

**PENGARUH RELIGIUSITAS, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS
PEKERJAAN UMUM DAN PENATA RUANG DI BIDANG
PERTAMANAN MANDAILING NATAL**

SKRIPSI

Oleh :

Syahrida Hafni

NIM : 51141046



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

MEDAN

2018

**PENGARUH RELIGIUSITAS, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS
PEKERJAAN UMUM DAN PENATA RUANG DI BIDANG
PERTAMANAN MANDAILING NATAL**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana (S1) Program Studi Ekonomi Islam
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Oleh :

Syahrida Hafni

NIM : 51141046



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syahrída Hafni
NIM : 51141046
Program Studi : Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat : Panyabungan III

Menyatakan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Religiusitas, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Di Bidang Pertamanan Mandailing Natal”** adalah asli karya atau penelitian saya sendiri dan bukan karya orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dan akan saya pertanggung jawabkan keasliannya.

Medan, Oktober 2018

Yang menyatakan,



Syahrída Hafni
NIM : 51141046

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul :

**PENGARUH RELIGIUSITAS, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS
PEKERJAAN UMUM DAN PENATA RUANG DI BIDANG
PERTAMANAN MANDAILING NATAL**

Oleh :

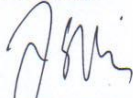
Syahrida Hafni

Nim. 51141046

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Ekonomi Syariah

Medan, 30 Juli 2018

Pembimbing I



Dr. Isnaini Harahap, MA

NIP. 19750720 200312 2 002

Pembimbing II

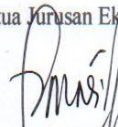


Fauzi Arif Lubis, MA

NIP. 19841224 201503 1 004

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Islam



Dr. Marliyah, M.AG

NIP. 19760126 200312 2 003

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “PENGARUH RELIGIUSITAS, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATA RUANG DI BIDANG PERTAMANAN MANDAILING NATAL” an. Syahrida Hafni, NIM 51141046 program studi Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-Sumatera Utara pada tanggal 10 Oktober 2018. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Islam.

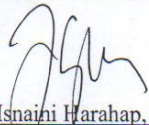
Medan, 10 Oktober 2018
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Ekonomi Islam UIN-SU

Ketua


(Yusrizal, SE, M.Si)

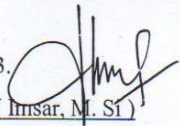
NIP. 19750522209011006

1.


(Dr. Isnaini Harahap, MA)

NIP. 197507202003122002

3.


(Inisar, M. Si)

NIP. 198703032015031004

Sekretaris


(Fauzi Arif Lubis, MA)

NIP. 198412242015031004

Anggota

2.


(Fauzi Arif Lubis, MA)

NIP. 198412242015031004

4.


(Dr. Andri Soemitra, MA)

NIP. 197605072006041002

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UIN-SU Medan


(Dr. Andri Soemitra, MA)

NIP. 197605072006041002

ABSTRAK

Syahrída Hafni, (2018). **Pengaruh Religiusitas, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Di Bidang Pertamanan Mandailing Natal.** Dibawah Bimbingan Ibu Dr. Isnaini Harahap, MA sebagai pembimbing Skripsi I dan Bapak Fauzi Arif, MA sebagai pembimbing Skripsi II.

Pengaruh Religiusitas, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Di Bidang Pertamanan Mandailing Natal. Merupakan sebuah tulisan yang diangkat dari penelitian yang khusus mengangkat tentang komitmen organisasi. Namun penelitian yang dilakukan kali ini lebih memfokuskan kepada pengaruh apa saja yang akan meningkatkan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini metode yang dilakukan untuk memahami dan menganalisis hal itu ialah menggunakan metode Kuantitatif dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah metode Kuesioner. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Religiusitas, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di Bidang Pertamanan. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 42 karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di Bidang Pertamanan yang menjadi Responden dalam penelitian ini, hasil penelitian membuktikan bahwa “religiusitas, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi” sepenuhnya diterima. Hasil penelitian ini juga membuktikan religiusitas, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi komitmen organisasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di Bidang Pertamanan Mandailing Natal.

Kata Kunci : Religiusitas, Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillahirobbil'alamin, Segala Puji dan Syukur penulis ucapkan atas kahadirat Allah SWT yang telah memberikan hidayahnya dan petunjuk yang tiada hentinya. Shalawat dan salam tak lupa pula peneliti hadiahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW, Nabi akhir zaman yang telah membawa cahaya islam ke dunia ini dan juga ilmu pengetahuan kepada ummatnya.

Skripsi ini berjudul **“PENGARUH RELIGIUSITAS, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATA RUANG DI BIDANG PERTAMANAN MANDAILING NATAL”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Penulisan skripsi ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti khususnya, dan diharapkan juga bermanfaat bagi para pembaca mengenai masalah yang diangkat dalam penelitian ini. Selama penyusunan skripsi, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, pengarahan, bantuan dan do'a dari berbagai pihak terutama ayah, ibu dan abang tersayang. Untuk itu, dengan hati yang tulus penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan terutama :

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag, sebagai rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
3. Ibu Dr. Marliyah, MA, sebagai Ketua Jurusan Ekonomi Islam
4. Ibu Dr. Yenni Samri Juliati Nasution, MA, sebagai sekretaris.
5. Ibu Rahmi Syahriza, S. Th.I. MA selaku Dosen Pembimbing Akademik saya yang memberikan arahan dan motivasinya kepada saya sehingga saya dapat menjalani kuliah ini sampai semester akhir.
6. Ibu Dr. Isnaini Harahap, MA, selaku Dosen Pembimbing Skripsi I yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing dan memberi pengarahan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak Fauzi Arif Lubis, MA, selaku Dosen Pembimbing Skripsi II yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing dan memberi pengarahan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Terimakasih kepada Bapak Mukhsin Nasution selaku Kepala Bagian Pertamanan yang dari awal telah mengizinkan saya untuk melakukan Riset penelitian skripsi saya.
9. Seluruh karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Di Bidang Pertamanan Mandailing Natal.
10. Teristimewa kepada orang yang penulis cintai yang selalu memberikan dukungan melalui materi dan moral kepada ayah tercinta Syahminan S.Pd dan Ibu tercinta Rita Zahara S.Pd.
11. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan saya, kelas EMS-B stambuk 2014 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, terkhusus kepada teman-teman saya yang menjadi sahabat seperjuangan saya yaitu : Sulastrri, Irma Yana, Fatma Sari Tanjung, Rani Angraini dan Candra Ladianto yang telah membantu penulis dalam menyemangati untuk penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, untuk itu segala kritik dan saran yang sifatnya membangun semangat penulis harapkan dari pembaca, terimakasih atas kebaikan dan keikhlasan yang telah diberikan, penulis hanya dapat berdoa semoga semua kebaikan yang telah diberikan akan dibalas Allah SWT, dengan lebih baik.

Akhir kata penulis ucapkan Terimakasih

Medan, 30 Juli 2018

SYAHRIDA HAFNI

NIM : 51141046

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	i
PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORITIS	
A. Religiusitas	9
1. Pengertian Religiusitas	9
2. Dimensi Religiusitas	12
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Religiusitas	17
4. Indikator-indikator Religiusitas	18
B. Kompensasi	20
1. Pengertian Kompensasi	20
2. Jenis-jenis Kompensasi	21
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	23
4. Indikator-indikator Kompensasi	25
C. Lingkungan Kerja Non Fisik	26
1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik	26
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik	27
3. Indikator-indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	27
D. Komitmen Organisasi	28

1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	28
2. Fakor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	29
3. Indikator-indikator Komitmaen Organisasi.....	30
E. Hubungan Antar Variabel.....	30
F. Kajian Terdahulu.....	31
G. Kerangka Teoritis.....	34
H. Hipotesis.....	37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	38
B. Lokasi Penelitian.....	38
C. Populasi dan Sampel.....	38
D. Defenisi Operasional.....	39
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	40
F. Uji Instrumen Penelitian.....	41
G. Alat Analisis.....	42
H. Uji Hipotesis.....	43
I. Analisis Determinasi.....	44

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang.....	45
B. Tugas Pokok.....	46
C. Fungsi.....	46
D. Tata Kerja.....	46
E. Visi dan Misi.....	47
F. Struktus Organisasi.....	48
G. Identitas Responden.....	49
H. Uji Instrumen Penelitian.....	50
I. Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
J. Pengujian Hipotesis.....	61
K. Koefisien Determinasi.....	64
L. Pembahasan Hasil Penelitian.....	64

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	69
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	102

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
1. Dimensi Religiusitas.....	18
2. Populasi Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di Bidang Pertamanan Mandailing Natal.....	39
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
5. Hasil Uji Validitas Variabel Religiusitas.....	51
6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Religiusitas.....	52
7. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	53
8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi.....	53
9. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik.....	54
10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik.....	55
11. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi.....	55
12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi.....	56
13. Hasil Uji Normalitas.....	57
14. Hasil Uji Multikolinieritas.....	59
15. Hasil Uji Koefisien Regresi.....	60
16. Hasil Uji F.....	63
17. Hasil Uji R Square.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
1. Kerangka Teoritis.....	36
2. Struktur Organisasi.....	48
3. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
1. Kuesioner.....	73
2. Tabulasi Data.....	77
3. Uji Validitas dan Reabilitas.....	83
4. Uji Normalitas.....	95
5. Uji Heteroskedastisitas.....	96
6. Uji Multikolinieritas.....	99
7. Uji Regresi Berganda.....	100

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau instansi sangat ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Organisasi atau perusahaan yang berhasil adalah organisasi yang efektif dan efisien, serta dapat mengkombinasikan sumber daya yang dimilikinya. Untuk tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien diperlukan pengorganisasian yang baik, memperhatikan rancangan pekerjaan dan komitmen organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi.¹ Organisasi sudah seharusnya menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia (SDM) bagi instansi swasta atau pemerintah, sudah selayaknya organisasi memberikan perhatian khusus kepada sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam organisasi tersebut, guna menumbuhkan rasa nyaman, lebih dihargai, diperhatikan, dengan demikian akan terbentuklah sebuah loyalitas yang kemudian akan bermuara kepada komitmen yang tinggi kepada instansi terkait

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi serta keyakinan dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.²

Komitmen karyawan kepada instansi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan instansi. Jika suatu instansi mampu memenuhi harapan dari karyawan, maka dengan sendirinya akan menciptakan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan, sehingga dapat menimbulkan rasa puas dan kerasan untuk bekerja pada instansi tersebut. Jika tidak, karyawan akan merasa tidak nyaman

¹ Albert Kurniawan, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, (Studi Pada PT. X Bandung), Jurnal Manajemen, Volume 15, Nomor 1, November 2015, h.95

² <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>. Diunduh pada tanggal 14 April 2018

dan memilih untuk mencari alternatif peluang kerja di instansi lain. Untuk itu, komitmen dalam organisasi harus senantiasa dipelihara secara maksimal dalam rangka menjaga kelancaran aktivitas kerja di dalam sebuah perusahaan, sehingga dapat menjalankan visi dan misi yang efektif dan efisien.

Dalam Islam, perilaku seseorang harus mencerminkan hubungan dirinya dengan Allah SWT, seorang muslim harus memilih jalan yang ditunjukkan Allah dengan mematuhi perintahNya dan menjauhi laranganNya supaya kehidupannya selamat baik di dunia maupun di akhirat. Dalam Islam agama bukan hanya berkaitan dengan spiritualitas dan ritualitas, namun merupakan serangkaian keyakinan, ketekunan dan peraturan serta tuntutan moral bagi setiap aspek kehidupan manusia. Islam memandang agama sebagai suatu jalan hidup yang melekat pada semua aktivitas kehidupan baik ketika beribadah maupun berinteraksi dengan sesama manusia dan alam semesta.³ Menurut Sahlan keberagamaan atau *religiusitas* seseorang diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupannya. Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tetapi juga ketika melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Bukan hanya berkaitan dengan kegiatan yang tampak dan dapat dilihat dengan mata, tetapi juga aktivitas yang tidak tampak dan terjadi pada diri seseorang.⁴ Setiap manusia memiliki naluri religiusitas yaitu naluri untuk berkepercayaan. Naluri ini muncul bersamaan dengan hasrat memperoleh kejelasan tentang hidup dan alam raya yang menjadi lingkungan hidup sendiri. Keberagamaan atau religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia.⁵ Berdasarkan sikap ini maka manusia dalam melakukan suatu aktivitas sesuai dengan ketentuan agama, sesuai dengan perintah Tuhannya dengan tujuan mendapat keridhaanNya.

Selain itu yang harus diperhatikan dalam menjaga komitmen karyawan adalah kompensasi dimana kompensasi merupakan timbal balik instansi terhadap kerja keras yang sudah dilakukan oleh karyawan. Menurut Benardin dan Russle kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan itu sendiri. Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar

³ Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam. *Ekonomi Islam*. (Jakarta: Rajawali Press, 2008), h. 242-243, dalam Isnaini Harahap *Analisis Dampak Penerapan Perbankan Syariah Terhadap Sektor UMKM di Sumatera Utara*, h. 14

⁴ Asmaun Sahlan, *Religiusitas Perguruan Tinggi: Potret Tradisi Keagamaan di Perguruan Tinggi Islam*, (Malang: UIN Maliki Press 2011), h. 41

⁵ Fauzan, *Pengaruh Religiusitas Terhadap Etika Berbisnis* (Studi pada RM. Padang di Kota Malang), jurnal JMK, Volume 15, Nomor. 1, Maret 2013 h. 55

dalam penarikan karyawan, motivasi, produktivitas dan perputaran karyawan⁶. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi.⁷ Setiap karyawan dalam instansi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka dan apabila harapan mereka terpenuhi maka para karyawan tersebut akan dengan senantiasa bersemangat dalam bekerja.

Aspek lain yang harus diperhatikan dalam menjaga dan meningkatkan komitmen organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Devi dan Abdul, adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan⁸. Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan komitmen organisasi.⁹

Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi yang pembentukannya terkait dengan kemampuan manusia. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Motivasi juga diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan dan komitmen organisasi, dalam hal ini seorang manajer atau kepala instansi perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi.¹⁰ Untuk keberhasilan suatu perusahaan atau instansi perlu diperhatikan kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan atau

⁶ Bernardin H, John and Russel, *Human resourcesmanagement*, (Singapore: Experimental approach, Mc graw hill, 1993), h. 56

⁷ Ririvega Kasenda, *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beterages Company Manado*, Jurnal EMBA, Volume 1, Nomor 3, Juni 2013, h. 854

⁸ Devi dan Abdul, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan*, (Studi Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember), Jurnal Ilmu Ekonomi, Volume 8, Nomor 2, Mei 2013. Diakses Pada Tanggal 8 Oktober 2015 h. 274

⁹ Ika Ruhana, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada Karyawan PT.Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume 8, Nomor 2, Maret 2014, h. 2

¹⁰ Ahmad Baihaqi, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Unza Vitalis Salatiga*, Jurnal Muqtasid, Volume 6, Nomor 2, Desember 2015, h. 44

instansi. Kinerja karyawan dapat di ukur baik atau tidaknya. Kinerja yang dapat di ukur adalah kinerja seorang atau kelompok orang yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja karyawan selalu dilakukan oleh setiap perusahaan untuk melihat sejauh mana kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya.¹¹

Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di bidang pertamanan adalah pegawai yang merencanakan dan menata serta membangun tanaman untuk mempercantik lingkungan di mandailing natal. Tidak hanya itu dinas pekerjaan umum dan penata ruang di bidang pertamanan juga harus menjaga dan melestarikan serta mengembangkan tanaman yang sudah dibuat. Para karyawan yang bekerja di dinas pekerjaan umum dan penata ruang mayoritas adalah yang beragama islam untuk itu sebagai seorang muslim setiap pekerjaan harus dilandasi dengan niat dan ketekunan yang dilandasi dengan syariat islam, sehingga upah ataupun imbalan yang diterimapun akan lebih bermanfaat dan bermakna.

