelasan dari tabel 4.15 di atas adalah hasil uji t yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil uji t variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi 0.037 lebih kecil dari p-value 0,05. Maka H0 ditolak, yang berarti ada pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji t variabel religiusitas mempunyai nilai signifikansi 0.048 lebih kecil dari p-value 0,05. Maka H0 ditolak, yang berarti ada pengaruh positif signifikan religiusitas terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji t variabel pengendalian internal mempunyai nilai signifikansi 0.015 lebih kecil dari p-value 0,05. Maka H0 ditolak, yang berarti ada pengaruh positif signifikan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil uji t variabel budaya organisasi mempunyai nilai signifikansi 0.007 lebih kecil dari p-value 0,05. Maka H0 ditolak, yang berarti ada pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

4.5.4 Uji Regresi Simultan (Uji F)

Analysis of varian (Anova) adalah uji komparatif atau perbandingan dengan tujuan membandingkan rata-rata tiga kelompok atau lebih yang diuji memiliki perbedaan yang signifikan atau tidak. Anova atau yang dikenal sebagai uji F menilai hipotesis k sampel bila datanya berada di skala interval atau rasio (Martono, 2010). Jika nilai signifikansi < 0.05, maka bisa disimpulkan bahwa variabel berpengaruh secara simultan. Ringkasan hasil uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	12.871	4	3.218	33.041	.000
Residual	11.200	115	.097		
Total	24.071	119			

Sumber: Data primer diolah,2022

Dari hasil uji tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 33.041 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. hal ini berarti nilai signifikansi 0.000 < 0.05 sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan, Religiusitas, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menggunakan analisis berganda menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.000 pada uji F, yang berarti variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t diketahui nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.037 dan nilai t hitung sebesar 2.105. Karena 0.037 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga diketahui bahwa H1 **didukung**. Sementara nilai koefisien regresi diperoleh nilai sebesar 0.129 yang berarti ketika ada peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.129.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Chabibah (2021) yang berjudul "Implikasi Religiusitas dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2012) dalam artikelnya yang berjudul "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta". Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta.

Hasil dalam penelitian ini yang dimaksud adalah jenis gaya kepemimpinan yang partisipasi dimana gaya kepemimpinan ini berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten. Kepemimpinan partisipasi adalah di mana pemimpin dan anggota saling bekerja sama. Anggota diharapkan dapat berpartisipasi dalam pemberian aspirasi untuk pengambilan keputusan yang akan diambil oleh pemimpin. Pemimpin mendorong anggota menciptakan ekosistem saling memiliki perusahaan.

Menurut (Baihaqi, 2010) pimpinan dalam sebuah instansi atau organisasi perlu mempunyai keunggulan dibandingkan dengan bawahan, dengan begitu akan mampu memberikan arahan untuk melangkah, disiplin, dan berdaya upaya yang tinggi dalam mengejar tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Mengerakkan seluruh pegawai saja kurang cukup, namun perlu menumbuhkan minat yang besar kepada tanggung jawabnya. Dengan inilah yang berdampak terhadap kinerja karyawan akan tinggi.

4.6.2 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menggunakan analisis berganda menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.000 pada uji F, yang berarti variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t diketahui nilai signifikansi variabel religiusitas sebesar 0.048 dan nilai t hitung sebesar 1.997. Karena 0.048 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga diketahui bahwa H2 **didukung**. Sementara nilai koefisien regresi diperoleh nilai sebesar 0.125 yang berarti ketika ada peningkatan religiusitas sebesar satu maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.125.

Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwitasari (2020) dengan judul "Pengaruh Religiusitas, Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten". Penelitian ini menghasilkan data bahwa variabel religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan juga terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Sadida (2020) dengan judul "Pengaruh Insentif, Budaya Organisasi, dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kuliner Berbasis Syariah di Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini variabel religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayuningtyas dan Wibowo (2020) yang berjudul "Pengaruh Religiusitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Waroeng SS Di Purwokerto". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada waroeng SS di Purwokerto.

Hal ini mungkin didapati oleh faktor kurangnya rasa kesadaran diri dan keikhlasan dari dalam diri karyawan untuk menjunjung tinggi nilai keagamaan atau religiusitas demi memperbaiki kualitas diri dan berhubungan dengan penciptaNya.

Religiusitas sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan, sebab bila karyawan mempunyai derajat religiusitas yang semakin tinggi, maka motivasi karyawan untuk menghasilkan performa atau kapasitas yang baik juga akan semakin tinggi.

4.6.3 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menggunakan analisis berganda menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.000 pada uji F, yang berarti variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t diketahui nilai signifikansi variabel pengendalian internal sebesar 0.015 dan nilai t hitung sebesar 2.470. Karena 0.015 < 0.05 maka dapat disimpulkan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga diketahui bahwa H3 **didukung**. Sementara nilai koefisien regresi diperoleh nilai sebesar 0.224 yang berarti ketika ada peningkatan pengendalian internal sebesar satu maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.224.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilaksanakan oleh Oktarnia (2014) mengenai kinerja karyawan bagian keuangan di Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan dengan lima komponen pengendalian internal sebagai variabel independennya meliputi penilaian risiko, lingkungan pengendalian, informasi dan komunikasi, pengawasan, dan aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan. Selain itu, hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2012) dalam artikelnya yang berjudul "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta". Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengendalian internal berpengaruh positif.

Menurut (Mulyadi, 2006) tujuan pengendalian internal adalah sebuah langkah untuk memfokuskan, mengamati, dan menilai sumber daya suatu instansi.

Pengendalian internal berfungsi besar untuk menanggulangi adanya kecurangan dan memberi perlindungan sumber daya berwujud maupun tidak berwujud dalam suatu organisasi. Sehingga ketika pengendalian internal dalam sebuah instansi atau organisasi baik maka kinerja dalam organisasi tersebut akan mengikuti.

