

**PENGARUH RELIGIUSITAS,  
LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON  
MEDIS PKU MUHAMMADIYAH  
KUTOWINANGUN KABUPATEN  
KEBUMEN**

**Deviana Putri**  
**STIE Putra Bangsa Kebumen**  
**Email: [devianaputri1702@gmail.com](mailto:devianaputri1702@gmail.com)**

***Abstract***

This study aims to determine the system of Work Environment Religiosity and Teaadap Commitment Performance of PKU Muhammadiyah Kutowinangun Hospital Workers. The population of this research is non-medical employees of PKU Muhammadiyah Hospital. The method used is saturated sampling. Hypothesis was tested using SPSS 22. Validity Test and Reliability Test showed that all variables in this study are valid and reliable. There is no multicollinearity and no heteroscedasticity and the model meets the assumptions of normality.

The results of this study indicate that Religiosity has a significant effect on employee performance. (H1), Work Environment has a significant effect on employee performance (H2), Commitment has a significant effect on employee performance (H3), Religiosity, Work Environment, Commitment together have a positive and significant effect on the performance of non-medical employees at PKU Muhammadiyah Kutowinangun (H4 ), be accepted. The results of this test can be interpreted that employees who have a high level of religiosity, a comfortable work environment and high commitment must improve employee performance.

**Keywords:** Religiosity, Work Environment, Commitment, Performance.

**Abstraksi**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem Religiusitas Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap KinerjaKaryawan RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun .Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah.Metode yang digunakan adalah sampling jenuh.Hipotesis diuji dengan menggunakan SPSS 22.Uji Validitas dan Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.Tidak terdapat multikolinieritas dan tidak terjadi heterokedastisitas serta model memenuhi asumsi normalitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (H1), Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H2), Komitmen berpengaruh signifikan teradap kinerja karyawan (H3), Religiusitas, Lingkungan Kerja, Komitmen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non medis di PKU Muhammadiyah Kutowinangun (H4), diterima. Hasil pengujian ini dapat dimaknai bahwa pegawai yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi, lingkungan kerja yang nyaman dan komitmen yang tinggi maka kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan.

**Kata kunci :** Religiusitas, Lingkungan Kerja, Komitmen, Kinerja

## **1. PENDAHULUAN**

Rumah sakit merupakan organisasi yang bergerak dibidang kesehatan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan bagi masyarakat di suatu wilayah. Menurut WHO (*World Health Organization*) rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi social dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat . undang undang No. 36 Tahun 2014 Fasilitas Pelayanan Kesehatan suatu alat dan tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif, maupun rehabilitatif yang digunakan oleh Pemerintah Daerah dan/ atau masyarakat.

Sektor jasa dalam bidang penyelenggaraan kesehatan khususnya rumah sakit memiliki tingkat persaingan yang cukup ketat bahkan dalam lingkup kota/ kabupaten. Manajemen menghadapi tantangan untuk mampu bertahan dan mengembangkan dengan

cara memberikan pelayanan prima kepada masyarakat sebagai pengguna jasa.

Kabupaten Kebumen merupakan satu dari 35 kabupaten/kota yang ada di Provinsi Jawa Tengah, dengan jumlah total penduduk 1.184.938 jiwa (BPS, 2015). Masyarakat Kebumen tidak terlepas dari berbagai jenis penyakit dan gangguan kesehatan dikarenakan berbagai faktor, seperti gaya hidup, pola makan, resiko dari pekerjaan dan juga faktor bawaan atau keturunan. Keberadaan fasilitas kesehatan di kabupaten Kebumen berupa apotik, klinik, puskesmas dan rumah sakit menjadi sangat penting untuk mengatasi masalah kesehatan yang dialami masyarakat.

Peran rumah sakit menjadi semakin penting mengingat munculnya perubahan-perubahan jenis penyakit, struktur demografis, perkembangan IPTEK serta struktur sosio-ekonomi masyarakat. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor utama yang harus dimiliki sebuah rumah sakit sehingga mampu memberikan kinerja dan pelayanan kepada masyarakat secara optimal. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010).

Manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakan oleh para manajer/pimpinan. Tidak hanya itu, selanjutnya proses tersebut harus dilaksanakan secara sinergis antar manajer, individu dan kelompok terhadap suatu pekerjaan didalam organisasi. Proses ini lebih didasarkan pada prinsip manajemen berdasarkan sasaran (*management by objective*) daripada manajemen berdasarkan perintah, meskipun hal tersebut juga mencakup kebutuhan untuk menekankan pada harapan kinerja yang tinggi melalui kontrak atau perjanjian.

RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun melakukan penilaian kinerja kepada seluruh karyawan non medis, penilaian kinerja tersebut dilakukan dengan cara melakukan evaluasi kinerja kepada karyawan. Dengan adanya penilaian tersebut, maka dapat diketahui sampai mana tingkat kinerja karyawan non medis. Kinerja karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun dapat dilihat dari bagaimana karyawan tersebut melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan, seperti menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan, mematuhi aturan-aturan yang ada pada RS PKU Muhammadiyah. Sehingga dari kegiatan-kegiatan tersebut dapat meningkatkan kinerja baik secara kualitas dan kuantitas. Sebagai salah satu

rumah sakit berbasis agama Islam. RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun kental akan nuansa religiusitas dalam individu karyawannya. Religius diartikan suatu sikap dan perilaku yang taat / patuh dalam menjalankan ajaran agama yang dipeluknya, bersikap toleran terhadap pelaksanaan ibadah agama lain, serta selalu menjalin kerukunan hidup antar pemeluk agama lain. (T.Ramli : 2003).

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Lingkungan kerja dalam lingkup PKU Muhammadiyah Kutowinangun cukup baik hal tersebut dapat dilihat dari hubungan karyawan, hubungan antar karyawan cukup baik, mereka bekerjasama dalam hal pekerjaan yang digelutinya, dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, seperti team bagian dari dapur atau pembantu umum menyiapkan makanan berat yang bergizi dan dijamin kebersihannya. lingkungan kerja fisik di PKU yang antara lain penerangan, penerangan di PKU cukup membuat nyaman baik untuk karyawan maupun pasien, suhu udara, sirkulasi udara pun cukup membuat nyaman karena terdapat banyak jendela dan ventilasi agar udara bisa keluar masuk, ukuran ruang, ukuran ruang yang didesain sesuai kebutuhan setiap pasien yang dirawat inap, disesuaikan, kebersihan, hubungan kerja antara atasan dan bawahan cukup baik karena atasan menjalankan pendekatan antar atasan dengan bawahan agar terjalinnya komunikasi yang baik demi keberhasilan PKU Muhammadiyah. Pemilihan warna yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang menyenangkan bagi yang memandang. ruang gerak, Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas, karyawan tidak mungkin dapat bekerja secara maksimal jika tidak mendapatkan kenyamanan. Keamanan, Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. lingkungan kerja non fisik di PKU Muhammadiyah adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, seperti komunikasi atasan dan bawahan yang berjalan dengan baik, dan hubungan sesama rekan kerja. Lingkungan Kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan

karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan non medis.

Komitmen seorang karyawan terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi tersebut. Seseorang dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang tinggi terhadap organisasi tempat ia bekerja akan cenderung bertahan sebagai anggota organisasi dalam waktu yang cukup lama. Komitmen tersebut dapat tercermin dari kehadiran karyawan yang tepat waktu serta dapat dilihat dari perilaku karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan teliti. Selain itu, para karyawan tetap antusias mengikuti berbagai macam kegiatan diluar pekerja formal mereka, seperti mengikuti kegiatan *outbond training*. Hal tersebut dapat menunjukkan adanya komitmen antara karyawan terhadap organisasi di RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun Menurut (Robbins&Judge : 2008) komitmen adalah suatu keadaan yang mana seorang karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk memasukan judul “ **Pengaruh Religiusitas, Lingkungan Kerja, Komitmen terhadap kinerja karyawan non medis di PKU Muhammadiyah Kutowinangun Kabupaten Kebumen**”