Syahril salah satu karyawan dinas pekerjaan umum dan penata ruang di bidang pertamanan mengutarakan, kesadaran religiusitas masih kurang sementara pengaruhnya di lingkungan kerja tersebut sangatlah berperan di dalam faktor-faktor kebutuhan jasmani dan rohani untuk memenuhi komitmen organisasi. Rendahnya kompensasi memiliki pengaruh terhadap komitmen seorang karyawan, hal ini dapat dijadikan ukuran nilai dari apa yang diberikan kepada instansi terkait sebagai ganti dari pelaksanaan tugas organisasi. Bila pengadaan kompensasi di lakukan sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan para karyawan lebih termotivasi untuk mencapai komitmen organisasi. Rendahnya kepedulian sesama di lingkungan kerja menimbulkan keefektifan dan efisiensi kerja sangat kurang dari harapan komitmen organisasi.¹²

Indikasi ketidak komitmenan karyawan juga timbul akibat religiusitas, dimana pekerjaan yang dilakukan, sederhana dan cenderung berulang-ulang. Pada kondisi ini sangat jelas akan menimbulkan rasa kejenuhan dan kebosanan, indikasi lain yang diduga mempengaruhi komitmen seorang karyawan dalam organisasi adalah lingkungan kerja non fisik, yaitu hubungan antara karyawan dengan atasannya,

¹¹ Ika Ruhana, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada Karyawan PT.Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Volume 8, Nomor 2, Maret 2014, h. 3

¹² Wawancara dengan Syahril mengenai Pengaruh Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di Bidang Pertamanan Pada Komitmen Organisasi yang dilakukan pada hari Kamis tanggal 3 Mei 2018

dimana selalu terjadinya pergantian pimpinan instansi yang akan menyebabkan perubahan dalam lingkungan kerja¹³.

Berdasarkan penjabaran permasalahan di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **Pengaruh Religiusitas, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasi**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis mengidentifikasi masalah yang terjadi di Departemen Utama Pertambangan Mandailing Natal sebagai berikut :

1. Religiusitas berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di bidang Pertambangan Mandailing Natal
2. Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di bidang Pertambangan Mandailing Natal
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di bidang Pertambangan Mandailing Natal
4. Motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di bidang Pertambangan Mandailing Natal
5. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di bidang Pertambangan Mandailing Natal

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka perlu adanya pembatasan masalah agar tidak terjadi kesimpangsiuran dalam penelitian ini. Pembatasan masalah ini sangat penting untuk menentukan fokus penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada “Pengaruh Religiusitas, Kompensasi dan Lingkungan kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi”.

D. Perumusan Masalah

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

¹³ Atim Zikro, *Pengaruh Karakteristik, kompensasi terhadap Komitmen Organisasi*, (Skripsi, Unimed, 2016), h. 7

1. Apakah ada pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di bidang Pertamanan Mandailing Natal?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di bidang Pertamanan Mandailing Natal ?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di bidang Pertamanan Mandailing Natal?
4. Apakah ada pengaruh religiusitas, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di bidang Pertamanan Mandailing Natal ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di bidang Pertamanan Mandailing Natal
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di bidang Pertamanan Mandailing Natal
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di bidang Pertamanan Mandailing Natal
4. Untuk Mengetahui pengaruh religiusitas, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di bidang Pertamanan Mandailing Natal

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini, diharapkan mampu menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman peneliti dibidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya mengenai religiusitas, kompensasi, lingkungan kerja non fisik serta komitmen organisasi dalam suatu perusahaan baik secara teoritis maupun secara apikasinya.

2. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini, diharapkan memberi tambahan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasi.

3. Bagi Universitas Islam Negeri

Menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang karakteristik pekerjaan, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi.

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat dijadikan referensi, masukan atau informasi dan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian pada objek yang sama pada masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Religiusitas

1. Pengertian Religiusitas

Religiusitas yang berasal dari kata *religiosity* berarti suatu keadaan beragama, keberagamaan, atau terlalu beragama. Dengan kata lain religiusitas adalah sejauh manakah agama berfungsi dan berperan dalam kehidupan sosial seseorang atau sekelompok orang. Religiusitas adalah sebuah ekspresi spiritual seseorang yang berkaitan dengan sistem keyakinan, nilai, hukum yang berlaku dan ritual¹⁴ yang mendorong seseorang untuk berpikir, bersikap, bertingkah laku, dan bertindak sesuai dengan ajaran agamanya. Agama sesungguhnya tidak boleh dipahami sebatas khirat saja, tetapi juga perlu dipahami melalui pemahaman, interpretasi dan pengalaman pemeluk agama terhadap ajaran agama tersebut dalam bentuk norma, nilai maupun etika perilaku para pemeluknya dalam kehidupan sehari-hari.¹⁵

Kata religiusitas berasal dari kata dasar religi yang berarti agama.. Sedangkan kata agama sendiri diartikan beragam. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata “Agama” diartikan sebagai prinsip kepercayaan kepada Tuhan dengan aturan-aturan dan syariat tertentu¹⁶.

Religiusitas menurut Islam adalah menjalankan ajaran agama secara menyeluruh. Allah berfirman dalam Al-Qur’an surat Al-Baqarah ayat 208:

¹⁴ Judy Kaye and Senthil Kumar Raghavan, “Spirituality in Disability and Illness” *Journal of Religion and Health*, Vol 41 No 3, 2002, h. 232, Sebagaimana yang dikutip dalam Isnaini Harahap menjelaskan bahwa religiusitas tidak hanya berperan dalam keberamanan saja, tetapi berperan untuk mendorong seseorang sebagai mana bersikap dan beringkah laku yang sesuai dengan ajaran agama islam. Isnaini Harahap *Analisis Dampak Penerapan Perbankan Syariah Terhadap Sektor UMKM di Sumatera Utara*, h. 18

¹⁵ M. Amin Abdullah. *Studi Agama: Normativitas atau Historisitas?* Cet V, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), h. v. Dalam pendekatan studi Islam ada lima bentuk gejala agama yang perlu diperhatikan yaitu: *pertama* skriptur atau naskah-naskah atau sumber ajaran dan simbolsimbol agama. *Kedua*, para penganut atau pemuka agama yaitu sikap, perilaku dan penghayatan para penganutnya. *Ketiga*, ritus-ritus, lembaga-lembaga, dan ibadah-ibadah. *Keempat*, alat-alat seperti mesjid, gereja, peci dan semacamnya. *Kelima*, organisasi-organisasi keagamaan tempat penganut agama berkumpul dan berperan. M. Atho Mudzhar. *Pendekatan Studi Islam dalam Teori dan Praktek*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), h. 14, Isnaini Harahap *Analisis Dampak Penerapan Perbankan Syariah Terhadap Sektor UMKM di Sumatera Utara*, h. 13

¹⁶ Fajri, Senja. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Malang : Difa Publisher, 1998), h. 137

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَدْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ

لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

“hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu kedalam Islam keseluruhan, dan janganlah kamu turut langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu adalah musuh yang nyata bagimu”. Q.S Al-Baqarah ayat 208.¹⁷

Berkenaan dengan surat tersebut, Sayyid Quthb dalam mengatakan, ketika menyeru orang-orang yang beriman agar masuk ke dalam kediaman (islam) secara total, Allah SWT memperingatkan mereka dari mengikui langkah-langkah syaithan, petunjuk atau kesesatan, islam atau jahiliyah, jalan Allah atau kesesatan syaithan. Dengan ketegasan seperti ini seharusnya seorang muslim bisa mengetahui sikapnya, sehingga tidak terombang-ambing, tidak ragu-ragu, dan tidak bingung di antara berbagai jalan dan dua arah. Kemudian hati dan perasaan mereka tersadar dan rasa khawatir mereka tersentak dengan peringatan tentang permusuhan syaithan terhadap mereka. Permusuhan yang sangat jelas lagi gamblang yang tidak akan pernah dilupakan kecuali oleh orang yang lengah, sedangkan kelengahan memang tidak pernah terjadi bersama keimanan.¹⁸

Agama dan religiusitas tidak dapat dipisahkan karena saling melengkapi dan saling mendukung. Agama lebih menunjuk kepada kelembagaan, kebaktian kepada Tuhan atau dunia atas dalam aspeknya resmi, yuridis, peraturan-peraturan dan sebagainya yang meliputi segi-segi kemasyarakatan. Sedangkan religiusitas lebih melihat aspek-aspek yang ada dalam lubuk hati, sikap personal yang sedikit lebih banyak misteri bagi orang lain. Religiusitas adalah seberapa jauh pengetahuan, seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya. Bagi seorang muslim, religiusitas dapat diketahui dari seberapa jauh pengetahuan, keyakinan, pelaksanaan dan penghayatan atas agama islam. Dengan kata lain, religiusitas adalah dorongan naluri untuk meyakini dan melaksanakan dari agama yang diyakininya, dalam wujud taat kepada agama yang dianut meliputi keyakinan kepada Tuhan, peribadatan, dan norma yang mengatur hubungan manusia dengan Tuhan.¹⁹

¹⁷ Kementrian Agama, “Al-Quran dan Terjemahan” , (Bandung : Diponegoro), h.47

¹⁸ Sayyid, Quthb, *Tafsir Fi-Zhilalil Qur’an* (Jakarta : Robbani Press, 2000), h. 486-487

¹⁹ Isnaini Harahap *Analisis Dampak Penerapan Perbankan Syariah Terhadap Sektor UMKM di Sumatera Utara*, h. 18

Menurut Ghufron & Risnawita agama menunjuk pada aspek-aspek formal yang berkaitan dengan aturan dan kewajiban, sedangkan *religiusitas* menunjuk pada aspek agama yang telah dihayati oleh seseorang dalam hati. Ghufron & Risnawita menegaskan lebih lanjut, bahwa *religiusitas* merupakan tingkat keterikatan individu terhadap agamanya²⁰. Apabila individu telah menghayati dan menginternalisasikan ajaran agamanya, maka ajaran agama akan berpengaruh dalam segala tindakan dan pandangan hidupnya.

Menurut Nurcholis Majid, agama bukanlah sekedar tindakan-tindakan ritual seperti shalat dan membaca do'a. Agama lebih dari itu, yaitu keseluruhan tingkah laku manusia yang terpuji, yang dilakukan demi memperoleh ridla atau perkenan Allah.

Tinggi rendahnya semangat, sikap dan perilaku masyarakat terkait agama dan religiusitas sangat terkait dengan konteks yang berkembang atau dikembangkan, namun secara umum ada tipe religiusitas yaitu inklusif dan eksklusif. Yang pertama menekankan bahwa meskipun seseorang meyakini agamanya benar tetapi agama orang lain juga mungkin benar, sedangkan pandangan eksklusif melihat hanya agamanya saja yang benar. Selain itu masih ada pola religiusitas yang pluralis dan relativis. Yang awal meyakini bahwa semua agama mungkin benar, dan yang kedua kebenaran agama itu dikaitkan dengan yang meyakini. Religiusitas tidak dapat dilihat secara langsung, namun bisa diukur dengan menggunakan respon terhadap rangkaian pertanyaan dalam bentuk survey atau angket.

Ada dua jenis religiusitas yaitu religiusitas sosial dan individual. Religiusitas sosial ditandai dengan mengikuti peribadahan di rumah ibadah (mesjid), menjadi bagian dari organisasi keagamaan, dan menjalankan secara berjamaah ritual keagamaan lainnya. Religiusitas ini akan mendorong berkembangnya modal sosial dan memenuhi kebutuhan untuk menjadi bagian dari sesuatu. Sedangkan religiusitas individu menjadi bagian dari mazhab keagamaan, berkeyakinan kepada Tuhan dan berpegang bahwa agama itu penting dalam kehidupan pribadinya. Religiusitas individual adalah berkenaan dengan pengalaman perorangan.²¹

²⁰ Ghufron, M. N & Risnawita, R, *Teori-Teori Psikologi*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2010), h. 168

²¹ Nur Ahmad Fadhil Lubis. *Religiusitas dalam Pembangunan: Upaya Mengintegrasikan Nilai-Nilai Keagamaan dalam Membangun Peradaban Manusia*, dalam Rekonstruksi Pendidikan Tinggi Islam. (Bandung: Cita Pustaka Media, 2010), h. 241-245, Isnaini Harahap *Analisis Dampak Penerapan Perbankan Syariah Terhadap Sektor UMKM di Sumatera Utara*, h. 19

2. Dimensi Religiusitas

Sebagaimana dikemukakan Holdcroft mengembangkan religiusitas individual ke dalam lima dimensi, yaitu dimensi keyakinan (ideologis), praktik (ritualistic), pengalaman (eksperensial), pengetahuan (intelektual), dan penerapan atau pengamalan (konsekuensi)

- a. Dimensi iman (*belief dimension*), yang mencakup ekspektasi (harapan) bahwa seorang penganut agama menganut dan memahami suatu pandangan teologis yang menyebabkan dia mengakui dan menerima kebenaran agama tertentu.
- b. Dimensi praktis keagamaan (*religious practice*), yang mencakup ibadah (rituals) dan devosi, yang menjadi kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap penganut agama.
- c. Dimensi pengalaman keagamaan (*the experience dimension or religious experience*), yang mencakup kenyataan bahwa semua agama punya harapan yang standard (umum) namun setiap pribadi penganutnya bisa memperoleh suatu pengalaman langsung dan pribadi (subyektif) dalam berkomunikasi dengan realitas supranatural itu.
- d. Dimensi pengetahuan (*the knowledge dimension*), yang merujuk pada ekspektasi bahwa penganut agama tertentu hendaknya memiliki pengetahuan minimum mengenai hal-hal pokok dalam agama: iman, ritus, Kitab Suci dan tradisi. Dimensi iman dan pengetahuan memiliki hubungan timbal balik, yang mempengaruhi sikap hidup dalam penghayatan agamanya setiap hari.
- e. Dimensi konsekuensi sosial (*the consequences dimension*). Dimensi ini mengidentifikasi efek dari keempat dimensi diatas dalam praktek, pengalaman serta kehidupan sehari-hari²²

Dimensi-dimensi Religiusitas dalam rumusan Glock dan Stark yang membagi keberagaman menjadi lima dimensi dalam tingkat tertentu mempunyai kesesuaian dengan Islam. Keberagaman dalam islam bukan hanya diwujudkan dalam bentuk ibadah ritual saja, tapi juga dalam aktivitas-aktivitas lainnya. Sebagai suatu sistem islam mendorong pemeluknya untuk beragama secara menyeluruh pula. Dimensi keyakinan dapat disejajarkan dengan aqidah, dimensi praktik agama disejajarkan dengan syariah dan dimensi pengamalan dengan akhlak, dimensi pengetahuan dengan ilmu dan dimensi pengalaman dengan ihsan (penghayatan). Dimensi religiusitas islam dapat diuraikan sebagai berikut:

²² Barbara Holdcroft – “What Is Religiosity” *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice*, Vol. 10, No. 1, September 2006, h.89.

- a. Dimensi keyakinan dapat disejajarkan dengan aqidah Dimensi keyakinan atau akidah islam menunjuk pada seberapa tingkat keyakinan muslim terhadap kebenaran ajaran-ajaran agamanya, terutama terhadap ajaran yang bersifat fundamental dan dogmatik. Di dalam keberislaman, isi dimensi ini menyangkut keyakinan tentang Allah SWT, para malaikat Nabi dan Rasul, Kitab-kitab Allah surga dan neraka, serta qadha dan qadar.
 - b. Dimensi praktik agama disejajarkan dengan syariah Dimensi peribadahan (praktik agama) atau syariah menunjuk pada seberapa tingkat kepatuhan muslim dalam mengerjakan kegiatan-kegiatan ritual sebagaimana disuruh dan diajarkan oleh agamanya. Dalam keberislaman, dimensi peribadahan menyangkut pelaksanaan shalat, puasa, zakat, haji, membaca al-qur'an, doa, zikir, ibadah kurban, iktikaf di masjid pada bulan puasa dan sebagainya.
 - c. Dimensi pengamalan disejajarkan dengan akhlak Dimensi pengamalan atau akhlak menunjuk pada seberapa tingkatan muslim berperilaku dimotivasi oleh ajaran-ajaran agamanya, yaitu bagaimana individu berelasi dengan dunianya terutama dengan manusia lainnya. Dalam keberislaman, dimensi ini meliputi perilaku suka menolong, bekerjasama, berderma, mensejahterakan dan menumbuh kembangkan orang lain menegakkan keadilan dan kebenaran, berlaku jujur, dan memaafkan.
 - d. Dimensi pengetahuan disejajarkan dengan ilmu Dimensi pengetahuan atau ilmu menunjuk pada seberapa tingkat pengetahuan dan pemahaman muslim terhadap ajaran-ajaran agamanya, terutama mengenai ajaran-ajaran pokok dari agamanya sebagaimana termuat dalam kitab sucinya. Dalam keberislaman, dimensi ini menyangkut tentang pengetahuan isi Al-qur'an, pokok-pokok ajaran yang harus diimani dan dilaksanakan (rukun iman dan rukun islam), hukum-hukum islam, sejarah islam dan sebagainya.
 - e. Dimensi pengalaman disejajarkan dengan ihsan (penghayatan) Dimensi pengalaman atau penghayatan menunjuk pada seberapa jauh tingkat muslim dalam merasakan dan mengalami perasan-perasaan dan pengalaman-pengalaman religius. Dalam keberislaman, dimensi ini terwujud dalam perasaan dekat dengan Allah SWT, perasaan doa-doanya sering terkabul, perasaan tentram bahagia karena menuhankan Allah, perasaan bertawakal (pasrah diri secara positif) kepada Allah SWT, perasaan khusuk ketika melaksanakan shalat dan doa, perasaan tergetar ketika mendengar adzan atau ayat-ayat Al-qur'an, perasaan bersyukur kepada Allah SWT, perasaan mendapat peringatan atau pertolongan dari Allah SWT.²³
-

Penelitian Kementerian Negara Kependudukan dan Lingkungan Hidup juga menunjukkan persamaan dengan dimensi yang diungkapkan oleh Glock dan Stark, yakni:

- a. Dimensi Iman. Dimensi iman mencakup kepercayaan manusia dengan tuhan, malaikat, kitab-kitab, nabi, mukjizat, hari akhir dan adanya bangsa ghaib, serta takdir baik dan buruk.
- b. Dimensi Islam Sejauh mana tingkat frekuensi, intensitas dan pelaksanaan ibadah seseorang. Dimensi ini mencakup pelaksanaan shalat, zakat, puasa dan haji. Seperti yang dijelaskan dalam Islam dalam Al-Qur'an surat Al-Dzariyat ayat 56:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

“Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku“. Q.S. Al-Dzariyat ayat 56.²⁴

Didahulukannya penyebutan kata (الْجِنِّ) Jin dari kata (الْإِنْسِ) manusia karena

jin memang lebih dahulu diciptakan Allah dari pada manusia. Jin dan manusia dijadikan oleh Allah untuk beribadah kepada-Nya. Tegasnya Allah menjadikan kedua makhluk-makhluk yang mau beribadah, diberi akal dan panca indra yang mendorong mereka menyembah Allah, untuk beribadahlah tujuan mereka diciptakan. Dengan demikian, ibadah yang dimaksud disini lebih luas jangkauannya dari pada ibadah dalam bentuk ritual. Tugas kekhalifahan termasuk dalam makna ibadah dan dengan demikian hakekat ibadah mencakup dua pokok hal yaitu pertama, kemantapan makna penghambaan diri kepada Allah dalam hati setiap insane dan yang kedua, mengarah kepada Allah dengan setiap gerak pada nurani, pada setiap anggota badan dan setiap gerak dalam hidup.

Dalam waktu yang sama, ibadah-ibadah tersebut merupakan daya pendorong bagi individu untuk menghadapi kehidupan nyata dengan segala problem dan rintangannya, di samping merupakan daya penggerak untuk merealisasikan kebaikan bagi dirinya dan masyarakatnya.

- c. Dimensi Ihsan Mencakup pengalaman dan perasaan tentang kehadiran tuhan dalam kehidupan, ketenangan hidup, takut melanggar perintah tuhan, keyakinan

²³ Isnaini Harahap *Analisis Dampak Penerapan Perbankan Syariah Terhadap Sektor UMKM di Sumatera Utara*, h. 22, e-repository

²⁴ Kementrian Agama, *“Al-Quran dan Terjemahan”*, (Bandung : Diponegoro), h. 83

menerima balasan, perasaan dekat dengan tuhan dan dorongan untuk melaksanakan perintah agama.

- d. Dimensi Ilmu Seberapa jauh pengetahuan seseorang tentang agamanya, misalnya pengetahuan tentang tauhid, fiqh, dan lain-lain.
- e. Dimensi Amal Meliputi bagaimana pengamalan keempat dimensi di atas yang ditunjukkan dalam perilaku seseorang. Dimensi ini menyangkut hubungan manusia dengan lingkungannya. Seperti dalam surat Saba' ayat 37:

وَمَا أَمْوَالُكُمْ وَلَا أَوْلَادُكُمْ بِالَّتِي تُقَرِّبُكُمْ عِنْدَنَا زُلْفَىٰ إِلَّا مَنْ ءَامَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا

فَأُولَٰئِكَ لَهُمْ جَزَاءُ الْوَضْعِ بِمَا عَمِلُوا وَهُمْ فِي الْغُرُفَاتِ ءَامِنُونَ ﴿٣٧﴾

“Dan sekali-kali bukanlah harta dan bukan (pula) anak-anak kamu yang mendekatkan kamu kepada Kami sedikitpun; tetapi orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal (saleh, mereka Itulah yang memperoleh balasan yang berlipat ganda disebabkan apa yang telah mereka kerjakan; dan mereka aman sentosa di tempat-tempat yang tinggi (dalam syurga).” Q.S. Saba' ayat 37.²⁵

Allah berfirman menyampaikan pesan kepada semua manusia mukmin atau kafir bahwa kekayaan materi dan anak keturunan bukanlah faktor yang sangat istimewa, atau sangat penting tetapi keimanan dan ketaqwaan yang benar yang membuktikan kebenaran imannya dengan beramal saleh. Ayat ini sebagaimana menyatakan bahwa ketiadaan siksa adalah berdasarkan kedekatan seseorang kepada Allah SWT. Padahal yang mendekatkan seseorang dengan Allah hanya iman dan amal saleh. Orang-orang yang beriman dan beramal saleh itulah yang dibalas sepuluh kali lipat kebaikan sampai tujuh kali lipat. Mereka ditempatkan di tempat-tempat yang khusus dan istimewa. Mereka tinggal dan menetap di dalam surga itu dengan aman dan sentosa jauh dari segala hal-hal yang mengurangi kesenangan dan kebahagiaan.²⁶

Secara garis besar, agama Islam mencakup tiga hal, yaitu keyakinan (aqidah), norma atau hukum (syariah), dan perilaku (akhlak). Oleh karena itu pengertian *religiusitas* Islam adalah tingkat internalisasi beragama seseorang yang dilihat dari penghayatan aqidah, syariah, dan akhlak seseorang.

²⁵ Kementrian Agama, “*Al-Quran dan Terjemahan*”, (Bandung : Diponegoro), h. 67

²⁶ Salim, Bahreisy, *Terjemahan Singkat Tafsir Ibnu Katsier*, (Surabaya : Bina Ilmu, 1990), Jilid 6, h. 361-362

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Religiusitas

Thouless membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi sikap keagamaan menjadi empat macam, yaitu:

a. Pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial

Faktor ini mencakup semua pengaruh sosial dalam perkembangan keagamaan itu, termasuk pendidikan dari orang tua, tradisi-tradisi sosial, tekanan dari lingkungan sosial untuk menyesuaikan diri dengan berbagai pendapat dan sikap yang disepakati oleh lingkungan itu.

b. Faktor pengalaman

Berkaitan dengan berbagai jenis pengalaman yang membentuk sikap keagamaan. Terutama pengalaman mengenai keindahan, konflik moral dan pengalaman emosional keagamaan. Faktor ini umumnya berupa pengalaman spiritual yang secara cepat dapat mempengaruhi perilaku individu.

c. Faktor kehidupan

Kebutuhan-kebutuhan ini secara garis besar dapat menjadi empat, yaitu:

- 1) kebutuhan akan keamanan atau keselamatan,
- 2) kebutuhan akan cinta kasih,
- 3) kebutuhan untuk memperoleh harga diri, dan
- 4) kebutuhan yang timbul karena adanya ancaman kematian.

d. Faktor intelektual

Berkaitan dengan berbagai proses penalaran verbal atau rasionalisasi.²⁷

4. Indikator- indikator Religiusitas

Kelima dimensi religiusitas tersebut, menurut Yasemin El-Menouar disesuaikan dengan ajaran Islam dan menghasilkan indikator-indikator yang menjelaskan konten masing-masing dimensi, peneliti memodifikasi indikator-indikator tersebut sebagaimana dapat dilihat dalam table di bawah ini:

Tabel 2.1 Dimensi Religiusitas

No	Dimensi	Indikator	Pernyataan
1		Percaya kepada Allah	Saya merasakan kehadiran Allah dimanapun dan

²⁷Thouless, H. Robert, *Pengantar Psikologi Agama*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995), h. 34

	Iman		kapanpun
		Percaya bahwa Al-qur'an adalah wahyu	Saya mempunyai keyakinan bahwa Islam adalah sumber dari segala hukum
		Percaya kepada jin, malaikat dan lainnya	Saya percaya dengan adanya jin dan malaikat
2	Ritual	Selalu mengerjakan shalat 5 waktu	Saya rutin mengerjakan solat 5 waktu
		Membaca Al-qur'an	Saya membaca Al-Qur'an setiap hari, jika tidak sedang berhalangan
		Puasa Ramadan	Saya berpuasa secara teratur selama bulan Ramadhan, jika tidak sedang berhalangan
		Mengerjakan Haji	Saya akan berangkat haji jika rukun islam yang lain sudah terlaksana
3	Pengalaman	Merasa Allah menghukummu	Saya percaya Allah melihat setiap tingkah laku saya, hal ini membatalkan niat saya berbuat dosa
		Merasa Allah memberitahu tentang Sesuatu	Allah akan mengabulkan doa saya, jika saya bersungguh-sungguh
		Merasa Allah itu dekat	Ketika saya sholat dengan teratur maka masalah yang saya alami terasa semakin berkurang
4	Pengetahuan	Memperdalam ilmu tauhid	Saya suka membaca buku-buku tentang agama
		Mengamalkan kaidah islam	Saya ikut andil bagian dalam kegiatan di tempat ibadah
5	Pengamalan	Selalu membaca Bismillah	Saya sering menghadiri acara pengajian atau ceramah
		Selalu berdoa	Saya akan memaafkan orang-

		kepada Allah	orang yang telah menyakiti saya. ²⁸
--	--	--------------	--

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Agung W.H Shalahuddin Kompensasi menjadi alasan orang untuk mencari pekerjaan karena setiap orang yang bekerja akan mendapatkan balas jasa dari apa yang telah mereka kontribusikan baik tenaga ataupun pikiran untuk melakukan sebuah pekerjaan kepada suatu perusahaan. Besarnya kompensasi itu mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan bersama keluarganya. Semakin efektif kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta produktifitas karyawan. Karyawan yang tidak merasakan kompensasi yang adil dan wajar berbagai kemungkinan negatif akan muncul, seperti kemalasan bekerja, mangkir, mogok, keluar organisasi atau pindah ke organisasi lain.²⁹

Menurut Veithzal, “Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.”³⁰ Menurut Sastrohadiwiryo mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³¹

Sedangkan menurut Haris Hasibuan “kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.³² Selanjutnya menurut Martoyo menyatakan bahwa “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian

²⁸ Isnaini Harahap *Analisis Dampak Penerapan Perbankan Syariah Terhadap Sektor UMKM di Sumatera Utara*, h. 20

²⁹ W.H Agung Shalahuddin, *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi*, (Jawa: Sultan Ageng, 2013), h. 48

³⁰ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : PT.Raja Grafindo, 2009), h. 741

³¹ Sastrohadiwirjo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Bandung: Cita Pustaka, 2005), h. 79

³² Haris Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2003), h.

balas jasa bagi *employer* maupun *employees* baik berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial)”.³³

2. Jenis-jenis Kompensasi

a. Kompensasi Finansial

Menurut Panggabean “kompensasi finansial adalah kompensasi yang bersifat finansial. Kompensasi yang bersifat finansial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang baik itu berupa gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain sebagai yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan”.³⁴

Menurut Rivai kompensasi finansial terbagi menjadi dua, yaitu :

- 1). Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan bayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
- 2). Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.³⁵

Menurut Panggabean mengemukakan bahwa kompensasi finansial langsung dan finansial tidak langsung terdiri dari :

- 1). Kompensasi finansial langsung terdiri atas :

- a). Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

- b). Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah

³³ Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta :PT.BPFE, 2007), h. 116

³⁴ Panggabean, Mutiara S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor Selatan : Ghalia Indonesia, 2004), h. 77

³⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, (Jakarta :PT Raja Grafindo Parsada, 2004), h. 358

dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

c). Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat.

2). Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.³⁶

b. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi non finansial juga mempengaruhi komitmen organisasi dalam suatu perusahaan. Berikut ini beberapa definisi kompensasi finansial menurut para ahli.

Menurut Rivai mengemukakan bahwa kompensasi non finansial terdiri atas karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.³⁷

Menurut Zairina Kompensasi non finansial (*non financial compensation*) terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana orang itu bekerja. Tipe kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan.³⁸

³⁶ Panggabean, Mutiara S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor Selatan :Ghalia Indonesia, 2004), h. 78

³⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2004), h. 358

³⁸ Zairina, Dkk, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*, (Bandung: Serang,2014), h. 98

Berdasarkan pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk pendapatan karyawan baik berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan selama bekerja.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Menurut Rivai mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terbagi menjadi dua yaitu :

a. Pengaruh Lingkungan Eksternal pada Kompensasi

Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi upah dan kebijakan kompensasi adalah sesuatu yang berada diluar perusahaan, seperti: pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja.

1). Pasar Tenaga Kerja

pasar tenaga kerja mempengaruhi desain kompensasi dalam dua cara. Pertama, tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah atau floor tingkat pembayaran. Jika tingkat pembayaran suatu perusahaan terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja diperusahaan itu. Kedua, pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.

2). Kondisi Ekonomi

Salah satu aspek yang juga mempengaruhi kompensasi sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.

3). Peraturan Pemerintah

pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat kompensasi melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam kompensasi untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja, dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak dibawah umur (yang telah ditetapkan).

4). Serikat Pekerja

Pengaruh eksternal penting lain pada suatu program kompensasi kerja adalah serikat kerja. Kehadiran serikat pekerja di perusahaan sektor swasta diperkirakan meningkatkan upah 10 sampai 15 persen dan menaikkan tunjangan sekitar 20 sampai 30 persen. Juga, perbedaan upah antara perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resesi dan paling kecil selama periode inflasi.

b. Pengaruh Lingkungan Internal pada Kompensasi

Ada beberapa faktor internal yang mempengaruhi upah: ukuran, umur, anggaran tenaga kerja perusahaan dan siapa yang dilibatkan untuk membuat keputusan upah untuk organisasi.