4.6.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menggunakan analisis berganda menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.000 pada uji F, yang berarti variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t diketahui nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0.007 dan nilai t hitung sebesar 2.723. Karena 0.007 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga diketahui bahwa H4 **didukung**. Sementara nilai koefisien regresi diperoleh nilai sebesar 0.228 yang berarti ketika ada peningkatan budaya organisasi sebesar satu maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.228.

Hal ini sejalan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2020) dalam artikel yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". Di mana penelitian ini dilakukan di PT Federal International Finance Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Nathania (2018) dengan artikel yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya". Hasil dari penelitian ini

menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jenis budaya organisasi agresif – defensif berpengaruh positif sehingga memengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten. Budaya agresif – defensif ini menjunjung tinggi untuk para karyawan agar bekerja keras untuk mengerjakan tugasnya demi melindungi keamanan kerja dan status mereka.

Pentingnya budaya organisasi untuk memengaruhi kinerja karyawan didukung dalam pendapat (Robbins, 2004) yang mengemukakan, dalam kejadian nyata, salah satu kajian budaya organisasi, komitmen yang tinggi didapat dari pekerja di dalam organisasi atau instansi yang budaya organisasinya baik dibandingkan yang kurang baik. Praktik sosialisasi yang tinggi seperti rutinnya pembinaan pekerja terjadi di perusahaan yang budayanya bagus.

BAB V

PENUTUP

Bab ini akan memuat kesimpulan dari hasil pembahasan bab sebelumnya, saran terkait penelitian yang telah dilakukan, serta implikasi dari penelitian ini. Bab ini akan di uraian dalam beberapa bagian meliputi ringkasan analisa dalam bab sebelumnya, keterbatasan dari pelaksanaan penelitian, serta saran yang dapat dikembangkan untuk penelitian berikutnya.

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, religiusitas, pengendalian internal, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan mempunyai nilai signifikansi 0,037 lebih kecil dari p-value 0,05. Maka H0 ditolak, yang berarti ada pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini yang dimaksud adalah jenis gaya kepemimpinan yang partisipasi dimana gaya kepemimpinan ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten. Kepemimpinan partisipasi adalah di mana pemimpin dan anggota saling bekerja sama. Anggota diharapkan dapat berpartisipasi dalam pemberian aspirasi untuk pengambilan

keputusan yang akan diambil oleh pemimpin. Pemimpin mendorong anggota menciptakan ekosistem saling memiliki perusahaan.

2. Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasari atas hasil uji t variabel religiusitas mempunyai nilai signifikansi 0,048 lebih kecil dari p-value 0,05. Maka H0 ditolak, yang berarti ada pengaruh positif signifikan religiusitas terhadap kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini religiusitas memengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten. Religiusitas sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan, sebab bila karyawan mempunyai derajat religiusitas yang semakin tinggi, maka motivasi karyawan untuk menghasilkan performa atau kapasitas yang baik juga akan semakin tinggi.
3. Pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasari atas hasil uji t variabel pengendalian internal yang mempunyai nilai signifikansi 0,015 lebih kecil dari p-value 0,05. Maka H0 ditolak, yang berarti ada pengaruh positif signifikan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini pengendalian internal memengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten. Pengendalian internal berfungsi besar untuk menanggulangi adanya kecurangan dan memberi perlindungan sumber daya berwujud maupun tidak berwujud dalam suatu organisasi. Sehingga ketika pengendalian internal dalam sebuah instansi atau organisasi baik maka kinerja dalam organisasi tersebut akan mengikuti.

4. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasari atas hasil uji t variabel budaya organisasi mempunyai nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari p-value 0,05. Maka H0 ditolak, yang berarti ada pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jenis budaya organisasi agresif-defensif berpengaruh positif sehingga memengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten. Budaya agresif – defensif ini menjunjung tinggi untuk para karyawan agar bekerja keras untuk mengerjakan tugasnya demi melindungi keamanan kerja dan status mereka.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mengakui adanya keterbatasan untuk mengolah tulisan ini yang dapat memengaruhi hasil dari penelitian, meliputi:

a. Distribusikan kuesioner yang tidak merata, sebab terkendala dengan kondisi pandemi *Covid-19* menjadikan data yang diperoleh kurang maksimal.
b. Terdapat kemungkinan kurang objektif dan kurang terbukanya responden dalam berpartisipasi dalam penelitian karena penelitian ini mengandung topik sensitif terkait kinerja karyawan sehingga terdapat kemungkinan karyawan yang mengisi takut maupun sungkan karena isiannya dapat memengaruhi reputasi instansi.
c. Pengumpulan data yang mengambil banyak waktu dikarenakan perlunya mencetak kuesioner dalam bentuk kertas kepada banyak responden yang masih kesulitan menggunakan media kuesioner digital yaitu *Google Form*.

5.3 Saran

Dalam penelitian ini terdapat saran-saran berdasarkan keterbatasan penelitian yang sudah dijelaskan. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan melakukan pengembangan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel lainnya di luar penelitian ini yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode lain selain kuesioner misalnya dengan wawancara, karena semakin banyak metode yang digunakan hasil penelitian akan semakin akurat.

5.4 Implikasi Penelitian

Implikasi dalam penelitian ini bisa digunakan baik bagi instansi maupun bagi penelitian selanjutnya. Implikasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagi instansi :
   a. Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan instansi agar tetap mempertahankan dari gaya kepemimpinan, religiusitas, pengendalian internal, dan budaya organisasi agar dapat tetap menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga kinerja karyawan meningkat.
   b. Untuk hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan arahan terhadap organisasi untuk mempertahankan yang sudah baik dengan benar.

2. Bagi penelitian selanjutnya

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya terkait dengan faktor – faktor sumber daya manusia yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adair, J. (2008). *Kepemimpinan Yang Memotivasi*. Gramedia Pustaka Utama.

Afrilia, E. (2018). PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang).

Aprilia, D., Akbar, D. A., & Anwar, D. (2021). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, *6*(1), 200-207.

Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Graha Ilmu*, *53*(9), 1689–1699.

Arens, A. A., Beasley, Endel, Mark, S., & Randal, J. (2009). *Jasa Audit dan Assurance: Pendekatan Terintegrasi* (12th ed.). Erlangga.

Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2013). *Auditing and Assurance Service: An Integrated Approach* (12th ed.). Salemba Empat.

Arianty, N. (2015). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 14*(2).

Arifiyani, H. A., & Sukirno, S. (2012). *Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan Dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus PT Adi Satria Abadi Yogyakarta). Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, *1*(2). https://doi.org/10.21831/nominal.v1i2.995

Ayuningtyas, S., & Wibowo, U. D. A. (2020). PENGARUH RELIGIUSITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN WAROENG “SS” DI PURWOKERTO THE EFFECT OF RELIGIOSITY AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE IN WAROENG “SS” IN PURWOKERTO. *Proceeding of The URECOL*, 316-321.

Baihaqi, M.F. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Universitas Diponogoro, Semarang.

Bass, B. ., & Avolio, B. . (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformasional Leadership*. Sage.

Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, *3*(1), 40–58. https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581

Budi, A. A. (2019). *Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap*

Kinerja Karyawan Hotel Eastparc Yogyakarta dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening [Universitas Islam Indonesia]. http://hdl.handle.net/123456789/15131

Chabibah, S. (2021). IMPLIKASI RELIGIUSITAS DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KSPPS HANADA QUWAIS SEMBADA KEBASEN (Doctoral dissertation, IAIN PURWOKERTO).

Daft, R. . (2005). *The Leadership Experience* (3rd ed.). Thomson, South-Western.

Danim, S. (2012). *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta.

Dewi, S. P. (2012). *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta*. *Jurnal Nominal*, *1*(9), 1689–1699.

Efendi, R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Economic Edu*, *1*(1).

Fauzan, F. (2014). Hubungan Religiusitas dan Kewirausahaan: sebuah Kajian Empiris dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 147–157.

Fredi Ariawan. (2015). Pengaruh Religiositas Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Perusahaan Aflah Bakery Bantul. Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Giantari, I. A. I., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *6*(12), 6471-6498.

Gomes, C. F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. http://ucs.sulsellib.net//index.php?p=show_detail&id=51974

Hariandja, M. T. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo.

Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). PT.Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Bumi Aksara.

House, J. R. (1996). Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a

reformulated theory. *The Leadership Quarterly*, *7*(3), 323–352. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1048-9843(96)90024-7

Huber, S., & Huber, O. . (2012). The centrality of religiosity scale (CRS). *Religions*, *3(3)*, 710–724.

Hughes, R. L., Ginnets, R. C., & Curply, G. J. (1999). *Leadership: Enhancing The Lessons Of Experiences.* (3rd ed.). Irwin McGrow-Hill.

Jogiyanto. (2007). *Sistem Informasi Keperilakuan* (Edisi Revi). Andi Offset.

Khairizah, A. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). *Prilaku Organisasi* (1st ed.). Salemba Empat.

Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior* (10th ed.). McGrow-Hill Company. Inc.

Maharani, F. L., Sofianti, S. P. D., & Wardayanti, S. M. (2015). Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di rumah sakit Jember Klinik. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, *13*(2).

Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN.

Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. . A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (7th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.

Mangunwijaya, Y. B. (1991). *Menumbuhkan Sikap Religius Anak*. Gramedia.

Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Rajawali Pers.

Mcdaniel, S. ., & Burnett, J. . (1990). Consumer religiosity and retail store evaluative criteria. *Journalof the Academy of Marketing Science*, *18(2)*, 101–112. https://doi.org/doi:10.1007/bf02726426

Messeir, W. F., Glover, S. M., & Prawit, D. F. (2014). *Jasa Audit Assurance*. Salemba Empat.

Moedjiono, I. (2002). *Kepemimpinan & Keorganisasian*. UII Press.

Mulyadi. (2002). *Auditing*. Salemba Empat.

Mulyadi. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Nainggolan, P. (2005). *Akuntansi Keuangan Yayasan dan Lembaga Nirlaba Sejenis* (1st ed.). PT. Raja Grafindo Persada.

Nashori, F., & Mucharom, R. D. (2002). *Mengembangkan Kreatifitas Dalam Perspektif Psikologi Islami*. Menara Kudus.

Nathania, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya. *Agora*, *6*(1).

Oktarnia, L. (2014). Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada bidang keuangan rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan. *Jurnal Universitas Maritim Raja Ali haji. Tanjungpinang*.

Polonia, U. N. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang* (Doctoral dissertation, Universitas Bangka Belitung).

Purwitasari, H. Y. (2021). Pengaruh Religiusitas, Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, Disiplin, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten.

Resseffendi. (2010). metode penelitian. *NASPA JOURNAL*, *33*, 26–36.

Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 213-223

Rivai, V. (2009). *Islamic Human Capital (Dari Teori Praktek Manajemen Sumber Daya Islami)* (1st ed.). PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (eds.); 5th ed.). Erlangga.

Robbins, S.P, & Judge, T. . (2009). *Organizational Behavior* (13th ed.). Pearson Education Ltd. Prentice Hall.

Robbins, Stephen P. (1999). A Missing Topic in Organizational Behavior. *Journal of Management Education*.

Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* (8th ed.). Prenhallindo.

Robbins, Stephen P. (2004). *Manajemen*. Indeks.

Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). PT Indeks Kelompok Gramedia.

Rohayati, D. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT di Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang, 1–127.

Sadida, M. H. (2020). Pengaruh Insentif, Budaya Organisasi, dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kuliner Berbasis Syariah di Yogyakarta.

Sawyer. (2005). *Internal Auditing.* Salemba Empat.

Schein, E. . (1985). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.

Sinambela, L. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Graha

Ilmu.

Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, *1*(2), 42–50. https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.

Sukrisno, A., & Jan, H. (2009). *Bunga Rampai Auditing*. Salemba Empat.

Sunanda, W. D. (2020). 'Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)', Jurnal Ilmu Mana. *Jurnal Ilmu Manajemen, UNY*, *17*(1), 20–36.

Thouless, R. H. (1992). *Pengantar Psikologi Agama*. Rajawali Pers.

Tika, H. M. P. (2014). *Budaya organissi dan peningkatan kinerja perusahaan*. PT.Bumi Aksara.

