

**HUBUNGAN ANTARA ORIENTASI RELIGIOSITAS INTRINSIK  
DENGAN KOMITMEN AFEKTIF KARYAWAN ADMINISTRASI  
UNIVERSITAS SANATA DHARMA YOGYAKARTA**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Program Studi Psikologi



Oleh :

Klaudius Hani Mangago

NIM : 099114124

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS SANATA DHARMA  
YOGYAKARTA**

**2014**

Skripsi

HUBUNGAN ANTARA ORIENTASI RELIGIOSITAS INTRINSIK  
DENGAN KOMITMEN AFEKTIF KARYAWAN ADMINISTRASI  
UNIVERSITAS SANATA DHARMA YOGYAKARTA

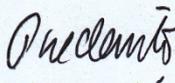
Oleh:

Klaudius Hani Mangago

NIM: 099114124

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing,



Dr. T. Priyo Widiyanto, M. Si

Pada tanggal : 10 FEB 2014

Skripsi

**HUBUNGAN ANTARA ORIENTASI RELIGIOSITAS INTRINSIK  
DENGAN KOMITMEN AFEKTIF KARYAWAN ADMINISTRASI  
UNIVERSITAS SANATA DHARMA YOGYAKARTA**

Dipersiapkan dan ditulis oleh:

Klaudius Hani Mangago

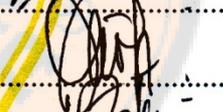
NIM: 099114124

Telah dipertanggungjawabkan di depan Panitia Penguji

Pada tanggal 12 November 2013

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Panitia Penguji:

	Nama Lengkap	Tanda Tangan
Penguji 1	Dr. T. Priyo Widiyanto, M. Si	
Penguji 2	Dewi Soerna Anggraeni, M.Psi., Psi.	
Penguji 3	Ratri Sunar Astuti, M. Si	

Yogyakarta, 10 FEB 2014

Fakultas Psikologi

Universitas Sanata Dharma



  
Dr. T. Priyo Widiyanto, M. Si

tanamlah...

Apa yang ingin kamu tuai

tuailah...

Apa yang telah kamu tanam



*Do whatever you like,*

*be consistent,*

*and success will come naturally.*

*-nn-*

**Karya ini ku persembahkan untuk:**

Kedua Orang Tuaku yang tercinta...

Nakak, Adik, dan Keluarga besarku...

Teman-teman seperjuangan Psikologi 2009...

Teman-teman seperjuangan G-52 Crew Inside...

Teman-teman h2hAM8y...

Teman-Teman "The Brothers"...

**-JUST FOR YOU ALL-**

**PERNYATAAN KEASLIAN KARYA**

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini tidak memuat karya atau bagian karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan dan daftar pustaka, sebagaimana layaknya karya ilmiah.

Yogyakarta, 10 Februari 2014

Penulis,



Klaudius Hani Mangago

**HUBUNGAN ANTARA ORIENTASI RELIGIOSITAS INTRINSIK  
DENGAN KOMITMEN AFEKTIF KARYAWAN ADMINISTRASI  
UNIVERSITAS SANATA DHARMA YOGYAKARTA**

*Klaudius Hani Mangago*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara orientasi religiositas intrinsik dengan komitmen afektif karyawan administrasi Universitas Sanata Dharma. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan kontrak Universitas Sanata Dharma dengan masa kerja minimal 1 tahun. Jumlah subjek adalah 110 orang. Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan yang positif dan signifikan antara orientasi religiositas intrinsik dengan komitmen afektif karyawan. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan dua skala Likert yaitu, Skala orientasi religiositas intrinsik dan Skala komitmen afektif. Reliabilitas Skala orientasi religiositas intrinsik adalah 0,861 dan reliabilitas Skala komitmen afektif adalah 0,898. Reliabilitas diperoleh menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Data dalam penelitian ini dianalisis datanya dengan menggunakan korelasi *Pearson product moment* dan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,612 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti ada hubungan yang positif dan signifikan antara orientasi religiositas intrinsik dengan komitmen afektif karyawan administrasi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Nilai dari koefisien determinasi adalah  $r^2 = 0,375$ . Hal ini berarti orientasi religiositas intrinsik menyumbang sebesar 37,5% terhadap komitmen afektif dan 62,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Kata kunci : orientasi religiositas intrinsik, komitmen afektif

**THE RELATIONSHIP BETWEEN RELIGIOUS INTRINSIC ORIENTATION  
AND AFFECTIVE COMMITMENT OF ADMINISTRATIVE EMPLOYEES  
IN SANATA DHARMA UNIVERSITY YOGYAKARTA**

*Klaudius Hani Mangago*

**ABSTRACT**

*This study was conducted to determine the relationship between religious intrinsic orientation and affective commitment of administrative employees. In this research, the participants were the employees who have regular jobs and also in contract with Sanata Dharma University for at least a year. There were 110 participants. The hypothesis of this research was that there was a positive and significant relationship between religious intrinsic orientation and affective commitment of employees. The data in this research was obtained by using two Likert scales. They were religious intrinsic orientation scale and affective commitment scale. Reliability of the religious intrinsic orientation scale was 0.861 and reliability of the affective commitment scale was 0.898. Reliability were obtained by using technique of Cronbach Alpha. The data in this research was analyzed by using the Pearson Product Moment correlation. It was found that the correlation value was 0.612 with a significant value of 0.000 ( $p < 0,05$ ). This finding means that there is a positive and significant relationship between religious intrinsic orientation and affective commitment of administrative employees in Sanata Dharma University, Yogyakarta. The value of the coefficient determination was  $r^2 = 0.375$ . It means that the orientation of religious intrinsic accounted 37.5% towards the affective commitment. The 62.5% was influenced by other factors.*

*Keywords: religious intrinsic orientation, affective commitment*

# PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya mahasiswa Universitas Sanata Dharma

Nama : Klaudius Hani Mangago

Nomor Mahasiswa : 099114124

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya memberikan kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma karya ilmiah saya yang berjudul:

### **HUBUNGAN ANTARA ORIENTASI RELIGIOSITAS INTRINSIK DENGAN KOMITMEN AFEKTIF KARYAWAN ADMINISTRASI UNIVERSITAS SANATA DHARMA YOGYAKARTA**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan demikian saya memberikan kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma hak untuk menyimpan, mengalihkan dalam bentuk media lain, mengelolanya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya maupun memberikan royalti kepada saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada tanggal, 10 Februari 2014

Yang menyatakan,



(Klaudius Hani Mangago)

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa karena penyertaan dan tuntunanNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsinya yang berjudul “Hubungan antara Orientasi Religiositas Intrinsik dengan Komitmen Afektif Karyawan Administrasi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta”. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Tugas akhir ini dapat terselesaikan berkat dukungan dan bantuan banyak pihak. Maka dari pada itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. T. Priyo Widiyanto, M. Si selaku dekan Fakultas Psikologi dan dosen pembimbing skripsi. Terimakasih atas kesediaan bapak dalam mendampingi dalam bimbingan dan diskusi-diskusi tentang skripsi.
2. Ibu Ratri Sunar Asusti, M, Si selaku kepala program studi. Terimakasih atas bantuannya dalam kelancara proses pembuatan skripsi ini.
3. Mama, papa, kakak dan adikku yang senantiasa memberi nasehat dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini. Kalian adalah motivasi utamaku untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Om, tante dan sepupu-sepupuku yang selalu menasehati dan memberikan semangat untuk tekun dalam mengerjakan skripsi serta menjadi “alarm” agar saya tidak lupa untuk tetap fokus pada tugas akhir ini.

## PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

5. Bapak Y. Agung Santoso, S.Psi. Terimakasih atas bantuannya dalam memberikan inspirasi dalam mengerjakan skripsi ini dikala saya sedang dilema untuk mengambil keputusan.
6. Seluruh staf pengajar di Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma. Terimakasih karena telah membimbing dan membagikan ilmunya.
7. Seluruh karyawan Fakultas Psikologi, ada Bu Nanik, Mas Gandung, Pak Gi', Mas Muji, dan Mas Donny yang senantiasa membantu saya ketika saya memerlukan bantuan. Pelayanan kalian sangat memuaskan.
8. The Brothers "Kelelawar Berkalung Sorban" (Fandra, Uki, Togar, Yoha, Julius, dan *trainee* Gaty) yang senantiasa menemani dan mewujudkan cita-cita kecilku satu persatu. Terimakasih atas pengalaman-pengalamannya, tanpa kalian kehidupanku tidak berwarna.
9. Anggota C-Class 09 yang selalu menjadi tempat yang nyaman untuk bercengkrama, bercanda dan bergosip. Terimakasih atas semuanya, saya bangga bisa berada di tengah-tengah kalian dan saya bersyukur bisa berdinamika bersama kalian. Kalian adalah pengalaman perkuliahanku.
10. K2KAMSY yang menjadi tempat pelepas rindu dan tempat berdinamika bersama teman-teman yang berasal dari KAMS. Tanpa kalian rasa haus akan kampung halaman tidak akan terobati.
11. G-52 Crew Inside saudara-saudaraku dari SEMINARI yang selalu menyemangatiku dari kejauhan. Meskipun kita tersebar di pulau-pulau Indonesia, tapi kita tetap bisa saling berkomunikasi, saling memperhatikan dan saling berbagi.

## PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

12. Teman-teman Kost (Septo, mas Taufik, mas Miko, Eko, Ari, Asep, Iwan, Dion, Adit n Ragil). Terimakasih untuk cerita-cerita dan kebersamaannya.
13. Teman-teman Mitra Perpustakaan Universitas Sanata Dharma, Kampus III Paingan. Buat mba Mengty, mas Miko, mba Chandra, mba Judith, mba Tika, Rani, Lana, Rea, Odil, Ani, Prima, Iwan, Nasa, Nisa, dan Remma. Terimakasih atas kebersamaan dan pengalaman-pengalamannya sebagai Mitra Perpustakaan. Saya senang bisa berdinamika bersama kalian.
14. Orang-orang yang mungkin saya lupa atau tidak sempat saya sebutkan. Terimakasih atas bantuannya baik itu langsung maupun tidak langsung sehingga saya dapat mengerjakan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini, baik dari segi metode maupun pelaporan penelitian. Oleh karena itu, penulis menerima segala masukan yang membangun demi perbaikan penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi banyak orang dan kiranya Tuhan senantiasa memberkati kita semua.

Yogyakarta, 16 Desember 2013

Penulis,

Klaudius Hani Mangago

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA .....	vi
ABSTRAK .....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	ix
KATA PENGANTAR .....	x
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xix
BAB I: PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	11
1. Manfaat Teoretis .....	11
2. Manfaat Praktis .....	11

BAB II: LANDASAN TEORI .....	12
A. Religiositas .....	12
1. Pengertian Religiositas .....	12
2. Dimensi-dimensi Religiositas .....	13
3. Orientasi Religiositas .....	15
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Religiositas .....	18
5. Tipe-tipe Orientasi Religiositas .....	21
6. Pengertian Orientasi Religiositas Intrinsik .....	23
7. Komponen Orientasi Religiositas Intrinsik .....	25
B. Komitmen Afektif .....	31
1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	31
2. Pengertian Komitmen Afektif .....	34
3. Aspek-aspek Komitmen Afektif .....	36
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Afektif .....	40
C. Karyawan Universitas Sanata Dharma .....	43
1. Karyawan .....	43
2. Karyawan Universitas Sanata Dharma .....	44
3. Karyawan Administrasi Universitas Sanata Dharma .....	45
D. Hubungan antara Orientasi Religiositas Intrinsik dengan Komitmen Afektif Karyawan Administrasi Universitas Sanata Dharma .....	45
E. Kerangka Berpikir .....	49
F. Hipotesis .....	49

# PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

BAB III: METODE PENELITIAN .....	50
A. Jenis Penelitian .....	50
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	51
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	52
1. Orientasi Religiositas Intrinsik .....	52
2. Komitmen Afektif .....	53
D. Subjek Penelitian .....	53
E. Metode dan Alat Pengumpulan Data .....	54
1. Skala Orientasi Religiositas Intrinsik .....	55
2. Skala Komitmen Afektif .....	58
F. Validitas dan Reliabilitas .....	59
1. Validitas .....	59
2. Seleksi Aitem .....	60
3. Reliabilitas .....	63
G. Analisis Data .....	64
1. Uji Normalitas .....	65
2. Uji Linearitas .....	65
3. Uji Hipotesis .....	65
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	66
A. Orientasi Kancan Penelitian .....	66
1. Sejarah Singkat Universitas Sanata Dharma .....	66
2. Visi dan Misi .....	69
B. Pelaksanaan Penelitian .....	70

# PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. Perizinan Penelitian .....	70
2. Pelaksanaan Penelitian .....	71
C. Deskripsi Subjek .....	72
D. Deskripsi Data Penelitian .....	73
E. Kategorisasi .....	74
F. Analisis Data Penelitian .....	77
1. Uji Asumsi .....	77
2. Uji Hipotesis .....	83
G. Pembahasan .....	85
BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN .....	91
A. Kesimpulan .....	91
B. Saran .....	91
1. Bagi Karyawan Administrasi Universitas Sanata Dharma ..	91
2. Bagi Universitas Sanata Dharma .....	92
3. Bagi Peneliti Selanjutnya .....	92
DAFTAR PUSTAKA .....	93
LAMPIRAN .....	99