1). Anggaran Tenaga Kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal, identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk kompensasi karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja. Suatu anggaran perusahaan tidak secara normal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan ke masing-masing karyawan melainkan berapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.

2). Siapa yang membuat keputusan kompensasi.

Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan kompensasi dibanding sekitar beberapa faktor lain, tetapi masalah ini bukan suatu hal sederhana. Keputusan atas berapa banyak yang harus dibayar, sistem apa yang dipakai, manfaat apa untuk ditawarkan, dan sebagainya, dipengaruhi dari bagian atas hingga dibawah perusahaan.³⁹

4. Indikator – Indikator Kompensasi

Menurut Mathis dan Jackson dalam Hakim, indikator kompensasi finansial langsung adalah sebagai berikut :

a. Gaji Pokok

Adalah Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah,.

b. Bonus

Adalah pembayaran secara satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan.

³⁹Veithzal Rivai , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2004), h. 363

c. Insentif

Adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi.⁴⁰

Sedangkan indikator kompensasi finansial tidak langsung adalah sebagai berikut :

a. Asuransi kesehatan

Adalah kompensasi tidak langsung diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di Organisasi dan untuk menjamin biaya kesehatan atau perawatan para karyawan tersebut jika mereka jatuh sakit atau mengalami kecelakaan.

b. Dana pensiun

Hak seseorang untuk memperoleh penghasilan setelah bekerja sekian tahun dan sudah memasuki usia pensiun atau ada sebab lain sesuai dengan perjanjian yang telah ditetapkan. Penghasilan ini biasanya berupa uang yang dapat diambil setiap bulannya atau diambil sekaligus pada saat seseorang memasuki masa pensiun, hal ini tergantung dari kebijakan yang terdapat dalam suatu perusahaan.

c. Fasilitas

Segala sesuatu fasilitas yang disediakan oleh perusahaan yang diperlukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

C. Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Setiap karyawan di sebuah perusahaan pasti menginginkan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan bagi mereka demi mendukung kinerja yang ingin dicapainya, baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja tersebut harus sedemikian rupa diciptakan oleh perusahaan.

Menurut Amir, juga memberikan definisi lingkungan kerja, yaitu faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan

⁴⁰ Hakim, Khairul A, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*, (Jawa: Magelang, 2011), h. 75

pekerjaannya.⁴¹ Menurut Rivai “lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri”.⁴²

Sedangkan menurut Stoner, et. al, dalam Amir, lingkungan kerja non fisik adalah suasana yang dirasakan oleh pegawai di dalam organisasinya yang berkaitan dengan sikap dan tindakan rekan maupun pimpinan serta iklim yang mereka ciptakan yang semuanya menjelma dalam tindakan atau kebijakan organisasi yang mempengaruhi pegawai.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Putra, faktor lingkungan yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik antara lain :

- a. Faktor lingkungan sosial Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
- b. Faktor status sosial Semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
- c. Faktor hubungan kerja dalam organisasi hubungan kerja yang ada dalam organisasi adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan atau pimpinan.
- d. Faktor sistem informasi hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota organisasi atau diantara karyawan perusahaan.⁴³

3. Indikator – Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Hendri mengemukakan bahwa indikator – indikator lingkungan kerja nonfisik adalah sebagai berikut :

- a. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- b. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.

⁴¹ Amir, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional* , (Yogyakarta: Sleman, 2014), h. 136

⁴² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta : PT.Raja Grafindo, 2009), h. 165

⁴³ Putra D, *Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional*, (Sulawesi: Haluoleo, 2014), h. 148

- d. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- e. Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
- f. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- g. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.⁴⁴

D. Komitmen Organisasi

1. Pengerian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Robbins adalah tingkat saat seorang karyawan memihak organisasinya serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.⁴⁵ Menurut Fadillah Komitmen organisasi (*organizational commitment*) dapat diidentifikasi sebagai derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan berpartisipasi aktif didalamnya.⁴⁶ Dan Fadhlillah juga menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi, dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Supriati mendefinisikan komitmen organisasi karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.⁴⁷

Menurut Sopiah mengemukakan bahwa komitmen organisasional dapat dilihat dari tiga faktor :

- a Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi
- b Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
- c Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan.⁴⁸

Sopiah mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila :

⁴⁴ Hendri, Edduar *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, (Sulawesi: Tadulako, 2012), h. 125

⁴⁵ Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Selemba Empat, 2008), h. 100

⁴⁶ Putra D, Fadillah, *Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional*, (PT Windika Utama, 2015), h.10

⁴⁷ Supriati, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention*, (Riau: Bengkalis, 2013), h. 85

⁴⁸ Sopiah, *Pengaruh Organisasional*, (Malang : Penerbit Andi, 2008), h. 156

- a Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan menilai organisasi
- b Keinginan untuk berusaha kearah pencapaian tujuan organisasi.
- c Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Selanjutnya yang dimaksud komitmen dalam penelitian ini adalah kesediaan karyawan untuk tetap bertahan menjadi anggota dalam organisasi dan memiliki keinginan yang tinggi untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor - Faktor Komitmen Organisasi

Seorang pegawai ataupun karyawan dengan jiwa komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan selalu dipertahankan oleh organisasi tersebut karena dirinya merupakan asset yang sangat berharga bagi keberlangsungan organisasi dan kemajuan organisasi. Tanpa adanya karyawan-karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya tidak mungkin sebuah organisasi dapat maju dan berkembang.

Menurut Sulianti, ada tiga komponen komitmen organisasi, yaitu:

a. Komitmen Afektif (*affective*)

Di dalam komitmen afektif ada ikatan emosional karyawan kepada organisasinya, yang dinyatakan dengan identifikasi dan keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan melanjutkan keanggotaannya dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya (*wants to*).

b. Komitmen Kontinuitas (*continuance*)

Komitmen kontinuitas mengacu pada kesadaran atas kerugian yang akan ditanggungnya bila meninggalkan organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen kontinuitas kuat dasarnya adalah mereka mempunyai kebutuhan untuk melakukannya (*need to*).

c. Komitmen Normatif (*normative*)

Definisi ini mengandung pengertian bahwa individu merasa memiliki kewajiban untuk tetap menjadi anggota organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif tinggi merasa bahwa mereka seharusnya atau sepatutnya (*ought to*) tetap tinggal dalam organisasinya.⁴⁹

3. Indikator – Indikator Komitmen Organisasi

Tamalero mengidentifikasi indikator komitmen organisasional sebagai berikut :

- a. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi.
- b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
- c. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.⁵⁰

E. Hubungan Antar Variabel

1. Religiusitas dan Penegakan Komitmen Organisasi

Islam adalah agama yang sempurna yang mengajarkan adanya keseimbangan antara kehidupan dunia dan akhirat. Dalam Islam, semua aktivitas manusia, shalat, menolong sesama, bahkan mengelola sumber daya alam untuk memenuhi kebutuhan hidup dipandang sebagai bagian dari ibadahnya kepada Allah swt. Manusia adalah khalifah yang diperintahkan untuk mengelola semua yang ada di dunia untuk mencapai kebaikan dan kesejahteraan. Ketika nilai ini terinternalisasi di dalam diri, maka akan semakin giat seseorang berusaha, dan semakin profesional dalam menjalannya ibadahnya.⁵¹

2. Kompensasi dan Komitmen Organisasi

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan baik finansial maupun nonfinansial yang diberikan kepada pengelola anggaran sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasinya. Kompensasi yang memadai dapat memotivasi karyawan untuk tetap bertahan di dalam organisasi dan tanpa disadari akan tumbuh rasa memiliki terhadap organisasi tempatnya bekerja.⁵²

3. Lingkungan kerja non fisik dan meningkatkan Komitmen Organisasi

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman pada setiap karyawan hendaklah dengan tutur kata di antara karyawan, saling tolong menolong, sikap saling

⁴⁹ Sulanti, Diana, *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Lampung: STIM, 2009), h. 67

⁵⁰Yunita, Tamalero dkk, *Pengaruh Karakteristik dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Intention To Quit*, (Malang: Brawijaya, 2013), h. 142

⁵¹Ronald Rulindo, Ataul Huq Pramanik. —Finding a Way to Enhance Impact of Islamic Microfinance: The Role of Spiritual and Religious Enhancement Programmes. *Developing Country Studies* www.iiste.org ISSN 2224-607X (Paper). ISSN 2225-0565 (Online) Vol.3, No.7, 2013

⁵² Endriani Feti, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT.Shaanxi Resources* 2016, h. 22

menegur, mengoreksi kesalahan dan kekurangan di sesama karyawan. Hubungan dengan karyawan harmonis dan tanpa ada saling intristik diantara sesama karyawan akan meningkatkan komitmen organisasi.

F. Kajian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Amir (2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Dosen Politeknik Negeri Semarang)”. Hasil uji regresi memberikan bukti bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang dominan terhadap komitmen organisasional dengan koefisien regresi sebesar 0,358, sedangkan variabel lingkungan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,313. Kedua variabel bebas yaitu lingkungan kerja, *self efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, makna dari pengaruh tersebut peningkatan terhadap variabel lingkungan kerja, *self efficacy* akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasional. Dengan demikian persamaan regresinya: $Y = 0,313 X1 + 0,358 X2$. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, adalah lebih kecil dari alpha (ρ) 5%, maka secara bersama-sama (simultan) ada pengaruh yang signifikan di antara variabel lingkungan kerja, *self efficacy* yang diuji terhadap variabel komitmen organisasional, sehingga model yang diuji memenuhi kriteria fit model.

Devi (2013) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember)”. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur, tampak bahwa total pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap komitmen organisasi (Y) adalah sebesar 51,6% dengan rincian pengaruh langsung sebesar 26,8% dan pengaruh tidak langsung sebesar 24,8%. Total pengaruh variabel iklim organisasi (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) adalah sebesar 30,8% dengan rincian pengaruh langsung sebesar 22% dan pengaruh tidak langsung sebesar 8,8%. Berdasarkan pada perhitungan diatas, variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel kepuasan kerja (Z) adalah variabel lingkungan kerja (X1) yaitu sebesar 65,8%. Sedangkan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel komitmen organisasi (Y) adalah variabel kepuasan kerja (Z) yaitu sebesar 37,8%. Dan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel komitmen organisasi (Y) melalui variabel intervening kepuasan kerja (Z) adalah variabel lingkungan kerja (X1) yaitu sebesar

24,8%. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan iklim organisasi mempengaruhi komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

Handaru, W A, dkk (2013) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt “X” Jakarta”. Berdasarkan hasil penelitian, didapat nilai Fhitung sebesar 5,184 dan signifikansi sebesar 0,008. Ftabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df1 (jumlah variabel (3)-1)= 2, dan df2 (n-k- 1) atau 74 -2-1= 71. Hasil Ftabel diperoleh nilai sebesar 3,13. Sehingga Fhitung > Ftabel . Signifikansi pada uji F sebesar 0,008. Karena Fhitung > Ftabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai R² yang diperoleh adalah sebesar 0.127, artinya persentase pengaruh variabel karakteristik dan kompensasi terhadap komitmen organisasi sebesar 12,7%, sedangkan sisanya sebesar 87,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dan kompensasi secara bersama - sama terhadap komitmen organisasi.

Djastuti (2011) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial (Studi Pada Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah). Berdasarkan hasil penelitian angka adjusted R² menunjukkan bahwa dengan model ini dapat menjelaskan sebesar 76,7% variasi komitmen organisasi karyawan. Model telah melalui keempat uji asumsi klasik, yaitu normalitas, autokorelasi, heteroskedastisitas dan multikolinearitas dan tidak terdapat masalah pada keempat asumsi klasik yang menyertai model persamaan regresi linier berganda ini. Pada penelitian ini hipotesis dikemukakan dan masih harus diuji adalah pengaruh lima dimensi karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 4,847 dengan nilai p sebesar 0,038, maka variabel karakteristik pekerjaan dapat dianggap signifikan mempengaruhi komitmen organisasi, berarti H₆ diterima. Berdasarkan hasil tabel koefisien regresi atas pengujian hipotesis dan hasilnya adalah variasi keterampilan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistik hitung sebesar 2,627 dengan probabilitas signifikansi *p value* sebesar 0,0007, oleh karena itu H₁ diterima. Identitas tugas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan nilai t statistik hitung sebesar 2,405 dengan probabilitas signifikansi *p value* sebesar 0,009 maka H₂ diterima. Sementara signifikansi tugas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap komitmen organisasi dibuktikan dengan nilai t statistik hitung sebesar 2,591 dengan probabilitas

signifikansi *p value* sebesar 0,008 sehingga H_3 diterima. Otonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dibuktikan dengan nilai *t* statistik hitung sebesar 2,168 dengan probabilitas dan signifikansi *p value* sebesar 0.010 sehingga H_4 diterima. Sedangkan umpan balik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dibuktikan dengan nilai *t* statistik hitung sebesar 2,752 dengan probabilitas signifikansi *p value* sebesar 0,006 maka H_5 diterima.

Ermawati J, Sulistyawati A I (2014) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada CV. Sampurno Abadi)”. Melalui Pengujian Analisis Jalur (Path Analysis) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung konstruk laten atau variabel penelitian yang menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 0,262, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,461, jadi didapat pengaruh tidak langsung sebesar 0,121. Sedangkan pengaruh langsung motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,109 lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung (0,121). Jadi kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Dari Pengujian model struktural yang dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan *uji goodness-fit* model didapat hasil bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap komitmen organisasi dengan nilai *t* hitung sebesar 2,862 lebih besar dari *t* tabel (1,96), semakin kuat kompensasi bisa meningkatkan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian juga ditemukan, rata-rata variabel kompensasi sebesar 22,21 lebih tinggi daripada rata-rata teoritisnya sebesar 16. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi karyawan CV. Sampurno Abadi berada pada skala tinggi.

Adapun perbedaan penulis dengan yang telah dijelaskan dikajian terdahulu adalah variabel penelitian yang telah digunakan dan penambahan dari masing-masing variabel seperti variabel religiusitas, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik dan pengaruhnya terhadap komitmen pada Departemen Utama Pertamanan Mandailing Natal.

G. Kerangka Teoritis

1. Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi

Agama yang merupakan fitrah manusia merupakan salah satu sarana untuk mengapai hidup tenang dan bahagia. Hal tersebut karena salah satu fungsi agama adalah sebagai pemberi bimbingan dalam hidup. Agama memberikan arahan kepada manusia untuk bisa menciptakan kehidupan yang bahagia, tenang, dan damai. Islam dengan semua syariatnya memberikan petunjuk-petunjuk supaya umatnya dapat hidup bahagia, tak hanya di dunia saja tetapi juga di akhirat. Petunjuk-petunjuk tersebut mencakup segala lini kehidupan, termasuk dalam bekerja. Islam menyuruh umatnya untuk bekerja dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan dunianya, juga sebagai rangka pendekatan kepada-Nya. Bekerja secara sungguh-sungguh, tidak menyia-nyiaikan waktu adalah salah satu yang diajarkan islam kepada umatnya. Hal ini berarti jika seseorang mengaku beragama islam dan menjalankan islam secara totalitas maka akan berpengaruh dalam perilaku kehidupannya, termasuk kinerjanya dalam bekerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

Karyawan yang berkomitmen melakukan pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak berkomitmen, dan organisasi dengan pekerja yang berkomitmen lebih baik secara finansial daripada organisasi yang tidak berkomitmen. Saat ini bagi instansi yang ingin tetap bersaing dengan para pesaingnya, komitmen karyawannya merupakan hal penting yang menjadi perhatian agar karyawan berkualitas yang mereka miliki tetap akan berjuang bersama untuk mencapai tujuan instansi. Aspek penting yang dapat mempengaruhi komitmen para karyawan salah satunya adalah kompensasi yang diberikan oleh instansi.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa banyak terdapat jenis penghargaan yang dapat menyebabkan kinerja dan komitmen yang tinggi. Salah satu yang mendapat perhatian makin besar adalah penghargaan terhadap kenyataan bahwa banyak karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan dan keluarga, dan ketika organisasi membantu mereka menangani kewajiban tersebut komitmen mereka akan meningkat.