Veitzhal, R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo, M.Si, I., & Saputra, W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, *5*(2), 1–19. https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i2.111

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

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

Nomor : 910/DEK/10/Div.URT/II/2022
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras

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

Nama	: Saufa Adha Paramarta
No. Mahasiswa	: 18312246
Tempat/Tanggal Lahir	: Semarang / 27 Februari 2000
Program Studi	: Akuntansi
Jenjang	: Strata 1 (S1)
Alamat	: Perum Citra Indah Blok R 3 Merbung Klaten Selatan

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

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Religiusitas, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten"

Dosen Pembimbing : Mahmudi, Dr., S.E., M.Si., Ak.

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

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 25 Februari 2022
Dekan,

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

PEMERINTAH KABUPATEN KLATEN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH,
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
Jl Pemuda Nomor 294 Gd Pemda II Telp. 0272.321046 Psw 314,318 Faks. 0272.328730
Kode Pos 57424
KLATEN

Nomor : 070.1 / 174 / 31 / 2022
Lampiran : Lampiran Permohonan Data
Perihal : **Izin Penelitian**

Klaten, 18 Maret 2022
Kepada Yth :
Direktur RSD Bagas Waras Klaten
Di –
KLATEN

Menunjuk Surat dari Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Nomor 910/DEK/10/Div.URT/II/2022 tanggal 25 Februari 2022 Perihal Izin Penelitian. Dengan Hormat kami beritahukan bahwa di Wilayah/Instansi Saudara pimpin akan dilaksanakan penelitian oleh:

Nama	:	Saufa Adha Paramarta
Alamat/ No Hp	:	Perum Citra Indah Blok R 3 Merbung Klaten Selatan / -
Pekerjaan	:	Mahasiswa
Penanggungjawab	:	Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D.
Judul/Topik	:	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Religiusitas, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten
Jangka Waktu	:	3 Bulan (18 Maret – 18 Juni 2022)
Catatan	:	Menyerahkan Hasil Penelitian Berupa ***Hard Copy*** ke Bidang Litbang BAPPEDALITBANG Kabupaten Klaten dan ***Soft Copy*** ke e-mail siip.bappedaklt@gmail.com

Demikian besar harapan kami, agar saudara berkenan memberikan bantuan seperlunya. Terimakasih.

An. BUPATI KLATEN
Kepala BAPPEDALITBANG
Ub. Kabid Litbang

M Umar Said, S.Hut, MPP, M.Eng
Penata Tingkat I
NIP. 19810205 200604 1 001

Tembusan Disampaikan Kepada :
1. Ka. Bakesbangpol Kab. Klaten
2. Dekan FBE Universitas Islam Indonesia
3. Yang Bersangkutan
4. Arsip

Dipindai dengan CamScanner

PEMERINTAH KABUPATEN KLATEN
DINAS KESEHATAN
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BAGAS WARAS
Alamat : Jalan Ir. Soekarno KM 2 Telp. 0272-3359666, 0272-3359188
Fax 0272-3359199, Email : rsudbagaswaras@gmail.com, Kode Pos 57419
KLATEN

Nomor : 072 / 739 / 14
Lampiran : -
Perihal : **Ijin Penelitian**

Klaten, 4 Maret 2022

Kepada:
Yth. Dekan Universitas Islam Indonesia
Di-
Yogyakarta

Berdasarkan surat Saudara Nomor : 910/DEK/10/Div.URT/II/2022. Perihal Ijin Penelitian, dengan hormat kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan dan memberikan ijin kepada:

Nama	: Saufa Adha Paramarta
Alamat	: Perum Citra Indah Blok R3 Merbung Klaten Selatan
Pekerjaan	: Mahasiswa
Penanggung Jawab	: Mahmudi, Dr.,S.E.,M.Si.,Ak.

untuk melaksanakan penelitian di RSUD Bagas Waras Kabupaten Klaten dengan keterangan:

Judul/ topik : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Religuisitas, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten.

Adapun kegiatan tersebut dilaksanakan dengan menyesuaikan jam kerja di RSUD Bagas Waras Kabupaten Klaten.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

DIREKTUR RSUD BAGAS WARAS
KABUPATEN KLATEN

dr. LIMAWAN BUDIWIBOWO, M.Kes
Pembina Utama Muda
NIP. 19660103 199602 1 002

Tembusan. :
1. Dekan Fak. Bisnis dan Ekonomika;
2. Yang bersangkutan;

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Dengan hormat,

Dengan ini saya, Saufa Adha Paramarta mahasiswa Program Strata 1 Prodi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Dalam rangka menyelesaikan pendidikan yang saya tempuh, saya bermaksud untuk menyusun tugas akhir dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Religiusitas, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten".

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, religiusitas, pengendalian internal, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten.

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

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

Hormat Saya,

Saufa Adha Paramarta

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Dengan ini saya, Saufa Adha Paramarta mahasiswa Program Strata 1 Prodi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Dalam rangka menyelesaikan pendidikan yang saya tempuh, saya bermaksud untuk menyusun tugas akhir dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Religiusitas, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten"**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, religiusitas, pengendalian internal, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten.

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

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

Hormat Saya,

Saufa Adha Paramarta

A. IDENTITAS RESPONDEN

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

Nama :

Jenis Kelamin : Perempuan / Laki-laki

Usia : □ < 25 tahun □ 36 - 45tahun
□ 25 - 35 tahun □ > 45 tahun

Pendidikan Terakhir : □ SMA □ Sarjana (S1) □ Doctor (S3)
□ Diploma □ Master (S2)

Lama Bekerja : □ < 5 tahun □ 11 - 15 tahun
□ 5 – 10 tahun □ > 15 tahun

Posisi/Jabatan :

Gaji :

Rp 750.000 – Rp 1.500.000	
Rp 1.500.000 – Rp 3.000.000	
Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000	
Di atas Rp 5.000.000	

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

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

VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

STS: Sangat tidak setuju RR: Ragu-Ragu SS:Sangat setuju

TS: Tidak setuju S: Setuju

Kode: GK

No.	Pertanyaan	Skala Pengukuran				
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Pemimpin saya memberikan instruksi yang jelas tentang tugasnya dengan baik					
2.	Pemimpin saya menjelaskan langsung apa yang diharapkan untuk dikerjakan oleh bawahan					
3.	Saya merasa pemimpin mudah didekati dan bersahabat dengan pegawainya					
4.	Pemimpin saya bersedia mendengarkan keluhan dan perasaan bawahannya					
5.	Pemimpin saya selalu meminta saran dan pendapat dari pegawainya tentang menggunakan sarana untuk mencapai tujuan					
6.	Pemimpin saya menggunakan saran dan pendapat dari bawahan namun pimpinan tetap menetapkan keputusan					
7.	Pemimpin menetapkan tujuan untuk mengajak pegawainya agar ikut berpatisipasi					
8	Pemimpin memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk melihat hasil pekerjaannya					

Sumber: Ulfah Nadiyah Polonia (2017)

VARIABEL RELIGIUSITAS (X2)

STS: Sangat tidak setuju RR: Ragu-Ragu SS: Sangat setuju

TS: Tidak setuju S: Setuju

Kode: RE

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

Sumber: Fredi Ariawan (2015)

VARIABEL PENGENDALIAN INTERNAL (X3)

STS: Sangat tidak setuju RR: Ragu-Ragu SS: Sangat setuju

TS: Tidak setuju S: Setuju

Kode: PI

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

Sumber: Elvas Afrilia (2018)

VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X4)

STS: Sangat tidak setuju RR: Ragu-Ragu SS: Sangat setuju

TS: Tidak setuju S: Setuju

Kode: BO

No.	Pertanyaan	Skala Pengukuran				
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Organisasi memberikan arahan yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan					
2.	Organisasi memberikan aturan perilaku yang harus diikuti seluruh pegawai					
3.	Organisasi mampu menumbuhkan rasa bersaing untuk mencapai prestasi					
4.	Saya merasa organisasi selalu memberikan aturan secara tertulis agar dapat ditaati seluruh pegawai					
5.	Organisasi selalu memberikan sanksi atau hukuman kepada pegawai yang melanggar aturan					
6.	Saya merasa organisasi memberikan kepercayaan kepada pegawai					
7.	Setiap pegawai dalam organisasi bersikap mandiri dalam melaksanakan tugasnya					
8	Setiap pegawai dalam organisasi memiliki komitmen yang sama untuk mencapai tujuan organisasi					

Sumber: Ulfah Nadiyah Polonia (2017)

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (X5)

STS: Sangat tidak setuju RR: Ragu-Ragu SS: Sangat setuju

TS: Tidak setuju S: Setuju

Kode: KI

No.	Pertanyaan	Skala Pengukuran				
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi					
4.	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
7.	Saya cepat dalam bertindak atau mengambil sebuah keputusan					
8.	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien					
9.	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi					
10.	Saya merasa bersalah jika pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai yang diharapkan					

Sumber: Ayuning Aldilla Budi (2019)

Lampiran 3. Tabulasi Data

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya Kepemimpinan (X1)								TOTAL X1
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
5	5	5	5	4	5	4	5	38
5	4	5	5	5	5	5	5	39
4	4	5	3	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	5	4	5	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	3	4	4	3	3	3	27
2	2	3	3	2	2	2	2	18
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	5	4	4	5	35
5	4	5	5	5	5	5	4	38
4	4	4	4	4	5	5	5	35
5	5	4	5	3	4	4	4	34
3	4	3	4	3	4	3	4	28
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	3	3	3	3	3	4	26
5	5	4	3	4	5	4	4	34
4	4	5	4	5	4	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	2	2	2	2	2	4	4	22
5	4	5	5	5	5	5	5	39
4	4	3	3	3	3	4	5	29
4	4	3	3	3	4	4	4	29
4	4	5	5	4	5	4	4	35
4	4	4	4	4	4	3	4	31
3	3	3	2	3	4	3	4	25
4	4	3	3	3	4	4	4	29
4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	5	5	5	5	36
5	5	4	5	3	4	4	3	33
4	4	4	3	4	4	4	4	31
5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40

5	5	3	3	4	4	3	4	31
4	4	3	3	3	3	4	5	29
4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	5	3	4	4	3	4	5	32
4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	5	5	5	4	5	3	3	34
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	5	4	4	5	4	4	34
4	4	5	5	3	4	4	4	33
4	4	3	4	3	4	4	3	29
4	4	5	3	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	5	4	4	5	5	37
3	3	4	4	4	4	3	3	28
5	5	4	4	5	5	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	4	5	3	5	4	4	5	35
5	5	4	5	5	5	5	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	3	4	4	4	4	4	31
5	4	5	3	5	5	5	4	36
4	3	3	3	3	3	4	4	27
4	3	4	3	4	3	4	4	29
3	2	4	5	3	4	4	4	29
4	4	5	3	4	5	4	3	32
5	4	4	5	5	4	5	5	37
5	4	5	4	4	4	5	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	5	4	5	5	5	37
4	4	4	4	3	3	4	3	29
4	4	5	5	5	4	4	4	35
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	4	4	3	5	4	4	3	30
4	5	4	5	5	5	5	5	38
4	5	4	5	5	4	5	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	4	4	3	4	29
3	4	3	4	3	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32

4	4	3	4	4	3	4	4	30
4	4	4	3	3	3	4	3	28
5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	4	5	5	5	38
4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	4	4	4	4	5	5	4	34
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	4	3	4	4	3	2	1	26
4	3	4	4	4	4	4	4	31
5	5	4	4	4	4	5	4	35
4	4	3	3	4	4	4	4	30
5	5	3	3	3	3	3	3	28
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	4	4	5	4	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	2	1	1	1	2	1	1	11
5	5	5	5	5	5	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	4	5	5	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	4	4	4	5	5	35
4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	3	4	4	4	3	31
4	3	4	3	4	3	4	4	29
5	5	5	5	5	4	4	4	37
4	4	5	3	4	5	4	3	32
5	4	4	5	5	4	5	5	37
5	4	5	4	4	4	5	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	3	3	3	4	3	28
5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40

2. Variabel Religiusitas (X2)

Religiusitas (X2)							TOTAL X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
5	4	5	5	5	5	5	34
5	5	5	4	5	5	5	34
4	4	5	4	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	5	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	5	5	4	30
5	4	4	5	5	5	5	33
5	4	5	5	5	5	4	33
5	4	5	4	5	4	4	31
5	5	4	4	4	5	4	31
5	4	5	5	5	4	4	32
3	4	3	4	3	4	4	25
4	3	4	3	4	3	4	25
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	3	5	3	5	2	24
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	5	4	5	4	5	32
5	5	5	5	5	5	5	35
5	2	4	4	2	2	4	23
3	3	3	3	3	3	3	21
5	4	4	4	4	5	5	31
5	5	4	4	5	5	4	32
5	4	4	4	4	4	4	29
5	5	4	4	4	4	4	30
4	3	5	3	4	3	4	26
4	4	4	4	4	4	4	28
3	2	5	4	4	4	3	25
5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	3	3	3	3	3	21
5	4	4	5	4	5	5	32
4	4	4	5	4	4	3	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	4	4	4	5	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
5	3	4	4	5	5	4	30
4	2	5	5	5	4	4	29
4	3	4	4	4	4	3	26
3	3	4	4	3	4	4	25

5	5	5	5	5	5	5	35
3	2	2	3	2	2	2	16
4	2	5	5	4	5	2	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	4	4	4	5	4	30
5	4	4	4	4	4	4	29
3	5	3	4	4	4	3	26
5	4	3	4	4	5	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	5	5	5	5	5	34
1	1	2	2	2	2	2	12
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	4	5	4	4	30
5	4	5	5	5	5	4	33
4	5	5	5	4	4	3	30
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	4	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	4	5	5	4	31
4	3	4	3	4	4	4	26
4	3	3	5	3	3	4	25
5	5	5	5	5	5	4	34
5	4	4	5	5	5	5	33
4	4	4	5	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	4	5	5	5	5	34
4	3	4	3	4	4	4	26
5	4	4	3	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	3	5	3	4	27
4	4	5	5	4	5	5	32
5	4	4	5	4	5	5	32
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	5	5	4	4	4	30
5	3	4	4	4	5	4	29
4	3	4	4	4	3	4	26
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	5	5	5	5	4	32
5	4	5	4	5	4	4	31
4	3	4	4	4	4	3	26
5	4	4	5	5	5	4	32

5	5	5	5	5	5	4	34
5	4	5	5	5	5	4	33
5	4	5	5	5	5	5	34
4	4	5	4	4	4	4	29
4	4	4	4	5	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	5	4	5	3	5	31
4	5	4	3	4	4	5	29
5	4	5	4	5	5	5	33
4	2	4	4	4	4	4	26
5	4	5	5	5	5	4	33
5	5	5	4	4	5	4	32
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	4	5	4	1	29
5	5	5	4	5	5	4	33
1	4	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	5	5	5	34
5	5	5	4	5	5	5	34
4	4	5	5	5	5	4	32
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	4	34
5	4	4	4	4	4	4	29
5	5	5	4	5	5	4	33
5	4	5	5	5	5	5	34
5	4	4	4	5	4	3	29
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	5	4	5	5	4	32
4	3	4	3	4	4	4	26
4	3	3	5	3	3	4	25
5	5	5	5	5	5	4	34
5	4	4	5	5	5	5	33
4	4	4	5	4	4	4	29
5	4	5	4	5	4	4	31
4	3	4	4	4	4	3	26
5	4	4	5	5	5	4	32
5	5	5	5	5	5	4	34
5	4	5	5	5	5	4	33

3. Variabel Pengendalian Internal (X3)

Pengendalian Internal (X3)						TOTAL X3
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
3	5	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	3	4	4	23
3	3	3	3	3	3	18
4	4	5	5	4	5	27
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	4	28
5	5	4	5	4	5	28
5	5	5	5	5	4	29
4	3	4	3	4	4	22
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	4	28
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	3	3	22
3	4	4	4	4	4	23
4	3	3	5	4	5	24
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	3	5	23
3	4	3	3	4	3	20
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
5	4	5	4	5	4	27
4	5	5	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	5	5	28
3	2	3	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24

4	3	4	5	5	5	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	2	4	3	3	20
4	5	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	4	25
3	4	4	4	4	4	23
3	3	4	4	4	3	21
5	4	4	5	5	4	27
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	4	5	5	26
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	4	5	28
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	4	4	4	25
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	3	4	22
4	3	3	3	4	2	19
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	5	5	29
4	4	5	4	4	5	26
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	5	5	4	27
4	4	4	3	4	4	23
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	5	4	27
4	4	5	5	5	5	28
5	5	4	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	5	26
4	3	4	4	4	3	22
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	5	4	4	25
4	4	5	4	3	4	24

5	4	4	5	4	4	26
5	5	4	4	5	4	27
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	5	1	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	4	25
3	3	3	4	4	4	21
5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
1	2	3	5	3	5	19
4	5	5	5	4	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	4	5	4	27
5	5	5	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	5	4	3	21
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	4	5	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	4	3	4	22
4	3	3	3	4	2	19
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	5	5	29
4	4	5	4	4	5	26
4	4	4	5	4	4	25
4	4	5	4	3	4	24
5	4	4	5	4	4	26
5	5	4	4	5	4	27
5	5	5	5	5	5	30

4. Variabel Budaya Organisasi (X4)

Budaya Organisasi (X4)								TOTAL X4
X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	
5	5	4	5	5	4	5	5	38
5	4	5	5	5	5	5	5	39
4	3	4	4	4	4	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	5	5	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	4	3	4	4	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	4	5	4	5	38
5	4	5	4	5	4	5	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	4	3	4	3	28
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	4	5	5	4	38
5	5	4	5	4	4	4	5	36
4	5	4	5	4	5	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	2	3	3	4	4	2	26
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	5	3	3	3	31
5	4	5	4	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	4	3	4	4	4	30
3	4	4	3	3	5	3	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	2	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	4	5	5	5	4	5	5	38
4	5	3	4	5	4	5	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	4	3	3	3	31
5	5	5	5	4	3	4	4	35
3	3	4	3	2	3	2	4	24

4	4	4	3	3	4	4	4	30
4	5	3	5	4	5	5	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	3	4	4	4	29
5	4	5	5	5	3	5	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	4	4	5	4	4	34
4	4	4	3	3	4	4	4	30
4	4	3	4	4	4	3	3	29
4	5	5	5	4	4	3	4	34
4	3	3	4	4	4	3	4	29
5	4	5	4	4	5	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	5	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	4	5	5	5	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	4	4	4	4	4	33
5	5	4	4	3	4	5	5	35
4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	3	4	4	3	4	4	4	30
4	3	4	2	5	2	5	3	28
4	5	4	3	5	5	5	4	35
4	5	5	5	4	5	5	5	38
4	4	3	4	3	4	4	5	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	5	5	4	4	37
4	3	4	4	4	4	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	3	4	3	4	29
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	5	5	4	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	5	4	3	3	30
4	5	3	4	5	4	5	4	34
4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	31
3	4	4	4	4	4	4	5	32
4	4	3	4	4	4	3	3	29

5	5	5	5	5	4	4	4	37
4	5	4	5	5	5	5	5	38
5	4	3	4	4	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	4	4	5	5	4	35
4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	4	4	5	38
5	5	5	5	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	4	3	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	1	4	4	4	4	4	29
4	4	4	4	4	3	3	4	30
2	1	1	1	5	2	5	4	21
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	5	5	5	4	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	4	4	4	5	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	3	3	5	4	3	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	4	3	4	4	5	31
4	3	4	4	3	4	4	4	30
4	3	4	2	5	2	5	3	28
4	5	4	3	5	5	5	4	35
4	5	5	5	4	5	5	5	38
4	4	3	4	3	4	4	5	31
3	4	4	4	4	4	4	5	32
4	4	3	4	4	4	3	3	29
5	5	5	5	5	4	4	4	37
4	5	4	5	5	5	5	5	38
5	4	3	4	4	5	5	5	35

5. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)										Total Y
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	45
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	34
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
4	4	2	4	2	4	2	4	4	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	42
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	38
4	3	5	3	4	3	5	4	3	4	38
4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	37
3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42

4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	35
3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
5	4	3	4	4	5	3	5	4	5	42
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	37
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	47
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	44
3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	36
5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	39
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	4	3	4	4	3	2	5	4	5	39
4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	5	2	4	5	4	44
5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	47
4	4	4	4	5	5	2	5	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	33
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	46
4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	37
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	47
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	5	2	4	5	4	44
5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	47
4	4	4	4	5	5	2	5	5	5	43

Lampiran 4. Hasil Pengolahan Data Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	56	46.7	46.7	46.7
	Perempuan	64	53.3	53.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	76	63.3	63.3	63.3
	> 45 Tahun	1	.8	.8	64.2
	25 - 35 Tahun	32	26.7	26.7	90.8
	36 - 45 Tahun	11	9.2	9.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	91	75.8	75.8	75.8
	> 15 Tahun	3	2.5	2.5	78.3
	11 - 15 Tahun	1	.8	.8	79.2
	5 - 10 Tahun	25	20.8	20.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIPLOMA	30	25.0	25.0	25.0
	MASTER (S2)	1	.8	.8	25.8
	SARJANA (S1)	64	53.3	53.3	79.2
	SMA	25	20.8	20.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Di atas Rp 5.000.000	10	8.3	8.3	8.3
	Rp 1.500.000 – Rp 3.000.000	53	44.2	44.2	52.5
	Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000	24	20.0	20.0	72.5
	Rp 750.000 – Rp 1.500.000	33	27.5	27.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Posisi / Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Admin bangsal	1	.8	.8	.8
	Administrasi	1	.8	.8	1.7
	Bidan	1	.8	.8	2.5
	dokter	2	1.7	1.7	4.2
	Dokter	3	2.5	2.5	6.7
	Dokter Bedah	1	.8	.8	7.5
	dokter umum	1	.8	.8	8.3
	Dokter umum	2	1.7	1.7	10.0
	Dokter Umum	1	.8	.8	10.8
	karyawan	1	.8	.8	11.7
	Karyawan	2	1.7	1.7	13.3
	Pelaksana	3	2.5	2.5	15.8
	perawat	16	13.3	13.3	29.2
	Perawat	72	60.0	60.0	89.2
	Perawat pelaksana	1	.8	.8	90.0
	Perawat Pelaksana	1	.8	.8	90.8
	PERAWAT PELAKSANA	1	.8	.8	91.7
	Petugas gudang	1	.8	.8	92.5
	Primary nurse	1	.8	.8	93.3
	Prwt	1	.8	.8	94.2
	STAF	1	.8	.8	95.0
	Staf umum	1	.8	.8	95.8
	staff	1	.8	.8	96.7
	Staff	3	2.5	2.5	99.2
	Supervisor	1	.8	.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Lampiran 5. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya kepemimpinan	120	1.38	5.00	4.1324	.62137
Reliugisitas	120	1.71	5.00	4.2947	.57179
Pengendalian internal	120	3.00	5.00	4.2666	.54111
Budaya organisasi	120	2.63	5.00	4.1925	.51606
Kinerja	120	3.00	5.00	4.2125	.44975
Valid N (listwise)	120				

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.736**	.580**	.542**	.608**	.599**	.627**	.518**	.794**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.2	Pearson Correlation	.736**	1	.529**	.610**	.603**	.660**	.519**	.471**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.3	Pearson Correlation	.580**	.529**	1	.626**	.715**	.730**	.650**	.500**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.4	Pearson Correlation	.542**	.610**	.626**	1	.626**	.632**	.586**	.505**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.5	Pearson Correlation	.608**	.603**	.715**	.626**	1	.697**	.649**	.575**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120

X1.6	Pearson Correlation	.599**	.660**	.730**	.632**	.697**	1	.635**	.551**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.7	Pearson Correlation	.627**	.519**	.650**	.586**	.649**	.635**	1	.739**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.8	Pearson Correlation	.518**	.471**	.500**	.505**	.575**	.551**	.739**	1	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1	Pearson Correlation	.794**	.784**	.826**	.798**	.847**	.849**	.833**	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120

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

2. Variabel Religiusitas (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.541**	.512**	.417**	.619**	.517**	.478**	.760**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
X2.2	Pearson Correlation	.541**	1	.486**	.421**	.607**	.589**	.484**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
X2.3	Pearson Correlation	.512**	.486**	1	.498**	.745**	.530**	.445**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
X2.4	Pearson Correlation	.417**	.421**	.498**	1	.503**	.628**	.398**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
X2.5	Pearson Correlation	.619**	.607**	.745**	.503**	1	.689**	.503**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
X2.6	Pearson Correlation	.517**	.589**	.530**	.628**	.689**	1	.474**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
X2.7	Pearson Correlation	.478**	.484**	.445**	.398**	.503**	.474**	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
X2	Pearson Correlation	.760**	.778**	.772**	.705**	.861**	.818**	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120

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

3. Pengendalian Internal (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.713**	.655**	.473**	.645**	.366**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
X3.2	Pearson Correlation	.713**	1	.673**	.481**	.647**	.477**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
X3.3	Pearson Correlation	.655**	.673**	1	.533**	.560**	.598**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
X3.4	Pearson Correlation	.473**	.481**	.533**	1	.546**	.511**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
X3.5	Pearson Correlation	.645**	.647**	.560**	.546**	1	.457**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
X3.6	Pearson Correlation	.366**	.477**	.598**	.511**	.457**	1	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
X3	Pearson Correlation	.811**	.843**	.847**	.735**	.803**	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120

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

4. Budaya Organisasi (X4)

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.633**	.600**	.642**	.443**	.430**	.489**	.370**	.776**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X4.2	Pearson Correlation	.633**	1	.537**	.703**	.385**	.622**	.409**	.398**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X4.3	Pearson Correlation	.600**	.537**	1	.610**	.412**	.419**	.324**	.434**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X4.4	Pearson Correlation	.642**	.703**	.610**	1	.416**	.620**	.295**	.558**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X4.5	Pearson Correlation	.443**	.385**	.412**	.416**	1	.306**	.554**	.287**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.001	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X4.6	Pearson Correlation	.430**	.622**	.419**	.620**	.306**	1	.457**	.565**	.745**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X4.7	Pearson Correlation	.489**	.409**	.324**	.295**	.554**	.457**	1	.525**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X4.8	Pearson Correlation	.370**	.398**	.434**	.558**	.287**	.565**	.525**	1	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X4	Pearson Correlation	.776**	.795**	.750**	.825**	.644**	.745**	.676**	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120

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

5. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.567**	.556**	.507**	.572**	.494**	.238**	.495**	.468**	.410**	.740**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y1.2	Pearson Correlation	.567**	1	.430**	.567**	.402**	.493**	.300**	.411**	.590**	.495**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y1.3	Pearson Correlation	.556**	.430**	1	.589**	.592**	.467**	.404**	.506**	.402**	.348**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y1.4	Pearson Correlation	.507**	.567**	.589**	1	.521**	.539**	.231*	.533**	.548**	.520**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.011	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y1.5	Pearson Correlation	.572**	.402**	.592**	.521**	1	.540**	.338**	.435**	.471**	.503**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y1.6	Pearson Correlation	.494**	.493**	.467**	.539**	.540**	1	.294**	.570**	.543**	.418**	.746**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y1.7	Pearson Correlation	.238**	.300**	.404**	.231*	.338**	.294**	1	.233*	.362**	.284**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.009	.001	.000	.011	.000	.001		.011	.000	.002	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y1.8	Pearson Correlation	.495**	.411**	.506**	.533**	.435**	.570**	.233*	1	.532**	.555**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.011		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y1.9	Pearson Correlation	.468**	.590**	.402**	.548**	.471**	.543**	.362**	.532**	1	.503**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y1.10	Pearson Correlation	.410**	.495**	.348**	.520**	.503**	.418**	.284**	.555**	.503**	1	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y	Pearson Correlation	.740**	.728**	.742**	.765**	.747**	.746**	.538**	.726**	.750**	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120

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

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

Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	8

2. Variabel Religiusitas (X2)

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	7

3. Variabel Pengendalian Internal (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	6

4. Variabel Budaya Organisasi (X4)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	8

5. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	10

Lampiran 8. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.229	.266		4.624	.000		
	Gaya kepemimpinan	.129	.061	.179	2.105	.037	.561	1.783
	Reliugisitas	.125	.062	.159	1.997	.048	.642	1.558
	Pengendalian internal	.224	.091	.269	2.470	.015	.340	2.940
	Budaya organisasi	.228	.084	.262	2.723	.007	.437	2.291

a. Dependent Variable: Kinerja

2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		120
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.98304962
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.855
Asymp. Sig. (2-tailed)		.457

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.388	.566		.685	.495
	Gaya kepemimpinan	-.097	.131	-.091	-.742	.459
	Reliugisitas	-.082	.133	-.071	-.616	.539
	Pengendalian internal	.253	.193	.208	1.312	.192
	Budaya organisasi	.003	.179	.002	.014	.989

a. Dependent Variable: abs_res

Lampiran 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

1. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731[a]	.535	.519	.31207

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Reliugisitas, Gaya kepemimpinan, Pengendalian internal

2. Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.229	.266		4.624	.000
	Gaya kepemimpinan	.129	.061	.179	2.105	.037
	Reliugisitas	.125	.062	.159	1.997	.048
	Pengendalian internal	.224	.091	.269	2.470	.015
	Budaya organisasi	.228	.084	.262	2.723	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

3. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.871	4	3.218	33.041	.000[b]
	Residual	11.200	115	.097		
	Total	24.071	119			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Reliugisitas, Gaya kepemimpinan, Pengendalian internal