## 2. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### 2.1. KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1.1. KINERJA

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:67), kinerja karyawan (prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan definisi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Faustino Cardosa G. (1995:195) adalah “ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Kinerja sebagai suatu aspek penting yang dapat mengembangkan organisasi secara efisien dan efektif. Hal ini berarti suatu organisasi memanfaatkan secara baik sumber daya yang ada

dalam organisasi terutama sumber daya manusia. Handoko (2001).

#### Faktor –faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-kaktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2006:67) yang merumuskan bahwa :

$$\text{Human Performance} = \text{ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Penjelasan :

Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge=skill*).

Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted*, dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

#### a. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Menurut A. Dale Timpe (1992:310, faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal yang dijelaskan sebagai berikut :

- a. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- b. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap,

tindakan-tindakan, rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Faktor internal dan faktor eksternal merupakan atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang, jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang karyawan yang menganggap kinerja baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal. Seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik.

Jenis atribusi yang dibuat seseorang pemimpin tentang kinerja seorang bawahan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut. Misalnya, seorang pemimpin yang memperlakukan kinerja buruk seseorang bawahan karena kekurangan ikhtiar mungkin diharapkan mengambil tindakan hukum, sebaliknya pemimpin yang tidak menghubungkan dengan kinerja buruk dengan kekurangan kemampuan atau ketrampilan, pemimpin akan merekomendasikan suatu program pelatihan didalam maupun di luar perusahaan. Oleh karena itu, jenis atribusi yang dibuat oleh seorang pemimpin dapat menimbulkan akibat-akibat serius dalam cara bawahan tersebut di perlakukan. Cara-cara seorang karyawan menjelaskan kinerjanya sendiri juga mempunyai implikasi penting dalam bagaimana dia berperilaku dan berbuat ditempat kerja.

Mangkunegara (2006:67) menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Hal ini sesuai dengan teori konvergensi William Stern dalam teorinya yang sebenarnya merupakan perpaduan pandangan dari teori hereditas dari Schopenhauer dalam teori hereditasnya berpandangan bahwa hanya faktor individu (termasuk faktor keturunan) yang sangat menentukan seseorang individu mampu berprestasi atau tidak sedangkan John Locke dalam teori lingkungan berpandangan bahwa hanya faktor lingkungan yang sangat menentukan seorang individu mampu berprestasi atau tidak.

Menurut (Robbins, 2006:260) terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu:

a. Kualitas

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

b. Kuantitas

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

c. Ketepatan waktu

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

d. Efektivitas

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

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. Komitmen kerja

Komitmen merupakan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

## 2.1.2. RELIGIUSITAS

Kata religiosity (religiusitas/ keberagamaan) berasal dari bahasa Latin; religiusitas, dan pertama kali ditulis dalam bahasa Inggris pada Abad ke-15. Pengertian awal dari religiusitas ini digunakan untuk mengartikan ungkapan berlebihan atau patologis dari perasaan keberagamaan (Kavros, dalam Leeming, Madden, & Marlan, 2010). Religiusitas diartikan sebagai seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah dan kaidah dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya. Bagi seorang muslim, religiusitas dapat diketahui dari seberapa jauh pengetahuan, keyakinan, pelaksanaan dan penghayatan atas agama Islam. Nashori dan Mucharam (2002). Religiusitas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2003:944) memiliki arti pengabdian terhadap agama atau kesholehan.

Definisi selanjutnya religiusitas adalah keberagaman yang berarti meliputi berbagai macam sisi atau dimensi yang bukan hanya terjadi ketika

seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tetapi juha ketika melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. mengenai Religiusitas yaitu sikap keberagamaan yang berarti adanya unsur internalisasi agama ke dalam diri seseorang. Ancok dan Suroso (2001). Glock & Stark (Dister, 1998) .Religiusitas adalah tingkah laku manusia yang sepenuhnya dibentuk oleh kepercayaan kepada kegaiban atau alam gaib, yaitu kenyataan-kenyataan supra-empiris.Manusia melakukan tindakan empiris sebagaimana layaknya tetapi manusia yang memiliki religiusitas meletakkan harga dan makna tindakan empirisnya dibawah supra-empiris.Madjid (1992).

Glock dan Strak dalam Ancok dan Suroso (2001) menggambarkan religiusitas kedalam lima dimensi utama yakni :

- a. Dimensi ritual (syari'ah) aspek yang melihat individu dalam menjalankan kewajiban agama yang dianutnya melalui ritual keagamaan.
  - b. Dimensi ideologis (aqidah) dimensi yang mengukur tingkatan penerimaan individu terhadap hal-hal dogmatis dalam agamanya, dalam konteks agama islam dimensi ini menyangkut kepercayaan individu terhadap kebenaran agamanya yang terdapat dalam ajaran Al-qur'an dan Hadist.
  - c. Dimensi intelektual (ilmu) melihat pengetahuan individu tentang ajaran agamanya dan sejauh mana individu melakukan ajaran tersebut, serta terus menerus menambah pengetahuan tentang ajaran agamanya.
  - d. Dimensi pengalaman dan penghayatan (*experiential*) yakni aspek yang berkaitan dengan tingkat muslim dalam mengalami dan merasakan pengalaman religiusitas, dimensi ini dapat terwujud dengan perasaan kedekatan dengan Tuhan,
  - e. Dimensi konsekuensi yakni aspek yang melihat individu berkomitmen dengan ajaran agamanya dalam kehidupan sehari-hari.
- Menurut Glock dan Stark dalam Ancok dan Suroso (2001) terdapat beberapa indikator religiusitas yaitu : peribadatan/ritual (syariah), keyakinan / ideologis(aqidah), pengetahuan/ intelektual (ilmu), pengamalan dan penghayatan (*experiential*), konsekuensi.

#### 1. Aspek peribadatan/Ritual (Syariah)

Sejauhmana tingkat frekuensi, intensitas dan pelaksanaan ibadah seseorang. Dimensi ini mencakup pelaksanaan sholat, puasa, zakat dan haji.

#### 2. Aspek Keyakinan/ Ideologis (aqidah)

Menyangkut keyakinan dan hubungan manusia dengan Tuhan, malaikat, kitab-kitab, para nabi dan sebagainya.

#### 3. Aspek pengetahuan/intelektual (ilmu)

Seberapa jauh pengetahuan seseorang tentang agamanya, misalnya pengetahuan tentang tauhid, fiqh dan lain-lain.

#### 4. Aspek pengamalan dan penghayatan (*experiential*)

Menyangkut pengalaman dan perasaan tentang kehadiran Tuhan dalam kehidupan, ketenangan hidup, takut melanggar perintah Tuhan, perasaan dekat dengan Tuhan, dorongan untuk melaksanakan perintah agama, dan lain-lain.

#### 5. Aspek Amal

Menyangkut tingkah laku seseorang dalam kehidupan bermasyarakat. Misalnya menolong orang lain, membela orang lemah, bekerja dan sebagainya.

### 2.1.3. LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan merupakan suatu hal yang sangat perlu untuk diperhatikan, karena lingkungan memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan. Kondisi lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik dan sebaliknya, apabila kondisi lingkungan tidak atau kurang memadai maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu dan masing-masingnya memiliki karakteristik dan/atau nilai-nilai tertentu, organisasi tidak akan lepas dari lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.Gomes (2003).Lingkungan kerja dalam suatu organisasi merupakan arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai yang ada didalamnya. Davis dalam skripsi Murbijanto (2013). Lingkungan kerja merupakan seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerja yang dilakukan baik perorangan maupun kelompok. Sedarmayanti dalam skripsi Sandhi (2013).

Menurut Nitisemito, 1999:23 menyatakan bahwa yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: pengaturan suara bising, warna, ruang gerak, keamanan karyawan,

perlimpahan wewenang, pemberian intruksi, pemberian support.

a. Suara Bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan menyebabkan terjadinya kesalahan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal.

b. Warna

Warna merupakan faktor penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Warna akan mempengaruhi keadaan jiwa (perasaan, pengertian, dan pikiran). Misalnya warna mempunyai pengaruh yang sangat penting atas tekanan darah dan ketegangan syaraf. Beberapa warna memberikan perasaan yang menekan dan cenderung mempercepat tindakan, sebaliknya warna yang lain mendingkan kehangatan dan perasaan gembira serta cenderung memperlambat suatu tindakan.

c. Ruang Gerak

organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

d. Keamanan Karyawan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

e. Perlimpahan wewenang  
pengalihan tugas kepada orang lain yang sah atau telegitimasi

(menurut mekanisme tertentu dalam organisasi) dalam melakukan berbagai aktifitas yang ditujukan untuk pencapaian tujuan organisasi yang tidak dilimpahkan akan menghambat proses pencapaian tujuan tersebut.

f. Pemberian Instruksi

Keterampilan mendengarkan adalah penting bagi kesuksesan karier, efektivitas organisasi, dan kepuasan karyawan. Sejumlah studi menunjukkan bahwa pendengar yang baik menjadi manajer yang baik dan bahwa pendengar yang baik maju lebih cepat dalam organisasi.

Dalam hal ini sinar matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau atau udara pengap. Penerangan yang terlalu besar akan menyebabkan karyawan merasa panas sehingga akan menimbulkan kegelisahan. Tetapi sebaliknya penerangan yang kurang, akan membuat karyawan menjadi mudah lelah, mengantuk dan kemungkinan pekerjaan terjadi kekeliruan.

g. Pemberian support

Memberikan dukungan satu sama lain sesama karyawan sangatlah dibutuhkan karena tanpa adanya dukungan biasanya karyawan akan merasa mempunyai banyak kekurangan bila melakukan kesalahan, bukan hanya antar karyawan, tapi atasan atau manajer pun harus turut andil dalam memberikan semangat kepada bawahannya atau karyawannya demi terwujudnya misi dalam perusahaan.

#### 2.1.4. KOMITMEN

Komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap, tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut (Zurnali, 2010). Selanjutnya Zainuddin (2012) mendefinisikan "komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan) terhadap nilai-nilai organisasi),

keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya” Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (goal) yang ingin dicapai organisasi (Mowday et al, 1979 dalam Darma, 2004). Menurut (Harris b. Simanjuntak, 2005:1) komitmen adalah kesanggupan untuk bertanggungjawab terhadap hal-hal yang dipercayakan kepada seseorang, komitmen tidak ada hubungannya sama sekali dengan bakat, kepintaran atau talenta. Dengan komitmen yang kuat akan memungkinkan seseorang bisa mengeluarkan sumber daya fisik, mental, dan spiritual tambahan yang bisa mengeluarkan sumber daya fisik, mental, dan spiritual tambahan yang bisa diperoleh, sebaliknya tanpa komitmen maka pekerjaan-pekerjaan akan sulit terlaksana.

Komitmen organisasi menurut Robbins (2008) adalah suatu tingkat keyakinan sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu yang tujuannya berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasional menurut (Newstrom dan Davis, 1997:259-60) dalam Indra menjelaskan bahwa : “pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan dan memiliki tingkat pergantian yang rendah secara khusus, pengetahuan mereka yang luas tentang pekerjaan sering terwujud menjadi pelanggan yang setia yang membeli lebih banyak yang merekomendasikan kepada pelanggan lain serta dia membayar harga yang lebih”. Komitmen Organisasional menurut (Luthans 2006:249) menjelaskan bahwa : “sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”.

Menurut Moreland dkk (1993), ada beberapa teori yang menjelaskan dasar-dasar motivasional munculnya komitmen individu dalam organisasi yaitu:

a. Teori Sosialisasi Kelompok

Baik kelompok dan individu melakukan proses evaluasi dalam hubungan bersama dan membandingkan *value*-nya dengan hubungan yang selama ini berlangsung. Dalam evaluasi ini perubahan perasaan akan berpengaruh terhadap

komitmen yang dimiliki individu. Semakin tinggi perasaan positif semakin besar juga komitmen organisasinya.

b. Teori Pertukaran Sosial

Ide dasar teori ini sangat sederhana. Pertama, setiap hubungan akan selalu melibatkan pertimbangan untung dan rugi bagi partisipannya. Keseimbangan antara *reward* dan *cost* akan menjadi faktor kritis dalam menentukan nilai suatu hubungan, kedua dalam sebagian besar suatu hubungan partisipan termotivasi untuk memaksimalkan *reward* dan/ menurunkan *cost* yang diakibatkan hubungan tersebut dan setiap saat partisipan melakukan reevaluasi dalam *reward* dan *cost* sehingga hubungan semakin berarti. Ketiga, orang dapat berpartisipasi dalam beberapa hubungan secara simultan sehingga nilai relative pada suatu hubungan juga dipengaruhi oleh *relationship* juga dipengaruhi *relationship* yang lain sesuai partisipan.

a. Teori Kategorisasi Diri

Moreland dkk.(1993) menyatakan beberapa pokok dasar teori ini. Pertama, orang termotivasi untuk memahami dunia sekitarnya sehingga ia akan mampu melakukan koping secara efektif terhadap problem yang terjadi. Kedua, setiap stimulus lingkungan baik yang sosial dan nonsosial dapat dikategorisasi. Ketiga, kategorisasi diri meliputi hal yang abstrak, seperti sensasi tentang identitas sosial.

b. Teori Identitas

Stryker (1987). Peran komitmen dalam kelompok sosial. Pertama, peran sosial yang merupakan representasi dari suatu harapan tertentu dari seseorang memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku. Kedua, peran sosial merupakan representasi dari suatu harapan tertentu dari seseorang memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku.

Menurut Meyer dan Allen dalam (Sopiah, 2008), terdapat tiga indikator dari komitmen organisasi, yaitu :

a. *Affective commitment*

Pengertian *affective commitment* difokuskan pada penggabungan emosional yang positif sebagai suatu bagian dimana karyawan secara psikologis terkait dengan organisasi berdasarkan seberapa nyaman perasaannya dalam organisasi tersebut.

b. *Continuance commitment*

Pengertian *continuance commitment* didasarkan pada keterkaitan dalam hubungan dengan anggota-anggota dalam organisasi, sebagai bagian dimana karyawan secara psikologis terikat dengan organisasi berdasarkan biaya yang dikeluarkan

(ekonomi, sosial, dan hubungan status) jika ia meninggalkan organisasi. pekerjaan yang menjanjikan.

c. *Normative commitment*

Adanya keinginan karyawan untuk tetap bersama organisasi berdasarkan kewajiban atas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini bisa berasal dari budaya individual, etika kerja yang menyebabkan mereka wajib untuk tetap bertahan dalam organisasi.

## 2.2. HIPOTESIS

H1 : Religiusitas diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PKU Muhammadiyah Kutowinangun

H2: Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PKU

Muhammadiyah Kutowinangun

H3 : Komitmen diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PKU

Muhammadiyah Kutowinangun

H4: Religiusitas, Lingkungan Kerja, Komitmen diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PKU Muhammadiyah

## 3. METODE PENELITIAN

Obyek dalam penelitian ini adalah variabel Religiusitas, Lingkungan Kerja, Komitmen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat.

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan non medis PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

### 3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009:49). Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau keaslian suatu instrument. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksudkan (Simamora, 2004:172). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Pearson Product Moment*. Dalam pengujian ini digunakan asumsi bahwa apabila nilai korelasi lebih tinggi dengan metode *Pearson Product Moment* tinggi maka dikatakan valid (Sugiyono, 2002:137).

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi *product moment*

x = nilai dari jawaban kuesioner

y = nilai dari total jawaban kuesioner

n = nilai sampel (responden)

Hasil uji validitas didapat dari hasil *corrected item total correlation*. Berdasarkan dengan ketentuan bahwa alat ukur atau item butir kuesioner dinyatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* adalah lebih besar bila dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi lebih dari 0,05 dengan dasar pengembalian keputusan menurut Ghozali (2009):

- Jika r hasilnya positif, serta  $r_{hasil} > r_{tabel}$ , maka variabel tersebut dinyatakan valid.
- Jika r hasilnya negatif, serta  $r_{hasil} < r_{tabel}$ , maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Menentukan  $r_{tabel}$  dengan rumus menurut Ghozali (2013:53) yaitu:

$$df = n - 2$$

Dimana:

$$Df = \text{degree of freedom}$$

$$n = \text{Sampel}$$

### 3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dalam suatu penelitian (Singarimbun, 2009:140). Pengujian reliabilitas dilakukan untuk melihat instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, apakah instrument tersebut sudah baik atau belum, sehingga akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Dengan perkataan lain reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Untuk mengukur reliabilitas digunakan rumus koefisien *alpha cronbach* (Sugiyono, 2010:36) sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan:

$r_i$  = koefisien reliabilitas

k = mean kuadrat antara subyek

$\sum S_i^2$  = mean kuadrat kesalahan

$S_t^2$  = varians total



Kriteria pengujian menurut Nunnally dalam Ghozali (2009:45):

- a. Jika  $\alpha_{conbarch} > 0,60$  atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- b. Jika  $\alpha_{conbarch} < 0,60$  atau 60%, maka variabel tersebut tidak reliabel.

### 3.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.3.1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel-variabel bebas (Ghozali, 2001). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Dengan penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) atau faktor pertambahan ragam. Nilai cut off yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau = nilai VIF  $\geq 0,10$  (Ghozali, 2011:107).

#### 3.3.2. Uji Multikolinearitas

bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel-variabel bebas (Ghozali, 2001). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Dengan penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) atau faktor pertambahan ragam. Nilai cut off yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau = nilai VIF  $\geq 0,10$  (Ghozali, 2011:107).

#### 3.3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran 2 (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

#### 3.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-standardized.

## 4. HASIL PENELITIAN

### 4.1. PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi setiap variabel independen dengan ketentuan:

- a. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka koefisien regresi tidak signifikan.
- b. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka koefisien regresi signifikan.

**Tabel IV-16**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

No	Variabel	Nilai $t_{hitung}$	Nilai $t_{tabel}$	P-value (Sig.)	A	Kesimpulan
1	Religiusitas (X1)	2,121	1,70329	0,042	0,05	Signifikan
2	Lingkungan Kerja (X2)	2,635	1,70329	0,013	0,05	Signifikan
3	Komitmen (X3)	2,827	1,70329	0,008	0,05	Signifikan

- a. Variabel Religiusitas  
Hasil thitung sebesar 2,121 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan t hitung 2,121 > dari t tabel 1,70329 ini berarti variabel Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- b. Variabel Lingkungan Kerja  
Hasil thitung sebesar 2,683 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan t hitung 2,121 > dari t tabel 1,70329 ini berarti variabel Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- c. Variabel Komitmen  
Hasil thitung sebesar 2,827 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan t hitung 2,121 > dari t tabel 1,70329 ini berarti variabel Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data mengenai pengaruh religiusitas, lingkungan kerja, komitmen terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan religiusitas mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Hal tersebut bermakna bahwa semakin baiknya tingkat religiusitas maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun.
2. Hasil penelitian variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun.
3. Hasil penelitian variabel komitmen karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun menunjukkan bahwa variabel komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya komitmen, maka semakin tinggi kinerja karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun.
4. Berdasarkan hasil Uji ANOVA bersama-sama, yang artinya faktor religiusitas, lingkungan kerja, komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PKU Muhammadiyah.
5. Hasil perhitungan  $R^2$  diperoleh dalam analisis regresi berganda di peroleh angka koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0.898 artinya bahwa 89,8% kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel religiusitas, lingkungan kerja, komitmen.

## 6. SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, saran yang dapat penulis sampaikan yaitu :

1. Dalam rangka meningkatkan religiusitas pada RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun, maka perlu adanya pembenahan dalam sistem religinya, ditampakkan lagi sisi religi seorang karyawan terhadap RS PKU Muhammadiyah seperti membuat jadwal sholat agar karyawan dapat menyesuaikan jam kerjanya, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan non medis, dan dapat mempertahankan nilai religiusitas,
2. Dalam rangka meningkatkan lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan pada suasana kerja mereka

agar baik, aman dan nyaman, maka perlu adanya keamanan untuk setiap karyawannya.

3. Dalam rangka meningkatkan komitmen RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun, maka perlu adanya pembenahan melalui pemberdayaan terhadap karyawan, memberikan penghargaan, dan menanamkan kepercayaan terhadap karyawan.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas, lingkungan kerja, komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pada PKU Muhammadiyah Kutowinangun sudah cukup baik. PKU Muhammadiyah diharapkan dapat lebih menciptakan dan membangkitkan motivasi yang kuat bagi karyawannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2006, Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. PT Refika Aditama
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Allen, N.J. & Mayer, J.P . 1993. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization, Journal of Occupational Psychology, vol:63, pp. 1-18
- Ancok, Djamaluddin dan Fuat Nashori Suroso. 1997. "Psikologi Islami". Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ke-2, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 1997. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Bandung: Rineka Cipta.
- Cardoso Gomes, Faustino 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia. Andioffset, Yogyakarta
- Cardoso Gomes, Faustino 1995. Manajemen SDM dan Offset, Yogyakarta, Indonesia

- Dale Timpe. 1992. *Kinerja (Seri Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : PT. Elex
- Handoko , T Hani 2001. *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan SP. Malayu. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta
- Henry Simamora, 1995. *Riset Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-2, Cetakan Ketiga* STIE YKPN, Yogyakarta
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Madjid, R. 1992. *Islam Kemoderenan dan Ke-Indonesiaan*. Bandung : Mizan Pustaka.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: RefikaAditama
- Mowday, et.al. 1984. The Measurement of organization commitment Journal of Vocational Behavior, No. 14. Hal. 224-247
- Nashori, Fuad dan Mucharam, Rachmy. 2002. *Mengembangkan Kreativitas dalam Perspektif psikologi Islam*. Jogjakarta: Menara Kudus
- Nitisemo, Alex S. 2001. *Manajemen Personalialia* Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit LepKhair.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat*
- Robbins, Stephen, 2006, “ *Perilaku Organisasi*:, Prentice Hall, edisi kesepuluh Subardini, 2006, “ *Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*”, Telaah Bisnis, Vol 7, No 1.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Indonesia: Konsep Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa : Hedayana Pujatmaka. Jakarta : Prehalindu
- Sugiyono, 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Mayer, R.C., Davis, J. H., dan Schoorman, F. D., 1995. *An Integratif Model of Organizational Trust*, Academy of Management Review, 30 (3): 709-734.
- Mayer, J. P., & Allen, N. J. 1991, *A three-component conceptualization of organization commitment* Human Resource Management Review.
- Nashori, Fuad dan Rachmy Diana Mucharam. 2002. *Mengembangkan Kreativitas dalam Perspektif Psikologi Islam*. Jogjakarta: Menara Kudus.
- Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian*, Bandung: CV Alfa Beta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Ramli, T. 2003. *Pendidikan Moral dalam Keluarga*. Grasindo; Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat Hal 284.
- Robbins SP, at al, 2006 . *Perilaku Organisasi edisi 12*, Jakarta : Salemba Empat Hal 283.