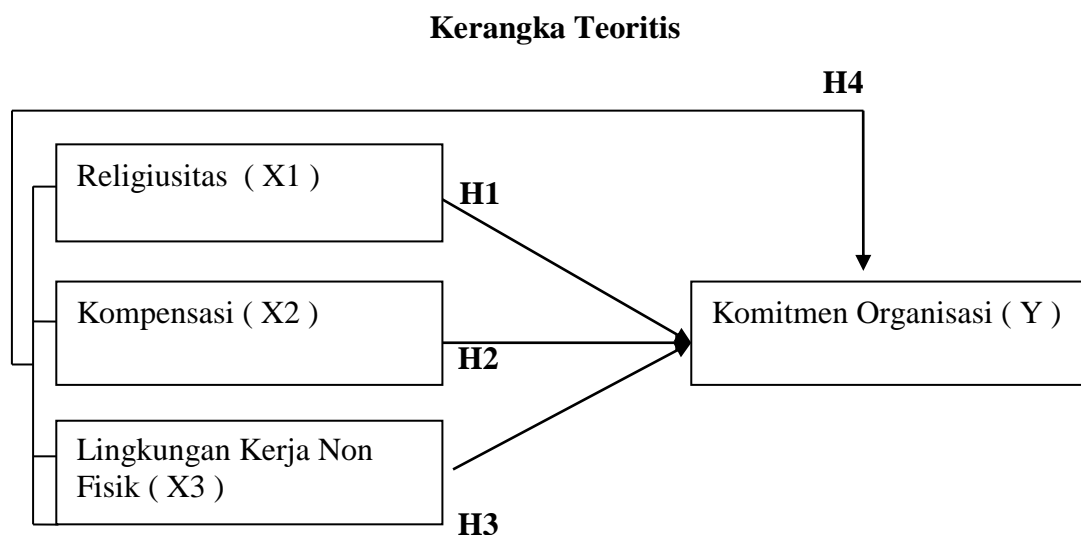
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasi

Kenyamanan karyawan dalam bekerjasama dengan karyawan lain maupun dengan atasannya juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kenyaman yang dimaksud disini merupakan

kenyamanan yang dilihat dari segi lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh karyawan.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Oleh karena itu perusahaan harus menjaga hubungan kerja antar pegawainya dengan baik agar hasil dari kerjasama tersebut sesuai dengan yang diinginkan. Lingkungan kerja tersebut akan mendorong karyawan yang bersangkutan untuk bergairah dalam bekerja dan pada akhirnya menjadi profesionalitas berupa komitmen karyawan kepada instansi.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasi pada penelitian ini, dapat ditunjukkan melalui bagan kerangka pemikiran berikut ini :



Gambar : Kerangka Teoritis

H. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dibahas sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sementara (hipotesis) dalam penelitian ini yaitu :

H₀₁ :Ada pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi pada Departemen Utama Pertamina Mandailing Natal

H₁ :Tidak ada pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi pada Departemen Utama Pertamina Mandailing Natal

H₀₂ :Ada pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada Departemen Utama Pertamina Mandailing Natal

- H₂** :Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada Departemen Utama Pertamanan Mandailing Natal
- H₀₃** :Ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi pada Departemen Utama Pertamanan Mandailing Natal
- H₃** :Tidak ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi pada Departemen Utama Pertamanan Mandailing Natal
- H₀₄** :Ada pengaruh religiusitas, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi pada Departemen Utama Pertamanan Mandailing Natal
- H₄** :Tidak ada pengaruh religiusitas, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi pada Departemen Utama Pertamanan Mandailing Natal

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka yang kemudian data tersebut diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut.⁵³

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di bidang Pertambangan. Di Komplek Perkantoran Payaloting, Kecamatan Panyabungan Kabupaten mandailing Natal

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁵⁴

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di bidang Pertambangan Mandailing Natal

Tabel 3.1

Populasi Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di bidang Pertambangan Mandailing Natal

No	DIVISI	JUMLAH KARYAWAN
1	Kepala Bidang	3
2	Keuangan	3
3	Penataan dan Pembangunan	11
4	Perencanaan	15

⁵³ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Press, 2011), h. 20

⁵⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2012), h. 80

5	Pemeliharaan sarana dan prasarana	10
	Jumlah	42

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut. Untuk menentukan besarnya sampel menurut Arikunto apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%.⁵⁵. Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 42 orang karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di bidang Pertamanan Mandailing

D. Defenisi Operasional

Untuk memudahkan penelitian, maka variabel yang digunakan perlu dioperasionalkan. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Religiusitas, yang mana merupakan variabel independent (X_1) mempunyai 5 indikator yaitu: keyakinan, praktik agama, penghayatan, pengetahuan, dan pengamalan.
2. Kompensasi, yang mana merupakan variabel independen (X_2) yang terdiri dari finansial langsung dan finansial tidak langsung. Finansial langsung mempunyai indikator yaitu : gaji pokok, bonus, dan insentif. Finansial tidak langsung mempunyai indikator yaitu: asuransi kesehatan, dana pensiun dan fasilitas
3. Lingkungan Non Fisik yang mana merupakan variabel independen (X_3) mempunyai 6 indikator yaitu : pelaksanaan pengawasan, suasana kerja, sistem pemberian imbalan, perasaan aman, hubungan antar individu, dan perlakuan adil dan objektif
4. Komitmen Organisasi (Y) merupakan suatu sikap keberpihakan seorang anggota terhadap organisasinya karena alasan-alasan tertentu mempunyai indikator yaitu : Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian ini diantaranya adalah :

⁵⁵ Arikuno Suharsimi *Metodologi Penelitian* (Jakarta :PT.Rineka Cipta, 2002) , h.112

1. Kuesioner

Menurut Sugiono Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Diharapkan responden menjawab pertanyaan dalam kuisisioner tersebut menurut pendapat dan persepsi masing-masing. Kuisisioner ini terdiri dari pertanyaan tertutup dimana responden hanya tinggal memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia. Sedangkan pertanyaan terbuka memberikan kesempatan kepada responden menjawab pertanyaan sesuai dengan persepsi masing-masing. Skala yang dipakai dalam penelitian ini adalah Skala Likert dengan menggunakan ukuran interval, dimana dalam setiap jawaban responden akan diberikan skor sebagai berikut :

Pedoman Pemberian Skor

NO	Pernyataan	Skor
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	R = Ragu – ragu	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

2. Observasi

Metode ini dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung keadaan dilapangan dan melakukan pencatatan dokumen-dokumen dan hal-hal lain lain yang menunjang penelitian.

3. Wawancara

Menurut Sugiyono wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan bagian HRD untuk mendapatkan data yang menunjang penelitian.

4. Studi pustaka

Yaitu dengan menggunakan studi kepustakaan dan literature-literatur lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang akan dilakukan dimana akan

didapatkan data-data yang akan dibutuhkan oleh peneliti guna melengkapi hasil dari penelitian.

F. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji instrumen penelitian ini digunakan untuk menguji apakah daftar pertanyaan (kuesioner) layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, begitu sebaliknya. Valid berarti instrument tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.

G. Alat Analisis

Dalam penelitian ini jenis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda yang mana variabel independen yang digunakan lebih dari satu. Karena menggunakan variabel independen yang lebih dari satu untuk mempengaruhi variabel dependen, analisa regresi berganda ini sering disebut juga *multivariate analysis*.⁵⁶ Dalam kenyataannya, suatu hal itu dipengaruhi oleh banyak faktor, sehingga penggunaan analisis dengan metode regresi berganda ini lebih sesuai dengan kondisi *real* yang ada. Di dalam menguji variabel-variabel yang digunakan apakah terdapat hubungan atau tidak, dilakukan uji statistik yaitu uji t_{test} , uji F dan uji determinasi (R^2). Sedangkan untuk mendapatkan model regresi yang handal sesuai kaidah BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) dilakukan uji asumsi klasik berupa Uji *Normalitas*, Uji *Heteroskedastisitas*, dan uji *Multikolinearitas*,

⁵⁶ Bawono, Anton, *Multivariate Analysis Dengan SPSS*, (Salatiga: STAIN Salatiga Press, 2006), h. 85

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum data tersebut dianalisis dengan rumus regresi linier berganda, ada beberapa langkah pengujian yang harus dilakukan untuk memenuhi syarat asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji model analisis regresi. Apakah variabel independen dan variabel dependen telah terdistribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau yang mendekati normal. Pengujian normalitas secara statistik menggunakan *Shapiro-Wilk* untuk jumlah responden lebih kecil dari 50 menurut Sarjono.⁵⁷

b. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas menurut Wijaya.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independen. Apabila terjadi kolerasi, maka dinamakan multiko, yaitu ada masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independennya. Menurut Wijaya salah satu cara mendeteksi multikolinieritas adalah dengan melihat angka tolerance dan variance inflation factor (VIF) hitungnya.

H. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui signifikansi dari hipotesa dalam penelitian ini maka perlu dilakukan beberapa uji sebagai berikut:

a. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui secara bersamaan bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan kriteria pengambilan keputusan:

- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

- H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji t (Parsial)

Uji ini dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel independen (X_1, X_2, X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen

⁵⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta 2012), h.

(Y). Caranya adalah dengan melakukan pengujian terhadap koefisien regresi setiap variabel independen dan dengan membandingkan nilai t_{hitung} masing-masing koefisien regresi dengan nilai t_{tabel} sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan, atau dengan rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t= nilai uji t

r= koefisien korelasi

n= besarnya sampel

I. Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi persentase sumbangan variabel bebas yang diteliti (X_1, X_2, X_3) yaitu berupa karakteristik pekerjaan, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap variabel terikat komitmen organisasi (Y) secara bersama-sama dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Hal ini berarti nilai R^2 adalah 1 atau mendekati. Maka semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila nilai R^2 mendekati 0, maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Mandailing Natal

Dinas pekerjaan umum dan penata ruang mandailing natal berdiri bersamaan dengan berdirinya Kabupaen Mandailing Natal pada tahun 1999. Pada masa awal berdirinya, karyawan yang bekerja di dinas ini hanya berjumlah 9 orang yang dipimpin oleh Bapak Ir. Raja Sahlan selaku kepala dinas yang pertama. Seiring bertambahnya waktu, karyawan dinas pekerjaan umum dan penata ruang yang berstatus PNS berjumlah 101 orang ditambah dengan beberapa tenaga honor dan kontrak dari berbagai latar dan jenjang pendidikan yang mendukung berjalannya tupoksi dinas pekerjaan umum dan penata ruang mandailing natal.

Kantor pertama kali yang digunakan pada saat awal pembentukan beralamat di Komplek Perkantoran Bukit Payaloting Panyabungan. Kepala dinas pekerjn umum dan penata ruang dari awal sampai saat ini sudah berganti sebanyak 8 kali yaitu : Ir. Raja Sahlan, Ir. Sayuti Lubis, Ir. Indra Harahap, Ir. Abdullah Dalimunthe, Khairul Anwar ST, Arpan Harahap, ST,MM, Risfan Juliardi, ST,MM, Syahrudin ST.

Berdasarkan peraturan Bupati Mandailing Natal Nomor 33 tahun 2008 tentang penjabaran tugas pokok dan fungsi Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, Pertambangan dan Energi Kabupaten Mandailing Natal, hal-hal yang belum diatur dalam peraturan Bupati, maka pelaksanaannya akan diatur lebih lanjut oleh Kepala Dinas sepanjang masih mengenai teknis pelaksanaan Dinas. Dalam melaksanakan tugas setiap pimpinan suatu organisasi dan kelompok jabatan fungsional di lingkungan Dinas wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik dalam lingkungan masing-masing maupun antar satuan organisasi di lingkungan pemerintah daerah serta dengan instansi lain di luar pemerintah daerah sesuai dengan tugas masing-masing.

B. Tugas Pokok

1. Menyelenggarakan sebagian urusan pertamaan di bidang pekerjaan umum
2. Menyelenggarakan tugas pertamanan yang diberikan oleh pemerintah atau pemerintah provinsi Sumatera Utara di bidang pekerjaan umum

C. Fungsi

Untuk pelaksanaan tugas rutin dan pertamanan dinas pekerjaan umum memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan, perencanaan kebijakan teknis, pertamanan dan pengolahan, pembinaan umum, pemberian bimbingan serta perizinan dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati
2. Pengawasan dan pengendalian teknis di bidang umum sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati
3. Pengelolaan kepegawaian

D. Tata Kerja

1. Hal-hal yang menjadi tugas dinas merupakan satu kesatuan yang satu dengan yang lainnya tidak dapat dipisahkan.
2. Pelaksanaan tugas dan fungsi dinas sebagai pelaksana Pemerintah Daerah di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, kegiatan operasionalnya diselenggarakan oleh kepala bidang, dan kepala seksi menurut bidang tugas masing-masing
3. Kepala dinas baik teknis operasional maupun teknis administrasi berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah dan dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan hubungan fungsional dengan instansi yang berkaitan dengan fungsinya.
4. Setiap pimpinan suatu organisasi dilingkungan dinas, dalam melaksanakan tugasnya wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplifikasi
5. Setiap pemimpin suatu organisasi dilingkungan dinas wajib memimpin dan memberi bimbingan serta petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan

E. Visi dan Misi

Visi Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Mandailing Natal merupakan suatu gambaran kondisi masa depan yang berhak dicapai dalam pertamanan sarana dan prasarana yaitu :

“ Pengembangan sarana dan prasarana transportasi, Sumber Daya Air, prasarana operatur, pertamanan dan pemukiman untuk mewujudkan lingkungan yang bersih dan nyaman “

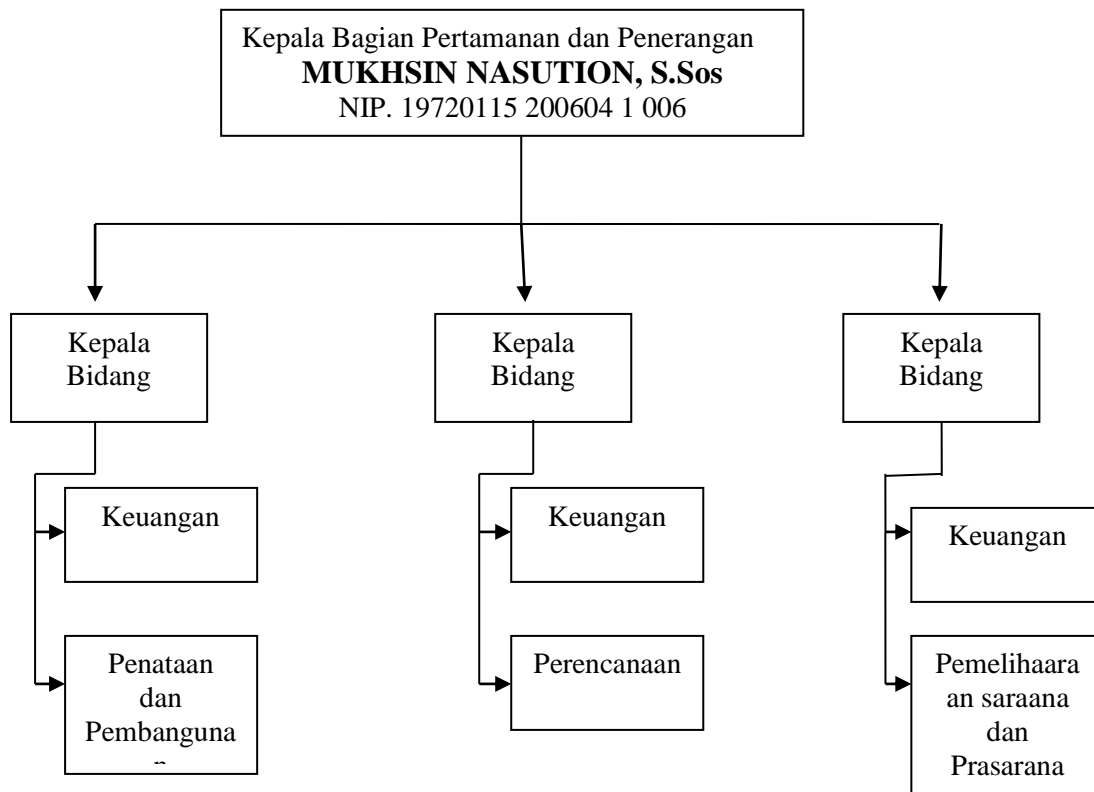
Untuk mencapai visi tersebut, maka diterapkan misi Dinas Pekerjaan Umum dan Penaa Ruang Mandailing Natal sebagai berikut :

1. Terwujudnya suatu sistem jaringan jalan dan jembatan yang mantap
2. Terwujudnya penuntasan kawasan-kawasan terisolasi menjadi kawasan terbuka dan nyaman
3. Terwujudnya pengembangan dan pengelolaan jaringan irigasi, rawa dan jaringan pengairan lainnya, mengoptimalkan pemanfaatan Sumber Daya Air untuk menjaga ketahanan pangan
4. Terwujudnya pengembangan, pengelolaan dan konservasi sungai danau, dan Sumber Daya Air lainnya untuk meminimalkan dampak yang ditimbulkan
5. Terwujudnya lingkungan kota dan pemukiman yang tertata, bersih dan nyaman
6. Mewujudkan konsep tata ruang dan prasarana aparatur yang tertata, dan memadai.

F. Struktur Organisasi

Organisasi merupakan integrasi dari pada sejumlah spesialisasi yang bekerja sama dengan rasional dan juga impersonal untuk mencapai beberapa tujuan yang spesifik, dengan perkataan lain menyatakan bahwa organisasi merupakan suatu kerangka berisi wewenang, tanggung jawab dan pembagian tugas untuk menjalankan suatu fungsi tertentu.

Pembagian kerja, tugas, wewenang, dan juga tanggung jawab setiap anggota memberikan gambaran yang jelas melalui struktur organisasi. Struktur organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di Bidang Pertamanan Mandailing Natal adalah sebagai berikut :



Gambar : Struktur Orgaanisasi

1. Kepala Bidang

Kepala bidang mempunyai tugas dan fungsi memimpin dan bertanggung jawabkan penyelenggaraan tugas dan fungsi pada bagian yang sudah ditentukan

2. Keuangan

Bagian keuangan mempunyai tugas melaksanakan urusan administrasi keuangan serta penyiapan laporan dan pertanggung jawaban keuangan

3. Penataan dan Pembangunan

Bagian penataan dan pembangunan mempunyai tugas melaksanakan urusan perlengkapan, pengelolaan alat, dan pertanggung jawaban pembangunan

4. Perencanaan

Perencanaan mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyusunan perencanaan pelaksanaan kegiatan pada bidang

5. Pemeliharaan sarana dan prasarana

G. Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di Bidang Pertamanan Mandailing Natal sebanyak 42 orang. Di dalam penelitian lapangan yang telah dilakukan sesuai dengan teknik pengumpulan data yang penulis kemukakan sebelumnya, maka penulis membuat daftar kuesioner sebanyak 40 item yang disebarakan kepada 42 responden. Berikut ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	25	59,52 %
Perempuan	17	40,48 %
Jumlah	42	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini keseluruhannya terdiri dari laki-laki sebanyak 25 orang (59,52%) dan wanita sebanyak 17 orang (40,48%). Berikut ini karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 25 Tahun	7	16,67 %
26 – 35	11	26,20 %
36 – 45	14	33,33 %
46 – 55	10	23,80 %
Jumlah	42	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat keadaan karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini terdiri 7 orang (16,67%) berusia 25 tahun, 11 orang (26,20%) berada direnang usia 26 s/d 35 tahun, 14 orang (33,33%) berada direntang usia 36 s/d 45 tahun, dan 10 orang (23,80%) berad direntang usia 46 s/d 55 tahun.

H. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner yaitu valid dan reliabel. Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur, dimana setiap butir pernyataan dapat digunakan dalam angket, instrumen dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk setiap butir pernyataan yang diajukan kepada responden.

Sedangkan uji reliabilitas yaitu serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang-ulang.

Suatu butir angket dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} untuk uji dua arah pada taraf kepercayaan 95% atau signifikansi ($p=0,05$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N. Oleh karena itu $N=42$, maka derajat bebasnya adalah $N-4 = 42- 4 = 38$. Nilai r_{tabel} dua arah $df=38$ dan $p=0,50$ adalah 0,320. Hasil *output* SPSS yang diperoleh untuk uji validitas dari variabel religiusitas (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja non fisik (X_3) terhadap komitmen organisasi (Y) di Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di Bidang Pertamanan.

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang terdiri dari sepuluh item pernyataan untuk religiusitas, sepuluh item untuk pernyataan kompensasi, sepuluh item untuk lingkungan kerja non fisik, dan sepuluh item pernyataan untuk komitmen organisasi. Angket yang digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu di uji validitasnya dan reliabilitasnya dengan dibagikan kepada 42 responden. Pengujian validitas angket digunakan rumus *Product Moment* dan untuk menguji reliabilitas angket digunakan *Alpha Cronbach*, perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS 20,0 *for Windows*.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Religiusitas (X_1)

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS 20.0 *for Windows* diperoleh hasil validitas variabel X_1 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Pengujian Validitas Religiusitas (X_1)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,547	0,304	Valid
2	0,588	0,304	Valid
3	0,393	0,304	Valid
4	0,605	0,304	Valid
5	0,404	0,304	Valid
6	0,484	0,304	Valid
7	0,517	0,304	Valid
8	0,547	0,304	Valid
9	0,345	0,304	Valid
10	0,506	0,304	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa item pernyataan dalam variabel X_1 tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan uji *Alpha Cronbach*, dinyatakan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Religiusitas (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.712	11

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0

Dari perhitungan diperoleh *Alpha Cranbach* tiap butir pernyataan dan nilai tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan taraf $\alpha = 0,05$ dan $df-3 = 42-4 = 38$ yaitu 0,304. Setelah dilakukan pengujian dapat dinyatakan bahwa pernyataan dalam variabel X_1 ini adalah reliabel.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X₂)

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS 20.0 *for Windows* diperoleh hasil validitas variabel X₂ sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X₂)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,566	0,304	Valid
2	0,602	0,304	Valid
3	0,599	0,304	Valid
4	0,569	0,304	Valid
5	0,449	0,304	Valid
6	0,416	0,304	Valid
7	0,506	0,304	Valid
8	0,718	0,304	Valid
9	0,559	0,304	Valid
10	0,581	0,304	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa item pernyataan dalam variabel X₂ tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan uji *Alpha Cronbach*, dinyatakan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Reliabilitas Varibel Kompensasi (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.733	11

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0

Dari perhitungan diperoleh *Alpha Cranbach* tiap butir pernyataan dan nilai tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan taraf $\alpha = 0,05$ dan $df-4 = 42-4 = 38$ yaitu

0,304. Setelah dilakukan pengujian dapat dinyatakan bahwa pernyataan dalam variabel X_2 ini adalah reliabel.

c. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3)

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS 20.0 *for Windows* diperoleh hasil validitas variabel X_3 sebagai berikut :

Tabel 4.7

Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,344	0,304	Valid
2	0,488	0,304	Valid
3	0,520	0,304	Valid
4	0,408	0,304	Valid
5	0,437	0,304	Valid
6	0,401	0,304	Valid
7	0,400	0,304	Valid
8	0,690	0,304	Valid
9	0,581	0,304	Valid
10	0,526	0,304	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa item pernyataan dalam variabel X_3 tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan uji *Alpha Cronbach*, dinyatakan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.700	11

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0

Dari perhitungan diperoleh *Alpha Cranbach* tiap butir pernyataan dan nilai tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan taraf $\alpha = 0,05$ dan $df-4 = 42-4 = 38$ yaitu 0,304. Setelah dilakukan pengujian dapat dinyatakan bahwa pernyataan dalam variabel X_3 ini adalah reliabel

d. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS 20.0 *for Windows* diperoleh hasil validitas variabel Y sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Validitas Variabel Komitmen Orgaanisasi (Y)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,642	0,304	Valid
2	0,663	0,304	Valid
3	0,671	0,304	Valid
4	0,423	0,304	Valid
5	0,611	0,304	Valid
6	0,444	0,304	Valid
7	0,568	0,304	Valid
8	0,603	0,304	Valid
9	0,511	0,304	Valid
10	0,600	0,304	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa item pernyataan dalam variabel Y tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan uji *Alpha Cronbach*, dinyatakan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.739	11

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0

Dari perhitungan diperoleh *Alpha Cranbach* tiap butir pernyataan dan nilai tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan taraf $\alpha = 0,05$ dan $df-4 = 42-4 = 38$ yaitu 0,304. Setelah dilakukan pengujian dapat dinyatakan bahwa pernyataan dalam variabel Y ini adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji prasyarat untuk analisis regresi berganda data yang diuji dengan analisis regresi berganda harus lulus asumsi klasik. Adapun hasil uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk memperlihatkan bahwa data yang digunakan untuk model regresi berdistribusi normal. Jika hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh $> 0,05$ maka data kuesioner terdistribusi normal. Sedangkan hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh $< 0,05$ maka data kuesioner terdistribusi tidak normal.

Tabel 4.11

Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.11470171
	Absolute	.081
Most Extreme Differences	Positive	.081
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.522
Asymp. Sig. (2-tailed)		.948

a. Test distribution is Normal.

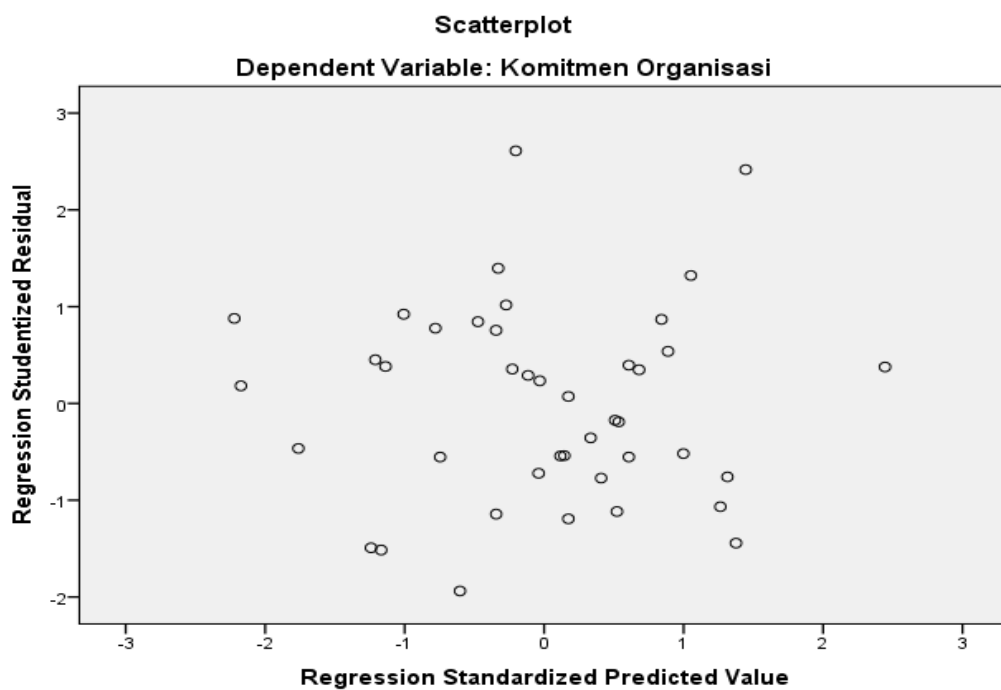
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh dari seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa data dari semua variabel yang diteliti berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homokedastisitas dalam model, atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar : Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0

Dari gambar *Scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau bagian bawah angka nol dari sumbu vertikal Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel independen atau tidak. Multikolinieritas adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*variance-inflating factor*). Jika nilai VIF < 10 tingkat kolinieritas dapat ditoleransi.

Tabel 4.12
Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	12.220	9.217		1.326	.193		
1	Religiusitas	.065	.165	.052	.398	.693	.995	1.005
	Kompensasi	.096	.150	.085	.641	.525	.980	1.020
	Lingkungan							
	Kerja Non Fisik	.521	.122	.567	4.282	.000	.985	1.015

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0

Berdasarkan hasil pengujian diatas di ketahui nilai VIF variabel Religiusitas (1,005) VIF variabel Kompensasi (1,020) dan VIF variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (1,015). Karena nilai VIF untuk semua variabel tersebut < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan multikolinieritas atau dengan kata lain model regresi ini terbebas dari gejala multikolinieritas.

I. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian melalui regresi berganda dilakukan untuk menganalisis pengaruh religiusitas, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di Bidang Pertamanan Mandailing Natal hipotesis dalam penelitian ini :

- H1 = Religiusitas (X_1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di Bidang Pertamanan Mandailing Natal
- H2 = Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di Bidang Pertamanan Mandailing Natal
- H3 = Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di Bidang Pertamanan Mandailing Natal

H4 = Religiusitas (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di Bidang Pertamanan Mandailing Natal

Adapun Model regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Untuk menguji hipotesis diatas diperlukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 20.0 for Windows. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhiungan regresi linier berganda adalah 95% atau dengan tingkat kesalahan 5% (0,05). Pada analisis regresi linier berganda dilakukan uji f untuk uji secara simultan dan uji t untuk uji secara persial.