**DAFTAR TABEL**

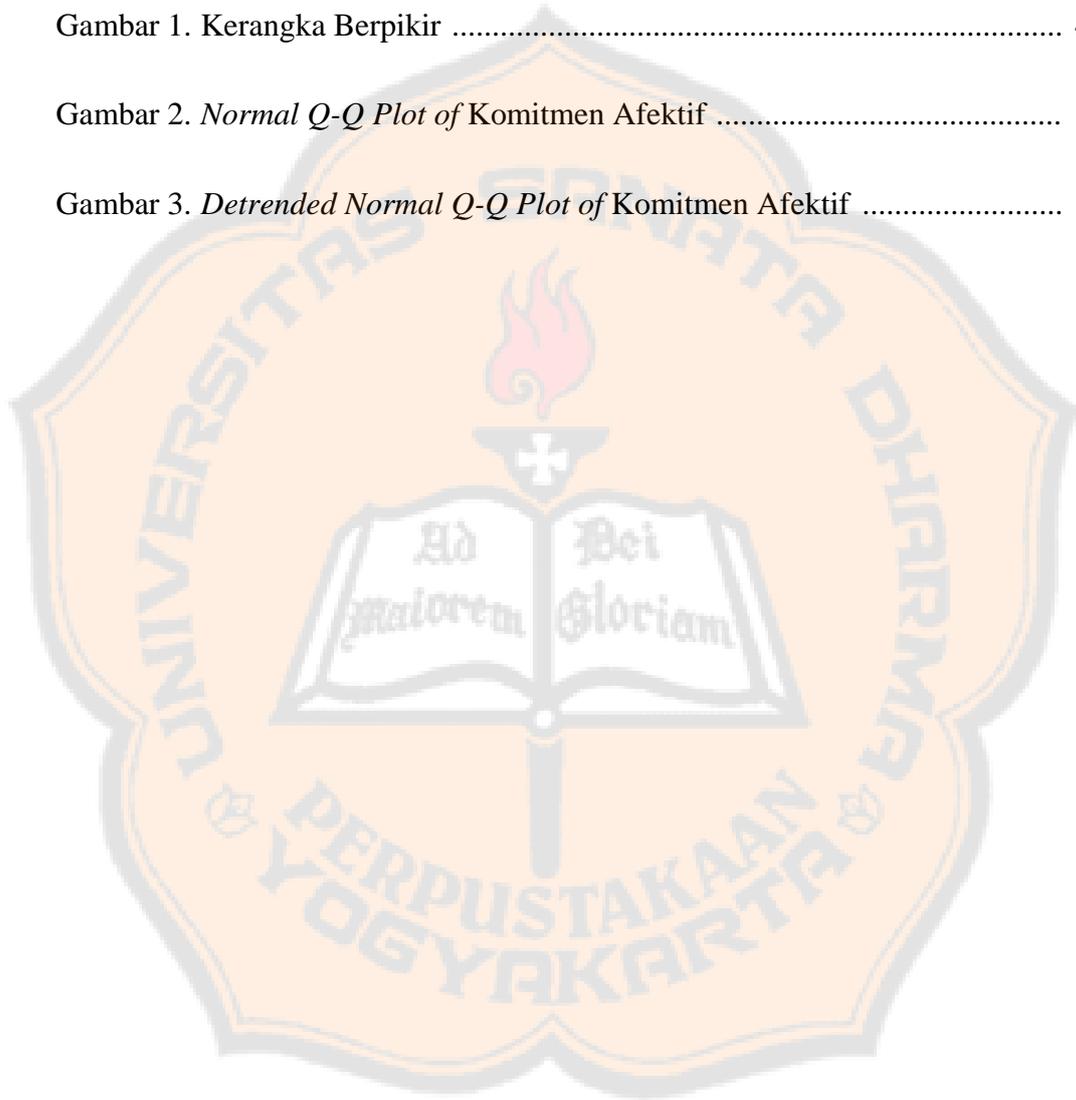
Tabel 3.1.	Komponen dan Distribusi Aitem Skala Orientasi Religiositas	
	Intrinsik sebelum Uji Coba .....	57
Tabel 3.2.	Aspek dan Distribusi Aitem Skala Komitmen Afektif sebelum Uji	
	Coba .....	59
Tabel 3.3.	Komponen dan Distribusi Aitem Skala Orientasi	
	Religiositas Intrinsik setelah Uji Coba.....	62
Tabel 3.4.	Aspek dan Distribusi Aitem Skala Komitmen Afektif setelah Uji	
	Coba .....	63
Tabel 4.1.	Deskripsi Subjek Peneliti	72
Tabel 4.2.	Deskripsi Data Penelitian .....	73
Tabel 4.3.	Kategorisasi Subjek Berdasarkan Skor Skala Orientasi Religiositas	
	Intrinsik .....	75
Tabel 4.4.	Kategorisasi Subjek Berdasarkan Skor Skala Komitmen Afektif..	76
Tabel 4.5.	Hasil Uji Normalitas .....	77
Tabel 4.6.	Deskripsi Komitmen Afektif .....	79
Tabel 4.7.	Hasil Uji Linearitas .....	82
Tabel 4.8.	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan .....	83
Tabel 4.9.	Hasil Uji Korelasi .....	84

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Kerangka Berpikir ..... 49

Gambar 2. *Normal Q-Q Plot of* Komitmen Afektif ..... 80

Gambar 3. *Detrended Normal Q-Q Plot of* Komitmen Afektif ..... 81



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Skala <i>Tryout</i> Orientasi Religiositas Intrinsik dan Komitmen Afektif .....	100
Lampiran 2.	Skala Orientasi Religiositas Intrinsik dan Komitmen Afektif setelah <i>Tryout</i> .....	113
Lampiran 3.	Skor <i>Tryout</i> Skala Orientasi Religiositas Intrinsik .....	126
Lampiran 4.	Reliabilitas <i>Tryout</i> Skala Orientasi Religiositas Intrinsik .....	130
Lampiran 5.	Skor <i>Tryout</i> Skala Komitmen Afektif .....	137
Lampiran 6.	Reliabilitas <i>Tryout</i> Skala Komitmen Afektif .....	140
Lampiran 7.	Skor Skala Orientasi Religiositas Intrinsik .....	145
Lampiran 8.	Skor Skala Komitmen Afektif .....	151
Lampiran 9.	Tabel <i>T-Test</i> .....	157
Lampiran 10.	Reliabilitas Skala Orientasi Religiositas Intrinsik .....	159
Lampiran 11.	Reliabilitas Skala Komitmen Afektif .....	163
Lampiran 12.	Surat Keterangan Penelitian .....	166
Lampiran 13.	Surat Izin Penelitian .....	168

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Karyawan merupakan salah satu sumber daya dalam organisasi atau perusahaan. Peranan karyawan sangatlah besar dalam memajukan perusahaan. Handoko (dalam Zagladi, 2005) menyatakan bahwa karyawan memiliki peranan yang penting dalam proses produksi. Hal ini dikarenakan sumber daya-sumber daya yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan akan diolah dan digunakan oleh karyawan dalam mengoptimalkan hasil produksi.

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Chairly, 2002) karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih stabil dan lebih produktif dalam menghasilkan barang atau jasa. Bukan hanya itu, Northcraft dan Neale (dalam Djati dan Khusaini, 2003) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap loyal karyawan terhadap organisasi dimana karyawan terus menerus berpartisipasi untuk perbaikan dan keberhasilan organisasi tersebut. Loyalitas yang dimaksud bukan sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dimana karyawan ingin memberikan kontribusi yang lebih berarti dalam mencapai tujuan organisasi tersebut (Mowday, Porter, dan Steers dalam Chairly, 2002).

Universitas Sanata Dharma adalah sebuah organisasi non-profit yang bergerak dalam bidang pendidikan. Universitas Sanata Dharma memiliki sumber daya manusia yang terdiri dari karyawan akademik dan karyawan

administrasi sebagai upaya untuk mencapai visi, misi dan tujuannya. Karyawan administrasi memiliki tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan kegiatan-kegiatan dalam bidang administrasi untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, peranan karyawan administrasi dalam melaksanakan tugasnya perlu mendapatkan perhatian dari pihak universitas agar tujuan universitas dapat tercapai.

Sebagai organisasi non-profit, universitas sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi. Hal ini dikarenakan organisasi non-profit cenderung lebih sulit untuk menemukan cara memotivasi, mempertahankan dan meningkatkan karyawannya dibandingkan dengan organisasi profit (Mirvis & Hackett dalam Riveros & Tsai, 2011). Organisasi non-profit lebih cenderung melayani masyarakat sesuai dengan tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan diharapkan memiliki motivasi dari dalam diri yang lebih tinggi dibandingkan dengan motivasi dari luar. Karyawan yang memiliki motivasi dari dalam diri akan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab untuk mengembangkan organisasi agar dapat mencapai tujuannya dan mewujudkan visi dan misinya (Steers dalam Kuntjoro, 2009).

Menurut Allen dan Meyer (1990), komitmen kerja karyawan bersifat multidimensional yang terdiri dari tiga komponen yakni 1) *affective commitment* (komitmen afektif) yang diartikan sebagai keterikatan emosional atau psikologis kepada organisasi, 2) *continuance commitment* (komitmen keberlanjutan) yang diartikan sebagai keinginan untuk bertahan dalam

organisasi yang dilandasi pertimbangan untung rugi karena telah menginvestasikan sumber dayanya, kapasitas pribadi pada organisasi tersebut, dan 3) *normative commitment* (komitmen normatif) yang diartikan sebagai komitmen individu karena keyakinan seseorang untuk bertanggung jawab secara moral terhadap organisasinya. Komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif dapat dilihat sebagai komponen yang dibedakan bukan dari jenis sikap komitmennya, tetapi dari keadaan psikologis yang dialami oleh karyawan pada tingkat tertentu.

Dari ketiga komponen tersebut, peneliti tertarik untuk melihat komitmen afektif karyawan. Hal ini dikarenakan peneliti mendapat informasi bahwa pendapatan karyawan di Universitas ini tidaklah besar, bahkan ada beberapa karyawan yang memiliki mata pencaharian sampingan untuk memenuhi kebutuhannya. Mencari alternatif pekerjaan lainnya, merupakan tanda bahwa seorang karyawan merasa tidak puas dengan gajinya dan akan mengarahkan karyawan meninggalkan pekerjaannya (Lum et al., dalam Andini, 2006) serta akan berdampak pada *turnover* pada suatu organisasi (Tett & Meyer, dalam Andini, 2006). Akan tetapi, data yang diperoleh menyatakan bahwa *turnover* di Universitas Sanata Dharma sangat rendah. Hal ini menimbulkan pertanyaan bagi peneliti mengapa hal tersebut dapat terjadi. Menurut Modway et al. (dalam Ridlo, 2012) salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover* adalah keikatan karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki keikatan yang kuat terhadap organisasinya akan membentuk rasa memiliki, rasa aman, tujuan dan arti hidup dengan

organisasinya. Keikatan karyawan terhadap organisasi mengarah pada komitmen afekti. Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahwa komitmen afektif lebih menitikberatkan pada aspek emosional atau psikologis karyawan yang telah terikat dengan organisasi. Karyawan ingin tetap berada dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri (*want to*), bukan karena membutuhkannya (*need to*) dan karena merasa wajib melakukannya (*ought to*). Karyawan membulatkan tekad untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan dan setia kepada organisasi yang ditempatinya. Karyawan yang memiliki komitmen afektif meyakini suatu nilai dan makna tertentu sehingga mampu mendorongnya untuk tetap berada dan setia melayani organisasi tersebut (Meyer dan Allen, 1991).

Hasil studi Shannon A. Veurink dan Ronald Fischer (2011) membuktikan bahwa pada keempat fokus studi yang berbeda (organisasi, supervisor, rekan kerja, pekerjaan), komitmen afektif merupakan komponen yang paling penting dalam suatu komitmen. Hal ini terbukti bahwa komitmen afektif memiliki hubungan signifikan dan negatif dengan niat untuk meninggalkan organisasi. Komitmen afektif juga berhubungan positif dengan OCB karena sebagai satu-satunya prediktor untuk OCB itu sendiri. Komitmen afektif pun memiliki hubungan yang signifikan dengan pergantian karyawan secara acak dan komitmen afektif seorang supervisor yang berhubungan signifikan dengan kepercayaan pengawasan. Studi ini menunjukkan bahwa perusahaan atau organisasi harus mengarahkan upaya mereka untuk menjaga tingkat komitmen afektif dalam tenaga kerja mereka.

Pramadani dan Fajrianti (2012) dalam hasil studinya mengatakan bahwa komitmen afektif memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan Divisi Enterprise Service Telkom. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan merasa identik dengan organisasinya. Jika organisasi memutuskan untuk melakukan perubahan maka karyawan dengan komitmen afektif akan berusaha dengan maksimal untuk mencapai kesuksesan perubahan itu.

Hidayat (2010) dalam hasil studinya menyatakan komitmen afektif memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kualitas pelayanan, dalam hal ini pelayanan STNK kendaraan bermotor. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung memiliki performa yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang hanya mengikuti kewajiban (normatif) dan ketentuan (keberlangsungan). Karyawan yang memiliki kelekatan emosional terhadap organisasi akan berupaya secara maksimal untuk melaksanakan peran organisasi tersebut (Meyer; Caruana et al. dalam Hidayat 2010).

Hasil studi Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin, dan Jackson (1989) mengatakan bahwa komitmen afektif memiliki hubungan positif dengan *job performance* dan dapat mengurangi *turnover*. Studi Meyer et al. ini menarik kesimpulan bahwa suatu hal yang penting bagi organisasi untuk melihat kebijakan-kebijakan yang diambil dalam meningkatkan komitmen karyawan. Meyer et al. menyatakan bahwa akan lebih bijak jika suatu organisasi mendorong komitmen afektif karyawannya daripada komitmen berkelanjutan.

Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki komitmen afektif tidak hanya tetap setia pada pekerjaannya tapi juga ingin mengembangkan organisasinya agar berhasil.

Hasil penelitian Doni (2004) menyatakan bahwa karyawan administrasi Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta memiliki tingkat persentase komitmen afektif yang tinggi dibandingkan dengan komitmen berkelanjutan dan normatif. Komitmen afektif ini ditunjukkan dalam perasaan, sikap dan perilaku seperti senang bekerja karena organisasi sering menjunjung nilai-nilai kemanusiaan, selalu mendahulukan kepentingan organisasi dari kepentingan pribadi, merasa menjadi bagian yang tak mungkin terpisahkan dari organisasi, selalu senang menjalankan tugas apa pun yang diberikan atasan, dan merasa berat meninggalkan organisasi yang ada untuk berpindah kerja ke tempat lain. Hal ini sesuai dengan pandangan Allen dan Meyer (1990) yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan cenderung terlibat dan menikmati keanggotaannya dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan tetap berada dalam organisasi karena menginginkannya, bukan karena adanya kebutuhan atau kewajiban berada di organisasi tersebut.

Hasil penelitian-penelitian di atas menunjukkan bahwa komitmen afektif karyawan memiliki peranan yang penting dalam melaksanakan tugas dan juga memajukan suatu organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif meyakini suatu nilai atau makna yang ada dalam suatu organisasi sehingga karyawan memiliki keterikatan emosional dan psikologis terhadap organisasi

tersebut (Meyer dan Allen, 1991). Nilai atau makna inilah yang menjadi motif karyawan untuk loyal pada organisasi.

Nilai-nilai, sikap, kebiasaan kemampuan dan lain-lain yang ada pada individu terbentuk dari pengalaman-pengalaman individu itu sendiri. Pengalaman-pengalaman itu dipengaruhi oleh budaya yang ada di lingkungan individu tersebut (Allport, dalam Hardjana, 1995). Salah satunya adalah agama. Allport mengatakan bahwa agama tidak dapat dijelaskan dengan satu faktor intrinsik atau emosi. Agama merupakan satu set pengalaman yang beraneka ragam yang terpusat pada suatu objek religius. Agama pun merupakan ciri kepribadian yang berfungsi otomatis yakni memiliki kekuatan motivasi sendiri.

Maslow (dalam Hardjana, 1995) mengatakan nilai-nilai yang terkandung dalam suatu agama, terlepas dari tempat, bahasa atau etnis kesukuan adalah sama. Nilai yang terkandung dalam agama tersebut akan membantu seseorang untuk mencapai pengalaman puncak dan menuju aktualisasi diri. Nilai-nilai ini yang menjadi panduan atau prinsip dalam melakukan sesuatu termasuk dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Mangunwijaya (dalam Rinasti, 2012), religi dan religiositas itu berbeda. Religi atau agama dianggapnya sebagai aspek formal yang berkaitan dengan aturan dan kewajiban sedangkan religiositas menunjuk pada aspek religi yang dihayati oleh individu dalam hati.

Ghufro dan Risnawati (dalam Rinasti, 2012) memandang bahwa religiositas menunjuk pada tingkat ketertarikan individu terhadap agamanya

dengan menghayati dan menginternalisasikan ajaran agamanya sehingga berpengaruh dalam segala tindakan dan cara pandang hidupnya. Religiositas merupakan penghayatan aspek religi dalam hati dan bagaimana aspek religi itu diamalkan dalam kehidupan (Mangunwijaya, dalam Rinasti, 2012). Jadi dapat disimpulkan bahwa religiositas adalah keterikatan seseorang dengan Yang Maha Kuasa dimana individu tersebut menghayati dan menginternalisasikan ajaran agama yang didapatinya dan mengamalkannya dalam kehidupan sehari-harinya.

Studi lain yang dikaji oleh Fauzan dan Setiawati (2005) menemukan bahwa dimensi keyakinan, pengamalan, dan pengalaman (penghayatan) dari religiositas memiliki hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja. Seseorang yang meyakini, menghayati dan mengamalkan nilai-nilai keagamaan akan membentuk pribadi yang terampil, inisiatif, bertanggung jawab, jujur, disiplin, toleran dan lain-lain. Perilaku-perilaku karyawan seperti ini akan meningkatkan prestasi kerjanya.

Rusmaladewi dan Zulaifah (2005) dalam penelitiannya menemukan adanya hubungan yang sangat positif antara religiositas dengan etika kerja pada Pegawai Negeri Sipil. Etika individu berhubungan dengan nilai-nilai (keagamaan) yang dianutnya. Nilai-nilai inilah yang diterapkan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pekerjaannya (Miller dan Cody dalam Naylor, 1988)

Menurut Allport dan Ross (dalam Holdcroft, 2006) ada dua dimensi religiositas yakni religiositas intrinsik dan religiositas ekstrinsik. Allport dan

Ross (1967) menggambarkan religiositas ekstrinsik seperti orang yang menggunakan agama sebagai alat untuk mencapai tujuan pribadinya bukan sebagai motif pengarah atau pemandu dalam mengamalkan nilai-nilai ketuhanan yang diperolehnya. Sedangkan religiositas intrinsik digambarkan sebagai orang yang berusaha dengan sungguh-sungguh untuk menghayati dan mengamalkan ajaran agama secara penuh.

Studi-studi pada variabel religiositas menemukan bahwa religiositas intrinsik memiliki peranan yang lebih besar dibandingkan dengan peranan religiositas ekstrinsik (Fauzan dan Setiawati, 2005; Rusmaladewi dan Zuaifah, 2005; Syafiq dan Wahyuningsih, 2008; Triyono, 2010). Hasil studi Sturgeon dan Hamley (1979), menemukan bahwa orang dengan orientasi religiositas intrinsik memiliki pengalaman eksistensial yang lebih besar dibanding dengan individu yang berorientasi ekstrinsik.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara orientasi religiositas intrinsik dengan komitmen afektif karyawan administrasi Universitas Sanata Dharma. Hal ini dikarenakan dari data yang diperoleh mengatakan bahwa 50% sampai 60% karyawan administrasi Universitas Sanata Dharma adalah aktivis gereja. Sebagai aktivis gereja, karyawan Universitas Sanata Dharma menghayati nilai-nilai yang terkandung dalam agamanya dan mengamalkan dalam kehidupannya. Disisi lain, Komitmen afektif adalah suatu keterikatan secara psikologis (perasaan dan emosi) karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai yang ada pada organisasi. Karyawan menghayati dan meyakini tujuan dan nilai-nilai tersebut sebagai

nilai dan tujuan hidupnya di organisasi tersebut. Peneliti ingin melihat apakah nilai-nilai keagamaan yang diyakini oleh karyawan tersebut (orientasi religiusitas intrinsik) memiliki hubungan dengan nilai-nilai yang diyakini ada pada organisasi (komitmen afektif).

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Hunt dan King dan Dittes (dalam Morris dan Hood, 1981) mengulas tentang orientasi seseorang terhadap agama dapat digeneralisasi ke area lainnya seperti perilaku disuatu lembaga atau organisasi. Hunt dan King mempunyai spekulasi bahwa mungkin ada orientasi intrinsik/ekstrinsik bekerja yang sesuai dengan orientasi religiusitas intrinsik/ekstrinsik. Menurut Hunt dan King spekulasi ini layak mendapatkan pertimbangan serius karena penyelidikan ini dapat berkontribusi banyak untuk memahami peranan agama atau religiusitas dalam perkembangan kepribadian individu (Hunt dan King dalam Morris dan Hood, 1981). Hal ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti kedua variabel tersebut. Peneliti ingin membuktikan apakah ada hubungan yang positif dan signifikan antara religiusitas intrinsik dengan komitmen afektif karyawan Universitas Sanata Dharma.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan positif antara orientasi religiusitas intrinsik dengan komitmen afektif karyawan administrasi Universitas Sanata Dharma?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan positif antara orientasi religiositas intrinsik dengan komitmen afektif karyawan administrasi Universitas Sanata Dharma

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoretis**

- a. Memberikan informasi tentang hubungan antara religiositas intrinsik dengan komitmen afektif karyawan administrasi sehingga berguna bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri organisasi.
- b. Dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian yang serupa dengan peneliti ini.

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Dapat memberikan gambaran kepada karyawan administrasi tentang peranan orientasi religiositas intinsik terhadap komitmen afektif dan manfaatnya pada Universitas Sanata Dharma.
- b. Dapat memberikan masukan atau informasi mengenai peranan religiositas intrinsik terhadap komitmen afektif karyawan administrasi. Informasi ini dapat menjadi masukan bagi Universitas Sanata Dharma untuk meningkatkan komitmen afektif karyawannya.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Religiositas

##### 1. Pengertian Religiositas

Peranan agama dalam kehidupan manusia, khususnya di Indonesia sangatlah besar. Orang-orang berusaha untuk bertindak sesuai dengan ajaran agamanya masing-masing. Ketika pertanyaan dilemparkan kesejumlah orang tentang agama maka beberapa orang akan menghubungkan dengan rumah ibadat. Beberapa orang pun mendefinisikan agama adalah rasa bahwa hidup ini tidak berlangsung begitu saja, tetapi ada aturan yang mengaturnya. Pendapat lain mengatakan agama adalah pembimbing kehidupan seseorang agar orang tersebut terhindar dari cobaan dan kesusahan duniawi (Harjana, 1993).

Thouless (dalam Dister, 1988) mendefinisikan agama sebagai suatu sikap terhadap dunia, dimana dunia yang dimaksud adalah dunia yang lebih luas yang bersifat ruang dan waktu yakni dunia rohani. Orang yang religius adalah orang yang taat pada agamanya. Orang yang taat kepada agamanya akan berperilaku sesuai dengan suara hatinya dan memiliki keterikatan terhadap Tuhannya. Sikap inilah yang disebut sebagai religiositas (Rahman, 2009).

Kata religiositas berasal dari bahasa latin *religio* yang akar katanya adalah *religere* yang berarti mengikat. Dalam Kamus Besar

Bahasa Indonesia religius berarti bersifat religi; bersifat keagamaan. Sedangkan religiositas sendiri berarti pengabdian terhadap agama (KBBI, 2008). Menurut Mangunwijaya (dalam Rinasti, 2012), religi dan religiositas itu berbeda. Religi atau agama dianggapnya sebagai aspek formal yang berkaitan dengan aturan dan kewajiban sedangkan religiositas menunjuk pada aspek religi yang dihayati oleh individu dalam hati.

Hardjana (dalam Rinasti, 2012) mendefinisikan religiositas sebagai perasaan dan kesadaran akan hubungan dan ikatan kembali dengan Allah. Sedangkan (Ghufron dan Risnawati dalam Rinasti, 2012) memandang bahwa religiositas menunjuk pada tingkat ketertarikan individu terhadap agamanya dengan menghayati dan menginternalisasikan ajaran agamanya sehingga berpengaruh dalam segala tindakan dan pandangan hidupnya.

Jadi religiositas adalah penghayatan terhadap aturan-aturan dan kewajiban agama. Religiositas ini menunjukkan seberapa jauh seseorang menghayati agama dalam hatinya dan mengmalkannya dalam kehidupannya.

## **2. Dimensi-dimensi Religiositas**

Menurut Glock dan Stark (dalam Ancok & Suroso, 1995; Loewenthal, 2008; Rahman, 2009; Hood, Hill & Spilka, 2009) religiositas dapat dilihat dari beberapa dimensi kehidupan. Dimensi-dimensi tersebut antara lain:

a. *The ideological dimensions / religious belief* (Dimensi Ideologis)

Dimensi ini menggambarkan sejauh mana seseorang menerima dan berpegang teguh pada doktrin-doktrin yang ada dalam agamanya. Individu akan meyakini kebenaran akan ajaran tersebut dan mempraktekkannya dalam kehidupan sehari-hari. Contohnya individu yang meyakini adanya surga dan neraka sehingga dalam kehidupannya individu tersebut berbuat baik agar masuk dalam surga.

b. *The ritualistic dimensions / religious practice* (Dimensi Praktik)

Pada dimensi ini, sikap kepatuhan individu menjadi sorotan yang penting. Hal ini tampak sejauh mana individu konsisten atau berkomitmen dalam melaksanakan ritual-ritual keagamaan sebagaimana yang dianjurkan oleh agamanya tersebut. Contohnya individu sholat, misa, kebaktian, sembahyang, puasa, dan lain-lain.

c. *The experiential dimensions / religious feeling* (Dimensi Pengalaman dan Penghayatan)

Dimensi ini menggambarkan sejauh mana individu mengalami pengalaman dan perasaan yang berkaitan dengan spiritual yang bersifat subjektif. Pengalaman seperti perasaan, persepsi atau bahkan sensasi spiritual yang berkaitan dengan pemahaman keagamaan seperti individu merasa doa-doanya terkabul, merasa terselamatkan dari bahaya karena campur tangan Tuhan, merasa aman dan tenang karena Tuhan.

d. *The consequential dimensions / religious effect* (Dimensi Konsekuensi)

Dimensi ini menggambarkan bagaimana individu bertindak atau berperilaku sesuai dengan ajaran agamanya. Dalam hal ini, yang menjadi sorotan adalah bagaimana individu termotivasi dengan ajaran agama memotivasi seseorang untuk mengamalkan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari. Contohnya seseorang yang bersikap jujur, menegakkan keadilan dan kebenaran, menolong, menyumbangkan sedikit hartanya untuk orang yang membutuhkan dan lain-lain.

e. *The intellectual dimensions / religious knowledge* (Dimensi Pengetahuan)

Pada dimensi ini peranan pengetahuan tentang ajaran agama seperti dasar keyakinan, ritus-ritus, tradisi, kitab suci dan berbagai keyakinan akan keagamaan, menjadi hal yang penting. Pengetahuan akan ajaran agama tersebut akan memudahkan seseorang untuk lebih mengenal dan memahami akan keyakinannya sehingga dalam pengamalannya tidak menyimpang.

Jadi dimensi religiositas meliputi dimensi ideologis, dimensi praktik, dimensi pengalaman dan penghayatan, dimensi konsekuensi, dan dimensi pengetahuan.

### 3. Orientasi Religiositas

Gordon W. Allport adalah seorang perintis dalam memperkenalkan konsep orientasi religiositas. Awalnya Allport hanya

konsen untuk mengerti peranan kognitif dan motivasi tentang *religious behavior*. Akan tetapi, penelitian Allport menjadi menarik dan penting untuk mengetahui motif-motif yang ada dibalik keyakinan dan praktek dari agama itu sendiri (Morris & Hood, 1981).

Allport memulai penelitian ini dengan memaparkan tentang kematangan beragama seseorang yang disebutnya sebagai *mature religious sentiment* (Allport dalam Hardjana, 1995). Allport mengatakan bahwa kematangan beragama tersebut lahir atau terbentuk dari pengalaman-pengalaman yang dialami oleh individu itu sendiri. Pengalaman-pengalaman individu itu akan membentuk suatu konsep dan prinsip atau pola pikir dari individu itu sendiri. Konsep dan prinsip ini berasal dari dalam diri individu, sehingga konsep dan prinsip ini menjadi penting bagi individu dan bersifat menetap. Konsep dan prinsip inilah yang menjadi pedoman individu dalam kehidupannya (Allport dalam Hardjana, 1995; Indirawati, 2006).

Upaya dalam mencapai kematangan beragama tidaklah mudah. Perlu adanya kedewasaan, kematangan dan kemampuan dalam memahami makna yang terkandung dalam suatu agama yang diyakininya sehingga seseorang tidak mudah terpengaruh oleh lingkungan melainkan selektif dalam memahami sesuatu (Allport, dalam Indirawati, 2006). Maka itu, agama menjadi salah satu faktor penting sebagai proses yang berlanjut terus menerus dalam membentuk konsep dan prinsip individu (Allport, dalam Hardjana, 1993).

Menurut Allport (dalam Hardjana, 1993) dalam kepribadian setiap individu, memiliki sentimen (*sentiment*).

“Sentiment itu merupakan unit-unit tetap kepribadian yang terdiri dari banyak komponen yang terikat pada objek nilai dan pujaan, entah konkret atau abstrak” (hal. 176).

Sentimen ini juga mencakup organisasi dan motivasi seseorang dalam bertindak. Agama termasuk salah satu bidang sentimen sehingga sentimen keagamaan tidak dapat dijelaskan dengan satu faktor saja. Allport mengatakan bahwa agama berkaitan dengan banyak pengalaman yang beraneka ragam yang dapat terpusat pada satu objek religius. Sentimen keagamaan ini berperan sebagai sistem yang memiliki pola yang rapi (Allport, dalam Hardjana, 1995).

Sentimen keagamaan seseorang berbeda satu dengan yang lain. Perbedaan ini menunjukkan bahwa setiap individu memiliki pikiran dan emosi yang berbeda dalam menghadapi makna dan tujuan hidupnya. Hal ini yang menjadi pemikiran Allport dan juga menjadi kekhawatirannya. Orang bisa saja mengatasnamakan agama dan melakukan kekejaman dan kebaikan, pemerasan dan lain-lain. Oleh karena itu, Allport mengadakan penelitian lagi dan menyimpulkan suatu konsep tentang orientasi religiositas ekstrinsik dan intrinsik.

Berdasarkan dari definisi Allport mengenai orientasi religiositas, Hunt dan King (dalam Kirkpatrick & Hood, 1990) mendefinisikan orientasi religiositas sebagai suatu pandangan yang jelas dan terstruktur dengan melihat fenomena yang ada dan menjadikannya sebagai motivasi.

Motivasi yang dimaksud berhubungan dengan keyakinan dan praktek keagamaan. Kirkpatrick dan Hood (1990) mengatakan bahwa cukup sulit untuk mendefinisikan orientasi religiusitas dengan begitu jelas. Hal ini disebabkan Kirkpatrick & Hood beranggapan bahwa ada beberapa faktor yang melingkupi orientasi religiusitas tersebut seperti motivasi, kognitif dan kepribadian. Kirkpatrick dan Hood (1990) mengatakan bahwa ada keterlibatan motivasi, kepribadian, dan kognitif dalam menemukan dan mengartikan agama sehingga menemui suatu makna dan keyakinan atas agama tersebut dan menjadikan pedoman dalam menjalankan kehidupannya. Konsep orientasi religiusitas yang diperkenalkan oleh Allport (dalam Allport & Ross, 1967), akan lebih mudah dipahami dengan melihat istilah yang lebih spesifik yakni orientasi religiusitas ekstrinsik dan intrinsik.

Jadi, yang dimaksud dengan orientasi religiusitas adalah suatu motif yang menjadi motivasi seseorang dalam meyakini dan mengamalkan nilai-nilai agama. Motif ini yang menuntun seseorang untuk mengartikan dan memaknai akan suatu agama.

#### **4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Religiusitas**

Menurut Crapps (dalam Rahman, 2009) ada empat faktor yang mempengaruhi religiusitas seseorang, yakni:

- a. Pengaruh sosial, mencakup segala hal yang mempengaruhi kesosialan seseorang yang berhubungan dengan perkembangan sikap

keagamaannya, seperti pengaruh dari orang tua, tradisi sosial dan tekanan-tekanan yang berasal dari lingkungan. Dalam hal ini, peranan bimbingan atau wejangan dari orang-orang yang dianggap terhormat serta penegasan yang dilakukan secara berulang-ulang akan membentuk atau merubah perilaku seseorang.

- b. Pengalaman, Pengalaman-pengalaman yang dialami oleh seseorang berupa konsep-konsep atau prinsip-prinsip ini akan menjadi bagian penting dan bersifat menetap dalam kehidupan pribadi individu. Pengalaman-pengalaman tersebut mencakup pengalaman-pengalaman moral hingga pengalaman batin emosional. Orang yang mendapatkan suatu pengalaman batiniah cenderung menafsirkan pengalaman itu sebagai pengalaman rohani atau ketuhanan.
- c. Kebutuhan, setiap orang memiliki kebutuhan dasar spiritual, tidak hanya mereka yang beragama tapi juga bagi mereka yang sekuler (Howard dalam Rahman, 2009). Kebutuhan spiritual tersebut seperti kebutuhan akan kepercayaan dasar, kebutuhan akan makna hidup, kebutuhan akan komitmen peribadatan dan hubungannya dalam kehidupan sehari-hari, kebutuhan untuk pengisian keimanan, kebutuhan untuk bebas dari rasa bersalah atau dosa, kebutuhan akan penerimaan diri dan harga diri, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan mencapai harkat dan martabat yang tinggi sebagai pribadi yang utuh, kebutuhan untuk berinteraksi dengan alam dan sesama, dan kehidupan untuk hidup bermasyarakat sesuai dengan nilai-nilai religius.

- d. Proses pemikiran, hal ini memiliki peranan yang sangat besar. Manusia sebagai makhluk yang memiliki akal, budi, dan kehendak menjanjikan dirinya dapat berpikir sebelum melakukan sesuatu. Ia akan membuat dirinya memilih mana yang akan diterimanya dan mana yang tidak. Proses ini pula yang membantunya untuk memilih mana nilai-nilai yang akan diyakininya dan mana nilai-nilai yang tidak perlu diyakininya.

Secara garis besar ada dua faktor yang mempengaruhi perkembangan jiwa keberagamaan seseorang (Rahman, 2009):

- a. Faktor Interen, berupa tingkat usia, hereditas, kepribadian dan kondisi kejiwaan
- b. Faktor Eksteren, berupa lingkungan keluarga, masyarakat dan instusional.

Menurut Dister (1989) setiap perilaku, termasuk perilaku beragama merupakan hasil hubungan antara tiga faktor yaitu: kecenderungan untuk bersifat spontan, keakuan individu yang menjadi pusat atau inti dari kepribadian dan lingkungan kehidupan individu. Hal ini yang mendorong seseorang untuk menunjukkan kearah mana perilaku orang tersebut.

Sedangkan menurut Rahman (2009) ada dua aspek yang mempengaruhi perilaku keberagamaan:

- a. Aspek objektif, yakni seseorang beragama karena menaati segala sesuatu yang telah ditetapkan oleh Tuhan yang kemudian diperkuat

oleh faktor luar yakni adanya petunjuk-petunjuk Tuhan yang berupa kitab suci.

- b. Aspek subjektif, keyakinan yang ada dalam diri seseorang yang kemudian diolah dan dikembangkannya berdasarkan ajaran agama yang dipelajarinya melalui kitab suci dan tokoh-tokoh agama. Keyakinan inilah yang dijadikan pedoman dalam melakukan segala sesuatu dalam kehidupan sehari-hari.

Jadi faktor-faktor yang mempengaruhi religiositas adalah faktor interen dan faktor eksteren. Faktor interen dapat berupa tingkat usia, hereditas, kepribadian, kebutuhan, proses pemikiran dan kondisi kejiwaan. Faktor eksteren dapat berupa pengalaman-pengalaman yang didapati dari lingkungan keluarga, masyarakat dan institusional.

##### **5. Tipe-tipe Orientasi Religiositas**

Allport dalam penelitiannya telah membagi tipe religiositas menjadi dua yaitu religiositas intrinsik dan religiositas ekstrinsik. Perbedaan ini tercipta bukan karena adanya perbedaan dari perilaku keagamaan secara signifikan. Perbedaan ini terjadi karena adanya motif dibalik perilaku keagamaan dan batas-batas konsekuensi dari perilaku tersebut dalam kehidupan sehari-hari (Allport, dalam Hunt & King, 1971; Morris & Hood, 1981; Kirkpatrick & Hood, 1990).

Allport dan Ross (dalam Holdcroft, 2006), mengidentifikasi dua tipe religiositas tersebut sebagai berikut:

- a. Religiositas Ekstrinsik diartikan sebagai pandangan untuk melayani diri sendiri dan faedah atau manfaat agama yang menyediakan orang percaya dengan kenyamanan dalam keselamatan. Orang yang memiliki motif orientasi religiositas ekstrinsik ini menggunakan agama untuk tujuan mereka sendiri, seperti status, sosialisasi, dan membenaran diri, dan sering selektif membentuk suatu keyakinan agar sesuai tujuan mereka sendiri. Orang seperti ini menggunakan agama sebagai alat untuk mencapai tujuan pribadinya bukan sebagai motif pengarah atau pemandu dalam mengamalkan nilai-nilai ketuhanan yang diperolehnya.
- b. Religiositas Intrinsik adalah pandangan yang menginternalisasi keyakinan total agama dari suatu individu. Individu yang memiliki religiositas intrinsik akan bertindak sesuai dengan pemahaman akan ajaran agamanya. Individu meyakini nilai tertentu dalam menjalankan ajaran agamanya. Ia tidak kaku dalam mengamalkan keyakinan-keyakinan yang sejalan dengan ajarna agamanya. Individu yang memiliki orientasi religiositas intrinsik ini dipandang sebagai individu yang memiliki kepercayaan sejati (Hoffer dalam Kirkpatrick & Hood, 1990). Orang-orang ini menemukan motif utama mereka untuk hidup dalam agama, dan kebutuhan lainnya akan diselaraskan dengan keyakinan agama mereka.

Menurut Jalaluddin dan Ramayulis (dalam Rahman, 2009) ciri-ciri dari tipe religiositas intrinsik dan religiositas ekstrinsik adalah:

- a. Tipe intrinsik; agama dapat membentuk eksistensi seseorang tanpa harus memaksa orang tersebut untuk secara kaku menerapkan doktrin atau ajaran dari agama tersebut dalam kehidupannya.
- b. Tipe ekstrinsik; agama dimanfaatkan untuk memenuhi tujuan pribadi (berpusat pada dirinya). Contohnya agar individu merasa aman, tenteram dan memperhatikan diri sendiri. Orang seperti ini sangat bergantung pada Tuhan tanpa ada usaha yang signifikan dari pribadi tersebut. Individu tersebut dapat dikatakan kaku dalam mengartikan, memahami dan mengamalkan ajaran agama yang diyakininya.

Jadi, tipe religiositas yang digunakan dalam penelitian ini adalah religiositas intrinsik. Religiositas intrinsik merupakan pandangan yang menginternalisasikan keyakinan total agama dari suatu individu.

#### **6. Pengertian Orientasi Religiositas Intrinsik**

Religiositas Intrinsik adalah pandangan yang menginternalisasi keyakinan total agama dari suatu individu. Dalam internalisasi keyakinan total agamanya, individu harus pula menginternalisasi nilai-nilai yang ada dalam suatu agama seperti rendah hati, kasih sayang, cinta pada sesama dan sebagainya. Nilai-nilai agama yang diinternalisasikan akan digunakan sebagai pedoman dalam menjalani kehidupannya. Nilai-nilai agama ini merupakan nilai intrinsik dan dominan dalam kehidupan seseorang (Allpor dan Ross, 1967). Orang yang benar-benar meyakini nilai-nilai tersebut dan tidak kaku dalam mengamalkannya akan menemukan motif utama mereka

untuk hidup dalam agama. Kebutuhan-kebutuhan lain mereka akan diselaraskan dengan keyakinan akan nilai-nilai agama mereka.

Orientasi religiositas intrinsik adalah agama yang dihayati. Orang yang menghayati nilai-nilai yang ada dalam ajaran agamanya akan bersikap toleran dan tenggang rasa. Orang yang menerima nilai-nilai agama akan semakin terbuka jalannya untuk menggali nilai-nilai secara penuh dan orang akan cenderung rendah hati terhadap pandangan orang lain (Hardjana, 1995).

Orang yang berorientasi pada religiositas intrinsik ini adalah orang yang berusaha dengan sungguh-sungguh untuk menghayati dan mengamalkan ajaran agama secara penuh. Orang seperti ini akan bertekad untuk melayani agamanya dari pada melayani dirinya sendiri. Orang yang berorientasi pada religiositas intrinsik termotivasi untuk hidup dalam agamanya sedangkan orang yang berorientasi pada religiositas ekstrinsik termotivasi untuk menggunakan agamanya (Allport dan Ross, dalam Neyrinck, Lens, Vansteenkiste, & Soenens, 2010). Dalam hal ini, iman dianggap sebagai nilai tertinggi untuk mengatasi motif yang ada dalam diri seseorang. Sentimen keagamaan seperti ini melingkupi seluruh kehidupan individu dengan motivasi dan makna dari agama tersebut.

Jadi yang dimaksud dengan orientasi religiositas intrinsik adalah pandangan yang menginternalisasikan keyakinan total agama sehingga individu dapat menghayati nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran agama

yang dianutnya. Nilai-nilai agama tersebut akan digunakan sebagai pedoman dalam menjalani kehidupannya sehari-hari.

## 7. Komponen Orientasi Religiositas Intrinsik

Allport (1950) mengemukakan beberapa tanda sentimen beragama yang matang dari bukunya yang berjudul *Individual and His Religion*. Tanda-tanda kepribadian yang matang menurut Allport tersebut kemudian dijadikan sebagai variabel dalam skala orientasi religiositas. Komponen tersebut yaitu:

### a. Differensiasi yang baik

Individu menghadapi banyak peristiwa-peristiwa yang membuatnya memiliki banyak pengalaman. Setiap peristiwa memberikan pengalaman tersendiri bagi individu. Dari setiap pengalaman individu belajar untuk menjadi lebih baik. Semakin banyak peristiwa atau pengalaman yang dialami oleh individu, maka semakin kaya kemampuan fisik dan mentalnya sehingga membuat individu itu dapat menjadi lebih baik. Semua pengalaman akan menjadi pengetahuan yang digunakan sebagai pedoman dalam menghadapi kehidupan. Individu juga akan semakin kritis dalam berpikir dan memecahkan masalah yang dihadapinya, tentunya dengan berlandaskan pada ajaran agama. Hal ini membuat penghayatan terhadap Tuhan akan bervariasi.

b. Motif kehidupan beragama yang dinamis

Individu yang mampu mengendalikan atau mengontrol keegoisannya merupakan salah satu ciri pribadi yang matang dalam beragama. Individu ini dapat mengolah motif-motif yang ada dalam dirinya dan mengarah pada tujuan yang sesuai dengan motivasi keagamaan yang diyakininya.

c. Pelaksanaan ajaran agama dilakukan secara konsisten dan produktif

Individu yang mampu melaksanakan kehidupan agamanya sesuai dengan keyakinannya merupakan ciri pribadi yang matang dalam beragama. Pelaksanaan agama tersebut haruslah konsisten, sesuai dengan makna dan keyakinan dalam melaksanakan praktik keagamaan tersebut.

d. Pandangan hidup yang komprehensif

Individu yang mampu menangkap dengan baik, luas dan utuh tentang ajaran agamanya merupakan salah satu ciri pribadi yang matang dalam beragama menurut Allport. Individu yang dapat menangkap ajaran agama yang utuh tersebut kiranya memiliki wawasan yang luas sehingga dalam kesehariaanya ia dengan sadar dapat bersikap dan bertingkah laku yang toleran dengan pandangan dan paham yang berbeda. Individu tersebut akan menyadari bahwa segala pengetahuan yang diperolehnya belum cukup untuk menjadi pedoman dan penyelesaian segala permasalahan yang ada.

e. Pandangan hidup yang integral

Individu yang dapat melihat kehidupannya dari berbagai aspek secara keseluruhan merupakan salah satu ciri pribadi yang matang dalam beragama. Individu tidak sebatas menerima pemahaman tentang ajaran agamanya, tapi disini individu mau terbuka dan mencari nilai-nilai yang relevan dengan keyakinannya. Kesadaran dalam beragama ini berusaha menemukan makna baru dari sudut pandang yang lain yang berada dalam ajaran agamanya sehingga individu dapat menerapkannya dalam kehidupannya sesuai dengan perubahan dan perkembangan zaman.

f. Semangat pencarian dan pengabdian kepada Tuhan

Individu yang selalu semangat dalam mencari makna, nilai-nilai kebenaran, keimanan dan rasa kedekatan dengan Tuhannya merupakan salah satu ciri pribadi yang matang beragama. Di sini individu tidak hanya menekankan pendekatan kepada Tuhan, tetapi bagaimana individu berelasi dengan orang lain dan alam. Hubungan individu dengan individu lainnya serta dengan alam merupakan salah satu perwujudan nilai-nilai dan makna dari kebenaran beragama sehingga menjadi suatu bentuk kedekatan dengan Tuhannya. Individu akan selalu melihat pengalaman yang dialaminya sebagai sebagai bentuk perwujudan keimannya dan berusaha menemukan makna dan keyakinan yang lebih tepat menurutnya.

Tanda-tanda sentimen beragama yang matang menurut Allport (1950) yang menjadi variabel penelitiannya, telah direvisi dan dikembangkan oleh beberapa ahli seperti Feagin (1964), Hunt dan King (1971), Batson (1976). Para peneliti itu melihat bahwa aspek yang dikemukakan oleh Allport masih terlalu umum. Hunt & King (1971) awalnya memperkenalkan 11 komponen yang menjadi variabelnya dalam menyusun ROS (Religious Orientation Scale). Akan tetapi, setelah mengadakan beberapa penelitian lagi maka Hunt, King dan Feagin membagi komponen tersebut dalam 7 komponen yang lebih spesifik. Ketujuh komponen ini menjadi aspek-aspek orientasi religiusitas intrinsik (dalam Nuzullia & Kumolohadi, 2007) yaitu:

a. Personal

Personal yakni bagaimana individu meyakini secara pribadi makna dan nilai-nilai ajaran agama yang diyakininya sebagai sesuatu yang penting dan berusaha untuk benar-benar menghayatinya secara mendalam dan membawakannya dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini tampak seperti seseorang yang benar-benar menikmati beribadah kepada Tuhan baik ketika dia sendirian maupun ketika bersama dengan orang lain. Atau seseorang berbuat baik karena merasa bahwa ia perlu melakukannya tanpa menghiraukan apa pendapat orang terhadapnya.

b. *Unselfish*

*Unselfish* adalah suatu sikap dimana seseorang mengabaikan kepentingan dirinya sendiri demi kepentingan orang lain. Di sini individu berhasil mengontrol motif-motif yang membawanya untuk mewujudkan keinginannya sendiri sehingga sikap keegoisan individu tersebut tidak muncul dan mendominasi. Hal ini tampak pada individu yang menolong orang lain baik berupa materi maupun dalam bentuk jasa.

c. Relevansi terhadap seluruh kehidupan

Relevansi terhadap seluruh kehidupan, artinya individu menggunakan keyakinan, makna, nilai-nilai dan motivasi religius tersebut dalam seluruh aspek kehidupannya. Individu akan menggunakannya sebagai pedoman dalam membimbing setiap langkah yang diambilnya. Hal ini tampak dalam keseharian individu dimana ia melibatkan ajaran agama yang diyakininya dalam urusan kehidupannya, misalnya bersikap jujur, toleran dan lain-lain.

d. Kepenuhan terhadap penghayatan keyakinan

Kepenuhan terhadap penghayatan keyakinan diartikan sebagai individu yang benar-benar menerima keyakinan tersebut tanpa syarat atau secara total dan menjadikannya sebagai nilai yang tertinggi yang ada dalam kehidupannya. Individu akan menunjukkan seberapa besar ia menghayati nilai-nilai yang diyakininya. Hal ini tampak pada

individu yang mengutamakan pertimbangan ajaran agamanya dalam melakukan sesuatu dibandingkan dengan pertimbangan lainnya.

e. *Ultimate*

*Ultimate* diartikan sebagai keyakinan agama menjadi tujuan akhir yang utama. Di sini peranan keyakinan akan ajaran agama tersebut menjadi suatu tujuan utama tidak ada motif-motif lain dibalik tujuan tersebut, misalnya motif demi kepuasan atau keamanan diri sendiri. Hal ini tampak ketika individu menjadikan agamanya sebagai tujuan hidupnya dan bukan untuk keberadaan status sosial ekonomi.

f. *Associational*

*Associational* merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk terus mencari makna dan nilai-nilai religius secara lebih mendalam dengan melibatkan persekutuan keagamaan. Di sini individu bersifat terbuka baik dalam segi pandangan dan pemahaman serta toleran terhadap paham yang lain. Hal ini tampak pada individu yang selalu berusaha mempelajari ajaran agamanya secara mendalam dan berusaha mengembangkannya dalam perubahan zaman yang ada.

g. Keteraturan penjagaan perkembangan iman

Keteraturan penjagaan perkembangan iman yaitu pemahaman akan ajaran agama yang konsisten pada keyakinan akan makna dan nilai-nilainya tetapi tetap berkembang seiring dengan perkembangan zaman. Di sini individu berusaha menjaga agar pemahaman keyakinan tersebut tidak luntur karenan berbagai

perubahan yang ada pada era-era mendatang. Hal ini tampak pada individu selalu berusaha menyempatkan diri menunaikan ibadah di sela-sela kesibukannya.

Jadi komponen orientasi religiositas intrinsik yang dipakai dalam penelitian ini adalah ketujuh komponen yang telah dikembangkan oleh Hunt, King dan Feagin (dalam Nuzullia & Kumolohadi, 2007). Komponen-komponen tersebut adalah personal, *unselfish*, relevansi terhadap seluruh kehidupan, kepenuhan terhadap penghayatan keyakinan, *ultimate*, *associational*, dan keteraturan penjagaan perkembangan iman.

## **B. Komitmen Afektif**

### **1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan mengidentifikasi nilai dan tujuan suatu organisasi secara detil kemudian berpihak pada organisasi tersebut. Bukan hanya itu, karyawan juga akan berusaha untuk tetap bertahan dalam organisasi karena telah meyakini nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut. Pengertian ini sejalan dengan Baron dan Greenberg (dalam Karina, 2008) yang menyatakan bahwan komitmen organisasi merupakan suatu penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi oleh individu. Individu juga memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut.

Menurut Hall, Schneider, dan Nygren (dalam Suseno & Sugiyanto, 2010) komitmen organisasi merupakan suatu proses agar tujuan organisasi dan tujuan individu lebih terpadu dan sejalan. Riggio (2009) komitmen organisasi adalah perasaan-perasaan dan sikap pekerja yang timbul sehubungan dengan peranannya dalam organisasi kerja secara keseluruhan. Komitmen organisasi adalah suatu tahap dimana suatu individu menjadi terikat karena tindakan-tindakannya dalam suatu organisasi. Tindakan-tindakan tersebut menumbuhkan keyakinan untuk tetap mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam organisasi tersebut (Salancik dalam dalam Suseno & Sugiyanto, 2010).

Selanjutnya, Modway, Steers dan Porter (dalam Luthans, 2005; Tobing, 2009; Hartman & Bambacas, 2010) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu kekuatan yang relatif yang mendorong individu untuk tetap berada pada organisasi tersebut dan bagaimana peranan atau keterlibatannya dalam organisasi. Kekuatan dan motivasi tersebut dapat dicirikan dari tiga faktor psikologis seperti:

- a. Adanya keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi,
- b. Adanya keinginan untuk berusaha sebaik mungkin dan sekuat tenaga demi memajukan kualitas dari organisasi dan,
- c. Adanya keyakinan dan penerimaan dari nilai-nilai dan tujuan yang ada dianut dalam organisasi tersebut.

Meyer dan Allen (dalam Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen, 1991; Meyer, Stanley, Herscovitch, dan Topolnytsky, 2002; Robbins, 2008; Kuntjoro, 2009; Sukanti, 2010) membagi komitmen organisasi ke dalam tiga komponen yakni,

- a. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif) yaitu komitmen sebagai keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap organisasinya. Karyawan memiliki keterikatan emosional dan psikologis karena meyakini nilai-nilai yang ada dalam organisasi tersebut. Komitmen ini membuat karyawan dapat bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya (*want to*). Komitmen ini dilihat dari rasa senang karyawan pada profesi, seberapa berartinya tempat atau organisasi yang di tempatnya, rasa memiliki terhadap lembaga, dan keterikatan mereka terhadap lembaga;
- b. *Continuance Commitment* (Komitmen Kelanjutan) yaitu komitmen yang muncul karena adanya persepsi atau anggapan dari karyawan tentang kerugian yang akan dialami sehubungan dengan meninggalkan organisasi atau pekerjaannya. Pada komitmen ini karyawan mempertimbangkan nilai ekonomi yang akan terjadi apabila ia bertahan atau meninggalkan organisasi tersebut. Karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi atau pekerjaan karena karyawan tersebut membutuhkannya (*need to*). Contohnya seseorang karyawan mungkin akan berkomitmen untuk tetap berada pada suatu organisasi karena karyawan tersebut mendapatkan gaji yang cukup besar.

Karyawan tersebut berpikir apabila dia mengundurkan diri, ia belum tentu mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dengan gaji yang lebih besar dari gajinya saat ini;

- c. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif) yakni komitmen sebagai kewajiban yang harus diberikannya pada organisasi. Komitmen ini membuat karyawan bertahan pada organisasi dengan alasan moral yang diyakininya dan merasa wajib untuk melakukannya (*ought to*). Karyawan melakukan hal ini karena merasa berutang budi pada organisasi. Contohnya seorang karyawan yang mempelopori suatu gagasan atau inisiatif dalam organisasi akan tetap bertahan karena merasa kurang etis meninggalkan organisasi apalagi yang sedang dijalankan adalah gagasan darinya.

Jadi yang dimaksud dengan komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan terikat pada suatu organisasi karena telah mengidentifikasi nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut. Karyawan tersebut menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi sehingga membuat karyawan berusaha untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut.

## 2. Pengertian Komitmen Afektif

Menurut Meyer dan Allen, (1991) *Affective Commitment* (Komitmen Afektif) yaitu komitmen sebagai keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap organisasinya. Karyawan memiliki keterikatan emosional dan psikologis karena meyakini nilai-nilai yang ada

dalam organisasi tersebut. Karyawan mengidentifikasi nilai-nilai dan tujuan yang ada di organisasi apakah nilai-nilai dan tujuan tersebut sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan yang diyakininya. Apabila karyawan telah mengidentifikasi dan meyakini nilai-nilai dan tujuan tersebut sesuai dengan yang diharapkannya maka karyawan akan berusaha untuk mempertahankan diri di organisasi tersebut. Komitmen ini membuat karyawan dapat bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya (*want to*). Komitmen ini dilihat dari rasa senang karyawan pada profesi, seberapa berartinya tempat atau organisasi yang ditempatnya, rasa memiliki terhadap lembaga, dan keterikatan mereka terhadap lembaga

Menurut Buchanan (dalam Chen, 2009) komitmen afektif adalah kelekatan perasaan dan emosi suatu partisipan pada tujuan dan nilai-nilai organisasi dimana peran partisipan berada pada satu bagian dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi itu sendiri. Komitmen afektif merupakan suatu proses sikap dimana seseorang melihat suatu hubungan antara dirinya dengan organisasi dengan mempertimbangkan kesesuaian antara nilai dan tujuan yang diinginkannya dengan nilai dan tujuan yang ada pada organisasi tersebut (Suseno & Sugiyanto, 2010).

Menurut Porter, Steers, Mowday dan Boulian (dalam Veurink dan Fischer, 2011) komitmen organisasi afektif adalah (a) keyakinan yang kuat dalam dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai dalam suatu organisasi, (b) suatu kesediaan dari karyawan untuk mengerahkan usaha yang cukup

atas nama organisasi, dan (c) keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

Jadi, yang dimaksud dengan komitmen afektif adalah suatu keterikatan secara psikologis (perasaan dan emosi) karyawan terhadap organisasinya. Nilai-nilai dan tujuan yang ada pada organisasi tersebut dihayati dan diyakini oleh karyawan tujuan dan sebagai nilai dan tujuan hidupnya di organisasi tersebut.

### **3. Aspek-aspek Komitmen Afektif**

Modway, Steers dan Porter (Kuntjoro, 2009) mengatakan bahwa individu dapat mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam suatu organisasi dengan menandai beberapa hal sebagai berikut:

- a. Identifikasi dengan organisasi, yaitu menerima tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam suatu organisasi. Identifikasi ini dapat berupa sikap yang menyetujui kebijakan-kebijakan yang diambil oleh organisasi, adanya persamaan nilai-nilai dan tujuan pribadi dan individu, adanya perasaan bangga untuk menjadi bagian dari suatu organisasi, merasa nyaman dengan lingkungan dan cara kerja dalam organisasi tersebut.
- b. Keterlibatan suatu karyawan sesuai dengan fungsi dan peranannya dalam suatu organisasi. Keterlibatan karyawan ini dapat berupa kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam menjalankan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan akan melakukan semua itu demi organisasinya.

- c. Loyalitas, afeksi dan perasaan hangat dalam suatu organisasi. Keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya merupakan suatu bentuk ikatan emosional dan ketertarikan karyawan terhadap suatu organisasi. Karyawan tersebut merasakan bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi tersebut sehingga membuat karyawan memiliki keterikatan secara emosional dan psikologis.

Sedangkan Allen dan Meyer (dalam Meyer & Allen, 1991; Meyer, Stanley, Herscovitch, and Topolnytsky, 2002; Robbins, 2008; Kuntjoro, 2009; Sukanti, 2010) mengatakan bahwa komitmen afektif karyawan berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan memiliki keterikatan emosional dan psikologis karena meyakini nilai-nilai yang ada dalam organisasi tersebut. Sebelumnya karyawan mengidentifikasi nilai-nilai dan tujuan yang ada di organisasi apakah hal tersebut sejalan dengan yang diyakini oleh karyawan tersebut atau tidak. Komitmen ini membuat karyawan dapat bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya (*want to*). Komitmen ini dilihat dari rasa senang karyawan pada profesi, seberapa berartinya tepat atau organisasi yang di tempatnya, rasa memiliki terhadap lembaga, dan keterikatan mereka terhadap lembaga.

Dengan melihat dua pandangan di atas mengenai aspek komitmen organisasi (Modway, Steers dan Porter dalam Kuntjoro, 2009) dengan pengertian komitmen afektif (Allen & Meyer dalam Meyer &

Allen, 1991; Meyer, Stanley, Herscovitch, and Topolnytsky, 2002; Ronal James Fischer, 2007; Robbins, 2008; Kuntjoro, 2009; Sukanti, M. Djasari, 2010), peneliti melihat adanya kesamaan pandangan mengenai aspek utama komitmen organisasi menurut Modway, Steers dan Porter dengan aspek-aspek yang terkandung dalam komitmen afektif menurut Allen and Meyer. Tidak tampaknya perbedaan yang begitu signifikan antara kedua pandangan tersebut membuat peneliti menggunakan aspek-aspek komitmen organisasi yang digunakan oleh Modway, Steers dan Porter menjadi aspek-aspek komitmen afektif.

Menurut Steers (dalam Kuntjoro, 2009) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu:

a. Identifikasi

Aspek ini berbicara tentang keyakinan dan penerimaan karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Aspek ini dapat terlihat dari beberapa perilaku karyawan seperti adanya kesamaan nilai dan tujuan pribadi yang diyakininya dengan nilai dan tujuan yang ada diant oleh organisasi, keputusan atau kebijakan yang diambil oleh organisasi dapat diterima oleh karyawan dan karyawan merasa bangga menjadi anggota dari suatu organisasi. Aspek identifikasi ini dapat dikembangkan dengan memodifikasi atau mengubah tujuan organisasi yang ada agar mencakup nilai dan tujuan yang diyakini oleh karyawan. Hal ini dilakukan agar adanya hubungan yang saling mendukung antara karyawan dengan organisasi dalam mencapai

tujuan. Situasi ini akan akan memancing atau memotivasi karyawan untuk rela menyumbangkan sesuatu dan berusaha agar tujuan organisasi yang *nota bene*-nya adalah tujuan pribadinya dapat terwujud. Karyawan melakukan hal tersebut karena karyawan telah yakin dan percaya akan kesamaan nilai dan tujuan yang dianut oleh dirinya dan organisasi.

b. Keterlibatan

Pada aspek ini karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk berusaha dengan sekuat tenaga demi kepentingan organisasi atau perusahaannya. Keinginan yang kuat dari karyawan untuk terlibat dalam aktivitas-aktivitas organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting untuk bagi organisasi tersebut. Sikap ini sebagai pertanda bahwa karyawan benar-benar tertarik untuk mengembangkan organisasi tempat karyawan tersebut berada. Di sini karyawan tidak hanya sekedar melakukan aktivitas yang ada di organisasi tapi karyawan berusaha melakukan tugas yang ada melebihi standar minimal yang telah ditentukan. Selain itu, karyawan juga akan melakukan pekerjaan di luar tugasnya apabila organisasi memerlukan bantuannya.

Keterlibatan karyawan dalam organisasi menjadi pertanda adanya keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi tersebut. Masalah yang kerap kali ditemukan adalah bagaimana menumbuhkan sikap tersebut. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan

memancing partisipan karyawan tersebut dalam hal mengambil keputusan. Hal ini dapat menumbuhkan keyakinan karyawan untuk ikut andil dalam organisasi. Bukan hanya itu karyawan akan merasa diterima menjadi bagian dari organisasi sehingga muncul perasaan memiliki organisasi tersebut dan menumbuhkan keterikatan dengan organisasi.

### c. Loyalitas

Aspek ini menunjukkan bagaimana seorang karyawan memiliki keyakinan untuk tetap berada dalam suatu organisasi. Di sini karyawan memiliki suatu pandangan, nilai atau makna dalam mengartikan keberadaannya dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki aspek ini bahkan dapat mengorbankan kepentingan pribadinya dalam rangka menyukkseskan dan membuat organisasi berhasil mencapai tujuannya.

Jadi aspek-aspek dari komitmen afektif adalah identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan. Aspek-aspek ini yang akan digunakan untuk melihat tingkat komitmen afektif seorang karyawan.

## **4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Afektif**

Anteseden komitmen afektif dibagi dalam 4 kategori umum yakni karakteristik pribadi, karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan, pengalaman kerja, dan karakteristik struktural. Namun, karena agak sulit untuk membedakan antara karakteristik pekerjaan obyektif dan

pengalaman kerja subjektif maka digunakan istilah yang lebih global yakni, pengalaman kerja yang mengacu pada karakteristik obyektif maupun subjektif kerja (Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen, 1991)

- a. Karakteristik pribadi, seperti adanya variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda dari setiap karyawan dan kondisi potensi karyawan. Karakteristik pribadi ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi dan nilai - nilai yang dimiliki oleh personal.
- b. Karakteristik struktural, meliputi besarnya organisasi, kehadiran serikat kerja, luasnya kontrol, dan sentralisasi otoritas, hubungan atasan dan bawahan, partisipasi aktif karyawan dan karakteristik pimpinan serta cara-cara dalam pengambilan keputusan dan kebijakan.
- c. Pengalaman kerja, seperti prestasi kerja yang dibutuhkan oleh organisasi dan sikap-sikap yang menunjang kekompakan dalam organisasi. Antecedent yang paling berpengaruh dalam komitmen afektif adalah pengalaman kerja, terutama pengalaman atas kebutuhan psikologis untuk merasa aman dalam organisasi dan kompeten dalam menjalankan peran kerja.

Menurut Mishra dan Spreizer (dalam Prabhakar & Ram, 2011) faktor yang membuat karyawan memiliki kelekatan dan menikmati keanggotannya dalam suatu organisasi (komitmen afektif) meliputi karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan seperti signifikansi tugas, identitas, otonomi, berbagai keterampilan dan umpan balik kinerja

karyawan, persepsi akan dukungan organisasi terhadap karyawan (misalnya perasaan karyawan bahwa organisasi memberikan apa yang terbaik bagi karyawannya ketika membuat keputusan yang mempengaruhi kondisi dan lingkungan kerja karyawan tersebut) dan keterlibatan karyawan dalam menetapkan tujuan dan proses pengambilan suatu keputusan dalam suatu organisasi.

Menurut hasil penelitian Suseno dan Sugiyanto (2010) salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen afektif karyawan adalah hubungan antara atasan dan bawahannya. Peran atasan terhadap bawahannya membentuk kualitas hubungannya dengan bawahan. Jika kualitas hubungan atasan dan bawahan baik maka akan berdampak positif pada bawahan di mana bawahan akan merasa dihargai, mendapat perhatian, merasa nyaman atau tidak terasing. Hal ini akan mendorong komitmen seseorang terhadap organisasinya.

Dukungan sosial juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen afektif seseorang. Dukungan sosial yang mengacu pada kenyamanan, perasaan senang, merasakan penghargaan atau suatu kepedulian, atau membantu seseorang menerima sesuatu dari orang lain atau kelompok (Safarino dalam Suseno & Sugiyanto, 2010). Dukungan sosial ini juga akan mempengaruhi komunikasi antara satu karyawan dengan karyawan yang lain sehingga dapat menumbuhkan rasa suka, percaya, dan adanya suatu perasaan bahwa orang tersebut dihargai

dalam lingkungan kerjanya (Katz & Kahn dalam Suseno & Sugiyanto, 2010).

Menurut Dessler (dalam Sukanti, 2010) adanya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Kesetiaan suatu organisasi terhadap karyawannya juga merupakan salah satu faktor penunjang komitmen karyawan. Selain itu, perilaku adil dan keamanan dan kenyamanan kerja juga dapat menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan yang bekerja di suatu organisasi.

Jadi komitmen afektif seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor karakteristik pribadi, karakteristik struktural dan pengalaman kerja. Faktor-faktor inilah yang membuat karyawan memiliki kelekatan dan menikmati keanggotaannya dalam suatu organisasi.

## **C. Karyawan Universitas Sanata Dharma**

### **1. Karyawan**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, karyawan berarti orang yang bekerja pada suatu lembaga seperti kantor, perusahaan, dan sebagainya dengan mendapat gaji atau upah. Sedangkan menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 pasal 1, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Selanjutnya, pada pasal 4 disebutkan bahwa

karyawan/pegawai adalah seorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan ([www.bpkp.go.id](http://www.bpkp.go.id)). Jadi karyawan adalah seorang pekerja baik berada di dalam maupun diluar hubungan kerja itu dimana dia menghasilkan barang atau jasa dan mendapatkan upah atas pekerjaan yang dilakukannya itu.

## **2. Karyawan Universitas Sanata Dharma**

Karyawan Universitas Sanata Dharma terbagi berdasarkan masa bekerjanya, yakni karyawan tetap, karyawan kontrak dan karyawan harian. Karyawan tetap adalah pegawai yang secara permanen bekerja berdasarkan surat keputusan yang ada. Karyawan kontrak adalah pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak atau perjanjian dalam kurung waktu yang ditentukan. Sedangkan karyawan harian adalah karyawan yang melakukan pekerjaan tertentu dan dapat berubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan yang menerima upah berdasarkan kehadiran pekerja secara harian. Berdasarkan fungsi kerjanya karyawan Universitas Sanata Dharma dibagian dalam dua bagian yakni karyawan akademik dan karyawan administrasi. Karyawan akademik adalah karyawan yang bekerja dalam bidang pendidikan yang berbentuk fakultas, jurusan, program studi, laboratorium, lembaga penelitian dan unit akademik lainnya. Sedangkan karyawan administrasi adalah karyawan yang memberikan pelayanan teknis dan administratif di Universitas Sanata Dharma.

### 3. Karyawan Administrasi Universitas Sanata Dharma

Karyawan administrasi adalah karyawan yang memberikan pelayanan secara teknis dan administratif yang meliputi administrasi akademik, administrasi keuangan, administrasi umum, administrasi perencanaan dan sistem informasi. Karyawan-karyawan administrasi yang ada di Universitas Sanata Dharma ini dibagi dalam unit-unit kerja tertentu. Unit-unit kerja yang terdapat pada Universitas Sanata Dharma yakni, Biro Administrasi Akademik (BAA), Biro Administrasi dan Perencanaan Sistem Informasi (BAPSI), Biro Layanan Umum (BLU), Biro Keuangan, Biro Personalia, Biro Sarana dan Prasarana (BPS), *Campus Ministry*, Fakultas Ekonomi, Fakultas Farmasi, Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan, Fakultas Psikologi, Fakultas Sastra, Fakultas Sains dan Teknologi, Fakultas Teologi, Lembaga Bahasa, Lembaga Penjaminan Mutu (LPM), Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM), Perpustakaan, Program Pasca Sarjana, Biro Hubungan Masyarakat, Rektorat, Unit Pelaksanaan Teknis Matakuliah Pengembangan Kepribadian (UPTMPK), Yayasan, dan Sekretariat *Mission and Identity*.

#### D. Hubungan antara Orientasi Religiositas Intrinsik dengan Komitmen Afektif Karyawan Administrasi Universitas Sanata Dharma

Menurut Mangunwijaya (dalam Rinasti, 2012) religiositas menunjuk pada aspek religi yang dihayati oleh individu dalam hati. Religiositas adalah aspek religi yang dihayati atau diinternalisasikan oleh suatu individu kemudian individu itu secara sadar meyakini nilai-nilai, makna dan pola

pikirnya sendiri berdasarkan hasil internalisasi tersebut. Nilai-nilai, makna dan pola pikir yang terbentuk dari hasil internalisasi tersebut kemudian diterapkan atau diamalkan dalam tindakan dan pandangan hidup individu itu sendiri.

Pandangan ini seirama dengan pandangan Allport dan Ross (dalam Holdcroft, 2006) mengenai religiositas intrinsik yang menyatakan bahwa bagaimana seseorang menghayati ajaran agamanya dan kemudian menginternalisasi keyakinan total agamanya. Orang tersebut bukan hanya sebatas menghayati dan menginternalisasikan ajaran agama yang diyakininya, tetapi juga mengamalkan ajaran agama tersebut secara penuh sehingga ia menemukan motif utama dalam hidup beragamanya. Motif tersebut bukan digunakan untuk mencapai tujuan pribadinya tetapi sebagai motif yang memandu atau mengarahkan dia dalam mengamalkan nilai-nilai ketuhanan.

Konsep ini selaras dengan komitmen afektif yang ada pada seorang karyawan yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Buchanan (dalam Helen Chen, 2009) komitmen afektif adalah suatu kelekatan perasaan dan emosi seorang karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan. Pandangan ini sejalan dengan pandangan Meyer dan Allen (dalam Sukanti, 2010) yang menyatakan bahwa komitmen afektif adalah suatu keterikatan karyawan secara emosional dan psikologis terhadap pekerjaannya. Di sini karyawan tersebut bekerja dan bertahan dalam pekerjaannya karena keinginannya sendiri (*want to*). Keinginan sendiri yang dimaksud oleh Meyer dan Allen (1997) adalah motif dari individu itu sendiri dimana motif itu berasal dari dalam dirinya sendiri

bukan karena pengaruh dari lingkungan luar. Jadi di sini Buchanan (1974), Meyer dan Allen (1997) ingin mengungkapkan bahwa komitmen afektif itu adalah suatu kelekatan atau keterikatan seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan karena ada suatu perasaan dan emosi yang menjadi motif dari karyawan tersebut. Dengan kata lain karyawan tersebut mendedikasikan dirinya pada organisasi atau perusahaan tersebut karena memiliki makna, *value* dan kecintaanya pada organisasi atau perusahaan tersebut layaknya seorang guru yang mengabdikan dan menjadi pahlawan tanpa tanda jasa.

Menurut Allport (dalam Hardjana, 1995) sikap, nilai, kebiasaan kemampuan dan lain-lain yang ada pada individu terbentuk dari pengalaman-pengalaman individu itu sendiri. Pengalaman-pengalaman itu dipengaruhi oleh budaya yang ada di lingkungan individu tersebut. Salah satunya adalah agama. Allport mengatakan bahwa agama tidak dapat dijelaskan dengan satu faktor intrinsik atau emosi. Agama merupakan satu set pengalaman yang beraneka ragam yang terpusat pada suatu objek religius. Agama pun merupakan ciri kepribadian yang berfungsi otomatis yakni memiliki kekuatan motivasi sendiri (Allport dalam Hardjana, 1995).

Maslow (dalam Hardjana, 1995) mengatakan nilai-nilai yang terkandung dalam suatu agama, terlepas dari tempat, bahasa atau etnis kesukuan adalah sama. Nilai yang terkandung dalam agama tersebut akan membantu seseorang untuk mencapai pengalaman puncak dan menuju aktualisasi diri. Nilai-nilai ini yang menjadi panduan atau prinsip dalam

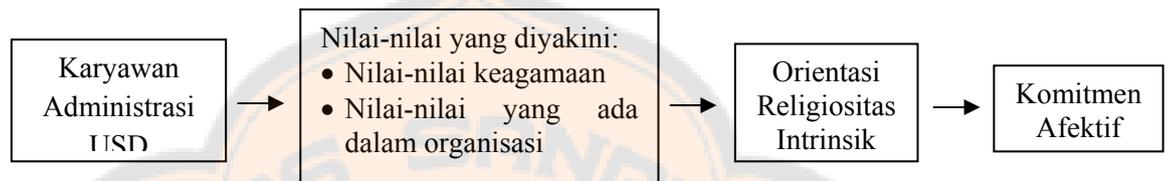
melakukan sesuatu termasuk dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa orientasi religiositas intrinsik dan komitmen afektif seorang karyawan memiliki konsep yang sama yakni suatu aspek intrapersonal atau intrinsik. Orientasi religiositas intrinsik menginternalisasikan ajaran agama (meyakini makna dan nilai-nilai/*value*) kemudian mengamalkannya dan pada komitmen afektif adanya keterikatan emosional dan psikologis terhadap pekerjaannya. Hal ini didukung dengan pandangan dari (Ryan & Deci dalam Veurink & Fischer, 2011) yang menyatakan bahwa bentuk motivasi intrinsik seseorang yang paling prediktif dari sikap dan perilaku dapat dilihat pada bentuk komitmen afektif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa orientasi religiositas intrinsik dan komitmen afektif tersebut sama-sama melihat bagaimana suatu individu memaknai atau bagaimana ia memandang suatu nilai atau *value* yang diyakininya tersebut.

Orientasi religiositas intrinsik dan komitmen afektif sama-sama membicarakan bagaimana suatu individu itu membentuk suatu pola pikir atau dapat dikatakan bagaimana suatu individu membentuk atau menciptakan suatu nilai atau *value*. Individu itu melihat nilai atau *value* itu dan meyakini serta mengamalkan nilai atau *value* dalam kehidupannya. Dengan demikian peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara religiositas dan komitmen afektif. Peneliti memiliki hipotesis bahwa semakin besar religiositas seseorang maka komitmen afektifnya semakin tinggi atau besar pula.

### E. Kerangka Berpikir

**Gambar 1**  
**Kerangka Berpikir**



### F. Hipotesis

Berdasarkan hasil uraian di atas maka peneliti memiliki hipotesis yakni adanya hubungan positif antara orientasi religiositas intrinsik dengan komitmen afektif karyawan administrasi Universitas Sanata Dharma. Semakin tinggi orientasi religiositas intrinsik maka semakin tinggi pula komitmen afektif karyawan administrasi Universitas Sanata Dharma tersebut.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data yang berupa numerik (angka). Menurut Kasiram (dalam Kuntjojo, 2009) penelitian kuantitatif adalah suatu proses untuk menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka-angka sebagai alat dalam menganalisis sesuatu yang ingin diketahui. Jadi penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka sebagai datanya, kemudian menggunakan angka tersebut untuk menganalisis karakteristik-karakteristik yang menjadi objek penelitian. Hasil dari analisis data yang berupa angka tersebut kemudian disimpulkan sehingga menjadi sebuah pengetahuan baru.

Penelitian ini adalah penelitian korelasional jika dilihat dari karakteristik masalah berdasarkan kategori fungsionalnya. Penelitian korelasional bertujuan untuk menyelidiki sejauhmana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada variabel lainnya (Azwar, 2013). Pada penelitian ini variabel yang akan dikaji korelasinya adalah variabel orientasi religiositas intrinsik dengan komitmen afektif karyawan administrasi Universitas Sanata Dharma.

## B. Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan landasan teori yang ada serta rumusan hipotesis penelitian maka yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah :

### 1. Variabel bebas : Orientasi Religiositas Intrinsik

Variabel bebas adalah variabel yang terjadi lebih awal atau dapat dikatakan mendahului terjadinya variabel terikat. Variabel ini dalam penelitian kuantitatif menjelaskan terjadinya suatu fokus penelitian tersebut. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah orientasi religiositas intrinsik karyawan administrasi Universitas Sanata Dharma. Komponen-komponen yang terdapat dalam variabel ini adalah Personal, *Unselfish*, relevansi terhadap keseluruhan kehidupan, kepenuhan terhadap penghayatan keyakinan, *ultimate, associational*, dan keteraturan penjangaan perkembangan iman.

### 2. Variabel terikat : Komitmen Afektif

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel ini merupakan variabel yang dijelaskan oleh variabel bebas dalam suatu fokus penelitian. Variabel terikatnya adalah komitmen afektif karyawan administrasi terhadap Universitas Sanata Dharma. Aspek-aspek yang terdapat dalam variabel ini adalah identifikasi, keterlibatan dan loyalitas.

## C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

### 1. Orientasi Religiositas Intrinsik

Orientasi religiositas intrinsik adalah pandangan yang menginternalisasikan keyakinan total agama sehingga membuat suatu individu menghayati nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran agama yang dianutnya. Nilai-nilai agama tersebut akan digunakan sebagai pedoman dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

Tingkat orientasi religiositas intrinsik ini dapat diukur dengan melihat skor skala orientasi religiositas intrinsik. Skor skala orientasi religiositas intrinsik diperoleh dengan melihat komponen-komponen orientasi religiositas intrinsik yang diperoleh. Komponen-komponen orientasi religiositas intrinsik adalah Personal, *Unselfish*, relevansi terhadap keseluruhan kehidupan, kepenuhan terhadap penghayatan keyakinan, *ultimate*, *associational*, dan keteraturan penjagaan perkembangan iman. Seorang karyawan yang memiliki skor tinggi dapat dikatakan memiliki tingkat orientasi religiositas intrinsik yang tinggi. Namun, jika karyawan memiliki skor rendah maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki tingkat orientasi religiositas intrinsik yang rendah pula. Dengan kata lain, tingkat orientasi religiositas intrinsik berbanding lurus dengan skor yang diperoleh karyawan.

## 2. Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah suatu keterikatan secara psikologis (perasaan dan emosi) terhadap tujuan dan nilai-nilai yang ada pada organisasi tersebut dimana karyawan menghayati dan meyakini tujuan dan nilai-nilai tersebut sebagai nilai dan tujuan hidupnya di organisasi tersebut.

Tingkat komitmen afektif dapat diukur dengan melihat skor pada skala komitmen afektif. Skor skala komitmen afektif dapat dilihat dari aspek-aspek komitmen afektif yakni, identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Apabila skor komitmen afektif tersebut tinggi maka seorang karyawan dapat dikatakan memiliki komitmen afektif yang tinggi. Tapi apabila skor yang diperoleh rendah maka dapat dikatakan bahwa komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan tersebut juga rendah.

### D. Subjek Penelitian

Dalam suatu penelitian hal yang cukup mendapat perhatian adalah populasi penelitian. Populasi adalah jumlah keseluruhan dari individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti (Djarwanto, dalam Kuntjojo, 2009). Subjek yang dipakai dalam penelitian ini adalah karyawan administrasi Universitas Sanata Dharma. Karyawan administrasi yang dimaksud adalah karyawan administrasi yang berstatus sebagai karyawan tetap ditambah dengan karyawan kontrak yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Peneliti memiliki anggapan bahwa karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun

sudah dapat menilai tempat kerjanya, apakah karyawan tersebut merasa nyaman atau tidak untuk bekerja di tempat kerja tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode pengambilan data dengan menggunakan teknik nonprobabilitas atau *non random sampling*. Teknik pengambilan sampel ini digunakan ketika peluang anggota suatu populasi untuk menjadi sampel tidak diketahui (Azwar, 2013). Salah satu bentuk dari teknik *non random sampling* adalah teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* ini mengambil sampel berdasarkan pada ciri-ciri atau sifat-sifat yang ada dalam populasi yang menjadi target penelitian (Narbuko & Achmadi, 2007).

#### **E. Metode dan Alat Pengumpulan Data**

Menurut Kuntjojo (2009), terdapat empat cara pengumpulan data penelitian yang bersifat non tes yakni wawancara, kuisioner atau angket, observasi dan pencatatan dokumen. Caranya adalah dengan memberikan atau membagikan soal-soal atau tugas-tugas kepada subjek yang datanya di perlukan.

Skala kedua variabel di bawah menggunakan 6 pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Agak Setuju (AS), Agak Tidak Setuju (ATS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Peneliti menggunakan 6 pilihan jawaban karena menurut Friedenberg (1995) jumlah pilihan jawaban bagi orang dewasa semakin banyak semakin baik karena memberikan pilihan jawaban yang lebih bervariasi bagi responden. Bukan hanya itu, jika pilihan

jawaban meningkat hingga 7 jawaban maka reliabilitasnya juga meningkat. Akan tetapi Hadi (1991) dan Friedenberg (1995) juga mengatakan mengawatirkan jumlah pilihan jawaban yang ganjil. Hal ini disebabkan adanya pilihan jawaban yang ganjil terdapat pilihan netral (N) atau ragu-ragu (R). Menurut Hadi (1991) kategori tersebut memiliki arti ganda (*undecided*) dan tidak bisa dikategorikan ke dalam kategori setuju atau pun tidak setuju. Hal lain yang dapat ditimbulkan dengan adanya kategori tersebut adalah kecenderungan untuk menjawab ke tengah (*central tendency effect*) terutama mereka yang ragu-ragu, tidak bersedia menjawab pernyataan, tidak serius atau yang defensif untuk mengungkapkan karakteristik pribadinya (Friedenberg, 1995). Selain itu, pilihan jawaban dibuat genap (SS, S, AS, ATS, TS dan STS) untuk melihat kecenderungan arah pendapat responden apakah setuju atau tidak setuju (Hadi, 1991).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket berupa skala sebagai alat untuk mengumpulkan data dari subjek. Ada dua skala yang akan dibagikan yakni skala orientasi religiositas intrinsik dengan skala komitmen afektif.

### **1. Skala Orientasi Religiositas Intrinsik**

Jenis skala yang digunakan dalam pengumpulan data orientasi religiositas intrinsik adalah skala Likert. Skala religiositas intrinsik ini terdiri dari 7 komponen yang dikembangkan dari 6 komponen kematangan beragama yang digunakan oleh Allport dan Ross (1967) dalam penelitiannya. Ketujuh komponen yang digunakan dalam skala likert ini

merupakan komponen yang dikembangkan oleh Hunt & King dan Feagin (dalam Nuzullia & Kumolohadi, 2007). Komponen-komponen tersebut yakni:

- a. Personal; meyakini secara pribadi makna dan nilai-nilai ajaran agama, menghayatinya dan membawakannya dalam kehidupan sehari-hari.
- b. *Unselfish*; suatu sikap dimana seseorang mengabaikan kepentingan dirinya sendiri demi kepentingan orang lain.
- c. Relevansi terhadap seluruh kehidupan; individu menggunakan keyakinan, makna, nilai-nilai dan motivasi religius tersebut dalam seluruh aspek kehidupannya.
- d. Kepenuhan terhadap penghayatan keyakinan; individu yang benar-benar menerima keyakinan tersebut tanpa syarat atau secara total dan menjadikannya sebagai nilai yang tertinggi yang ada dalam kehidupannya.
- e. *Ultimate*; keyakinan agama menjadi tujuan akhir yang utama.
- f. *Associational*; suatu usaha yang dilakukan untuk terus mencari makna dan nilai-nilai religius secara lebih mendalam dengan melibatkan persekutuan keagamaan.
- g. Keteraturan penjagaan perkembangan iman; suatu pemahaman akan ajaran agama yang konsisten pada keyakinan akan makna dan nilai-nilainya tetapi tetap berkembang seiring dengan perkembangan zaman.

Skala orientasi religiusitas intrinsik merupakan skala yang dibuat baru dengan menggunakan ide-ide pokok dari *Religious Orientation Scale*

(Allport & Ross, 1967; Hunt & King, 1967; Gorsuch & McPherson, 1989; Batson, 1993) dan kemudian dikembangkan oleh peneliti. Skala ini terbagi menjadi 7 komponen yang kemudian dibagi lagi menjadi 56 aitem. Aitem yang dibentuk berisi pernyataan-pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dengan alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Agak Setuju (AS), Agak Tidak Setuju (ATS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Nilai untuk setiap alternatif jawaban bergerak mulai dari 1 sampai 6 untuk aitem-aitem yang *favorabel*, sedangkan nilai 6 sampai 1 untuk aitem yang *unfavorabel*. Peneliti akan melihat tinggi rendahnya religiositas intrinsik berdasarkan skor total jawaban subjek penelitian pada skala religiositas intrinsik.

**Tabel 3.1**  
**Komponen dan Distribusi Aitem Skala Orientasi Religiositas Intrinsik**  
**sebelum Uji Coba**

Variabel	Komponen	Aitem <i>Favorable</i>	Aitem <i>Unfavorable</i>	Jumlah
<b>Orientasi Religiositas Intrinsik</b>	Personal	8, 10, 26, 33	2, 6, 40, 49	8 (14,29%)
	<i>Unselfis</i>	1, 7, 12, 16	14, 21, 32, 51	8 (14,29%)
	Relevansi terhadap seluruh kehidupan	4, 28, 34, 42	3, 18, 31, 56	8 (14,29%)
	Kepenuhan terhadap penghayatan keyakinan	9, 19, 22, 36	23, 50, 52, 53	8 (14,29%)
	<i>Ultimate</i>	17, 27, 47, 48	11, 15, 45, 55	8 (14,29%)
	<i>Associational</i>	5, 20, 46, 54	24, 25, 29, 30	8 (14,29%)
	Keteraturan	39, 41, 43,	13, 35, 37,	8

penjagaan perkembangan iman	44	38	(14,29%)
<b>Jumlah</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>56 (100%)</b>

**2. Skala Komitmen Afektif**

Jenis skala yang digunakan dalam pengumpulan data komitmen afektif adalah skala Likert. Skala komitmen afektif ini terdiri dari 3 aspek yang dikemukakan oleh Mowday, Steers & Porter (Kuntjoro, 2009). Aspek-aspek tersebut yaitu:

- a. Identifikasi; bagaimana karyawan meyakini dan menerima nilai-nilai dan tujuan dari organisasi dan bagaimana karyawan merasa bangga berada di perusahaan tersebut.
- b. Keterlibatan; bagaimana karyawan memiliki keinginan yang kuat dan berusaha sekuat tenaga demi kepentingan organisasi atau perusahaan.
- c. Loyalitas; bagaimana karyawan memiliki suatu pandangan, nilai dan makna sehingga menumbuhkan keyakinan untuk tetap berada dalam suatu organisasi.

Skala komitmen afektif merupakan skala yang dibuat baru dengan menggunakan ide-ide pokok dari *commitment scale items* (Meyer & Allen, 1990) dan kemudian dikembangkan oleh peneliti. Skala ini terdiri dari 3 aspek yang kemudian dibentuk menjadi 42 aitem. Aitem yang dibentuk sama seperti skala religiusitas intrinsik yang berisi pernyataan-pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dengan alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Agak Setuju (AS), Agak Tidak Setuju

(ATS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Nilai untuk setiap alternatif jawaban bergerak mulai dari 1 sampai 6 untuk aitem-aitem yang *favorabel*, sedangkan nilai 6 sampai 1 untuk aitem yang *unfavorabel*. Peneliti akan melihat tinggi rendahnya komitmen afektif berdasarkan skor total jawaban subjek penelitian pada skala komitmen afektif.

**Tabel 3.2**  
**Aspek dan Distribusi Aitem Skala Komitmen Afektif**  
**sebelum Uji Coba**

Variabel	Aspek	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	Jumlah
Komitmen Afektif	Identifikasi	3, 6, 8, 11, 27, 31, 35	14, 16, 18, 19, 29, 34, 40	14 (33,33%)
	Keterlibatan	1, 2, 4, 10, 12, 17, 24, 21, 22, 23,	7, 9, 13, 20, 30, 37, 38	14 (33,33%)
	Loyalitas	26, 28, 33, 41	5, 15, 25, 32, 36, 39, 42	14 (33,33%)
<b>Jumlah</b>		<b>21</b>	<b>21</b>	<b>42 (100%)</b>

## F. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas berarti sejauhmana suatu alat ukur dapat dengan tepat dan cermat dalam mengukur sesuatu yang ingin diukur. Dalam hal ini yang dimaksud adalah sejauh mana alat ukur tersebut mampu melakukan fungsi dan tugasnya sebagai suatu alat ukur (Azwar, 2011). Suatu alat ukur dikatakan *valid* apabila alat ukur tersebut mampu memberikan hasil

ukuran yang baik, tepat dan akurat. