

**PENGARUH PERILAKU RELIGIUSITAS, BONUS DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI CV. ARYA DUTA DEPOK JAWA BARAT**

TESIS

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen (MM) Dalam Bidang Ilmu Manajemen*

Oleh :

RUDI WAHJONO
NPM : 1620030045

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2018

**PENGARUH PERILAKU RELIGIUSITAS, BONUS DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI CV. ARYA DUTA DEPOK JAWA BARAT**

RUDI WAHJONO

Program Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: rudiwahyono4@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Perilaku Religiusitas, Bonus, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di CV Arya Duta Depok Jawa Barat . Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian *kuantitatif* dengan menggunakan program SPSS

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada alpha 5%, penulis menyimpulkan bahwa Variabel religiusitas secara parsial, dengan melalui uji t-tabel, maka di dapatkan hasil bahwa perilaku religiusitas tidak memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan yang ada di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat. Religius (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,189, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Religiusitas sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 18,9%. Variabel Bonus secara parsial dengan melalui uji t-tabel, maka di dapatkan hasil bahwa Bonus memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan yang ada di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat. Bonus (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,204, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Bonus sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 20,4%. Variabel Gaya Kepemimpinan dengan melalui uji t-tabel, maka di dapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh dan signifikan dengan kinerja karyawan yang ada di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat. Gaya Kepemimpinan (X3) mempunyai koefisien regresi sebesar -0,061, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar -6,1%. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa, variabel Perilaku Religiusitas, Bonus, dan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat, hal tersebut dapat dilihat dari uji F. Sedangkan secara Konstanta (α) mempunyai regresi sebesar 32,102, artinya jika variabel Religiusitas (X1), Bonus (X2), dan Kepemimpinan (X3) dianggap nol, maka kinerja karyawan sebesar 32,102.

Kata Kunci : Religiusitas, Bonus, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja

**PENGARUH PERILAKU RELIGIUSITAS, BONUS DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI CV. ARYA DUTA DEPOK JAWA BARAT**

RUDI WAHJONO

Program Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: rudiwahyono4@gmail.com

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of Religiosity Behavior, Bonuses, Leadership Style on Employee Performance at CV Arya Duta Depok West Java. The research approach used is a quantitative research approach using the SPSS program

From the results of research conducted at 5% alpha, the authors conclude that the variable religiosity is partially, through t-table test, then the results obtained that the behavior of religiosity does not have an influence on the performance of employees in the CV. Arya Duta Depok West Java. Religious (X1) has a regression coefficient of 0.189, meaning that every increase in Religiosity variable of 1% will result in an increase in performance of 18.9%. Bonus variables are passively through the t-table test, then get the results that the Bonus has a significant influence on employee performance in the CV. Arya Duta Depok West Java. Bonus (X2) has a regression coefficient of 0.204, meaning that every increase in the Bonus variable is 1%, there will be a performance increase of 20.4%. Leadership Style Variables through t-table test, then get results that leadership style has an influence and significant with the employee's performance in CV. Arya Duta Depok West Java. Leadership Style (X3) has a regression coefficient of -0.061, meaning that each increase in the Leadership Style variable is 1% there will be a performance increase of -6.1%. The results of the study simultaneously show that the variables of Religiosity, Bonus, and Leadership Style have a significant influence on employee performance in the CV. Arya Duta Depok West Java, it can be seen from the F test. While in Constants (α) has a regression of 32.102, meaning that if the variables Religiosity (X1), Bonus (X2), and Leadership (X3) are considered zero, then the employee's performance is 32,102.

Keywords: Religiosity, Bonuses, Leadership Style, and Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat dan hidayah serta petunjuk-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“Pengaruh Perilaku Religiusitas, Bonus, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat”**. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan atas junjungan Nabi Muhammad SAW, semoga syafaatnya kita peroleh di yaumul akhir kelak.

Sungguh merupakan suatu kebanggaan dan kenangan yang sangat berharga bagi pribadi penulis atas terselesainya tesis ini, karena hal ini merupakan bagian akhir dari syarat-syarat yang harus penulis penuhi dalam menempuh ujian pascasarjana pada Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dengan tersusunnya tesis ini, penulis juga menyadari dengan sepenuhnya bahwa tesis ini tidak akan terselesaikan sendiri tanpa adanya bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis akan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Istri dan anak tercinta yang tidak pernah letih memberikan dukungan moral dan materil dan selalu menyertai penulis dengan doa sampai dapat menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Sjahril Effendy P., M.Si., M.A., M.Psi Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dan pembimbing I yang telah memberikan masukan, arahan dan bimbingan dalam penyelesaian tesis ini.
4. Bapak Dr. Syaiful Bahri., M.A. Pembimbing II yang telah memberikan masukan dan arahan serta bimbingan dalam penyelesaian tesis ini.

5. Bapak H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M, Bapak Fahrizal Zulkarnain, S.T., M.Sc., Ph.D, dan Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku penguji, dan pemberi masukan terhadap tesis ini.
6. Seluruh Staff Dosen Pengajar, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa studi
7. Seluruh teman-teman sekelas Program Studi Magister Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, yang telah mendukung dan membantu penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

Penulis memohon semoga Allah SWT dapat memberikan balasan yang terbaik atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis juga menyadari bahwa tesis ini mungkin masih jauh dari sempurna, maka untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun yang dapat membuat tesis ini menjadi lebih baik. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kalangan akademis, praktisi, maupun khalayak umum. Amin Ya Rabbal Alamin.

Wassalamu'alaikum, wr, wb

Medan, 28 September 2018

Penulis

Rudi Wahjono
NPM : 1620030045

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB. I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB. II LANDASAN TEORI	7
A. Studi Pustaka.....	7
1. Perilaku Religius	7
a. Karakteristik Perilaku Religius	8
b. Perilaku Religiusitas dan Karyawan	9
c. Indikator Perilaku Religiusitas.....	11
2. Bonus	11
a. Tujuan Diberikannya Bonus	12
b. Bonus dan Kinerja Karyawan	15
3. Gaya Kepemimpinan	16
a. Fungsi Kepemimpinan.....	18
b. Kriteria Pemimpin	20
c. Jenis-Jenis Kepemimpinan	2
d. Peran Pemimpin.....	24
4. Kinerja	26
a. Standar Kinerja dan Fungsi Kinerja.....	27
b. Persyaratan Standar Kinerja.....	28

c. Penilaian Kinerja.....	29
d. Tujuan dan Manfaat Nilai Kinerja	31
e. Indikator Kinerja.....	32
f. Dasar Indikator Kinerja	34
g. Modeling Kinerja.....	34
B. Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Pemikiran	36
D. Hipotesis.....	40
BAB. III. METODOLOGI PENELITIAN	41
A. Pendekatan Penelitian	41
B. Definisi Operasional Variabel.....	41
1. Religiusitas.....	41
2. Bonus	41
3. Gaya Kepemimpinan.....	42
4. Kinerja.....	42
C. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	43
D. Populasi dan Sempel	43
E. Teknik Instrumen Pengambilan Data	44
F. Uji Instrumen.....	45
1. Uji Validitas	45
2. Uji Reliabilitas	48
G. Uji Asumsi Klasik.....	49
a. Uji Normalitas.....	49
b. Uji Multikolinieritas.....	50
c. Heteroskedastisitas.....	50
H. Analisis Data	51
1. Uji Regresi Berganda	51
2. Uji Statistik	51

a. Uji Parsial.....	51
b. Uji F	52
3. Uji Koefisien Determinasi.....	53
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Hasil Penelitian	54
1. Karakteristik Umum Responden	54
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	55
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
5. Analisis Variabel.....	57
B. Teknik Analisis Data.....	63
1. Hasil Uji Asumsi Klasik	63
a. Uji Normalitas.....	63
b. Uji Heteroskedastisitas.....	66
c. Uji Multi Kolinieritas.....	67
2. Uji Analisis Data.....	68
a. Regresi Linier Berganda	68
b. Uji Statistik	70
a. Uji Parsial.....	70
b. Uji F	73
c. Uji Koefisien Determinasi	74
C. Pembahasan.....	75
1. Kemampuan Perilaku Religiusitas Mempengaruhi Kinerja Karyawan	75
2. Kemampuan Bonus Mempengaruhi Kinerja Karyawan	76
3. Kemampuan Gaya Kepemimpinan Mempengaruhi Kinerja Karyawan	76
4. Kemampuan Perilaku Religiusitas, Bonus dan Gaya Kepemimpinan Secara Bersama-Sama Mempengaruhi Kinerja.....	77

BAB V. PENUTUP.....	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel. II.1.Indikator Perilaku Religiusitas	11
Tabel II.2. Indikator Tujuan Diberikan Bonus.....	12

Tabel II.3. Indikator Kepemimpinan.....	21
Tabel II.4. Indikator Kinerja	33
Tabel. III.1. Pelaksanaan Waktu Penelitian	43
Tabel. III.2. Skala Likerts	43
Tabel.III.3. Hasil Analisis Item Pertanyaan Variabel X1 Religiusitas	45
Tabel.III.4. Hasil Analisis Item Pertanyaan Variabel X2 Bonus	46
Tabel.III.5. Hasil Analisis Item Pertanyaan Variabel X3 Kepemimpinan.....	47
Tabel.III.6. Hasil Analisis Item Pertanyaan Variabel Y Kinerja	47
Tabel.III.7. Reliabilitas	49
Tabel.IV.1. Deskriptif Responden Berdasarkan Kelamin.....	54
Tabel. IV.2. Deskriptif Responden Berdasarkan Tingkat Umur.....	55
Tabel. IV.3. Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
Tabel. IV.4. Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
Tabel. IV.5. Skor Variabel Kinerja Karyawan.....	57
Tabel. IV.6. Skor Variabel Perilaku Religiusitas	58
Tabel. IV.7. Skor Variabel Bonus	60
Tabel. IV.8. Skor Variabel Gaya Kepemimpinan	62
Tabel. IV.9. Uji Normalitas.....	64
Tabel. IV.10. Uji Glejser.....	66
Tabel. IV.11. Multi Kolinieritas.....	68
Tabel. IV.12. Regresi Linier Beganda	69
Tabel. IV.13. Uji t	70
Tabel.IV.14. Hasil Uji Parsial.....	71
Tabel.IV.15.Uji F	73
Tabel.IV.16. Diterminasi R ²	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar.II.1. Kerangka Pemikiran	37
Gambar.III.1.Daerah Keputusan Uji t.....	52
Gambar.III.2. Daerah Keputusan Uji F	53

Gambar. IV.1. Grafik Histogram	65
Gambar. IV. 2 Gambar P-Plot.....	65
Gambar. IV. 3. Gambar Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot.....	67
Gambar.IV. 4. Gambar Keputusan Uji t	72
Gambar.IV. 5. Gambar Keputusan Uji t	72
Gambar.IV. 6. Gambar Keputusan Uji t	72
Gambar.IV. 7. Gambar Keputusan Uji F	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen merupakan salah satu seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Dalam artian, manajemen juga dapat dikatakan sebagai, orang yang mengatur sebuah pekerjaan, dengan menggunakan jasa orang lain. Bila kita melihat pengertian manajemen secara mendasar, maka kita akan melihat orang yang mengatur orang lain, untuk melakukan sebuah pekerjaan. Di dalam bisnis, manajemen sangat diperlukan, untuk melihat sebuah pekerjaan, untuk menghasilkan produk, untuk melihat besaran keuntungan, kerugian, dan lainnya yang masih berhubungan dengan perusahaan atau lembaga tersebut. Manajemen merupakan suatu hal yang harus ada di dalam sebuah perusahaan, sebab, apabila perusahaan tidak mempunyai manajemen, maka perusahaan tersebut nanti akan mengalami kerugian ataupun mengalami ketidak sesuaian antara perencanaan dengan hasil yang didapat. Jadi, apabila adanya manajemen dalam sebuah perusahaan atau lembaga keuangan, tentu saja akan mengalami pengarahannya secara mendasar. Artinya, ketika perusahaan mempunyai manajemen, maka manajemen inilah yang membantu untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan, serta membantu dalam meningkatkan keuntungan perusahaan, dan menekan angka kerugian yang mungkin saja akan terjadi pada sebuah perusahaan.

Di dalam ilmu manajemen, kita harus dapat mengatur apapun yang ada di dalam perusahaan, baik itu peraturan yang berlaku pada sebuah perusahaan, pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu, maupun sumber daya manusia yang ada di sebuah perusahaan atau lembaga keuangan yang ada. Jadi, memang manajemen juga selalu dikaitkan dengan sumber daya manusia pada sebuah perusahaan atau lembaga keuangan. Jadi apabila sumber daya manusia tersebut tidak memadai, maka keuntungan atau target yang ingin dicapai oleh perusahaan tidak akan terpenuhi, karena manajemen sumber daya manusianya. Hal ini tentu saja akan

berkaitan dengan kinerja, dimana kinerja merupakan suatu komponen utama dalam meningkatkan kualitas perusahaan, atau meningkatkan laba.

Kinerja merupakan salah satu komponen utama, di dalam meningkatkan laba pada perusahaan. Untuk itu, ketika perusahaan menginginkan laba yang tinggi, maka perusahaan harus menilai seberapa tinggi kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.

Menurut Manku (2009:18) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Maka, ketika perusahaan menginginkan peningkatkan laba, hal yang paling dilihat pertama kali adalah kinerja karyawan yang ada pada perusahaannya. Untuk lebih meningkatkan kinerja, biasanya perusahaan memberikan *reward* atau bonus, dengan tujuan untuk merangsang kinerja karyawan agar lebih meningkat lagi. Tetapi, ada juga karyawan yang tidak dapat meningkatkan kinerjanya, meskipun diberi bonus oleh perusahaan. Hal ini terjadi di beberapa perusahaan yang penulis amati, termasuk di CV Arya Duta Depok Jawa Barat. Ada beberapa karyawan yang memang tidak tertarik dengan bonus yang diumumkan oleh perusahaan, meskipun bonus tersebut dapat dikatakan cukup besar, walaupun begitu karyawan tersebut juga bukan termasuk karyawan yang buruk, sebab setiap pekerjaan yang diberikan olehnya, akan dikerjakan dengan baik dan tepat waktu.

Bonus juga dapat dikatakan sebagai kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, biasanya bonus diberikan berupa uang, atau hal lainnya yang mempunyai nilai tersendiri bagi penerimanya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Bonus adalah upah tambahan di luar gaji atau upah sebagai hadiah atau gaji, upah ekstra yang dibayarkan kepada karyawan; gratifikasi; insentif. Di dalam meningkatkan kinerja karyawan, biasanya bonus merupakan salah satu hal yang paling mujarab, yang digunakan sebagai salah satu alternatif, untuk

meningkatkan kinerja karyawan. Adanya bonus yang diberikan kepada karyawan, tentu akan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja yang mereka miliki.

Menurut Nel (2016:153) “adapun tujuan dari diberikannya bonus adalah Pertama, Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat. Kedua, Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan. Ketiga, Menunjukkan penghargaan dari perlakuan adil perusahaan terhadap karyawan (adanya keseimbangan antara input yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan output atau besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan).”

Di dalam teori, komponen bonus memang sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja. Sebab, adanya bonus yang diberikan kepada karyawan, akan dapat meningkatkan kinerja. Hal ini tentu saja akan berbanding lurus dengan keinginan perusahaan, yang menginginkan peningkatan laba. Di CV Arya Duta Depok Jawa Barat, bonus sering kali diumumkan oleh perusahaan, karena banyaknya target-target yang sering kali terselesaikan, terutama target peningkatan laba. Pada perusahaan ini, bonus memang diberikan kepada orang-orang yang mampu mengerjakan kerja tambahan dari proporsi kerja yang telah diberikannya. Ketika karyawan tersebut dapat mengerjakan tambahan pekerjaan tersebut, maka tentunya pimpinan akan memberikan bonus kepadanya.

Gaya kepemimpinan juga mempunyai peranan yang penting, di dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan. Karena, gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi karyawan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan.

“Menurut Rivai (2005:2) dalam bukunya yang berjudul “Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi”

Menyatakan bahwa definisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja

sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Pada perusahaan CV Arya Duta Depok Jawa Barat, gaya kepemimpinan yang digunakan di sini adalah gaya kepemimpinan situasional. Di mana dalam kepemimpinana tersebut, lebih mempertimbangkan keadaan karyawannya, dan lebih melihat kesejahteraan yang ada pada karyawan.

Di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat, merupakan sebuah perusahaan penerbitan dan percetakan yang tentu saja sudah lama berdiri. Di sini karyawan yang ada lebih dari lima puluhan. Dalam hal ini, tentu banyak karyawan yang memiliki sifat berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaan. Ada karyawan yang dia takut dengan Sang Pencipta, jadi apapun yang menjadi kewajibannya, dia akan menyelesaikan tepat dengan waktu, dan sesuai janji yang telah disepakati, meskipun dia akan memotong waktunya untuk melakukan ibadah sunah dan wajib. Tetapi dia akan mengusahakan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ia miliki.

Di perusahaan CV Arya Duta Jawa Barat, juga memberikan bonus kepada karyawannya, bonus tersebut biasanya diberikan saat karyawan mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik dan benar. Bonus ini biasanya akan diberikan diakhir semester atau pada satu tahun sekali. Adanya bonus akan merubah pola pikir karyawan, agar lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaan. Tetapi ada juga karyawan yang tidak bersemangat dengan kata bonus ini, jadi dalam pekerjaannya dia tetap melakukan pekerjaannya, tidak memandang bonus yang ada. Maka untuk itu, karyawan seperti ini tidak pernah mendapatkan bonus yang dijanjikan oleh perusahaan. Kebijakan-kebijakan seperti yang diberikan perusahaan adalah kebijakan yang berasal dari pimpinan, untuk itu, ketika pimpinan memberikan kebijakan kepada karyawan, maka pimpinan berharap dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan. Maka, hal yang dilakukan pimpinan semata-mata hanya untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan memperoleh keuntungan perusahaan yang didapat.

Berdasarkan permasalahan yang ada, bahwa ada beberapa karyawan yang tidak memandang bonus, insentif dan lainnya, tetapi dia tetap melakukan pekerjaannya, karena menurutnya pekerjaan adalah ibadah, maka dengan prinsip seperti itu, ia akan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan selalu mendapatkan bonus. Tetapi ada juga karyawan yang sudah diumumkan akan ada bonus bila mengerjakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, tetapi karyawan tersebut tidak pernah mengerjakan apa yang telah menjadi iming-iming pimpinan perusahaan tersebut. Dari sinilah peneliti ingin mencoba untuk meneliti tentang perilaku religiusitas, bonus, gaya kepemimpinan dan kinerja. Dengan mengambil judul **“Pengaruh Perilaku Religiusitas, Bonus Dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas yang disajikan di latar belakang masalah, maka diperoleh rumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Perilaku Religiusitas terhadap kinerja karyawan di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat?
2. Bagaimana pengaruh Bonus terhadap kinerja karyawan di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat?
4. Bagaimana pengaruh secara simultan, antara Perilaku Releigiusitas, Bonus, dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan dari diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Perilaku Religiusitas terhadap kinerja karyawan di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh Bonus terhadap kinerja karyawan di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat?
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat?
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan, antara Perilaku Religiusitas, Bonus, dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat?

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan sumbangan pikiran atau manfaat bagi :

1. Bagi Peneliti
 - a. Meningkatkan kemampuan peneliti dalam menganalisis permasalahan yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia
 - b. Menambah wawasan bagi peneliti, untuk melihat fenomena-fenomena yang terjadi pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Bagi Praktisi
 - a. Memberikan sumbangan pemikiran dan landasan teoritis bagi perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, serta menambah literatur atau bahan-bahan informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk melaksanakan kajian dan penelitian selanjutnya.
 - b. Menjadi salah satu bahan rujukan atau bahan pertimbangan bagi para praktisi dalam mengambil kebijakan.
3. Bagi Akademisi

- a. Sebagai aset pustaka, dalam memberikan informasi, terkait pada penelitian perilaku religiusitas, bonus, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.
- b. Memberikan sumbangan pemikiran atau kontribusi, terkait dalam pengembangan teori-teori pemahaman manajemen.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Studi Pustaka

1. Perilaku Religius

Religius merupakan suatu keyakinan yang telah diyakini seseorang, atau ketaatan dalam beragama yang dimiliki oleh seseorang. Menurut Ari (2005:4) Ada beberapa istilah lain dari agama, kata “religi” berasal dari bahasa latin *religio* yang akar katanya *religare* yang berarti mengikat. Maksudnya adalah suatu kewajiban-kewajiban atau aturan-aturan yang harus dilaksanakan, yang kesemuanya itu berfungsi untuk mengikat dan mengukuhkan diri seseorang atau sekelompok orang dalam hubungannya dengan Tuhan atau sesama manusia, serta alam sekitarnya.

Menurut Rahman (2009:4) orang yang taat pada agama yang dianutnya adalah orang yang religius. Agama sendiri terdiri atas tiga pengertian yakni keyakinan tentang Tuhan, peribadatan sebagai konsekuensi tentang adanya Tuhan dan norma-norma yang mengatur hubungan manusia dengan Tuhan, manusia dengan sesama dan manusia dengan lingkungan. Sehingga orang yang religius adalah orang yang yakin terhadap Tuhannya.

Religius menurut perspektif Islam adalah seluruh aspek kehidupan umat islam sebagaimana yang dimaksud dalam firman Allah dalam surat AL Maidah ayat 8.

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ
شَتَانُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ؕ اَعْدِلُوا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى وَاتَّقُوا اللّٰهَ اِنَّ اللّٰهَ
خَبِيرٌۢ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan*

bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Dengan demikian, Rahman menyatakan bahwa perilaku religiusitas adalah perilaku yang berdasarkan keyakinan suara hati dan keterikatan kepada Tuhan, diwujudkan dalam bentuk kuantitas dan kualitas peribadatan serta norma yang mengatur hubungan dengan Tuhan, hubungan sesama manusia, hubungan dengan lingkungan yang terinternalisasi dalam manusia.

Dari penjabaran di atas, atau menurut para tokoh yang ada, religius merupakan keterkaitan manusia dengan sang pencipta. Di mana manusia tersebut meyakini, bahwa mereka tercipta dari sang kuasa, dan akan kembali kepada sang kuasa pula. Maka ketika hal tersebut terjadi, orang akan terus mengkaitkan kehidupannya dengan sang pencipta. Tidak ada aturan-aturan yang dilanggar, dalam keberagaman yang telah diyakininya.

Perilaku religius yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perilaku yang selalu mendahulukan perintah Allah, dibanding dengan perintah manusia. Maka ketika ada dua pilihan antara perintah Allah dengan perintah manusia, dia lebih mengutamakan perintah Allah, baru kemudian melaksanakan perintah manusia. Perilaku inilah yang nantinya menjadikan manusia tersebut, dapat menyelesaikan kewajibannya sebagai pekerja atau sebagai karyawan. Maka dengan adanya perilaku manusia tersebut mengutamakan Allah, dia juga akan mengerjakan apa yang menjadi kewajibannya di dunia. Sebab dia akan berpikir, apabila ia melanggar kewajibannya sebagai karyawan, dia akan merasa berdosa.

Di dalam penilaian perilaku religi yang akan dilakukan, adalah perilaku religi yang dimiliki oleh karyawan yang memeluk agama Islam. Hal ini tentu saja dapat memudahkan peneliti, karena dapat menilai mana perilaku yang dapat mendekatkan kepada sang pencipta, mana perilaku yang tidak tercermin sebagai perilaku religi. Selain itu, juga memudahkan peneliti dalam membuat kuisioner untuk penyebaran angket.

a. Karakteristik Perilaku Religiusitas

Sehubungan dengan pembentukan perilaku Zakiah Daradjat mengemukakan bahwa; hendaknya setiap pendidik menyadari bahwa pembinaan pribadi anak sangat memerlukan pembiasaan-pembiasaan dan latihan-latihan yang cocok dan sesuai dengan perkembangan jiwanya. Karena pembiasaan dan latihan tersebut akan membentuk perilaku tertentu pada anak yang lambat laun perilaku itu akan bertambah jelas dan kuat, karena telah masuk menjadi bagian pribadinya.

Menurut Jalaluddin (2005:107) dalam bukunya Psikologi Agama mengungkapkan bahwa seseorang dikatakan memiliki perilaku religiusitas jika memiliki ciri-ciri sebagai berikut, yaitu:

- 1) Menerima kebenaran agama berdasarkan pertimbangan pemikiran yang matang, bukan sekedar ikut-ikutan.
- 2) Cenderung bersifat realis, sehingga norma-norma agama lebih banyak diaplikasikan dalam perilaku dan tingkah laku.
- 3) Berperilaku positif terhadap ajaran dan norma-norma agama dan berusaha untuk mempelajari dan mendalami pemahaman keagamaan.
- 4) Tingkat ketaatan beragama didasarkan atas pertimbangan tanggung jawab diri hingga sikap religiusitas merupakan realisasi dari sikap hidup.
- 5) Bersikap lebih terbuka dan wawasan lebih luas.
- 6) Bersikap lebih kritis terhadap materi ajaran agama sehingga kemantapan beragama selain didasarkan atas pertimbangan pikiran, juga didasarkan atas pertimbangan hati nurani.
- 7) Sikap keberagamaan cenderung mengarah kepada tipe-tipe kepribadian masing-masing, sehingga terlihat adanya pengaruh kepribadian dalam menerima, memahami serta melaksanakan ajaran agama yang diyakininya.
- 8) Terlihat adanya hubungan antara sikap religiusitas dengan kehidupan sosial, sehingga perhatian terhadap kepentingan organisasi sosial sudah berkembang.

b. Perilaku Religiusitas Dan Karyawan

Religius merupakan suatu keyakinan seseorang terhadap agamanya, maka ketika seseorang mempercayai agamanya, dan telah mempercayai aturan-aturan yang ada dalam agamanya, maka ketika itu pula mereka akan menjalankan kehidupan mereka sesuai dengan apa yang telah diatur dalam keberagamaan yang mereka percayai. Di dalam hal ini, religius merupakan suatu hal yang mungkin akan mendekatkan manusia atau seseorang dengan Tuhan yang mereka yakini, misalnya saja seseorang memeluk agama Islam. Maka seseorang tersebut akan menjalankan apa yang telah diperintahkan oleh Allah, dan menjauhi apa yang dilarangnya. Seseorang tersebut juga akan terlihat berbeda, dengan orang yang hanya meyakini agama Islam saja, tanpa mengaplikasikan apa yang telah menjadi keyakinannya dalam beragama.

Bila mengkaitkan dengan kinerja karyawan, maka orang yang tingkat religius tinggi, tentu akan menyadari apa yang menjadi salah satu kewajibannya dalam melakukan pekerjaan. Dimana orang tersebut akan melakukan apapun selama pekerjaan tersebut tidak melanggar apa yang telah dipercayainya di agama yang ia yakini. Maka ketika membicarakan tentang religiusitas dengan kinerja karyawan, ada tingkat keyakinan, bahwa orang yang memiliki religiusitas yang tinggi, akan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat dan baik. Hal ini tentu saja akan menjadi sebuah keyakinan, bahwa mereka bekerja adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan, maka apabila mereka tidak melakukan pekerjaan yang ada, maka mereka akan mendapatkan sedikit pahala, dan melanggar kewajiban yang ada pada agama, terlebih mereka yang sudah berumah tangga.

Mengkaitkan antara religiusitas dengan kinerja, memang merupakan suatu hal yang tentu sering terjadi di masyarakat. Banyak masyarakat yang tingkat religiusnya tinggi, menyadari akan pekerjaan dan kewajiban yang mereka miliki. Jadi tanpa diperintah, mereka akan melakukan apapun yang sudah menjadi salah satu kewajibannya dalam bekerja. Untuk itu, lebih mudah mengawasi orang-orang yang

mempunyai tingkat religiusnya tinggi, dibanding dengan orang-orang yang memiliki tingkat religiusitas yang rendah.

c. Indikator Perilaku Religiusitas

Tabel.II.1

Indikator Perilaku Religiusitas

NO	Indikator Perilaku Religiusitas	Keterangan
1	Menerima Kebenaran	Menerima Kebenaran agama berdasarkan pertimbangan pemikiran yang matang, bukan sekedar ikut-ikutan
2	Bersifat Realis	Cenderung bersifat realis, sehingga norma-norma agama lebih banyak diaplikasikan dalam perilaku dan tingkah laku
3	Berpikir Positif	Berpikir positif terhadap ajaran dan norma-norma agama dan berusaha untuk mempelajari dan memahami ilmu ke agamaan
4	Tingkat Ketaatan	Tingkat ketaatan beragama didasarkan atas pertimbangan tanggung jawab diri hingga sikap religiusitas merupakan realisasi dari sikap hidup.
5	Lebih Terbuka	Bersikap lebih terbuka dan wawasan lebih luas.
6	Lebih Kritis	Bersikap lebih kritis terhadap materi ajaran agama sehingga kemantapan beragama selain didasarkan atas pertimbangan pikiran, juga didasarkan atas pertimbangan hati nurani.
7	Keberagamaan	Sikap keberagamaan cenderung mengarah kepada tipe-tipe kepribadian masing-masing, sehingga terlihat adanya pengaruh kepribadian dalam menerima, memahami serta melaksanakan ajaran agama yang diyakininya.
8	Hubungan	Terlihat adanya hubungan antara sikap religiusitas dengan kehidupan sosial, sehingga perhatian terhadap kepentingan organisasi sosial sudah berkembang.

2. Bonus

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Bonus adalah upah tambahan di luar gaji atau upah sebagai hadiah atau gaji, upah ekstra yang dibayarkan kepada karyawan; gratifikasi; insentif. Bonus juga dapat dikatakan sebagai kompensasi yang diberikan kepada karyawan, biasanya bonus yang diberikan berupa uang atau hal lainnya. Ada beberapa macam bentuk bonus yang sering kali diberikan perusahaan kepada karyawannya, yang pertama bonus dalam bentuk materi, atau bonus dalam bentuk paket liburan. Kedua hal ini sering kali terjadi diperusahaan-perusahaan yang ada, tentu saja tujuannya diberikannya bonus, agar karyawan yang lain dapat memacu kinerja mereka dalam meningkatkan laba perusahaan yang ada. Maka ketika satu karyawan yang lain diberikan bonus, maka karyawan yang lainnya juga akan melakukan hal yang sama untuk mendapatkan bonus yang diberikan oleh perusahaan.

Bila melihat perusahaan yang ada di Indonesia, bonus biasa diberikan melalui dua metode, yang pertama bonus yang memang sudah tetap menjadi kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan, dan yang kedua bonus yang diberikan berdasarkan kinerja karyawan itu sendiri. Bonus tetap adalah bonus yang diberikan pada hari besar, biasanya bonus tersebut diberikan ketika lebaran idul fitri. Inilah bonus tetap yang dimaksud, bonus yang sudah menjadi ketetapan perusahaan dan karyawan. Sedangkan bonus tidak tetap adalah, bonus yang diberikan ketika perusahaan mencapai laba yang maksimal, atau ketika karyawan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Bonus ini tentu diberikan pada saat itu juga, bonus ini biasanya berbentuk uang atau paket liburan yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan.

a. Tujuan Diberikannya Bonus

Bonus yang merupakan pemberian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, tentu memiliki tujuan tersendiri. Maka sebelum memberikan bonus, biasanya perusahaan akan melihat terlebih dahulu manfaat atau tujuan diberikannya

bonus bagi karyawan. Menurut Nel (2016:153) adapun tujuan dari diberikannya bonus adalah sebagai berikut :

- a. Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat
- b. Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan
- c. Menunjukkan penghargaan dari perlakuan adil perusahaan terhadap karyawan (adanya keseimbangan antara input yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan output atau besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan).

Tabel.II.2

Indikator Tujuan Diberikan Bonus

No	Indikator Tujuan Diberikan Bonus	Keterangan
1	Lebih Giat	Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat
2	Kemajuan Perusahaan	Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan
3	Keseimbangan	Menunjukkan penghargaan dari perlakuan adil perusahaan terhadap karyawan (adanya keseimbangan antara input yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan output atau besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan).

Tujuan inilah yang diinginkan oleh perusahaan dalam pemberian bonus atau kompensasi yang ada. Maka ketika perusahaan memberikan bonus, ada suatu hal yang ingin diberitahukan oleh perusahaan kepada karyawan, yaitu tentang peningkatan pendapatan atau peningkatan perusahaan. Maka ketika perusahaan memberikan

bonus, selain dapat memotivasi karyawan, perusahaan juga memberi tahu tentang peningkatan perusahaan atau peningkatan laba pada perusahaan. Ini adalah salah satu bonus yang diberikan secara langsung, atau bonus yang tidak dijanjikan kepada setiap karyawan.

Menurut Winardi (2012:345-346) Salah satu tujuan dari diberikannya bonus kepada karyawan adalah, agar karyawan lainnya dapat termotivasi dengan apa yang didapat oleh teman satu profesinya. Memang ada banyak faktor-faktor yang mampu memotivasi para pekerja. Di antaranya faktor-faktor tersebut merupakan bagian normal dari situasi industrial yang ada dan sebagai variabel-variabel independen, dan hingga tingkat tertentu mereka dapat dikendalikan oleh perusahaan yang bersangkutan. Dari variabel-variabel tersebut salah satu variabelnya adalah bonus, dimana bonus akan dapat memotivasi karyawan, karena dengan adanya bonus yang diberikan secara langsung, akan menarik perhatian karyawan untuk melakukan peningkatan kinerja yang mereka miliki. Maka ketika bonus diberikan oleh satu karyawan, hal ini tentu akan berimbas pada karyawan lainnya, untuk mendapatkan bonus yang ada, sehingga karyawan yang lain tentu akan melakukan pekerjaan yang sama dengan apa yang dilakukan karyawan sebelumnya dalam mencapai bonus.

Karyoto (2016:117-118) bonus yang diberikan oleh karyawan, bukan semata-mata diberikan begitu saja, tetapi juga diberikan atas dasar pengendalian terhadap perusahaan. Di mana pengendalian merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan sebagai pelanggaran pada pekerjaan tertentu. Fungsi ini diterapkan untuk menghentikan berbagai pelanggaran pekerjaan yang dapat menimbulkan pemborosan-pemborosan. Maka untuk itu, bonus dikeluarkan bukan hanya sembarang dikeluarkan begitu saja oleh perusahaan, tetapi melalui pertimbangan-pertimbangan yang didiskusikan dalam perusahaan tersebut. Jadi, untuk mengeluarkan atau memberikan bonus kepada karyawan, butuh pertimbangan yang matang, apakah hal tersebut adalah pemborosan perusahaan atau tidak. Tentu saja hal-hal inilah yang dipikirkan atau dipertimbangkan oleh perusahaan dalam memberikan bonus kepada karyawan.

Bonus juga merupakan kompensasi yang sering kali diberikan oleh perusahaan, maka untuk itu, bonus merupakan salah satu kompensasi yang sering kali diberikan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka ketika perusahaan ingin memberikan bonus kepada karyawan, akan masuk ke daftar kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Di dalam hal ini, kita juga perlu mengetahui tentang bentuk-bentuk kompensasi itu sendiri, yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal ini akan dijelaskan oleh peneliti untuk dapat memahami bentuk-bentuk kompensasi itu sendiri.

Bonus juga merupakan salah satu bentuk dari kompensasi, dimana bonus juga sering digunakan oleh perusahaan, dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan. Ketenagakerjaan di Indonesia tidak mengatur tentang sistem pemberian Bonus dan Komisi, namun dalam praktiknya hampir semua perusahaan/lembaga menerapkan pemberian bonus dan komisi kepada karyawannya dengan cara dan dalam jumlah yang berbeda-beda. Bonus adalah imbalan yang diterima karyawan atas pencapaian kinerja yang melampaui hasil atau waktu yang ditetapkan. Ketentuan pemberian bonus sebenarnya gampang dan tidak rumit karena dapat diukur dengan jelas yaitu berdasarkan hasil yang melebihi target dalam satuan waktu yaitu harian, mingguan, bulanan atau tahunan. Secara prinsip pemberian bonus berdasarkan kriteria jabatan/posisi, masa kerja, dan target hasil kerja. Bentuk bonus bermacam-macam dan diberikan sesuai kebijakan yang berlaku. Dalam praktiknya pemberian bonus dapat berupa uang cash, tour rekreasi, gaji bulan ke 13 atau ke 14, tunjangan Hari Raya diberikan lebih dari ketentuan, kredit atau pinjaman lunak.

b. Bonus dan Kinerja Karyawan

Bonus merupakan pemberian hadiah kepada karyawan, dalam hal telah melakukan pekerjaan dengan baik, dan tentu saja dapat mengoptimalkan laba perusahaan. Di dalam hal ini, bonus adalah suatu hal yang sering kali diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan kepada karyawan. Pemberian bonus bukanlah semata-mata untuk menyenangkan karyawan

saja, tetapi juga mempunyai tujuan yang dilakukan oleh perusahaan, tujuan tersebut tentu merupakan tujuan yang sudah disepakati oleh pemilik perusahaan. Salah satu tujuan pemberian bonus kepada karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan. Maka ketika membicarakan tentang bonus, kita akan membicarakan tentang karyawan perusahaan.

Hubungan antara bonus dengan kinerja merupakan suatu yang sering terjadi di perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja yang ada, biasanya perusahaan akan memberikan kompensasi kepada karyawan, berupa bonus, baik itu bonus dalam bentuk uang, maupun bonus dalam bentuk lainnya. Maka ketika adanya kompensasi yang diberikan berupa bonus, tujuan dari perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Bonus ini juga merupakan motivasi bagi karyawan, dalam melakukan pekerjaan. Misalnya, perusahaan mengalami penurunan pendapatan, setelah diselidiki atau dievaluasi ternyata kinerja karyawan yang kurang optimal. Maka dari itu, perusahaan akan memberikan berupa kompensasi yaitu bonus, dalam meningkatkan laba perusahaan. Ketika hal tersebut diumumkan, maka tentu karyawan akan mengoptimalkan kinerja yang mereka miliki, dalam mendapatkan bonus yang dijanjikan oleh perusahaan.

3. Gaya Kepemimpinan

Menurut Amirullah (2015:165) Peranan pimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena keberadaan pimpinan yaitu menjadi palang pintu atau menjadi salah satu ujung tombak dari keberhasilan dalam organisasi. Menurut Rivai (2005:2) dalam bukunya yang berjudul “Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi” menyatakan bahwa definisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Menurut Hasibuan

(2003:170) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”. Selanjutnya menurut Istianto (2009:87) dalam bukunya Manajemen Pemerintahan, ada beberapa definisi kepemimpinan yang dapat mewakili tentang kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

- a) Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam memimpin sedangkan pemimpin adalah orangnya yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang diinginkannya. Oleh karena itu pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
- b) Kepemimpinan adalah di mana seorang pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
- c) Kepemimpinan merupakan subjek yang penting di dalam manajemen dan ilmu administrasi karena kepemimpinan terkait dengan hubungan antara atasan dan bawahan di dalam organisasi.
- d) Kepemimpinan merupakan proses berorientasi kepada manusia dan dapat diukur dari pengaruhnya terhadap perilaku organisasi.
- e) Kepemimpinan pemerintahan adalah sikap, perilaku dan kegiatan pemimpin pemerintahan di pusat dan daerah dalam upaya mencapai tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara.

Dari berbagai pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam usahanya untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa teori telah dikemukakan para ahli manajemen mengenai timbulnya seorang pemimpin. Teori yang satu berbeda dengan teori yang lainnya. Di antara berbagai teori mengenai lahirnya pemimpin ada tiga di antaranya yang menonjol diantaranya sebagai berikut :

- a) Teori Genetik. Inti dari teori ini tersimpul dalam “ leaders are born and not made”. Penganut teori ini mengatakan bahwa seorang pemimpin ada karena ia telah dilahirkan dengan bakat seorang pemimpin dalam keadaan bagaimanapun seseorang ditempatkan pada suatu waktu ia akan menjadi seorang pemimpin karena ia dilahirkan untuk itu. Artinya takdirnya adalah menjadi seorang pemimpin
- b) Teori Sosial. Jika teori genetik mengatakan bahwa “ leaders are born not made” maka penganut sosial mengatakan sebaliknya yaitu “ leaders are made and not born “. Penganut-penganut ini mengatakan bahwa seseorang akan menjadi seorang pemimpin apabila diberi pendidikan dan kesempatan untuk itu.
- c) Teori Ekologis. Teori ini adalah teori campuran antara teori genetik dan teori sosial. Penganut-penganut ini berpendapat bahwa seseorang hanya dapat menjadi pemimpin yang baik apabila pada waktu lahirnya telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, bakat mana kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman-pengalaman yang memungkinkannya untuk mengembangkan lebih lanjut bakat-bakat yang memang telah dimilikinya itu. Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori genetik dan teori sosial dan dapat dikatakan teori yang paling baik dari teori-teori kepemimpinan. Namun demikian penyelidikan yang jauh yang lebih mendalam masih diperlukan untuk dapat mengatakan secara pasti apa faktor-faktor yang menyebabkan seseorang timbul sebagai pemimpin yang baik.

a. Fungsi Kepemimpinan

Di dalam organisasi, kepemimpinan sangat mempunyai peran utama dalam keberlangsungan sebuah organisasi. Begitu juga dengan sebuah perusahaan,

kepemimpinan harus dapat mengoptimalkan apa yang ada dalam perusahaan. Rifai (2013:174) ada beberapa fungsi dari kepemimpinan, antara lain adalah :

- 1) Fungsi Perencanaan. Seorang pemimpin perlu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan bagi diri sendiri selaku penanggung jawab tercapainya tujuan organisasi.
- 2) Fungsi memandang ke depan. Seorang pemimpin yang senantiasa memandang ke depan berarti akan mampu mendorong apa yang akan terjadi serta selalu waspada terhadap kemungkinan. Hal ini memberikan jaminan bahwa jalannya proses pekerjaan ke arah yang dituju akan dapat berlangsung terus menerus tanpa mengalami hambatan dan penyimpangan yang merugikan. Oleh sebab seorang pemimpin harus peka terhadap perkembangan situasi baik di dalam maupun di luar organisasi sehingga mampu mendeteksi hambatan-hambatan yang muncul, baik yang kecil maupun yang besar.
- 3) Fungsi pengembangan loyalitas. Pengembangan kesetiaan ini tidak saja di antara pengikut, tetapi juga untuk para pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam organisasi. Untuk mencapai kesetiaan ini, seseorang pemimpin sendiri harus memberi teladan baik dalam pemikiran, kata-kata, maupun tingkah laku sehari-hari yang menunjukkan kepada anak buahnya pemimpin sendiri tidak pernah mengingkari dan menyeleweng dari loyalitas karena segala sesuatu tidak akan dapat berjalan sebagaimana mestinya.
- 4) Fungsi Pengawasan. Fungsi pengawasan merupakan fungsi pemimpin untuk senantiasa meneliti kemampuan pelaksanaan rencana. Dengan adanya pengawasan maka hambatan-hambatan dapat segera diketemukan, untuk dipecahkan sehingga semua kegiatan kembali berlangsung menurut rel yang telah ditetapkan dalam rencana .
- 5) Fungsi mengambil keputusan. Pengambilan keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan. Oleh sebab itu banyak pemimpin yang menunda untuk melakukan pengambilan keputusan. Bahkan ada pemimpin yang kurang berani mengambil keputusan. Keputusan-keputusan

yang bersifat rumit dan kompleks sebab masalahnya menyangkut perhitungan-perhitungan secara teknis agar diambil dengan bantuan seorang ahli dalam bidang yang akan diambil keputusannya.

- 6) Fungsi memberi motivasi. Seorang pemimpin perlu selalu bersikap penuh perhatian terhadap anak buahnya. Pemimpin harus dapat memberi semangat, membesarkan hati, mempengaruhi anak buahnya agar rajin bekerja dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya. Pemberian anugerah yang berupa ganjaran, hadiah, pujian atau ucapan terima kasih sangat diperlukan oleh anak buah sebab mereka merasa bahwa hasil jerih payahnya diperhatikan dan dihargai oleh pemimpinnya.

b. Kriteria Pemimpin

Menurut Agung (2013:2), Pimpinan yang dapat dikatakan sebagai pemimpin seharusnya memenuhi beberapa kriteria, yaitu :

- 1) Pengaruh : Seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya yang turut membesarkan nama sang pimpinan. Pengaruh ini menjadikan sang pemimpin diikuti dan membuat orang lain tunduk pada apa yang dikatakan sang pemimpin. John C. Maxwell, penulis buku-buku kepemimpinan pernah berkata: Leadership is Influence (Kepemimpinan adalah soal pengaruh). Mother Teresa dan Lady Diana adalah contoh kriteria seorang pemimpin yang punya pengaruh.
- 2) Kekuasaan/power : Seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena dia memiliki kekuasaan/ power yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki sang pemimpin, tentunya tidak ada orang yang mau menjadi pendukungnya. Kekuasaan/ kekuatan yang dimiliki sang pemimpin ini menjadikan orang lain akan tergantung pada apa yang dimiliki sang pemimpin, tanpa itu mereka tidak dapat berbuat apa apa. Hubungan ini menjadikan hubungan yang bersifat

simbiosis mutualisme, dimana kedua belah pihak sama-sama saling diuntungkan.

- 3) Wewenang : Wewenang di sini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/kebijakan. Wewenang di sini juga dapat dialihkan kepada bawahan oleh pimpinan apabila sang pemimpin percaya bahwa bawahan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga bawahan diberi kepercayaan untuk melaksanakan tanpa perlu campur tangan dari sang pemimpin.
- 4) Pengikut : Seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan/power, dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada di belakangnya yang memberi dukungan dan mengikuti apa yang dikatakan sang pemimpin. Tanpa adanya pengikut maka pemimpin tidak akan ada. Pemimpin dan pengikut adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan dan tidak dapat berdiri sendiri.
- 5) Pemimpin harus mempunyai sifat dasar : bertanggung jawab, berorientasi pada sasaran, tegas, cakap, memberi teladan, dapat membangkitkan semangat, jujur, setia, murah hati, rendah hati, efisien, memperhatikan, mampu berkomunikasi, dapat mempersatukan, dan dapat mengajak, serta dapat dipercaya.

Tabel.II.3

Indikator Kepemimpinan

No	Indikator Kepemimpinan	Keterangan
1	Pengaruh	Seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya yang turut membesarkan nama sang pimpinan. Pengaruh ini menjadikan sang pemimpin diikuti dan membuat orang lain tunduk pada apa yang dikatakan sang pemimpin.
2	Kekuasaan	Seorang pemimpin umumnya diikuti oleh

		orang lain karena dia memiliki kekuasaan/power yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki sang pemimpin, tentunya tidak ada orang yang mau menjadi pendukungnya.
3	Wewenang	Wewenang di sini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/kebijakan.
4	Pengikut	Seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan/power, dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada di belakangnya yang memberi dukungan dan mengikuti apa yang dikatakan sang pemimpin.
5	Sifat Dasar	Bertanggung jawab, berorientasi pada sasaran, tegas, cakap, bertumbuh, memberi teladan, dapat membangkitkan semangat, jujur, setia, murah hati, rendah hati, efisien, memperhatikan, mampu berkomunikasi, dapat mempersatukan, dan dapat mengajak, serta dapat dipercaya.

Selain itu, di tengah–tengah dinamika organisasi (yang antara lain diindikasikan oleh adanya perilaku staf atau individu yang berbeda–beda), maka untuk mencapai efektivitas organisasi, penerapan kelima indikator kepemimpinan di atas perlu disesuaikan dengan tuntutan keadaan. Inilah yang dimaksud dengan situasional leadership, sebagaimana telah disinggung di atas. Yang perlu diperhatikan adalah bahwa untuk dapat mengembangkan gaya kepemimpinan situasional ini, seseorang perlu memiliki tiga kemampuan khusus yakni :

- 1) Kemampuan analitis (analytical skills) yakni kemampuan untuk menilai tingkat pengalaman dan motivasi bawahan dalam melaksanakan tugas.
- 2) Kemampuan untuk fleksibel (flexibility atau adaptability skills) yaitu kemampuan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang paling tepat berdasarkan analisa terhadap situasi.

- 3) Kemampuan berkomunikasi (communication skills) yakni kemampuan untuk menjelaskan kepada bawahan tentang perubahan gaya kepemimpinan yang kita terapkan.

c. Jenis-Jenis Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi sekelompok manusia, dalam melakukan suatu hal, atau dalam menuju sesuatu. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, gaya kepemimpinan dapat meningkatkan laba perusahaan, tergantung bagaimana kepemimpinan memperlakukan karyawannya untuk mendapatkan atau mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Ada beberapa jenis kepemimpinan yang sering digunakan oleh perusahaan atau organisasi, adapun jenis-jenis kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1) Gaya Kepemimpinan Otokrasi

Gaya ini kadang-kadang dikatakan kepemimpinan terpusat pada diri pemimpin atau gaya direktif. Gaya ini ditandai dengan sangat banyaknya petunjuk yang datangnya dari pemimpin dan sangat terbatasnya bahkan sama sekali tidak adanya peran serta anak buah dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Pemimpin secara sepihak menentukan peran serta apa, bagaimana, kapan, dan bilamana berbagai tugas harus dikerjakan. Yang menonjol dalam gaya ini adalah pemberian perintah.

Pemimpin otokratis adalah seseorang yang memerintah dan menghendaki kepatuhan. Ia memerintah berdasarkan kemampuannya untuk memberikan hadiah serta menjatuhkan hukuman. Gaya kepemimpinan otokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan semata-mata diputuskan oleh pimpinan.

2) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan

cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.

Gaya ini kadang-kadang disebut juga gaya kepemimpinan yang terpusat pada anak buah, kepemimpinan dengan kesederajatan, kepemimpinan konsultatif atau partisipatif. Pemimpin berkonsultasi dengan anak buah untuk merumuskan tindakan keputusan bersama.

3) Gaya Kepemimpinan Delegatif

Gaya Kepemimpinan delegatif dicirikan dengan jarangnyanya pemimpin memberikan arahan, keputusan diserahkan kepada bawahan, dan diharapkan anggota organisasi dapat menyelesaikan permasalahannya sendiri (MacGrefor, 2004). Gaya Kepemimpinan adalah suatu ciri khas Perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin. Dengan demikian maka gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh karakter pribadinya. Kepemimpinan delegatif adalah sebuah gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya yang memiliki kemampuan, agar dapat menjalankan kegiatannya yang untuk sementara waktu tidak dapat dilakukan oleh pimpinan dengan berbagai sebab. Gaya kepemimpinan delegatif sangat cocok dilakukan jika staf yang dimiliki memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi. dengan demikian pimpinan tidak terlalu banyak memberikan instruksi kepada bawahannya, bahkan pemimpin lebih banyak memberikan dukungan kepada bawahannya.

4) Gaya Kepemimpinan Birokrasi

Gaya ini dapat dilukiskan dengan kalimat “memimpin berdasarkan peraturan”. Perilaku pemimpin ditandai dengan keketatan pelaksanaan prosedur yang berlaku bagi pemimpin dan anak buahnya. Pemimpin yang birokratis pada umumnya membuat keputusan-keputusan berdasarkan aturan yang ada secara kaku tanpa adanya fleksibilitas. Semua kegiatan hampir terpusat pada pimpinan dan sedikit saja

kebebasan orang lain untuk berkreasi dan bertindak, itupun tidak boleh lepas dari ketentuan yang ada.

5) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Tipe kepemimpinan yang otoriter biasanya berorientasi kepada tugas. Artinya dengan tugas yang diberikan oleh suatu lembaga atau suatu organisasi, maka kebijaksanaan dari lembaganya ini akan diproyeksikan dalam bagaimana ia memerintah kepada bawahannya agar kebijaksanaan tersebut dapat tercapai dengan baik. Di sini bawahan hanyalah suatu mesin yang dapat digerakkan sesuai dengan kehendaknya sendiri, inisiatif yang datang dari bawahan sama sekali tak pernah diperhatikan.

d. Peran Pemimpin

Thomas (1996:314) Ketiga kemampuan di atas sangat dibutuhkan bagi seorang pemimpin, sebab seorang pemimpin harus dapat melaksanakan tiga peran utamanya yakni peran interpersonal, peran pengolah informasi (information processing), serta peran pengambilan keputusan (decision making).

1) Peran pertama meliputi :

- a) Peran Figurehead, Sebagai simbol dari organisasi
- b) Leader, Berinteraksi dengan bawahan, memotivasi dan mengembangkannya
- c) Liaison, Menjalinkan suatu hubungan kerja dan menangkap informasi untuk kepentingan organisasi.

2) Peran kedua terdiri dari 3 peran juga yakni :

- a) Monitor, Memimpin rapat dengan bawahan, mengawasi publikasi perusahaan, atau berpartisipasi dalam suatu kepanitiaan.

- b) Disseminator, Menyampaikan informasi, nilai-nilai baru dan fakta kepada bawahan.
 - c) Spokeman, Juru bicara atau memberikan informasi kepada orang-orang di luar organisasinya.
- 3) Peran ketiga terdiri dari 4 peran yaitu :
- a) Enterpreneur, Mendesain perubahan dan pengembangan dalam organisasi.
 - b) Disturbance Handler, Mampu mengatasi masalah terutama ketika organisasi sedang dalam keadaan menurun.
 - c) Resources Allocator, Mengawasi alokasi sumber daya manusia, materi, uang dan waktu dengan melakukan penjadwalan, memprogram tugas-tugas bawahan, dan mengesahkan setiap keputusan.
 - d) Negotiator, Melakukan perundingan dan tawar-menawar.

Rokhman (2016:3) mengemukakan dalam perspektif yang lebih sederhana, mengemukakan 3 macam peran pemimpin yang disebut dengan 3A, yakni :

- 1) Alighting, Menyalakan semangat pekerja dengan tujuan individunya.
- 2) Aligning, Menggabungkan tujuan individu dengan tujuan organisasi sehingga setiap orang menuju ke arah yang sama.
- 3) Allowing, Memberikan keleluasaan kepada pekerja untuk menantang dan mengubah cara kerja mereka.

Jika saja Indonesia memiliki pemimpin yang sangat tangguh tentu akan menjadi luar biasa. Karena jatuh bangun kita tergantung pada pemimpin. Pemimpin memimpin, pengikut mengikuti. Jika pemimpin sudah tidak bisa memimpin dengan baik, cirinya adalah pengikut tidak mau lagi mengikuti. Oleh karena itu kualitas kita tergantung kualitas pemimpin kita. Makin kuat yang memimpin maka makin kuat pula yang dipimpin.

Rahasia utama kepemimpinan adalah kekuatan terbesar seorang pemimpin bukan dari kekuasaannya, bukan kecerdasannya, tapi dari kekuatan pribadinya. Maka jika ingin menjadi pemimpin yang baik jangan pikirkan orang lain, pikirkanlah diri sendiri

dulu. Tidak akan bisa mengubah orang lain dengan efektif sebelum merubah diri sendiri. Bangunan akan bagus, kokoh, megah, karena ada pondasinya. Maka sibuk memikirkan membangun umat, membangun masyarakat, merubah dunia akan menjadi omong kosong jika tidak diawali dengan diri sendiri. Merubah orang lain tanpa merubah diri sendiri adalah mimpi mengendalikan orang lain tanpa mengendalikan diri.

4. Kinerja

Kinerja merupakan suatu hal yang sering kali dinilai oleh perusahaan, terutama dalam melihat peningkatan yang terjadi pada perusahaan, baik peningkatan laba, kualitas, dan saham yang ada pada perusahaan. Menurut Manku (2009:18) Kinerja karyawan (prestasi Kerja) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, Siswanto (2002:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan fungsi pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Merujuk dari pengertian di atas tentang kinerja, bahwa penilaian kinerja dilihat dari masing-masing karyawan. Maka dari itu, tidak ada penilaian kinerja yang dilakukan oleh masing-masing kelompok atau organisasi. Untuk itu, di dalam penilaian kinerja, biasa perusahaan akan memberikan suatu reward bagi karyawan yang memenuhi kriteria perusahaan. Misal, perusahaan akan menilai kinerja karyawan, dan siapa yang memenuhi kriteria perusahaan dalam penilaian kinerja, maka karyawan tersebut akan mendapatkan reward dari perusahaan. Adanya hal seperti ini, tentu akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan, dengan tujuan mendapatkan reward dari perusahaan. Hal inilah yang tentu saja sangat dimanfaatkan perusahaan, dalam meningkatkan keuntungan dan peningkatan hasil dari perusahaan itu sendiri. Adanya hal-hal yang ingin diberikan kepada karyawan, tentu saja akan memicu kinerja mereka yang menginginkan bonus tersebut, maka

secara tidak sengaja, setiap karyawan akan mengoptimalkan cara mereka bekerja. Di sinilah perusahaan tentu akan mendapatkan keuntungan yang optimal, karena setiap karyawannya mengerjakan pekerjaannya dengan optimal. Kinerja merupakan suatu hal yang paling utama dinilai oleh perusahaan, ketika perusahaan ingin mengoptimalkan laba yang dimiliki oleh perusahaan. Untuk pengoptimalan laba yang ada, tentu perusahaan terlebih dahulu harus melihat kinerja para karyawannya, apabila kinerja para karyawannya tidak maksimal, tentu akan ada cara-cara yang akan dilakukan oleh perusahaan terkait dengan peningkatan kinerja yang ada. Mungkin dengan cara pemberian bonus, motivasi, peningkatan kedisiplinan dan lain sebagainya yang tentu saja dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan.

Maka ketika perusahaan ingin menilai kinerja karyawannya, dan memilih siapa karyawan yang layak mendapatkan bonus dari perusahaan, tentunya semua karyawan akan mengoptimalkan pekerjaan yang ditugaskan oleh mereka. Di dalam hal ini, tentu perusahaan akan memiliki standar kinerja yang baik bagi perusahaan, agar penilaian tersebut akurat, dan tidak atas dasar yang lainnya selain kinerja karyawan itu sendiri. Maka standar ini biasanya atas dasar keputusan perusahaan, sehingga perusahaan dapat menilai kinerja karyawan dengan baik dan benar.

a. Standar Kinerja dan Fungsi Kinerja

Standar kinerja merupakan suatu hal yang ada dalam perusahaan, dengan adanya standar ini, karyawan akan mengikuti apa yang diinstruksikan oleh perusahaan. Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembandingan (benchmark) atau tujuan atau target tergantung pada pendekatan yang di ambil. Maruf (2014:114) standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat bagi organisasi maupun para karyawan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan perbandingan (benchmark) atas tujuan atau target yang ingin dicapai, sedangkan hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan

pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standard kinerja. Menurut Maruf (2014:115) Standard kinerja sebagaimana yang dijelaskan memiliki fungsi antara lain:

- 1) Sebagai tolak ukur (benchmark) untuk menentukan keberhasilan dan ketidak berhasilan kinerja ternilai
- 2) Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standard. Untuk menjadikan standard kinerja yang benar-benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan reward atau imbalan dalam sistem kompensasi.
- 3) Memberikan arahan pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
- 4) Memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

Dari standar kinerja yang telah dipaparkan oleh Maaruf, kita dapat mengetahui, bahwa dibuatkan standar kinerja, tentu akan membantu perusahaan dalam meningkatkan laba perusahaan. Sebab, fungsi standar kinerja yang dipaparkan merupakan salah satu kiat dalam meningkatkan pendapatan perusahaan.

b. Persyaratan Standar Kinerja

Agar dapat digunakan sebagai tolak ukur (benchmark), maka standard kinerja harus memiliki persyaratan-persyaratan tertentu. Maruf (2014:115-116) Persyaratan-persyaratan standar kinerja sebagaimana yang dijelaskan antara lain:

- 1) Terhadap hubungan yang relevan dengan strategi organisasi
- 2) Mencerminkan keseluruhan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 3) Memperhatikan pengaruh faktor-faktor diluar control karyawan.
- 4) Memperhatikan proses teknologi dan produksi
- 5) Sensitive, dapat membedakan antara kinerja yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima.

- 6) Memberikan tantangan pada karyawan.
- 7) Realistis, dapat dicapai oleh karyawan
- 8) Berhubungan dengan waktu pencapaian standard
- 9) Dapat diukur dan ada alat ukur untuk mengukur pencapaian standard
- 10) Standard harus konsisten
- 11) Standard harus memenuhi ketentuan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan.

c. Penilaian Kinerja

Menurut Gomes (2003:136) Terdapat dua syarat utama yang di perlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu: 1. Adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif; 2. Adanya objektivitas dalam proses evaluasi. Sedangkan menurut Sondang (2008:223-224) dari sudut pandang kegunaan kinerja itu sendiri, bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti indentifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen SDM.

Berdasarkan kegunaan tersebut, maka penilaian yang baik harus dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis. Dengan demikian, dalam melakukan penilaian atas prestasi kerja para karyawan harus terdapat interaksi positif dan continue antara para pejabat pimpinan dan bagian keorganisasian.

Untuk mempertegas dan memperjelas bagaimana penilaian kinerja dalam suatu organisasi dapat menghasilkan individu-individu yang berkualitas maka

penilaian kinerja adalah penilaian rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Menurut Simamora (2004:442) Penilaian kinerja adalah suatu proses dengannya suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Kegiatan ini memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka serta memungkinkan perusahaan untuk mengetahui seberapa baik seseorang karyawan bekerja jika di bandingkan dengan standar-standar organisasi. Terdapat beberapa indikator penilaian kinerja yaitu;

- 1) Loyalitas. Setiap karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan-perusahaan di mana mereka akan diberikan porsi yang baik. Hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.
- 2) Semangat Kerja. Perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas pada suatu organisasi
- 3) Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat, dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.
- 4) Kerjasama. Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerjasama dengan lingkungan perusahaan.
- 5) Prakarsa. Prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan.
- 6) Tanggung jawab, harus dimiliki oleh karyawan baik pada mereka yang berada di level jabatan yang terendah maupun yang tertinggi.
- 7) Pencapaian Target. Dalam pencapaian target biasanya perusahaan mempunyai strategi-strategi tertentu dan masing- masing.

d. Tujuan Dan Manfaat Nilai Kinerja

Di dalam jurnal Belarmino (62-63) Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dari diri setiap individu. Pemeliharaan sistem dan dokumentasi

- 1) Evaluasi Antar Individu Dalam Organisasi. Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi;
- 2) Pengembangan diri dari setiap individu dalam organisasi. Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan;
- 3) Pemeliharaan Sistem. Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya. Oleh karena itu perlu dipelihara dengan baik;
- 4) Dokumen. Penilaian kinerja akan memberikan manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Menurut Siswanto (2002:196) penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilainya, antara lain:

- 1) Performance improvement. Memungkinkan karyawan dan manager untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- 2) Compensation Adjustment. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- 3) Placement decision. Memenetukan promosi, transfer dan demotion
- 4) Training and Develovement Needs. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- 5) Career Planning and Develovement. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

- 6) Staffing Process Deficiencies. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- 7) Informational Inaccuracies and Job-design Errors. Mengetahui ketidaktepatan informasi dan kesalahan perancangan pekerjaan.
- 8) Equal Employment Opportunity. Kesempatan yang sama dalam pekerjaan
- 9) External Challenges. Tantangan-tantangan eksternal.
- 10) Feedback. Umpan balik bagi karyawan dan perusahaan.

e. Indikator Kinerja

Menurut Moeheriono (2012:108) Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Dalam pandangan lain, mendefinisikan indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan.
- 2) Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai karyawan maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan oleh Agus Dharma (2004:24) bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau di capai
- 2) Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang telah di rencanakan.

Menurut Surya Dharma (2012:83), mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel.II.4
Indikator Kinerja

No	Indikator Kinerja	Keterangan
1	Konsisten	Konsisten dalam melakukan pekerjaan, tidak melakukan pekerjaan lain ketika melakukan satu pekerjaan
2	Tepat	Menyelesaikan tugas yang diberikan, tepat pada waktunya
3	Menantang	Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, meskipun tugas tersebut sulit
4	Dapat Diukur	Penyelesaian tugas dapat dilihat dengan baik
5	Dapat Dicapai	Mampu menyelesaikan tugas dengan apa yang telah diinginkan perusahaan
6	Disepakati	Komitmen terhadap kesepakatan
7	Dihubungkan dengan Waktu	Penyelesaian tugas yang diberikan, dapat terselesaikan tepat waktu
8	Berorientasikan Kerja Kelompok	Mampu bekerjasama dalam suatu kelompok

f. Dasar Indikator Kinerja

Maaruf (2014:151) Indikator merupakan komponen yang harus ada dalam penilaian kinerja, paling tidak ada tiga hal yang harus dijadikan dasar dalam pengembangan indikator kerja, yaitu:

- 1) Apa yang diukur semata-mata ditentukan oleh apa yang dianggarkan
- 2) Kebutuhan pelanggan diterjemahkan menjadi prioritas strategis dan rencana strategis yang mengindikasikan apa yang harus diukur.
- 3) Memberikan perbaikan kepada karyawan maupun tim dengan mengukur hasil dan prioritas strategis. Memberikan kontribusi untuk perbaikan lebih lanjut dengan mengusahakan motivasi karyawan dan tim dan memberikan informasi apa yang sudah berjalan dan tidak berjalan.

g. Modeling Kinerja

Model ini diambil dari nama Dr. William Wdward Deming, seorang pakar manajemen kinerja yang memperkenalkan teori manajemen “total quality management” yang di dalam teori tersebut terdapat model manajemen kinerja yang kemudian disebut sebagai model Deming. Manajemen kinerja model Deming dimulai dari rencana (plane), melakukan tindakan pelaksanaan (do), monitor jalannya dan hasil pelaksanaan (monitor) dan melakukan review atau peninjauan kembali atas jalannya pelaksanaan dan kemajuan pekerjaan yang telah dicapai (review). Hasil monitoring dan review bisa terjadi dua kemungkinan, yaitu

- 1) Kemajuan telah dicapai sesuai dengan yang direncanakan
- 2) Terjadi deviasi antara rencana dengan kemajuan yang dicapai

Dalam hal kemungkinan kedua yang terjadi, maka perlu ada langkah-langkah penyesuaian terhadap rencana dan tujuan yang sudah ditetapkan. Sehingga akan berjalan sesuai rencana dengan kemajuan yang terjadi pada perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

1. Slamet Riyadi, melakukan penelitian pada tahun 2011, dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial, gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur.” Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan angket, dengan menggunakan metode kuantitatif. Hasil yang

didapatkan dalam penelitian adalah, kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Koko Happy Anggriawan, Djahur Hamid, dan M. Djudi Mukzan, melakukan penelitian pada tahun 2015, dengan judul “Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi Kasus Pada Karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur). Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatory, di mana dalam penelitian ini melakukan observasi dalam pengumpulan data. Hasil yang didapatkan pada penelitian, bahwa dapat diketahui di antara kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah insentif karena memiliki nilai t hitung dan koefisien beta paling besar.
3. Rendi Fitriadi, pada tahun 2015 melakukan penelitian, dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Baterai Yuasa (Kasus PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru).” Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan menggunakan penganalisisan data menggunakan SPSS, dengan regresi linier berganda. Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan pemberian insentif ini juga dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja yang dimiliki.
4. Fauzan Ahim, melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Religiusitas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Alumni Dan Bukan Alumni Pesantren (Studi Pada Kantor Depag Kabupaten Bangkalan).” Penelitian ini dilakukan pada tahun 2009, metode yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif. Hasil yang didapat pada penelitian adalah adapun dimensi yang secara signifikan mempengaruhi prestasi kerja karyawan Kandepag Kabupaten Bangkalan, yaitu dimensi keyakinan (Akidah), Dimensi Pengalaman (Akhlaq), dan dimensi

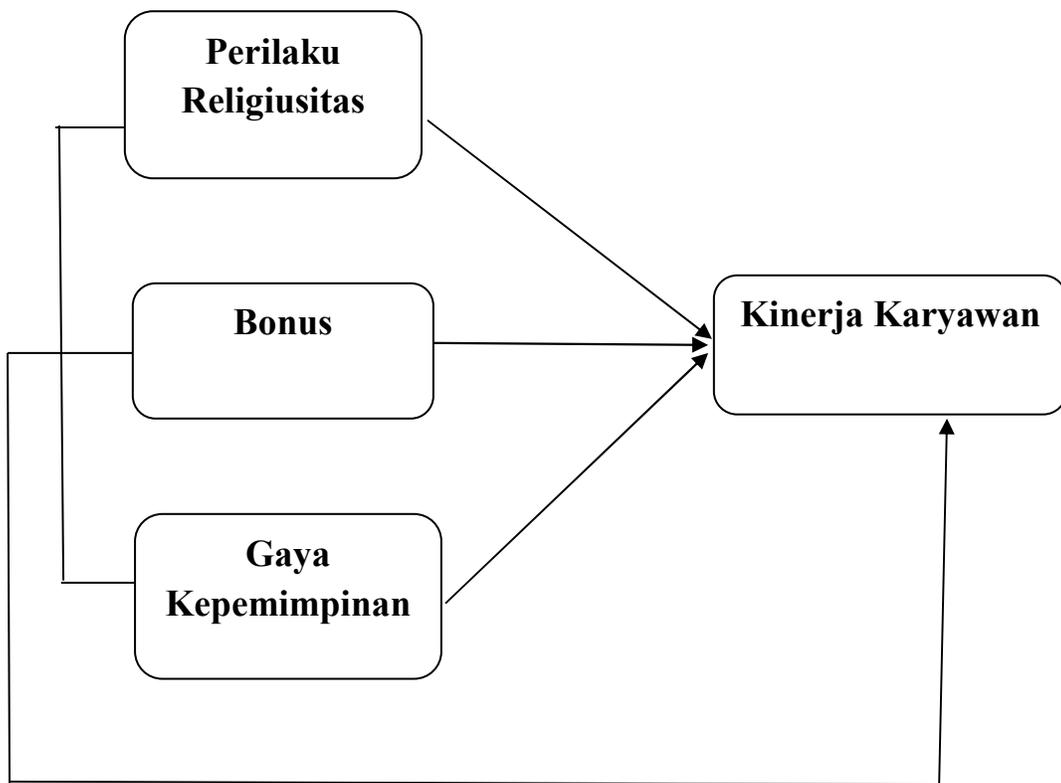
pengamalan (Penghayatan). Sedangkan dimensi praktik agama (Syariah) dan dimensi pengetahuan agama (Ilmu) tidak memiliki signifikan terhadap prestasi.

5. Tamzil Yusuf, melakukan penelitian dalam bentuk jurnal, dengan judul “ Pengaruh Religiusitas Dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Balikpapan.” Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, adapun hasil yang didapat, bahwa variabel penyesuaian diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Kadek Ary Setiawan dan Ni Wayan Mujiatun, melakukan penelitian dalam bentuk jurnal pada tahun 2016, dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Bandung.” Tujuan penelitian ini dilakukan, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode jenuh, dengan cara wawancara kepada objek. Hasil yang didapatkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kompensasi memiliki hal yang sama, terdapat pengaruh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Heru Silistyo, melakukan penelitian pada tahun 2011, dengan judul “Peranan Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi.” Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil yang didapatkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kapabilitas inovasi, artinya bahwa semakin tinggi ego kerja Islam seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kapabilitas inovasi karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran, merupakan suatu bentuk bagan pemikiran, yang menggambarkan situasi yang akan terjadi, pada sebuah penelitian. Maka untuk itu, di sini peneliti akan menggambarkan situasi dan kondisi yang ada pada kerangka

pemikiran peneliti. Adapun kerangka pemikiran yang penulis rancang, adalah bagan yang sesuai dengan judul penelitian, yaitu “Pengaruh Perilaku Religiusitas, Bonus dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat.” Maka untuk itu, peneliti akan mencoba untuk memfokuskan kerangka penelitian, dengan menguraikan variabel-variabel yang ada pada penelitian ini, mulai dari Riligiusitas, Bonus, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja. Adapun kerangka pemikiran yang dapat peneliti gambarkan adalah sebagai berikut :



Gambar. II.1

Kerangka Koseptual

Disini peneliti juga akan menguraikan tentang kerangka teori yang digunakan dalam penelitian, yang tentunya akan menjadi suatu tujuan yang dapat dilakukan atau dilaksanakan. Adapun kerangka teori yang ada pada penelitian ini yang pertama yaitu, perilaku religiusitas.

1. Menurut Rahman (2009:4) orang yang taat pada agama yang dianutnya adalah orang yang religius. Agama sendiri terdiri atas tiga pengertian yakni keyakinan tentang Tuhan, peribadatan sebagai konsekuensi tentang adanya Tuhan dan norma-norma yang mengatur hubungan manusia dengan Tuhan, manusia dengan sesama dan manusia dengan lingkungan. Sehingga orang yang religius adalah orang yang yakin terhadap Tuhannya.

Tingkat religius merupakan suatu tingkatan seseorang manusia yang mempercayai tentang agamanya. Maka semakin tinggi tingkat religiusitas seorang manusia, maka semakin tinggi pula kepercayaannya kepada sang pencipta atau kepercayaannya dalam agama yang ia peluk. Di dalam hal ini, di mana seorang yang mempunyai tingkat religius yang tinggi, akan mendapatkan kesadaran yang tinggi pula, tentang mana yang menjadi kewajibannya, dan tentang mana yang tidak menjadi kewajibannya. Maka ketika kita mengkaitkan antara tingkat religiusitas dengan kinerja, hal ini tentu saja saling mendukung. Di mana orang yang memiliki tingkat religius yang tinggi, akan semakin sadar tentang kerjaan yang ia jalankan, apabila pimpinan memerintahkan untuk mengerjakan dengan baik dan benar, maka ia tentu saja tidak akan menyia-nyaiakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Begitu juga dengan ketepatan waktu pekerjaan, tentu orang yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi akan menepati janjinya, sebagaimana apabila ia melanggar janji yang sudah disepakati, dia akan merasa berdosa, karena ia telah melanggar janji yang telah disepakati.

2. Menurut Nel (2016:153) adapun tujuan dari diberikannya bonus adalah sebagai berikut :
 - a. Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat
 - b. Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan
 - c. Menunjukkan penghargaan dari perlakuan adil perusahaan terhadap karyawan (adanya keseimbangan antara input yang diberikan karyawan terhadap

perusahaan dan output atau besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan).

Bonus merupakan pemberian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, karena mengerjakan apa yang telah diperintahkan oleh perusahaan, dan kinerjanya tentu saja berbeda dengan yang lainnya. Pada pemberian bonus ini, biasanya perusahaan akan mengumumkan tentang pemberian bonus, baik itu bagi karyawan yang berprestasi dalam bekerjanya, maupun karyawan yang tentu saja tidak pernah mengalami keterlambatan dalam melakukan pekerjaan. Bonus juga sering disebut dengan kompensasi, di mana bonus ini merupakan salah satu kompensasi yang sering dikatakan kompensasi tunai. Dimana dalam kompensasi tersebut, karyawan diberikan langsung berupa uang atau paket perjalanan oleh perusahaan. Bonus juga merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian, karena menurut penulis, ketika perusahaan mengumumkan akan memberikan bonus kepada karyawan yang dianggap prestasi, maka setiap karyawan akan melakukan hal yang sama, untuk mendapatkan bonus yang telah diberi tahu oleh perusahaan. Maka ketika ini terjadi, semua karyawan akan mengoptimalkan pekerjaannya untuk mendapatkan bonus yang diberikan oleh perusahaan.

3. Menurut Amirullah (2015:165) Peranan pimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena keberadaan pimpinan yaitu menjadi palang pintu atau menjadi salah satu ujung tombak dari keberhasilan dalam organisasi.

Pimpinan dalam sebuah organisasi memang sangat diperlukan, untuk menjalankan atau untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi tersebut. Maka dalam hal ini, pimpinan mempunyai peranan penting dalam mencapai laba yang ada pada perusahaan, di mana semakin pimpinan bijak mengambil keputusan yang ada, maka tentu akan semakin nyaman karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, dan kenyamanan ini akan membuat karyawan akan mengoptimalkan pekerjaan yang ada, karena mudah untuk berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan. Tetapi sebaliknya, apabila pimpinan tidak bisa mengambil

keputusan, dan menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan, maka tentu saja karyawan tidak akan dapat mengoptimalkan pekerjaannya, tentu akan berimbas kepada perusahaan.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara. Menurut Muddrajad (2009:59) Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu telah terjadi, atau akan terjadi. Maka dapat kita tarik kesimpulan, bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara, atau suatu jawaban yang masih lemah kebenarannya, untuk itu perlu dibuktikan. Dari kerangka konseptual yang ada di atas, adapun hipotesis yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Perilaku Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat
2. Ada pengaruh Bonus terhadap Kinerja Karyawan di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat
3. Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat
4. Ada pengaruh secara simultan antara Perilaku Religiusitas, Bonus, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Di mana data yang diperoleh dari lapangan (field research). Untuk memperoleh data yang ada, peneliti akan menyebarkan kuisioner kepada objek yang diinginkan, kemudian peneliti akan mentabulasi atau klasifikasi serta mengelompokan jawaban yang diperoleh dari responden, dengan cara menyebarkan kuisioner tentang pernyataan kinerja, perilaku religiusitas, bonus dan gaya kepemimpinan.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk mengarahkan dan membatasi penelitian. Dalam penelitian ini, yang menjadi definisi operasional adalah sebagai berikut.

1. Religiusitas

a. Defenisi Koseptual

Religius merupakan perilaku yang berdasarkan keyakinan suara hati dan keterikatan kepada Tuhan, diwujudkan dalam bentuk kuantitas dan kualitas peribadatan serta norma yang mengatur hubungan dengan Tuhan, hubungan sesama manusia, hubungan dengan lingkungan yang terinternalisasi dalam manusia.

b. Definisi Operasional

Religiusitas yang dilakukan dalam penelitian ini, adalah melihat tingkat sejauh mana karyawan melakukan hal-hal yang wajib dalam agama. Kemudian melaksanakan atau mengerjakan pekerjaan tepat waktu, tanpa harus ditegur atau diberi peringatan terlebih dahulu.

2. Bonus

a. Definisi Koseptual

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Bonus adalah upah tambahan di luar gaji atau upah sebagai hadiah atau perangsang; gaji, upah ekstra yang dibayarkan kepada karyawan; gratifikasi; insentif.

b. Definisi Operasional

Bonus yang dimaksud dalam penelitian ini adalah, bonus yang diberikan ketika perusahaan mengalami peningkatan pendapatan, bonus yang diberikan ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan tepat waktu, dan bonus yang diberikan ketika karyawan datang tepat waktu.

3. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Konseptual

Hasibuan (2003:170) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”.

b. Definisi Operasional

Di dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan merupakan suatu sifat yang dibawa oleh pemimpin itu sendiri. Maka ada dua hal yang ingin dilihat, ketika terjadinya pergantian pimpinan, dan yang kedua ketika terjadinya pergantian peraturan yang ada.

4. Kinerja

a. Definisi Konseptual

Mangku (2009:9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

b. Definisi Operasional

Pada penelitian ini, kinerja yang dimaksud adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan, baik itu dalam ketepatan waktu, kecepatan, dan kualitas hasil kerja yang diinginkan oleh pimpinan.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang akan dilaksanakan di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat, penelitian dan penyusunan tesis dilaksanakan selama enam bulan dari bulan April sampai pada September 2018.

Tabel.III.1

Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	April 2018				Mei 2018				Juni 2018				Juli 2018				Agustus 2018				September 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul			■																					
2	Konsultasi/ Bimbingan				■	■	■	■	■																
3	Pembuatan dan Seminar Proposal								■	■	■	■	■												
4	Pengumpulan Data												■	■	■	■	■								
5	Analisis Data																■	■	■	■	■				
6	Penyusunan dan Bimbingan Tesis																				■	■	■	■	■
	Seminar Hasil Penelitian																								■
8	Sidang Meja Hijau																								■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan salah satu bagian terbesar dari penelitian, atau ruang lingkup yang ada pada objek penelitian. Sugiyono (2008:80) menjelaskan bahwa,

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dari penjelasan di atas, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat, berjumlah 36 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan suatu objek yang diambil dari bagian populasi. Maka sampel ini bentuk terkecil atau hal yang ingin diteliti. Sugiyono (2008:81) menjelaskan bahwa, Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah populasi dalam penelitian ini relatif sedikit, Untuk itu teknik pengambilan sampel merupakan semua anggota populasi yang berjumlah 36 karyawan. Sampel ini merupakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dapat dijadikan sampel dalam penelitian ini. 36 karyawan ini adalah karyawan yang beragama Islam, karena konsen penelitian ini dilakukan kepada karyawan yang beragama Islam.

E. Teknik Instrumen Pengambilan Data

Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan menyebarkan atau memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada para karyawan CV. Arya Duta Depok Jawa Barat, yang berkaitan tentang Religiusitas, Bonus, Kepemimpinan dan Kinerja. Kuesioner terdiri dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan atau pernyataan tentang religiusitas, 10 (sepuluh) butir pertanyaan atau pernyataan tentang bonus, 10 (sepuluh) butir pertanyaan atau pernyataan tentang kepemimpinan, 10 (sepuluh) butir pertanyaan tentang kinerja, dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR), di mana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi.

Tabel. III.2
Skala Likerts

PERNYATAAN	BOBOT
------------	-------

Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2008:93)

F. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan dalam penelitian, untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dinyatakan valid. Di dalam hal ini pengujian validitas yang dilakukan dalam penelitian dilakukan di Kantor CV. Bina Pustaka Cilodong, Pengujian validitas yang dilakukan menggunakan program SPSS 17, adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid

Rumus uji validitas :

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

Dalam hal ini, untuk melihat apakah suatu pernyataan tersebut valid atau tidaknya, maka akan dibandingkan dengan r-tabel, di mana r-tabel diperoleh dari $df = n - 2$ ($20 - 2 = 18$) dengan tingkat $\alpha = 0,05$, dengan uji signifikan dua arah, maka r-tabel yang didapat adalah

Syarat minimum untuk membandingkan apakah pernyataan tersebut valid atau tidak validnya, dengan membandingkan dengan r-tabel, yang pada penelitian ini r-tabel diperoleh dari $df = n - 2$ ($40 - 2 = 38$) maka dengan tingkat $\alpha = 0,05$ dengan uji signifikan dua arah, diperoleh hasil 0,3120. Adapun hasil yang didapat dalam pengolahan data adalah sebagai berikut :

Tabel.III.3
Hasil Analisis Item Pertanyaan
Variabel X₁ Religiusitas

No	r-tabel	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Keterangan
1	0,4438	0,573	Valid
2	0,4438	0,621	Valid
3	0,4438	0,632	Valid
4	0,4438	0,542	Valid
5	0,4438	0,574	Valid
6	0,4438	0,468	Valid
7	0,4438	0,447	Valid
8	0,4438	0,459	Valid
9	0,4438	0,450	Valid
10	0,4438	0,596	Valid

Dari tabel III.3 dapat dilihat bahwa Koefisien Korelasi lebih besar dibanding dengan r-tabel. Artinya, pernyataan tentang religiusitas dapat digunakan dalam pengolahan data untuk selanjutnya. Sebab, semua pernyataan pada kuisioner religiusitas lebih besar dibanding dengan r-tabel.

Tabel.III.4
Hasil Analisis Item Pertanyaan
Variabel X₂ Bonus

No	r-tabel	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Keterangan
1	0,4438	0,585	Valid
2	0,4438	0,778	Valid
3	0,4438	0,787	Valid
4	0,4438	0,589	Valid

5	0,4438	0,672	Valid
6	0,4438	0,625	Valid
7	0,4438	0,491	Valid
8	0,4438	0,597	Valid
9	0,4438	0,555	Valid
10	0,4438	0,462	Valid

Dari tabel III.4 dapat dilihat bahwa Koefisien Korelasi lebih besar dibanding dengan r-tabel. Artinya, pernyataan tentang Bonus dapat digunakan dalam pengolahan data untuk selanjutnya. Sebab, semua pernyataan pada kuisioner Bonus lebih besar dibanding dengan r-tabel.

Tabel.III.5
Hasil Analisis Item Pertanyaan
Variabel X₃ Kepemimpinan

No	r-tabel	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Keterangan
1	0,4438	0,772	Valid
2	0,4438	0,563	Valid
3	0,4438	0,599	Valid
4	0,4438	0,507	Valid
5	0,4438	0,545	Valid
6	0,4438	0,471	Valid
7	0,4438	0,540	Valid
8	0,4438	0,510	Valid
9	0,4438	0,784	Valid
10	0,4438	0,496	Valid

Dari tabel III.5 dapat dilihat bahwa Koefisien Korelasi lebih besar dibanding dengan r-tabel. Artinya, pernyataan tentang Kepemimpinan dapat digunakan dalam pengolahan data untuk selanjutnya. Sebab, semua pernyataan pada kuisioner Kepemimpinan lebih besar dibanding dengan r-tabel.

Tabel.III.6
Hasil Analisis Item Pertanyaan
Variabel Y Kinerja

No	r-tabel	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Keterangan
1	0,4438	0,529	Valid
2	0,4438	0,563	Valid
3	0,4438	0,656	Valid
4	0,4438	0,806	Valid
5	0,4438	0,584	Valid
6	0,4438	0,529	Valid
7	0,4438	0,678	Valid
8	0,4438	0,454	Valid
9	0,4438	0,479	Valid
10	0,4438	0,570	Valid

Dari tabel III.6 dapat dilihat bahwa Koefisien Korelasi lebih besar dibanding dengan r-tabel. Artinya, pernyataan tentang Kinerja dapat digunakan dalam pengolahan data untuk selanjutnya. Sebab, semua pernyataan pada kuisioner Kinerja lebih besar dibanding dengan r-tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Maka semakin tinggi reliabilitas suatu

alat ukur tersebut, semakin stabil pula alat ukur tersebut untuk mengukur suatu gejala atau kejadian yang ada.

Pada cara ini pengukuran yang dilakukan hanya sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan-pertanyaan lain atau dilakukan dengan mengukur korelasi antar jawaban variabel. Uji ini dapat dilakukan dengan uji statistic *Cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

Adapun pernyataan valid dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Jika $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel (dapat dipercaya)

Jika $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak reliabel (tidak dipercaya)

Adapun hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel.III.7
Reliabilitas Instrumen

Instrumen	Nilai Cronbach Alpha
Perilaku Religiusitas	0,726
Bonus	0,781
Gaya Kepemimpinan	0,803
Kinerja	0,843

Berdasarkan hasil yang didapat dalam penelitian ini, Nilai Cronbach Alpha pada variabel Perilaku Religiusitas sebesar 0,726, variabel Bonus sebesar 0,781, variabel Gaya Kepemimpinan 0,803, dan variabel Kinerja sebesar 0,843. Dari hasil pengujian reliabilitas yang didapat, maka derajat reliabilitas cukup memadai. Sebab, nilai kepercayaan melebihi 0,6 atau mendekati angka 1.

G. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan salah satu uji yang harus dilalui sebelum pengujian data. Pengujian yang dilakukan pada uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Dermawan (2003:537) Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian apakah suatu variabel normal atau tidak, data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normal atau tidaknya berdasarkan patokan distribusi normal dari data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara diantaranya, dengan uji kolmogorov smirnov dan Histogram Test. Langkah-langkah pengujian normalitas data sebagai berikut:

Hipotesis:

Bila probabilitas, Kolmogorov Smirnov $z > 0.05$ Signifikan

Bila probabilitas Kolmogorov Smirnov $z < 0.05$ Tidak signifikan

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya hubungan antar beberapa atau semua variabel independen dalam model regresi. Erlina (2011:93) Multikolinieritas merupakan keadaan di mana satu atau lebih variabel independen dinyatakan sebagai kondisi linier dengan variabel lainnya. Artinya jika di antara perubah-perubah bebas yang digunakan sama sekali tidak berkorelasi satu dengan yang lain maka bisa dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Menurut Gujarati (2006: 68), apabila pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan *correlation matrix*, jika hasilnya ada yang melebihi dari 0,8 itu menandakan bahwa terjadi multikolinieritas yang serius. Dan jika terjadi multikolinieritas yang serius maka akan berakibat buruk, karena hal tersebut akan mengakibatkan pada kesalahan standar estimator yang besar. Setelah dilakukan uji multikolinieritas, kemudian dilanjutkan dengan uji heteroskedastisitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Erlina (2011:106) Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan. Asnawi (2005:207) Heteroskedastisitas disebabkan Error-learning model, naiknya tingkat pendapatan, dan perbaikan dalam data collecting.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika *variance* tidak konstan atau berubah-ubah disebut Dengan Heteroskedastisitas. Nachrowi (2006:27) Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Pendeteksian heteroskedastisitas yang peneliti gunakan dilakukan melalui Uji white. Dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

Hipotesis:

Bila probabilitas $Obs \cdot R_2 > 0.05$ Signifikan

Bila probabilitas $Obs \cdot R_2 < 0.05$ Tidak signifikan

Apabila probabilitas $Obs \cdot R_2$ lebih besar dari 0.05 maka model tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas. Apabila probabilitas $Obs \cdot R_2$ lebih kecil dari 0.05 maka model tersebut dipastikan terdapat Heteroskedastisitas.

H. Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Uji Regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau dampak antara variabel independen terhadap variabel dependent. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian untuk menganalisis adalah regresi linier Berganda (Multi Regression) dengan model sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana

Y = Kinerja Karyawan (variabel dependen)

X1 = Perilaku religius (variabel independen)

X2 = Bonus (variabel independen)

X3 = Gaya Kepemimpinan (variabel independen)

ε = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien masing-masing faktor

Adapun hasil yang didapatkan dari pengelolaan data menggunakan uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

2. Uji Hipotesis

Data yang digunakan untuk mengetahui hubungan dari variabelvariabel tersebut. Pengolahan data menggunakan *SPSS 17* .dalam pengujian ini menggunakan Uji Statistik meliputi uji Parsial (uji-t) dan uji-F.

a. Uji parsial (Uji t)

Menurut Aswani (2005:260) Uji-t untuk menunjukkan tingkat signifikan pengaruh satu (1) variabel penjelas dalam persamaan regresi. Uji-t statistic adalah uji parsial (individu) dimana uji ini digunakan untuk menguji seberapa baik variabel bebas (variabel independen) dapat menjelaskan variabel terikat (variabel dependen) secara individu pada tingkat signifikansi 0.05 (5%) dengan menganggap variabel bebas bernilai konstan.

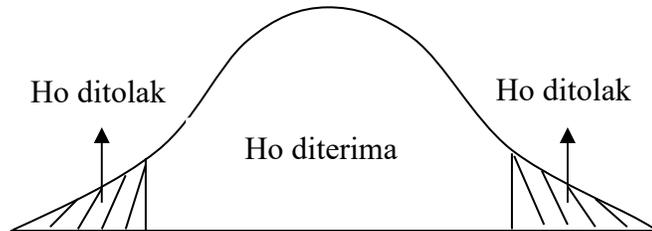
Langkah-langkah yang harus dilakukan untuk uji-t dengan pengujian sebagai berikut:

Hipotesis:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak, dan H_0 diterima bahwa tidak ada pengaruh

Gambar III.1 Daerah Keputusan Uji t



b. Uji F (Uji Secara Bersama-sama)

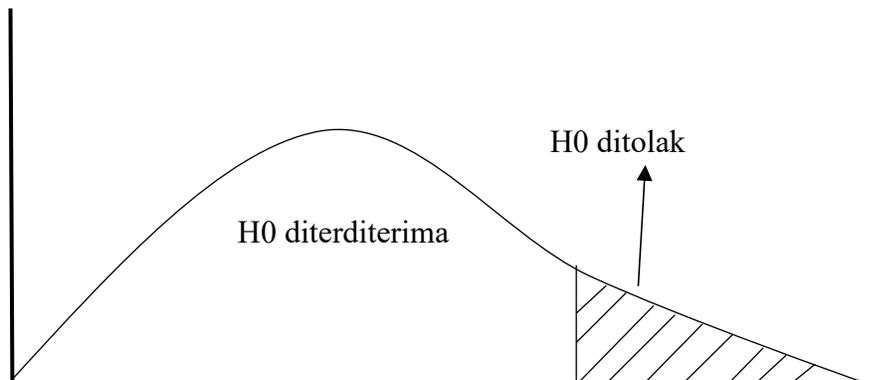
Aswani (2005:261) Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (variabel independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (variabel dependen) pada tingkat signifikansi 0.05 (5%). Pengujian semua koefisien regresi secara bersama-sama dilakukan dengan uji-f dengan pengujian, sebagai berikut :

Hipotesis :

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $Sig > 0,05$ maka H_a diterima, dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $Sig < 0,05$ maka H_a ditolak, dan H_0 diterima bahwa tidak ada pengaruh

Gambar.III.2 Daerah Keputusan Uji F



3. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Menurut Admaja (2009:173) Nilai Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi dari variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X). Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 (*Adjusted R²* = 0), artinya variasi dari variabel Y tidak dapat dijelaskan oleh variabel X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari variabel Y secara keseluruhan dapat dijelaskan oleh variabel X. Dengan kata lain jika *Adjusted R²* mendekati 1 maka variabel independen mampu menjelaskan perubahan variabel dependen, tetapi jika *Adjusted R²* mendekati 0, maka variabel independen tidak mampu menjelaskan variabel dependen. Dan jika *Adjusted R²* = 1, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya persamaan regresi ditentukan oleh *Adjusted R²* nya yang mempunyai nilai nol dan satu.

Koefisien determinasi majemuk (r^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi atau pengaruh variabel bebas terhadap variasi naik turunnya variabel terikat. Menurut Mudrajat (2003:204) Nilai koefisien determinasi berada antara 0 sampai 1.

$$\text{Rumus } R^2: \text{ KD} = r^2 \times 100\%$$

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai korelasi yang didapat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Gambaran umum responden merupakan penjelasan data-data deskriptif yang diperoleh dari responden, data penelitian tersebut disajikan guna untuk memperlihatkan profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antara variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menguraikan gambaran

umum keadaan atau kondisi responden sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Kuisisioner ini dibagikan kepada 36 responden karyawan CV. Arya Duta Depok Jawa Barat. Responden dalam penelitian ini diidentifikasi menurut jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, dan lama bekerja yang hasilnya dapat dilihat dari tabel yang ada di bawah ini.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

. Tabel. 4. 1

Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frequency	Persen (%)
1	Laki-Laki	20	55,56
2	Perempuan	16	44,44
Total		36	100

Sumber : Data Primer Diolah

Dari data deskriptif responden yang ada di atas, berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa yang dominan adalah laki-laki yakni sebesar 20 orang atau 55,56%, sedangkan sisanya berjenis kelamin perempuan sebesar 16 orang atau 44,44%. Dengan demikian bahwa dapat disimpulkan rata-rata karyawan CV. Arya Duta Depok Jawa Barat adalah berjenis kelamin laki-laki, hal tersebut dapat dilihat dari data yang ada di atas. Bila dilihat dari sifat religiusitas yang dimiliki karyawan CV. Arya Duta Depok Jawa Barat, bahwa laki-laki jenis kelamin laki-laki yang sering kali melakukan ibadah sunah, seperti shalat duha, dan berpuasa pada hari senin dan kamis.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

54 Tabel. 4.2

Deskriptif Responden Berdasarkan Tingkat Umur

No	Usia	Frekuensi	Persen (%)
1	20-25 tahun	4	11,11

2	26-30 tahun	8	22,22
3	31-35 tahun	10	27,78
4	36-40 tahun	8	22,22
5	41-50 tahun	6	16,67
Jumlah		36	100

Sumber : Data Primer Diolah.

Berdasarkan dari tabel deskriptif responden tingkat umur di atas, menunjukkan bahwa usia responden yang terbesar adalah antara 31-35 tahun, yakni sebesar 10 orang atau 27,78 %, sedangkan usia responden yang paling terkecil adalah 20-25 tahun, yaitu sebesar 4 orang atau 11,11%. Jadi dapat disimpulkan bahwa, rata-rata karyawan CV Arya Duta Depok Jawa Barat berusia 26-30, 31-35, dan 36-40. Masa usia seperti ini, dapat dikatakan sebagai usia produktif dalam peningkatan pekerjaan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Tabel. 4. 3

Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Prekuensi	Persen (%)
1	Sekolah Menengah Atas (SMA)	19	52,78
2	D 3	9	25
3	Sarjana	8	22,22
Jumlah		36	100

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan dari tabel deskriptif responden pendidikan terakhir di atas, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah

Sekolah Menengah Atas (SMA) yakni sebanyak 19 orang atau 52,78%, sedangkan tingkat pendidikan respondent yang paling terkecil adalah Sarjana yaitu sebesar 8 orang atau 22,22%. Jadi dapat disimpulkan bahwa, rata-rata karyawan CV. Arya Duta Depok Jawa Barat adalah lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel. 4. 4

Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Prekuensi	Persen (%)
1	1-10	11	30,56
2	11-20	15	41,67
3	21-30	8	22,22
4	31-40	2	5,55
5	41-50	0	0
Jumlah		36	100

Berdasarkan dari tabel deskriptif responden lama bekerja di atas, menunjukkan bahwa lama bekerja responden yang terbesar adalah 11-20 tahun yakni sebanyak 15 orang atau 41,67%, sedangkan berdasarkan lama bekerja responden yang paling terkecil adalah 31-40 yaitu sebesar 2 orang atau 5,55%. Jadi dapat disimpulkan bahwa, rata-rata lama bekerja karyawan CV. Arya Duta Depok Jawa Barat 1-10 dan 11-20

5. Analisis Variabel Penelitian

a) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan CV. Arya Duta Depok Jawa Barat, diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang Variabel kinerja karyawan sebagai berikut.

Tabel.4.5
Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No.	SS =5		S =4		KS=3		TS=2		STS=1		Jumlah	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	77,8	8	22,2	0	0	0	0	0	0	36	100
2	30	83,3	6	16,7	0	0	0	0	0	0	36	100
3	26	72,2	10	27,8	0	0	0	0	0	0	36	100
4	24	66,7	10	27,8	2	5,5	0	0	0	0	36	100
5	30	83,3	6	16,7	0	0	0	0	0	0	36	100
6	29	80,6	5	13,9	2	5,5	0	0	0	0	36	100
7	26	72,2	10	27,8	0	0	0	0	0	0	36	100
8	27	75	8	22,2	1	2,8	0	0	0	0	36	100
9	31	86,1	5	13,9	0	0	0	0	0	0	36	100
10	31	86,1	5	13,9	0	0	0	0	0	0	36	100

Sumber : Data Diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan tabulasi data angket hasil jawaban responden dalam variabel Kinerja bahwa :

- 1) Sebanyak 8 orang setuju dengan pernyataan tentang Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai.

1	25	69,4	11	30,6	0	0	0	0	0	0	36	100
2	26	72,2	10	27,8	0	0	0	0	0	0	36	100
3	23	63,9	13	36,1	0	0	0	0	0	0	36	100
4	20	55,6	16	44,4	0	0	0	0	0	0	36	100
5	31	86,1	5	13,9	0	0	0	0	0	0	36	100
6	27	75	9	25	0	0	0	0	0	0	36	100
7	28	77,8	8	22,2	0	0	0	0	0	0	36	100
8	29	80,6	7	19,4	0	0	0	0	0	0	36	100
9	31	86,1	5	13,9	0	0	0	0	0	0	36	100
10	31	86,1	5	13,9	0	0	0	0	0	0	36	100

Sumber : Data Diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan tabulasi data angket hasil jawaban responden dalam variabel Perilaku Religiusitas bahwa :

- 1) Sebanyak 11 orang setuju dengan pernyataan tentang saya percaya bahwa Allah itu ada.
- 2) Sebanyak 10 orang setuju dengan pernyataan tentang Nabi Muhammad adalah nabi akhir yang menyempurnakan ajaran agama.
- 3) Sebanyak 13 orang setuju dengan pernyataan tentang saya percaya bahwa surga dan neraka itu ada.
- 4) Sebanyak 16 orang setuju dengan pernyataan tentang Allah selalu mengawasi perbuatan saya.
- 5) Sebanyak 5 orang setuju dengan pernyataan tentang sebelum melakukan pekerjaan, saya terlebih dahulu berdoa dan memohon bimbingan kepada Allah.
- 6) Sebanyak 9 orang setuju dengan pernyataan tentang saya akan meluangkan waktu untuk melaksanakan shalat sunah

- 7) Sebanyak 8 orang setuju dengan pernyataan tentang setelah mengerjakan sesuatu, saya akan mengucapkan syukur kepada Allah.
- 8) Sebanyak 7 orang setuju dengan pernyataan tentang ketika adzan berkumandang, saya akan langsung menunaikan shalat.
- 9) Sebanyak 5 orang setuju dengan pernyataan tentang saya percaya, bahwa pekerjaan saya adalah ibadah.
- 10) Sebanyak 5 orang setuju dengan pernyataan tentang melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan adalah dosa.

c) Variabel Bonus (X2)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan CV. Arya Duta Depok Jawa Barat, diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang Variabel bonus sebagai berikut.

Tabel.4.7
Skor Variabel Bonus (X2)

Alternatif Jawaban												
No.	SS =5		S =4		KS=3		TS=2		STS=1		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	61,1	14	38,9	0	0	0	0	0	0	36	100
2	21	58,3	15	41,7	0	0	0	0	0	0	36	100
3	18	50	18	50	0	0	0	0	0	0	36	100
4	26	72,2	10	27,8	0	0	0	0	0	0	36	100
5	26	72,2	10	27,8	0	0	0	0	0	0	36	100
6	26	72,2	10	27,8	0	0	0	0	0	0	36	100
7	25	69,4	11	30,6	0	0	0	0	0	0	36	100

8	28	77,8	7	19,4	1	2,8	0	0	0	0	36	100
9	22	61,1	14	38,9	0	0	0	0	0	0	36	100
10	21	58,3	15	41,7	0	0	0	0	0	0	36	100

Sumber : Data Diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan tabulasi data angket hasil jawaban responden dalam variabel bonus bahwa :

- 1) Sebanyak 14 orang setuju dengan pernyataan tentang saya menerima insentif sesuai dengan kinerja saya
- 2) Sebanyak 15 orang setuju dengan pernyataan tentang insentif akan dikurangi ketika karyawan melakukan tindakan menyalahi aturan
- 3) Sebanyak 18 orang setuju dengan pernyataan tentang insentif akan terus diberikan, selama karyawan dapat terus memenuhi target yang dibuat perusahaan.
- 4) Sebanyak 10 orang setuju dengan pernyataan tentang insentif akan diberikan kepada saya sesuai dengan prestasi
- 5) Sebanyak 10 orang setuju dengan pernyataan tentang dengan adanya insentif yang diberikan, saya semakin semangat untuk melakukan pekerjaan
- 6) Sebanyak 10 orang setuju dengan pernyataan tentang insentif yang diberikan perusahaan kepada saya, sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan.
- 7) Sebanyak 11 orang setuju dengan pernyataan tentang insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan
- 8) Sebanyak 7 orang setuju dengan pernyataan tentang bonus selalu diberikan sesuai dengan waktu yang disepakati
- 9) Sebanyak 14 orang setuju dengan pernyataan tentang besaran bonus selalu dibayar sesuai dengan kesepakatan.

10) Sebanyak 15 orang setuju dengan pernyataan tentang perusahaan tidak pernah mempersulit untuk pengambilan bonus yang diberikan kepada karyawan

d) Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

.Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan CV. Arya Duta Depok Jawa Barat, diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang Variabel gaya kepemimpinan sebagai berikut.

Tabel.4.8
Skor Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS =5		S =4		KS=3		TS=2		STS=1		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	50	17	47,2	1	2,8	0	0	0	0	36	100
2	18	50	17	47,2	1	2,8	0	0	0	0	36	100
3	24	66,7	12	33,3	0	0	0	0	0	0	36	100
4	29	80,6	6	16,6	1	2,8	0	0	0	0	36	100
5	27	75	9	25	0	0	0	0	0	0	36	100
6	30	83,3	5	13,9	1	2,8	0	0	0	0	36	100
7	24	66,7	12	33,3	0	0	0	0	0	0	36	100
8	27	75	9	25	0	0	0	0	0	0	36	100
9	22	61,1	13	36,1	1	2,8	0	0	0	0	36	100
10	22	61.1	13	36,1	1	2,8	0	0	0	0	36	100

Sumber : Data Diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan tabulasi data angket hasil jawaban responden dalam variabel Kinerja bahwa :

- 1) Sebanyak 17 orang setuju dengan pernyataan tentang pimpinan selalu memberikan instuksi pekerjaan secara jelas
- 2) Sebanyak 17 orang setuju dengan pernyataan tentang pimpinan akan memberi tahu pekerjaan apa yang harus diprioritaskan.
- 3) Sebanyak 12 orang setuju dengan pernyataan tentang pimpinan selalu mengawasi pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.
- 4) Sebanyak 6 orang setuju dengan pernyataan tentang pimpinan tidak akan merasa kesulitan dengan mengikut sertakan karyawan yang sudah memiliki kemampuan yang tinggi.
- 5) Sebanyak 9 orang setuju dengan pernyataan tentang pimpinan akan berpartisipasi karyawan apabila ada halangan atau bencana.
- 6) Sebanyak 5 orang setuju dengan pernyataan tentang pimpinan dalam pengambilan keputusan, selalu melibatkan karyawan untuk memutuskan.
- 7) Sebanyak 12 orang setuju dengan pernyataan tentang pimpinan akan merasa senang, apabila memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dan kemauan.
- 8) Sebanyak 9 orang setuju dengan pernyataan tentang sebelum memberikan pekerjaan kepada karyawan, pimpinan terlebih dahulu menawarkannya kepada karyawan
- 9) Sebanyak 13 orang setuju dengan pernyataan tentang pimpinan memberikan support dalam melaksanakan pekerjaan.
- 10) Sebanyak 13 orang setuju dengan pernyataan tentang pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan untuk semangat bekerja.

B. Teknik Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program komputer *SPSS 17*. Untuk mendapatkan estimasi yang terbaik, terlebih dahulu data sekunder tersebut harus dilakukan pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multi kolinieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan pendekatan kolmogorov semirnov, dengan diperkuat atas hasil grafik yang telah di dapat. Di dalam pengujian kolmogorov semirnov, menggunakan tingkat signifikan 5%, maka jika nilai asymp sig (2-tailed) di atas dinilai signifikan 5% maka variabel residual berdistribusi normal, data yang diuji dengan menggunakan program spss dapat dilanjutkan. Adapun hasil yang di dapat dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

Tabel. 4.9.
Uji normalitas

		Religius	Bonus	Kepemimpinan	Kinerja
N		36	36	36	36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	47.53	46.50	46.53	47.75
	Std. Deviation	2.286	2.667	2.077	1.628
	Most Extreme Differences				
	Absolute	.165	.159	.122	.172
	Positive	.140	.159	.089	.106
	Negative	-.165	-.159	-.122	-.172
Kolmogorov-Smirnov Z		.991	.954	.732	1.033
Asymp. Sig. (2-tailed)		.280	.322	.658	.236

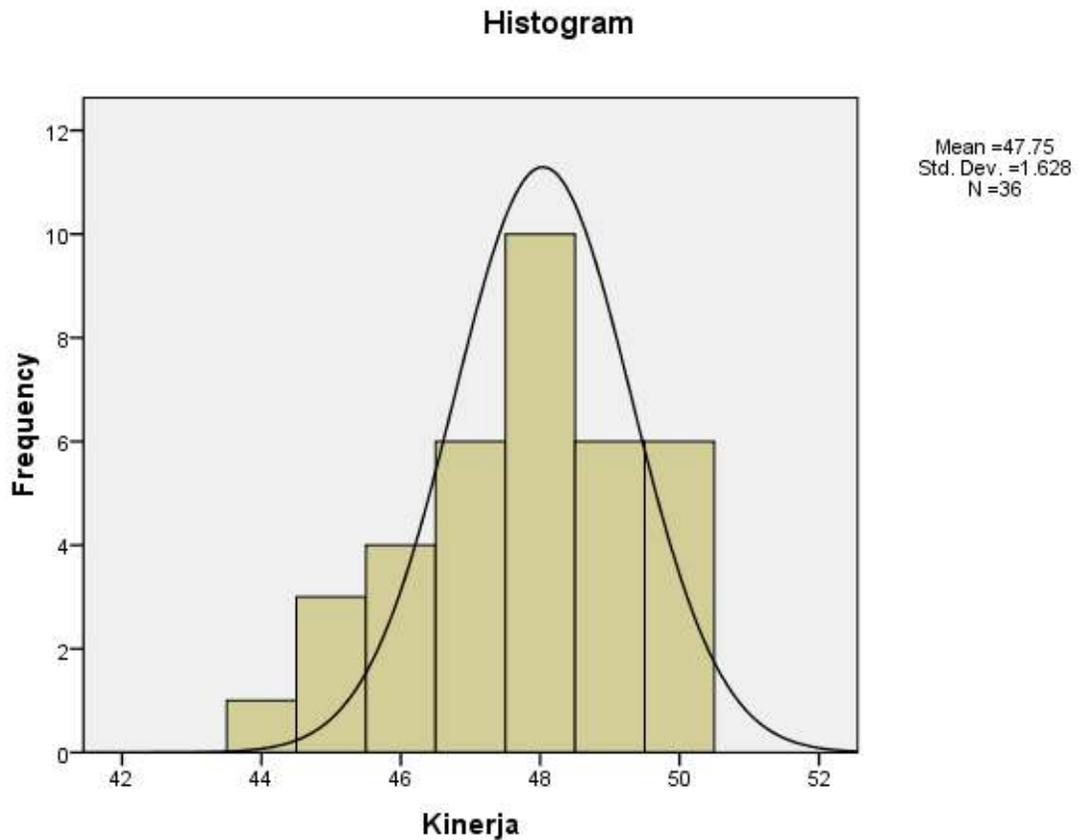
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

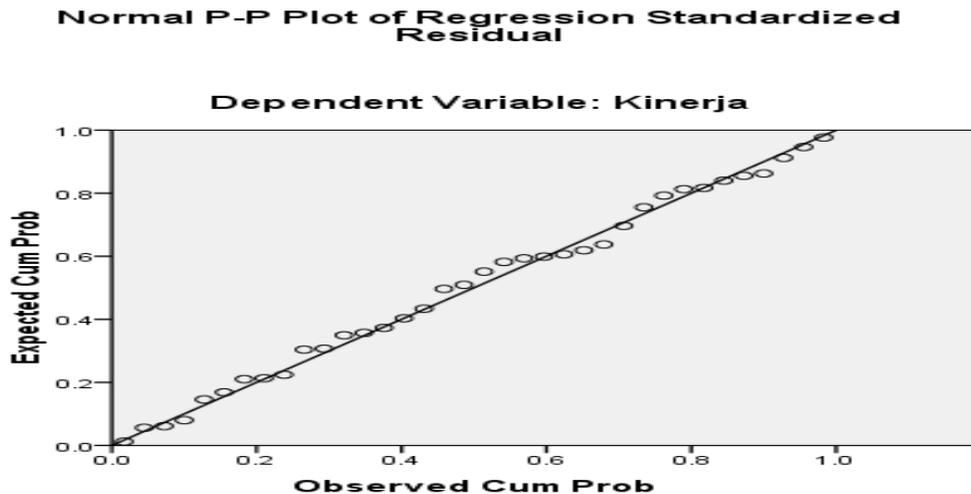
Dari hasil yang di dapat dalam pengujian ini, menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov Smirnov z (K-S) pada variabel kinerja menunjukan hasil 1,033 dengan probabilitas sebesar 0,236, artinya nilai probabilitas dan K-S lebih besar dari $\alpha=0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja terdistribusi normal. Kolmogorov

Smirnov z (K-S) pada variabel religiusitas menunjukkan hasil 0,991 dengan probabilitas sebesar 0,280, artinya nilai probabilitas dan K-S lebih besar dari $\alpha=0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas terdistribusi normal. Kolmogorov Smirnov z (K-S) pada variabel Bonus menunjukkan hasil 0,954 dengan probabilitas sebesar 0,322, artinya nilai probabilitas dan K-S lebih besar dari $\alpha=0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel bonus terdistribusi normal. Kolmogorov Smirnov z (K-S) pada variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan hasil 0,732 dengan probabilitas sebesar 0,658, artinya nilai probabilitas dan K-S lebih besar dari $\alpha=0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan terdistribusi normal.

Gambar.4.1



Gambar.4.2.



Berdasarkan tampilan output chart di atas, dapat dilihat grafik histogram maupun grafik plot. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi melenceng ke kanan, yang artinya adalah data terdistribusi normal. Selanjutnya pada gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi pada saat residual dan nilai prediksi memiliki korelasi atau pola hubungan. Pola hubungan ini tidak hanya sebatas hubungan yang linier, tetapi dalam pola yang berbeda juga dimungkinkan. Oleh karena itu ada beberapa metode uji heteroskedastisitas yang dimiliki oleh SPSS, seperti : Breusch-Pagan-Godfrey, Harvey, Glejser, ARCH, White dan lain-lain. Dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser

Keputusan terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi linier adalah dengan melihat Nilai signifikan. Apabila nilai signifikan variabel lebih besar dari tingkat alpha 0,05 (5%) maka H_0 diterima yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan apabila nilai signifikan lebih kecil dari dari tingkat

alpha 0,05 (5%) maka H0 ditolak yang artinya terjadi heteroskedastisitas. Hal ini juga nantinya dipertegas dengan uji Scatterplot, dengan syarat titik-titik yang terdapat dalam gambar menyebar secara acak. Untuk itu, adapun hasil dari uji heteroskedastisitas dengan uji glejser adalah sebagai berikut :

Tabel.4.10
Uji Glejser

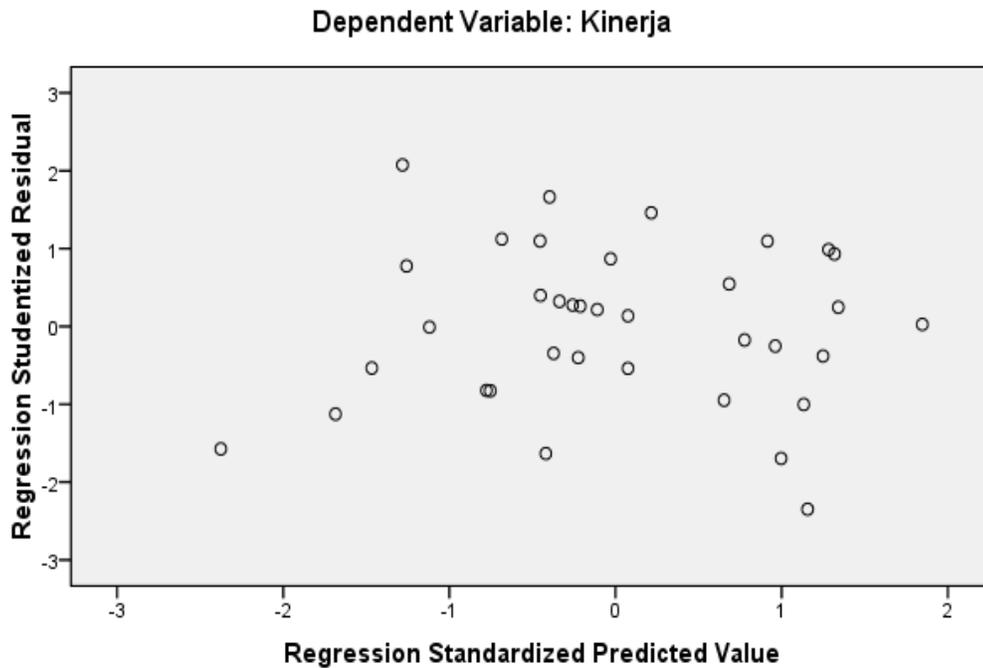
		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	32.102	10.706		2.999	.005
	Religius	.189	.118	.265	1.602	.119
	Bonus	.204	.102	.335	2.009	.053
	Kepemimpinan	-.061	.128	-.077	-.473	.639

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji Glejser diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan atau sig terlihat lebih besar dari tingkat $\alpha=0,05$. Artinya, bahwa semua variabel yang ada dalam penelitian ini, tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Maka untuk membuktikannya, akan memperlihatkan uji Scatterplot, adapun hasil uji adalah sebagai berikut :

Gambar 4.11

Scatterplot



Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk penelitian.

c. Uji Multi Kolinieritas

Pada analisis regresi berganda, koefisien regresi sering menjadi kurang dapat dipercaya jika koefisien antar variabel independen meningkat. Jika terdapat korelasi yang tinggi antara variabel independen (bebas), maka masalah tersebut disebut multikolinieritas.

Untuk melihat adanya multikolinieritas antarvariabel independen adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) atau *tolerance* (1/VIF). Regresi yang bebas multikolinieritas memiliki di sekitar 1 atau *tolerance* mendekati 1. Jika untuk suatu variabel independen nilai VIF > 10 maka terjadi kolineritas yang kuat antarvariabel independen. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 17 atas data yang diperoleh maka hasilnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel.4.12.
Multi Kolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.102	10.706		2.999	.005		
	Religius	.189	.118	.265	1.602	.119	.954	1.048
	Bonus	.204	.102	.335	2.009	.053	.943	1.061
	Kepemimpi nan	-.061	.128	-.077	-.473	.639	.975	1.025

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari kedua Tabel VIF centered di atas semua variabel independen di atas dapat dilihat bahwa VIF < 10. Maka dapat dinyatakan bahwa hasil estimasi model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinieritas antara variabel dependent dengan variabel independen pada model regresi.

2. Uji Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda

Uji Regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau dampak antara variabel independen terhadap variabel dependent. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian untuk menganalisis adalah regresi linier Berganda (Multi Regression) dengan model sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana

Y = Kinerja Karyawan (variabel dependen)

X1 = Prilaku religius (variabel independen)

X2 = Bonus (variabel independen)

den)

X3 = Gaya Kepemimpinan (variabel independen)

ε = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien masing-masing faktor

Adapun hasil yang didapatkan dari pengelolaan data menggunakan uji regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 17 adalah sebagai berikut :

Tabel.4.13
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.102	10.706		2.999	.005
Religius	.189	.118	.265	1.602	.119
Bonus	.204	.102	.335	2.009	.053
Kepemimpinan	-.061	.128	-.077	-.473	.639

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil yang telah di dapatkan di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang di dapat adalah sebagai berikut :

$$Y = 32,102 + 0,189 X_1 + 0,204 X_2 + -0,061 X_3$$

Adapun keterangan dari persamaan regresi linier berganda yang didapat adalah sebgaai berikut :

- 1) Konstanta (α) mempunyai regresi sebesar 32,102, artinya jika variabel Religiusitas (X1), Bonus (X2), dan Kepemimpinan (X3) dianggap nol, maka kinerja karyawan sebesar 32,102.
- 2) Religiusitas (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,189, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Perilaku Religiusitas sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 18,9%
- 3) Bonus (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,204, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Bonus sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 20,4%
- 4) Gaya Kepemimpinan (X3) mempunyai koefisien regresi sebesar -0,061, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar -6,1%

b. Uji Statistik

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t-test dapat dilihat dari tabel *coefficient* adalah bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Uji t-test dibutuhkan untuk menguji seberapa besar variabel independen yakni Religiusitas, Bonus dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan Di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat

Tabel.4.14

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.102	10.706		2.999	.005
	Religius	.189	.118	.265	1.602	.119
	Bonus	.204	.102	.335	2.009	.053

Kepemimpinan	-0.061	.128	-0.077	-0.473	.639
--------------	--------	------	--------	--------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak, dan H_0 diterima bahwa tidak ada pengaruh

Dari tabel *coefficient* di atas dapat kita buat tabel baru agar lebih memudahkan untuk melihat hasil dari uji parsial T_{test} .

Tabel 4.15

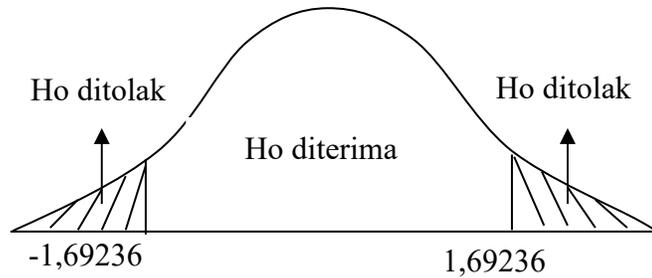
Hasil uji parsial T_{test}

No	Variabel	t_{hitung}		t_{tabel}
1	Perilaku Religiusitas	1.602	<	1,69236
2	Bonus	2.009	>	1,69236
3	Gaya Kepemimpinan	-0.473	>	-1,69236

Dari tabel *coefficient* di atas diperoleh t_{hitung} untuk masing-masing variabel bebas yaitu Perilaku Religius (1,602), Bonus (2,009), dan Gaya Kepemimpinan (-0,473). Sedangkan t_{tabel} dapat dilihat pada tabel T. Tabel dapat dilihat dengan derajat bebas atau *degree of freedom* (df) = $n - k$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas, maka $36 - 3 = 33$ dengan taraf kepercayaan 95% ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0.025$) maka nilai t_{tabel} yang diperoleh sebesar 1,69236 Maka dari tabel di atas dapat diperoleh hasil bahwa:

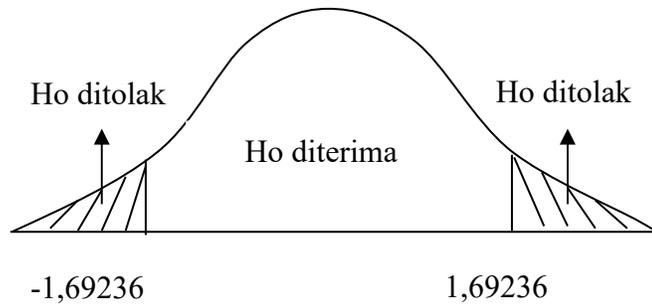
- 1) Perilaku Religiusitas $1,602 < 1,69236$ maka H_a ditolak sedangkan H_0 diterima artinya bahwa variabel Perilaku Religius tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,119

Gambar 4.4 Daerah Keputusan Uji t



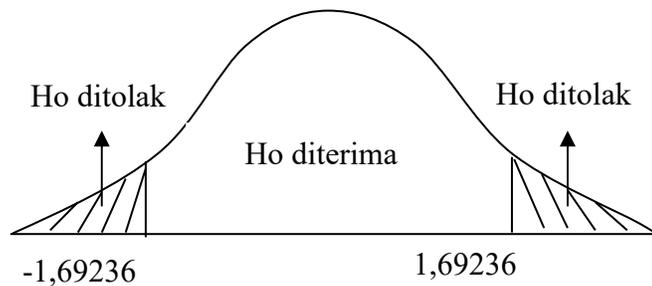
- 2) Bonus $2,009 > 1,69236$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya bahwa variabel Bonus berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,53$

Gambar 4.5. Daerah Keputusan Uji t



- 3) Gaya Kepemimpinan $-0,473 > -1,69236$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,639$

Gambar 4.6 Daerah Keputusan Uji t



2) Uji F

Uji simultan dengan f-test adalah uji statistic yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk uji f-test dapat dilihat dari tabel *Anova* di bawah ini:

Tabel.4.16

Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.126	3	5.042	2.079	.123 ^a
	Residual	77.624	32	2.426		
	Total	92.750	35			

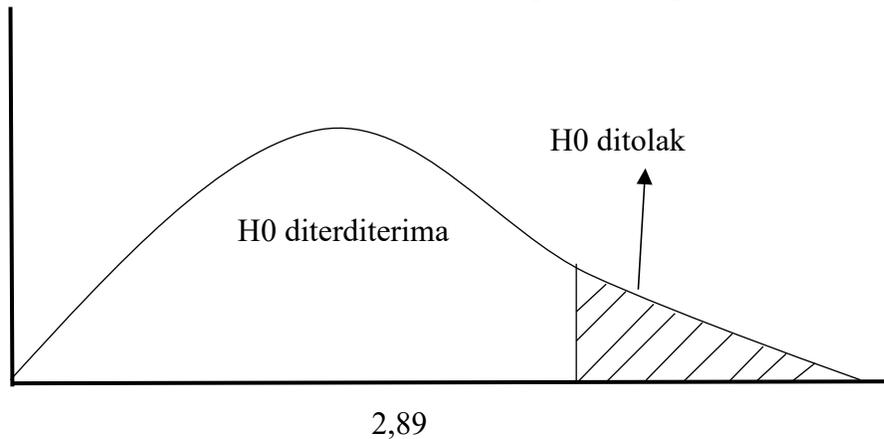
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Religius, Bonus

b. Dependent Variable: Kinerja

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah semua variabel - 1) atau $4-1 = 3$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $36 - 3 = 33$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil yang diperoleh untuk F tabel sebesar 2,89. Adapun kriteria dalam pengujian, bahwa Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $Sig > 0,05$ maka H_a diterima, dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $Sig < 0,05$ maka H_a ditolak, dan H_0 diterima bahwa tidak ada pengaruh

Dari *tabel anova* di atas menunjukkan bahwa *sig* $0,123 > 0,05$ yang artinya signifikan. Kemudian F_{hitung} yang diperoleh sebesar 2.079 dan F_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,89. Hal ini berarti $F_{hitung} 2,079 < F_{tabel} 2,89$ maka H_0 ditolak H_a diterima yaitu bahwa variabel bebas yaitu perilaku religius, bonus dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Gambar.4.7 Daerah Keputusan Uji F



3) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis regresi adalah salah satu jenis analisis parametrik yang dapat memberikan dasar untuk memprediksi serta menganalisis varian. Sedangkan tujuan analisis regresi secara umum adalah menentukan garis regresi berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi yang dihasilkan, mencari korelasi bersama-sama antara variabel terikat dan menguji signifikansi pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Dari hasil uji regresi berganda yang dilakukan maka diperoleh output *model summary* berikut ini:

Tabel.4.17
Determinasi (R²)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.404 ^a	.163	.085	1.557	1.636

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Religius, Bonus

b. Dependent Variable: Kinerja

R square (R^2) menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah dalam bentuk persen, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,163 atau 16,3% artinya bahwa variabel dependen pada Kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel independen yaitu Religiusitas, Bonus dan Gaya Kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 83,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian yang digunakan.

C. Pembahasan

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh Perilaku Religiusitas, Bonus, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat”. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara Perilaku Religiusitas, Bonus, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat.

1. Kemampuan Perilaku Religiusitas mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perilaku religiusitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perilaku yang selalu mendahulukan perintah Allah, dibanding dengan perintah manusia. Maka ketika ada dua pilihan antara perintah Allah dengan perintah manusia, dia lebih mengutamakan perintah Allah, baru kemudian melaksanakan perintah manusia. Perilaku inilah yang nantinya menjadikan manusia tersebut, dapat menyelesaikan kewajibannya sebagai pekerja atau sebagai karyawan. Maka dengan adanya perilaku manusia tersebut mengutamakan Allah, dia juga akan mengerjakan apa yang menjadi kewajibannya di dunia. Sebab dia akan berpikir, apabila ia melanggar kewajibannya sebagai karyawan, dia akan merasa berdosa.

Dari hasil pengujian terhadap variabel Perilaku Religiusitas, dengan cara pengujian secara parsial atau uji t, maka di dapatkan bahwa, Perilaku Religiusitas memiliki t hitung sebesar $1,602 < 1,69236$ (t-tabel) maka H_a ditolak, dan H_0 diterima bahwa tidak ada pengaruh. Artinya variabel religiusitas memiliki pengaruh yang sangat

kecil terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,119

2. Kemampuan Bonus mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Winardi (2012:345-346) Salah satu tujuan dari diberikannya bonus kepada karyawan adalah, agar karyawan lainnya dapat termotivasi dengan apa yang didapat oleh teman satu profesinya. Memang ada banyak faktor-faktor yang mampu memotivasi para pekerja. Diantaranya faktor-faktor tersebut merupakan bagian normal dari situasi industrial yang ada dan sebagai variabel-variabel independen, dan hingga tingkat tertentu mereka dapat dikendalikan oleh perusahaan yang bersangkutan. Dari variabel-variabel tersebut salah satu variabelnya adalah bonus, dimana bonus akan dapat memotivasi karyawan, karena dengan adanya bonus yang diberikan secara langsung, akan menarik perhatian karyawan untuk melakukan peningkatan kinerja yang mereka miliki. Maka ketika bonus diberikan oleh satu karyawan, hal ini tentu akan berimbas pada karyawan lainnya, untuk mendapatkan bonus yang ada, sehingga karyawan yang lain tentu akan melakukan pekerjaan yang sama dengan apa yang dilakukan karyawan sebelumnya dalam mencapai bonus.

Dari hasil pengujian terhadap variabel Bonus, dengan cara pengujian secara parsial atau uji t, maka didapatkan bahwa, variabel Bonus memiliki t-hitung sebesar $2,009 > 1,69236$ (t-tabel) maka H_a diterima, dan H_0 ditolak artinya bahwa variabel Bonus berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,53

3. Kemampuan Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2003:170) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dari hasil pengujian terhadap variabel Gaya Kepemimpinan, dengan cara pengujian secara parsial atau uji t, maka di

dapatkan bahwa, Gaya Kepemimpinan memiliki t hitung sebesar $-0,473 > -1,69236$ maka H_a diterima, dan H_0 ditolak artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,639

4. Kemampuan Perilaku Religiusitas, Bonus dan Gaya Kepemimpinan Secara Bersama-sama Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Religius merupakan suatu keyakinan seseorang terhadap agamanya, maka ketika seseorang mempercayai agamanya, dan telah mempercayai aturan-aturan yang ada dalam agamanya, maka ketika itu pula mereka akan menjalankan kehidupan mereka sesuai dengan apa yang telah diatur dalam keberagaman yang mereka percayai. Di dalam hal ini, religius merupakan suatu hal yang mungkin akan mendekatkan manusia atau seseorang dengan Tuhan yang mereka yakini, misalnya saja seseorang memeluk agama Islam. Maka seseorang tersebut akan menjalankan apa yang telah diperintahkan oleh Allah, dan menjauhi apa yang dilarang-Nya. Seseorang tersebut juga akan terlihat berbeda, dengan orang yang hanya meyakini agama Islam saja, tanpa mengaplikasikan apa yang telah menjadi Keyakinannya dalam beragama.

Hubungan antara bonus dengan kinerja merupakan suatu yang sering terjadi di perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja yang ada, biasanya perusahaan akan memberikan kompensasi kepada karyawan, berupa bonus, baik itu bonus dalam bentuk uang, maupun bonus dalam bentuk lainnya. Maka ketika adanya kompensasi yang diberikan berupa bonus, tujuan dari perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Bonus ini juga merupakan motivasi bagi karyawan, dalam melakukan pekerjaan. Misalnya, perusahaan mengalami penurunan pendapatan, setelah diselidiki atau dievaluasi ternyata kinerja karyawan yang kurang optimal. Maka dari itu, perusahaan akan memberikan berupa kompensasi yaitu bonus, dalam meningkatkan laba perusahaan. Ketika hal tersebut diumumkan, maka tentu

karyawan akan mengoptimalkan kinerja yang mereka miliki, dalam mendapatkan bonus yang dijanjikan oleh perusahaan.

Dari *tabel anova* di atas menunjukkan bahwa bahwa $sig\ 0,123 > 0,05$ yang artinya signifikan. Kemudian f_{hitung} yang diperoleh sebesar 2.079 dan F_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,89. Hal ini berarti $F_{hitung}\ 2,079 < F_{tabel}\ 2,89$ maka H_a diterima, dan H_0 ditolak artinya bahwa variabel bebas yaitu perilaku religiusitas, bonus dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, melalui pembahasan atau pemaparan singkat yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel religiusitas secara parsial, dengan melalui uji t-tabel, maka didapatkan hasil bahwa perilaku religiusitas memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan yang ada di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat. Artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan yang ada di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat, dipengaruhi oleh perilaku religiusitas.
2. Variabel Bonus secara parsial dengan melalui uji t-tabel, maka didapatkan hasil bahwa Bonus memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan yang ada di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat Artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan yang ada di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat, dipengaruhi oleh Bonus
3. Variabel gaya kepemimpinan dengan melalui uji t-tabel, maka didapatkan hasil, bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat. Artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan yang ada di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat, dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara simultan atau bersama-sama variabel Perilaku Religiusitas, Bonus, dan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat. Artinya bahwa keseluruhan variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan adanya keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu :

1. Dilihat dari pembahasan yang ada di bab sebelumnya, mengenai religiusitas, memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, maka sebaiknya pimpinan CV. Arya Duta Depok Jawa Barat perlu memberikan waktu kepada karyawan, untuk melakukan ibadah shalat dengan tepat waktu, karena adanya pemberian waktu ibadah karyawan, tentu akan meningkatkan kembali kinerja yang ada pada masing-masing karyawan, serta menambah kembali skill yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.
2. Sebaiknya pimpinan CV. Arya Duta Depok Jawa Barat memperhatikan pembagian bonus kepada karyawan. Karena Bonus mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat. Maka perlu bagi pimpinan untuk meningkatkan pemberian bonus, serta ketepatan waktu dalam pemberian bonus kepada karyawan.
3. Untuk terus meningkatkan kinerja karyawan di CV. Arya Duta Depok Jawa Barat, pimpinan harus memiliki gaya kepemimpinan yang tegas dalam menjalankan peraturan yang telah dibuat, serta memiliki komunikasi yang baik, agar karyawan dapat terus meningkatkan kinerja yang mereka miliki.
4. Perlunya ada motivasi pimpinan kepada karyawan CV. Arya Duta Depok Jawa Barat, untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebab, motivasi sangat diperlukan bagi karyawan, dalam upaya peningkatan kinerja. Adanya motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan, maka karyawan merasa diperhatikan, dan tentunya ini akan meningkatkan kinerja yang mereka miliki.
5. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menggunakan variabel lainnya untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : Aswaja Presindo, 2014.
- Ahim, Fauzan. *Pengaruh Religiusitas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Alumni Dan Bukan Alumni Pesantren (Studi pada Kantor Depag Kabupaten Bangkalan)*. Jurnal Ekonomi Modernisasi, Volume 5, No 2, Juni 2009.
- Amirullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Mitra Wacana Media, 2015.
- Anggriawan, Koko Happy, Djamhur Hamid, dan M. Djudi Mukzam. *Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 28, No. 1, November 2015.
- Arianty, Nel, Rahmad Bahagia, Akrim Ashal Lubis, dan Yudi Siswandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan : Perdana Publishing, 2016
- Asnawi & Chandra Wijaya, *Riset Keuangan : pengujian-pengujian Empiris*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Dharma, Agus, *Manajemen Supervisi*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2004.
- Dharma, Surya, *Manajemen Kinerja Filsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2012.
- Erlina, *Metodologi Penelitian*, Medan, Gedung F, Pusat Sistem Informasi (PSI) Kampus USU, 2011.
- Gomes dan Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit Andi, 2003.
- Hasibuan, S.P. Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta; Bumi Aksara, 2003.
- Istianto, Bambang, *Manajemen Pemerintahan Dalam Perspektif Pelayanan Publik*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2009.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, Online

- Karyoto, *Dasar-Dasar Manajemen; teori, Defenisi dan konsep*, Yogyakarta : Penerbit Andi, 2016.
- Lukas, Atmaja S. *Statistika , Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta, CV. Andi Offset, 2009
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung, 2011.
- Mankunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung : Refika Aditama, 2009.
- Moeheriono, *Pengukuran Kerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2012.
- Nachrowi dan Hardius Usman. “*Pendekatan Populer dan Praktis Ekonometrika untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan*”. Universitas Indonesia, 2006.
- Rahman, Jalaludin, *Psikologi Komunikasi*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2005.
- Rifa’i, Muhammad, dan Fadhli, Muhammad, *Manajemen Organisasi*, Bandung, Cita Pustaka, 2013.
- Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Raja Grafindo Persaha, 2005.
- Riyadi, Slamet. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, vol. 13, No. 1, Maret 2011.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2002.
- Setiawan, Kadek Ary dan Ni Wayan Mujiati. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Bandung*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5, No.12, 2016.
- Siagian, Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet- 15, Jakarta : Bumi Aksara, 2008.
- Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN, 2004.

- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung : Alfabeta, 2008.
- Sulistyo, Heru. *Peranan Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi*. Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen, Vol. 11, No.3, Desember 2011
- Suwatno dan Donni Juni Pransa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta, 2011.
- Wibisono, Dermawan, *Riset Bisnis :Bantuan pada Praktisi dan Akademisi*, Jakarta: PT Gramidika Pustaka Utama, 2003.
- Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta : Penerbit Kencana, 2012.
- Winarto, Wing Wahyu, *Analisi Ekonometrika dengan Eviews*, Yogyakarta: Unit Penerbitan dan Percetakan, cet. I, 2007.
- Yusuf, Tamzil. *Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Balikpapan*. Volume 7. No.4. desember 2015.

LAMPIRAN

Kuisisioner

PETUNJUK MENGGISI KUISISIONER

1. Mohon memberi tang centang (√) pada jawaban yang dipilih
2. Setiap pertanyaan satu jawaban
3. Mohon untuk mengembalikan lembaran kuisisioner

IDENTITAS RESPONDEN

1	Usia	
2	Jenis Kelamin	1. Laki-Laki 2. Perempuan
3	Tingkat Pendidikan	1. SMA 2. Diploma (D3) 3. Sarjana (S1) 4. Magister (S2) 5. Doktor (S3)
4	Masa Kerja

Kriteria Jawaban N0.1 s/d 10

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

KINERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik					
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan sebaik mungkin					
3	Saya akan memperbaiki pekerjaan saya, apabila pekerjaan saya salah					
4	Saya akan mengecek kembali, sebelum saya memberikannya kepada pimpinan					
Ketepatan Waktu						
5	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya sesuai waktu yang ditentukan					
6	Saya akan berusaha untuk datang tepat waktu, meskipun cuaca tidak mendukung					
7	Saya datang dan pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan					
Tanggung Jawab						
8	Saya akan mengembalikan fasilitas kantor, setelah saya menggunakannya					
9	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan saya					
10	Saya akan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan saya sendiri					

PERILAKU RELIGIUSITAS

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Keyakinan						
1	Saya percaya bahwa Allah itu ada					
2	Nabi Muhammad adalah nabi akhir yang menyempurnakan ajaran agama					
3	Saya percaya bahwa surga dan neraka itu ada.					
4	Allah selalu mengawasi perbuatan saya					
Ritualistik						
5	Sebelum melakukan pekerjaan, saya terlebih dahulu berdoa dan memohon bimbingan kepada Allah					
6	Saya akan meluangkan waktu, untuk melaksanakan shalat sunah					
7	Setelah mengerjakan sesuatu, saya akan mengucapkan syukur kepada Allah					
Ibadah						
8	Ketika adzan berkumandang, saya akan langsung menunaikan shalat					
9	Saya percaya, bahwa pekerjaan saya adalah sebuah ibadah					
10	Melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan adalah dosa					

BONUS

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Insentif						
1	Saya menerima insentif sesuai dengan kinerja saya					
2	Insentif akan dikurangi ketika karyawan melakukan tindakan menyalahi aturan					
3	Insentif akan terus diberikan, selama karyawan dapat memenuhi target yang dibuat perusahaan					
4	Insentif akan diberikan kepada saya sesuai dengan prestasi					
Semangat Bekerja						
5	Dengan adanya insentif yang diberikan, saya semakin semangat untuk melakukan pekerjaan					
6	Insentif yang diberikan perusahaan kepada saya, sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan					
7	Insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan					
Ketepatan Waktu						
8	Bonus selalu diberikan sesuai dengan waktu yang disepakati					
9	Besaran bonus selalu dibayarkan sesuai dengan kesepakatan					
10	Perusahaan tidak pernah mempersulit untuk pengambilan bonus yang diberikan kepada karyawan.					

GAYA KEPEMIMPINAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<i>Telling Style (Gaya Mengarahkan)</i>						
1	Pimpinan selalu memberikan instruksi pekerjaan secara jelas					
2	Pimpinan akan memberi tahu pekerjaan apa yang harus diprioritaskan					
3	Pimpinan selalu mengawasi pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan					
<i>Participating Style (Gaya Partisipasi)</i>						
4	Pimpinan tidak akan merasa kesulitan dengan mengikutsertakan karyawan yang sudah memiliki kemampuan yang tinggi					
5	Pimpinan akan mempartisipasikan karyawan apabila ada halangan					
6	Pimpinan dalam pengambilan keputusan selalu melibatkan kepada karyawan untuk memutuskan					
7	Pimpinan akan merasa senang apabila memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dan kemauan					
<i>Selling Style (Gaya Menawarkan)</i>						
8	Pimpinan sebelum menyerahkan pekerjaan kepada karyawan terlebih dahulu menawarkan yang akan dikerjakan					
9	Pimpinan memberikan support dalam melaksanakan kerja					

10	Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan untuk semangat kerja					
----	-------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

BONUS

4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	5	5	4	5	5	5	4
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
4	5	4	5	5	4	4	4	5	4
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	4	5	5	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
5	4	5	4	4	5	5	3	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	4	5	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5

KEPEMIMPINAN

4	4	4	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	3	5	5	5	5	5	5	3	5
5	4	4	5	4	5	5	5	5	3
4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
4	5	5	3	5	5	4	4	5	4
5	5	4	5	4	4	5	5	4	5
4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
4	4	5	5	4	5	5	5	5	4

4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
4	5	4	5	5	5	5	4	4	5
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4

KINERJA

4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5	4	4	4
5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	3	4	5	4	5

5	4	4	5	5	3	4	5	4	5
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	4	5	5	4	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	4	4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

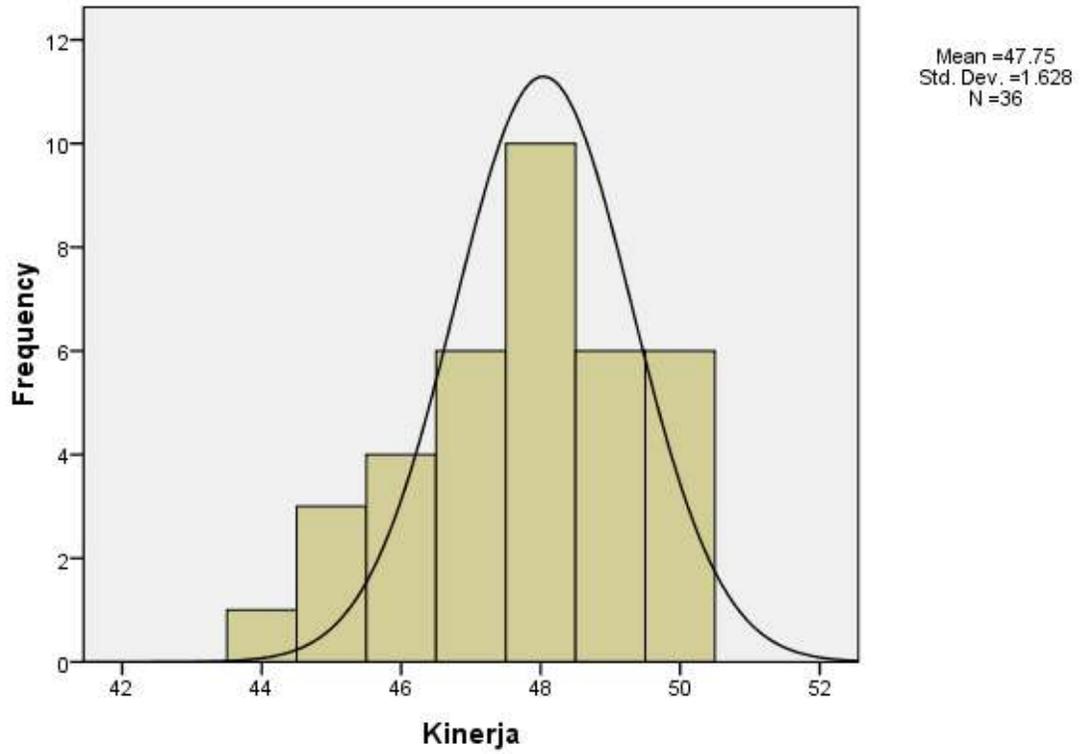
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Religius	Bonus	Kepemimpinan	Kinerja
N		36	36	36	36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	47.53	46.50	46.53	47.75
	Std. Deviation	2.286	2.667	2.077	1.628
	Most Extreme Differences				
	Absolute	.165	.159	.122	.172
	Positive	.140	.159	.089	.106
	Negative	-.165	-.159	-.122	-.172
Kolmogorov-Smirnov Z		.991	.954	.732	1.033
Asymp. Sig. (2-tailed)		.280	.322	.658	.236

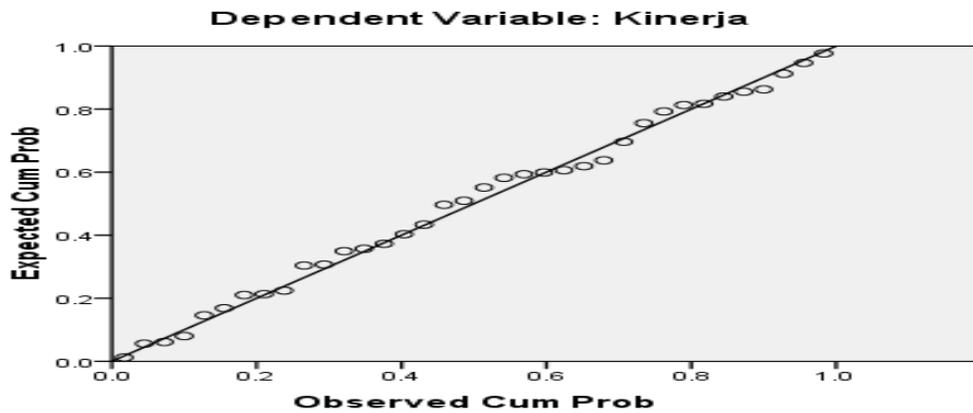
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



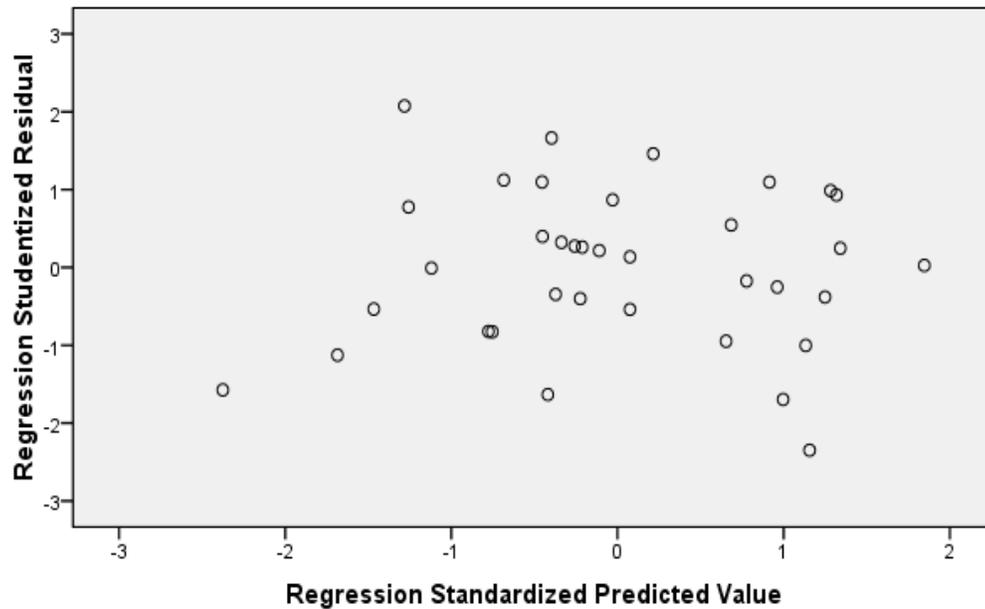
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.102	10.706		2.999	.005
	Religius	.189	.118	.265	1.602	.119
	Bonus	.204	.102	.335	2.009	.053
	Kepemimpinan	-.061	.128	-.077	-.473	.639

a. Dependent Variable: Kinerja

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	32.102	10.706		2.999	.005		
	Religius	.189	.118	.265	1.602	.119	.954	1.048
	Bonus	.204	.102	.335	2.009	.053	.943	1.061
	Kepemimpi nan	-.061	.128	-.077	-.473	.639	.975	1.025

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.102	10.706		2.999	.005
Religius	.189	.118	.265	1.602	.119
Bonus	.204	.102	.335	2.009	.053
Kepemimpinan	-.061	.128	-.077	-.473	.639

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.102	10.706		2.999	.005
Religius	.189	.118	.265	1.602	.119
Bonus	.204	.102	.335	2.009	.053
Kepemimpinan	-.061	.128	-.077	-.473	.639

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15.126	3	5.042	2.079	.123 ^a
Residual	77.624	32	2.426		

Total	92.750	35		
-------	--------	----	--	--

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Religius, Bonus

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.404 ^a	.163	.085	1.557	1.636

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Religius, Bonus

b. Dependent Variable: Kinerja