Tabel 4.13
Koefisien Regresi

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	
1	(Constant)	12.220	9.217		1.326	.193			
	Religiusitas	.065	.165	.052	.398	.693	.053	.064	.052
	Kompensasi	.096	.150	.085	.641	.525	.158	.103	.084
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.521	.122	.567	4.282	.000	.577	.571	.563

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0

Dari pengolahan data di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi yaitu :

$$Y = 12,220 + 0,065 X_1 + 0,096 X_2 + 0,521 X_3$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstan sebesar 12,220 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel religiusitas (X_1), kompensasi(X_2) dan lingkungan kerja non fisik (X_3) maka nilai komitmen organisasi (Y) adalah 12,220
- Koefisien regresi variabel religiusitas (X_1) sebesar 0,065, artinya jika religiusitas mengalami kenaikan 1% maka komitmen organisasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,065

- c. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,095, artinya jika kompensasi mengalami kenaikan 1% maka komitmen organisasi (Y) akan mengalami peningkatan 0,095
- d. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X_3) sebesar 0,521, artinya jika lingkungan kerja non fisik mengalami kenaikan 1% maka komitmen organisasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,521

J. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial Menggunakan Uji T

Untuk melihat besarnya pengaruh antara religiusitas, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi secara parsial, digunakan uji t dengan menggunakan koefisien regresi

a. Pengujian Pengaruh Religiusitas (X_1) Terhadap Komitmen Organisasi

Secara individual uji statistika yang digunakan adalah uji t. Hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 0,398. Sedangkan t_{tabel} diperoleh dengan melihat derajat kebebasan (df) $n-k$ yaitu $df = 42-4 = 38$ tingkat $\alpha = 0,05$ untuk pengujian hipotesis dua arah maka diperoleh $t_{tabel} = 2,024$. Kriteria uji hipotesis adalah sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi $\leq 0,05$ maka H_1 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi $\geq 0,05$ maka H_1 ditolak

Berdasarkan kriteria tersebut, nilai t_{hitung} yang diperoleh data tabel *coefficients* yaitu $0,398 < 2,024$ dan taraf signifikan $0,693 \geq 0,05$, maka H_{01} diterima, artinya religiusitas tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

b. Pengujian Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Komitmen Organisasi

Secara individual uji statistika yang digunakan adalah uji t. Hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 0,641. Sedangkan t_{tabel} diperoleh dengan melihat derajat kebebasan (df) $n-k$ yaitu $df = 42-4 = 38$ tingkat $\alpha = 0,05$ untuk pengujian hipotesis dua arah maka diperoleh $t_{tabel} = 2,024$. Kriteria uji hipotesis adalah sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi $\leq 0,05$ maka H_2 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi $\geq 0,05$ maka H_2 ditolak

Berdasarkan kriteria tersebut, nilai t_{hitung} yang diperoleh data tabel *coefficients* yaitu $0,641 < 2,024$ dan taraf signifikan $0,525 \geq 0,05$, maka H_{02} diterima, artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

c. Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) Terhadap Komitmen Organisasi

Secara individual uji statistika yang digunakan adalah uji t. Hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 4,282. Sedangkan t_{tabel} diperoleh dengan melihat derajat kebebasan (df) $n-k$ yaitu $df = 42-4 = 38$ tingkat $\alpha = 0,05$ untuk pengujian hipotesis dua arah maka diperoleh $t_{tabel} = 2,024$. Kriteria uji hipotesis adalah sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi $\leq 0,05$ maka H_3 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi $\geq 0,05$ maka H_3 ditolak

Berdasarkan kriteria tersebut, nilai t_{hitung} yang diperoleh data tabel *coefficients* yaitu $4,282 > 2,024$ dan taraf signifikan $0,00 \leq 0,05$, maka H_3 diterima, artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan Menggunakan Uji F

Uji hipotesis menggunakan angka F hitung yang diperoleh dari tabel *Anova* di bawah ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	208.149	3	69.383	6.629	.001 ^b
Residual	397.756	38	10.467		
Total	605.905	41			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Religiusitas, Kompensasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel diatas angka F_{hitung} dari hasil perhitungan adalah sebesar 6,629. Sedangkan F_{tabel} dihitung dengan ketentuan yaitu taraf signifikansi $df1 = k - 1$ yaitu $df1 = 4 - 1 = 3$ dan $df2 = n - k$ yaitu $df2 = 42 - 4 = 38$. Maka dengan ketentuan tersebut diperoleh $F_{tabel} = 2,85$

Dengan demikian diperoleh $F_{hitung} = 6,629$ dan $F_{tabel} = 2,85$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,001 < 0,05$ maka H_4 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa religiusitas (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja non fisik (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi

K. Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4.15
R Square

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.586 ^a	.344	.292	3.23532	.344	6.629	3	38	.001

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Religiusitas, Kompensasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau untuk melihat betapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat maka dilakukan pengujian koefisien determinasi (R^2) adalah 0,344, yang artinya variabel X_1, X_2 , dan X_3 menjelaskan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 34,4%

K. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hasil Penelitian Variabel Religiusitas (X_1)

Dengan melihat hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hipotesis religiusitas terhadap komitmen organisasi menghasilkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $0,398 < 2,024$ dan taraf signifikan $0,693 \geq 0,05$. Selain itu hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien regresi 0,065. Sehingga dapat diartikan bahwa taraf signifikansi 5% religiusitas tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Menggi Octaryani yang menyatakan religiusitas tidak ada pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.⁵⁸ Dari hasil analisis hipotesis yang dilakukan terdapat penelitian yang mendukung hasil penelitian ini, penelitian Wening dan hoerudin A, bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Karena komitmen organisasi terbentuk

⁵⁸ Menggi Octaryani, *Pengaruh Dukungan Sosial dan Religiusitas Terhadap Resiliensi Petugas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta*, (Oktober 2017), h. 94

karena faktor lain. Meskipun tidak terbukti adanya hubungan pengaruh antara variabel religiusitas dengan komitmen organisasi. Beberapa indikator komitmen yang dapat diperhatikan perusahaan lain komitmen efektif dan normatif. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi sehingga komitmen karyawan terjaga dan tidak sampai hilang karena beberapa hal yang sifatnya nanti justru merugikan perusahaan.

2. Hasil Penelitian Variabel Kompensasi (X_2)

Dengan melihat hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hipotesis religiusitas terhadap komitmen organisasi menghasilkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $0,641 < 2,024$ dan taraf signifikan $0,525 \geq 0,05$. Selain itu hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien regresi 0,096. Sehingga dapat diartikan bahwa taraf signifikansi 5% kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Ida Bagus Ketut Surya yang menyatakan kompensasi tidak ada pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.⁵⁹ Berdasarkan hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis, ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini berarti bahwa jika pemberian kompensasi yang diberikan terhadap karyawan baik, maka akan mengakibatkan menurunnya niat karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasinya.

3. Hasil Penelitian Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3)

Dengan melihat hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hipotesis lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4,282 > 2,024$ dan taraf signifikan $0,00 \leq 0,05$. Selain itu hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien regresi 0,521. Sehingga dapat diartikan bahwa taraf signifikansi 5% lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Devi yang menyatakan lingkungan kerja non fisik ada pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil

⁵⁹ Ida Bagus Ketut Surya, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention pada Agent PRU Megas*, Jurnal Manajemen Unud, Volume 6, Nomor 8 2017, h. 4179

penelitian terhadap pengujian hipotesis ditemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Karena untuk meningkatkan komitmen organisasi di butuhkan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, hubungan sesama rekan kerja. Adanya hubungan antar kerja yang baik maka akan membuat para karyawan nyaman dan semangat dalam melakukan pekerjaannya.⁶⁰

4. Hasil Penelitian Komitmen Organisasi (Y)

Dengan melihat hasil penelitian yang dilakukan $F_{hitung} = 6,629$ dan $F_{tabel} = 2,85$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,001 < 0,05$ maka H_4 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa religiusitas (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja non fisik (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi

⁶⁰ Djamhur Hamid, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya) *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 8, Nomor 2 Maret 2014, h. 7

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diperoleh kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di Bidang Pertamanan bahwa variabel religiusitas tidak berpengaruh secara signifikansi terhadap komitmen organisasi.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di Bidang Pertamanan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikansi terhadap komitmen organisasi.
3. Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di Bidang Pertamanan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikansi terhadap komitmen organisasi.
4. Variabel religiusitas, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama mempengaruhi komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di Bidang Pertamanan Mandailing Natal.

B. Saran

Saran yang disampaikan dari keseluruhan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan komitmen organisasi instansi harus lebih memperhatikan religiusitas yang ada di instansi, yaitu dengan memperbaiki aspek-aspek yang masih kurang, seperti masalah shalat berjamaah, siraman rohani. Kemudian meninjau ulang untuk memperbaiki dan meningkatkan pemberian kompensasi yang dipromosikan kepada seluruh karyawan. Dan selanjutnya memperbaiki lingkungan kerja non fisik yang ada di instansi diantaranya dengan meningkatkan hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja, antara atasan dengan bawahan.
2. Penelitian ini masih bersifat umum, karena masih ada faktor – faktor lain diluar penelitian ini yang mungkin dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Maka penulis menyerahkan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini untuk diteliti pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Amin. *Studi Agama: Normativitas atau Historisitas?* Cet V, Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2011
- Ahmad Fadhil Nur Lubis. *Religiositas dalam Pembangunan: Upaya Mengintegrasikan Nilai-Nilai Keagamaan dalam Membangun Peradaban Manusia*, dalam Rekonstruksi Pendidikan Tinggi Islam. Bandung: Cita Pustaka Media, 2010
- Atim Zikro. *Pengaruh Karakteristik, kompensasi terhadap Komitmen Organisasi pada Rajawali Nusindo*, 2016
- Bagus Ketut Surya Ida, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention pada Agent PRU Megas*, Jurnal Manajemen Unud, Volume 6, Nomor 8 2017
- Bahreisy, Salim, *Terjemahan Singkat Tafsir Ibnu Katsier*, Jilid 6 Surabaya : Bina Ilmu, 1990
- Bawono, Anton. *Multivariate Analysis Dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press, 2006
- Bernardin H, John and Russel. *Human resourcesmanagement* Singapore: Experimental approach,Mc graw hill, 1993
- D Baihaqi, Ahmad, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unza Vitalis Salatiga*, Jurnal Muqtasid, Volume 6, Nomor 2, Desember 2015.
- Devi dan Abdul. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember)*. Jurnal Ilmu Ekonomi, Volume 8, Nomor 2, Mei 2013. Diakses Pada Tanggal 8 Oktober 2015
- Endriani Feti *Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi karyawan Shaanxi Resources*, 2016
- Fajri, Senja. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Difa Publisher, 1998
- Fauzan, *Pengaruh Religiusitas Terhadap Etika Berbisnis* (Studi pada RM. Padang di Kota Malang), jurnal JMK, Volume 15, Nomor. 1, Maret 2013
- Ghufron, M. N & Risnawita, R. *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2010
- Hakim, khairul A. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. Jurnal Manajemen & Bisnis vol 11 no. 02 Oktober 2011 issn 1693-7619. Diakses Pada Tanggal 15 Desember 2015.
- Harahap, Isnaini *Analisis Dampak Penerapan Perbankan Syariah Terhadap Sektor UMKM di Sumatera Utara*, Medan : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2016

- Hendri, Edduar. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang)*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 9, No.3, Oktober 2012. Diakses pada tanggal 16 Desember 2015
- Holdcroft, Barbara. "What Is Religiosity?" *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice*, Vol. 10, No. 1, September 2006.
- <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>
- <http://e-repository.uinsu.ac.id>
- Kasenda, Ririvega *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beterages Company Manado*, Jurnal EMBA, Volume 1, Nomor 3, Juni 2013.
- Kaye, Judy and Senthil Kumar Raghavan. "Spirituality in Disability and Illness" *Journal of Religion and Health*, Vol 41 No 3, 2002
- Kurniawan, Albert *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenhip Behavior (OCB)*, (Studi Pada X Bandung), Jurnal Manajemen, Volume 15, Nomor 1, November 2015.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta : BPFE, 2007
- Mutiara S Panggabean. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bogor Selatan : Ghalia Indonesia, 2004
- Nikmah, Zahrotun. *Pengaruh Dimensi Religiusitas Masyarakat Santri Desa Kajen Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati Terhadap Minat Menabung (Studi Kasus Pada BPRS Artha Mas Abadi)*. Semarang: Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo, 2013
- Octaryani, Menggi *Pengaruh Dukungan Sosial dan Religiusitas Terhadap Resiliensi Petugas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta*, (Oktober 2017)
- Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam. *Ekonomi Islam*. (Jakarta: Rajawali Press, 2008), h. 242-243, lihat e-repository Isnaini Harahap *Analisis Dampak Penerapan Perbankan Syariah Terhadap Sektor UMKM di Sumatera Utara*.
- Quthb, Sayyid, *Tafsir Fi-Zhilalil Qur'an* Jakarta : Robbani Press, 2000
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo, 2009
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2008
- Ruhana, Ika, dkk *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada Karyawan PT.Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di

- Surabaya), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Volume 8, Nomor 2, Maret 2014.
- Sahlan, Asmaun.. *Religiusitas Perguruan Tinggi: Potret Tradisi Keagamaan di Perguruan Tinggi Islam*. Malang: UIN Maliki Press, 2011
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Ketiga. Jakarta :Bumi Akasara, 2005
- Sopiah. *Perilaku Organisasional*. Malang : Penerbit Andi, 2008
- Stark R, Glock J. *American Piety: The Nature of Religious Commitment*. University of California Press, 1968
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2012
- Suharsimi, Arikunto, *Metodologi Penilitin*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002
- Supriati. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Dosen Politeknik Bengkalis)*. *Jurnal Inovbiz*, Volume 1, Nomor 1, Juni 2013. Diakses Pada Tanggal 15 Desember 2015.
- Tamalero, Yunita dkk. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Intention To Quit*. *Jurnal Profit* Volume 6, Nomor 2, 2013. Diakses Pada Tanggal 7 September 2015.
- Thouless, H. Robert. *Pengantar Psikologi Agama*. Jakarta:Raja Grafindo Persada, 1995
- W H Agung, A Shalahudin. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada PT "X" di Jakarta)*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* Volume 4, Nomor 2, 2013. Diakses Pada Tanggal 7 September 2015.
- Wawancara dengan Syahril mengenai Pengaruh Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di Bidang Pertamanan Pada Komitmen Organisasi yang dilakukan pada hari Kamis tanggal 3 Mei 2018
- Zairina, dkk.,. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Dependen Produksi PT.Ekamas Fortunia Malang)*. *Jurnal Adminstrasi Bisnis (JAB)* Volume 12, Nomor 1, Juli 2014. Diakses pada tanggal 15 Desember 2015

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya seorang mahasiswa Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Jurusan Ekonomi Islam, program studi S-1 sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Religiusitas, Kompensasi dan Lingkungan Kerj Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di Bidang Pertamanan”

Besar harapan saya kiranya Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia mengisi kuesioner ini. Atas kesediaannya, saya mengucapkan terimakasih.

Petunjuk Pengisian :

1. Daftar kuesioner ini semata-mata hanya untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi
2. Juwalah kuesioner dibawah ini dengan pendapat anda
3. Berikan tanda centang (\checkmark) pada pernyataan dibawah ini menurut pendapat anda yang paling sesuai
4. Jawaban terdiri dari : sangat setuju (SS), setuju (S), Ragu (R), tidk setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

Data Responden

Jenis Kelamin :
 Pria Wanita

Umur :
 < 25 26-35 36-45 46-55

Berikanlah tanggapan sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberikan tanda (\checkmark) pada kolom jawaban.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
R = Ragu
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

LEMBAR KUESIONER

1. Skala Religiusitas

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
	Dimensi Ideologis					
1	Saya merasakan kehadiran Allah dimanapun dan kapanpun					
2	Saya mempunyai keyakinan bahwa islam adalah sumber dari segala hukum					
	Dimensi Ritualistik					
3	Saya rutin mengerjakan shalat 5 waktu					
4	Saya wajib membayar zakat karena merupakan salah satu rukun islam					
	Dimensi Pengalaman					
5	Ketika saya shalat dengan teratur maka masalah yang saya alami terasa semakin berkurang					
6	Allah akan mengabulkan doa saya, jika saya bersungguh-sungguh					
	Dimensi Intelektual					
7	Saya sering menghadiri acara pengajian atau ceramah					
8	Saya ikut andil bagian dalam kegiatan di tempat ibadah					
	Dimensi Konsekuensi					
9	Saya membantu teman yang sedang terkena musibah					
10	Saya selalu berusaha bersikap jujur dalam kehidupan sehari-hari					

2. Skala Kompensasi

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
	Gaji					
11	Gaji pokok yang diberikan instansi dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
12	Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan perjanjian					
	Bonus					
13	Bonus yang diberikan instansi sesuai dengan prestasi yang anda capai					
	Insentif					
14	Besarnya insentif yang diberikan oleh instansi didasarkan hasil kerja karyawan					
15	Pemberian insentif pada karyawan selalu menyesuaikan dengan instansi sejenis					
	Asuransi					
16	Instansi telah memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan					
17	Asuransi kesehatan memberikan kepastian akan masa depan kesehatan					

	saya					
	Dana Pensiun					
18	Instansi memberikan dana pensiun bagi karyawannya yang sudah memsuki usia pensiun					
19	Dana pensiun akan memberikan kepuasan kepada saya setelah pensiun bekerja					
	Fasilitas					
20	Instansi telah menyediakan fasilitas yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan saya					

3. Skala Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
	Pengawasan					
21	Saya sebagai karyawan dapat menerima pengawasan yang diterapkan instansi					
22	Pengawasan atasan terhadap karyawan cukup ketat					
	Suasana Kerja					
23	Saya mersa nyaman bekerjasama dengan rekan kerja dan atasan saya					
24	Suasana di tempat kerja saya harmonis dan menyenangkan					
	Imbalan					
25	Instansi mamberikn imbalan yang sesuai dengan kinerja karyawan					
26	Imbalan yang diberikan instansi mampu meningkatkan saya dalam bekerja					
	Aman					
27	Keselamatan saya terjamin dalam bekerja					
28	Saya merasa aman ketika berada diluar jam kerja					
	Hubungan dan Adil					
29	Saya menjaga hubungan yang baik dengan atasan maupun rekan kerja saya					
30	Instansi menilai karyawan sesuai dengan kinerja masing-masing					

4. Skala Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
	Keinginan Kuat Sebagai Anggota Organisasi					
31	Saya senang menghabiskan karir saya di instansi ini					
32	Saya tidak akan meninggalkan instansi ini walaupun ada penawaran gaji yang lebih besar dari instansi lain					

33	Saya bersedia memberikan hasil yang terbaik dari setiap pekerjaan yang diberikan instansi					
34	Saya akan mengerjakan pekerjaan dinas terlebih dahulu dari pada pekerjaan pribadi					
35	Saya memiliki perasaan senasib sepenanggungan dengan instansi selama bekerja					
	Berusaha Keras					
36	Saya memahami dan menerima setiap peraturan yang ada di instansi					
37	Saya ingin tetap berada di instansi ini karena instansi sudah banyak berjasa bagi saya					
38	Saya tidak ingin mengecewakan atasan dan rekan-rekan saya jika keluar dari instansi ini					
39	Saya tetap tinggal di instansi ini karena orang-orang yang bekerja disini sudah saya anggap sebagai keluarga					
40	Saya merasa tetap bekerja disini adalah pilihan yang benar dari hati saya					

“Atas kesediaan Saudara, saya ucapkan Terima Kasih”

LAMPIRAN 2

TABULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (Y)

No	ITEM										JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	35
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
5	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28
6	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	31
7	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
9	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
10	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	28
11	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28
12	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
13	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
14	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
15	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	31
16	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28
17	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34

18	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
19	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
20	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	36
21	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
22	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	34
23	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
24	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
25	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
26	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
27	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
28	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
29	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
30	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	34
31	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
32	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33
33	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
34	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
35	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	34
36	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	35
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
40	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	32
41	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
42	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38

**TABULASI JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL RELIGIUSITAS (X₁)**

No	ITEM										JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	44
5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44
6	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46
7	5	3	5	4	5	2	4	3	4	5	40
8	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	42
9	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43
10	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	40
11	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	44
12	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	44
13	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	40

14	5	4	4	5	5	3	3	5	5	4	43
15	3	2	3	3	4	5	4	4	5	5	38
16	4	4	5	3	4	3	4	5	5	3	40
17	5	5	4	2	4	2	3	3	4	3	35
18	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	42
19	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44
20	5	5	5	3	5	3	4	5	5	4	44
21	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
22	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46
23	4	4	3	5	4	4	5	4	5	3	41
24	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
25	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45
26	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	41
27	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	46
28	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
29	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	43
30	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
31	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
32	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
33	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
34	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45
35	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	44
36	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
37	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	32
38	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	45
39	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	45
40	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	42
41	4	3	3	5	4	5	4	3	3	5	39
42	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47

**TABULASI JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL KOMPENSASI (X₂)**

No	ITEM										JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	38
2	4	4	3	4	3	2	5	5	4	4	38
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	37
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	46
7	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	36
8	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	39
9	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	39

7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	35
9	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
10	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
11	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
12	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37
14	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	32
15	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	36
16	5	4	3	3	5	5	4	4	3	2	38
17	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	35
18	3	2	5	5	2	5	2	2	3	3	32
19	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	34
20	3	4	4	4	3	5	4	5	4	5	41
21	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	43
22	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
23	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
24	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	36
25	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	46
26	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	37
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
29	4	4	5	5	2	3	4	3	4	4	38
30	4	5	2	3	4	4	4	4	4	4	38
31	4	5	4	2	4	3	5	5	4	3	39
32	3	5	5	2	5	3	4	4	4	5	40
33	5	4	4	2	5	5	2	5	5	4	41
34	5	3	4	1	4	5	4	5	5	4	40
35	4	5	4	1	5	3	3	4	4	4	37
36	5	4	5	2	5	2	4	4	5	3	39
37	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	45
38	4	5	4	5	4	2	4	4	5	3	40
39	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
40	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	44
41	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
42	5	3	4	4	5	4	3	5	4	3	40

VAR0 0009	Pearson	.116	.202	.130	-.094	.091	.167	.324*	.592**	1	.506**	.511**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.465	.199	.413	.555	.567	.290	.036	.000		.001	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0 0010	Pearson	.218	.258	.214	-.006	.165	.233	.369*	.536**	.506**	1	.600**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.166	.099	.173	.972	.298	.138	.016	.000	.001		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0 0011	Pearson	.642**	.663**	.671**	.423**	.611**	.444**	.568**	.603**	.511**	.600**	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	.003	.000	.000	.001	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

B. UJI RELIABILITAS

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	42	100.0

Excluded ^a	0	.0
Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	11

	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0	Pearson	.286	.017	.183	.235	1	-.027	.025	.053	.211	.322 ⁺	.404 ^{**}
0005	Sig. (2-tailed)	.066	.914	.247	.134		.864	.876	.737	.181	.038	.008
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0	Pearson	-.123	.062	-.171	.464 ^{**}	-.027	1	.387 ⁺	.170	.076	.297	.484 ^{**}
0006	Sig. (2-tailed)	.437	.698	.280	.002	.864		.011	.281	.631	.056	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0	Pearson	.231	.093	.052	.285	.025	.387 ⁺	1	.233	-.078	.308 ⁺	.517 ^{**}
0007	Sig. (2-tailed)	.140	.557	.742	.068	.876	.011		.138	.625	.047	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0	Pearson	.336 ⁺	.349 ⁺	.215	.085	.053	.170	.233	1	.365 ⁺	-.058	.547 ^{**}
0008	Sig. (2-tailed)	.029	.024	.172	.591	.737	.281	.138		.017	.715	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0	Pearson	.204	.155	.011	.017	.211	.076	-.078	.365 ⁺	1	-.136	.345 ⁺
0009	Sig. (2-tailed)	.196	.328	.943	.914	.181	.631	.625	.017		.390	.025

	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0	Pearson	.168	.093	.105	.427**	.322*	.297	.308*	-.058	-.136	1	.506**
0010	Sig. (2-tailed)	.287	.557	.510	.005	.038	.056	.047	.715	.390		.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0	Pearson	.547**	.588**	.393*	.605**	.404**	.484**	.517**	.547**	.345*	.506**	1
0011	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.000	.008	.001	.000	.000	.025	.001	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

B. UJI RELIABILITAS

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	11

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
VARIABEL KOMPENSASI (X2)**

A. UJI VALIDITAS

Correlations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011
VAR00001 Pearson Correlation	1	.572**	.223	.417**	.152	-.122	.342*	.462**	.240	.105	.566**
VAR00001 Sig. (2-tailed)		.000	.155	.006	.335	.442	.027	.002	.126	.508	.000
VAR00001 N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR00002 Pearson Correlation	.572**	1	.241	.445**	.165	.005	.259	.479**	.125	.347*	.602**
VAR00002 Sig. (2-tailed)	.000		.125	.003	.295	.977	.098	.001	.430	.025	.000
VAR00002 N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR00003 Pearson Correlation	.223	.241	1	.093	.417**	.303	.260	.274	.116	.173	.599**

	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.079	.001	.820	.955	.000		.181	.009	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0	Pearson											
0009	Correlation	.240	.125	.116	.345*	.305*	.468**	.036	.211	1	.308*	.559**
	Sig. (2-tailed)	.126	.430	.465	.025	.049	.002	.820	.181		.047	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0	Pearson											
0010	Correlation	.105	.347*	.173	.343*	.044	.424**	.198	.397**	.308*	1	.581**
	Sig. (2-tailed)	.508	.025	.274	.026	.782	.005	.209	.009	.047		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0	Pearson											
0011	Correlation	.566**	.602**	.599**	.569**	.449**	.416**	.506**	.718**	.559**	.581**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.006	.001	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

B. UJI RELIABILITAS

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	11

	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0	Pearson	.388 [*]	.516 ^{**}	-.079	-.297	1	.044	.021	.502 ^{**}	.163	-.034	.437 ^{**}
0005	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.620	.056		.784	.895	.001	.303	.831	.004
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0	Pearson	.062	-.043	-.015	.225	.044	1	-.109	.264	.017	.286	.401 ^{**}
0006	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.696	.785	.926	.151	.784		.493	.091	.914	.066	.008
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0	Pearson	.030	.240	.061	.168	.021	-.109	1	.235	.280	.220	.400 ^{**}
0007	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.852	.125	.702	.287	.895	.493		.134	.073	.163	.009
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0	Pearson	.322 [*]	.275	.289	-.104	.502 ^{**}	.264	.235	1	.409 ^{**}	.196	.690 ^{**}
0008	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.038	.077	.064	.511	.001	.091	.134		.007	.213	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0	Pearson	.232	.217	.332 [*]	.018	.163	.017	.280	.409 ^{**}	1	.430 ^{**}	.581 ^{**}
0009	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.140	.168	.032	.911	.303	.914	.073	.007		.004	.000

	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0	Pearson											
0010	Correlation	-.168	.237	.239	.229	-.034	.286	.220	.196	.430**	1	.526**
	Sig. (2-											
	tailed)	.288	.131	.127	.145	.831	.066	.163	.213	.004		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0	Pearson											
0011	Correlation	.344*	.488**	.520**	.408**	.437**	.401**	.400**	.690**	.581**	.526**	1
	Sig. (2-											
	tailed)	.026	.001	.000	.007	.004	.008	.009	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

B. Uji Reliabilitas

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.700	11

LAMPIRAN 4

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.11470171
	Absolute	.081
Most Extreme Differences	Positive	.081
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.522
Asymp. Sig. (2-tailed)		.948

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 5

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja Non Fisik, Religiusitas, Kompensasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. All requested variables entered.

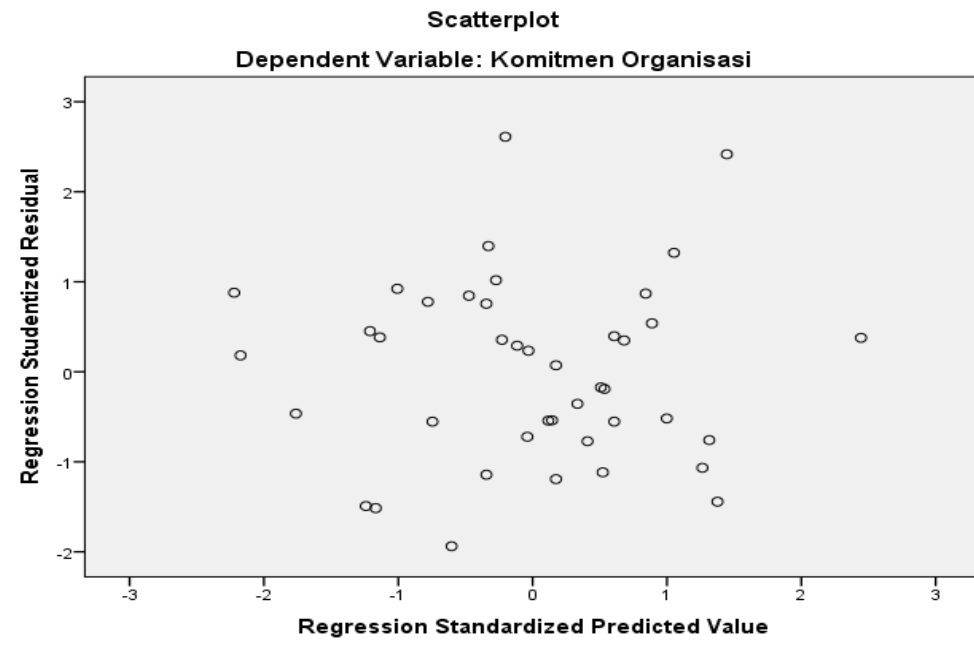
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.220	9.217		1.326	.193
	Religiusitas	.065	.165	.052	.398	.693
	Kompensasi	.096	.150	.085	.641	.525
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.521	.122	.567	4.282	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.3753	44.8880	39.3810	2.25318	42
Std. Predicted Value	-2.222	2.444	.000	1.000	42
Standard Error of Predicted Value	.556	2.105	.951	.309	42
Adjusted Predicted Value	33.9229	44.6604	39.3125	2.24833	42
Residual	-6.02152	8.07794	.00000	3.11470	42
Std. Residual	-1.861	2.497	.000	.963	42
Stud. Residual	-1.938	2.611	.009	1.013	42
Deleted Residual	-6.52677	8.83334	.06842	3.46366	42
Stud. Deleted Residual	-2.014	2.844	.016	1.045	42
Mahal. Distance	.234	16.387	2.929	2.850	42
Cook's Distance	.000	.321	.029	.060	42
Centered Leverage Value	.006	.400	.071	.070	42

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi



LAMPIRAN 6

UJI MULTIKOLINERITAS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja Non Fisik, Religiusitas, Kompensasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.220	9.217		1.326	.193		
	Religiusitas	.065	.165	.052	.398	.693	.995	1.005
	Kompensasi	.096	.150	.085	.641	.525	.980	1.020
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.521	.122	.567	4.282	.000	.985	1.015

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

LAMPIRAN 7

UJI REGRESI BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja Non Fisik, Religiusitas, Kompensasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.586 ^a	.344	.292	3.23532	.344	6.629	3	38	.001

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Religiusitas, Kompensasi

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	208.149	3	69.383	6.629	.001 ^b
Residual	397.756	38	10.467		
Total	605.905	41			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Religiusitas, Kompensasi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Syahrída Hafni
Bin : Syahminan
Tempat Tanggal Lahir : Padang Sidempuan, 26 Mei 1995
Alamat : Panyabungan III
Pekerjaan : Mahasiswa
No.HP : 0858-3393-8634
Asal Sekolah : MAN Panyabungan
Tahun Masuk UIN SU : 2014
Pembimbing Akademik : Rahmi Syahriza, S.Th.I.MA
Judul Skripsi : Pengaruh Religiusitas Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di Bidang Pertamanan Mandailing Natal
Pembimbing Skripsi I : Dr. Isnaini Harahap, MA
Pembimbing Skripsi II : Fauzi Arif Lubis, MA
IPK : 3,44
Pendidikan :
1. Tamatan SDN 142574 Panyabungan berijazah Tahun :
2008
2. Tamatan SMP Swasta IT Al-Husnayain berijazah Tahun :
2011
3. Tamatan MAN Panyabungan berijazah Tahun :
2014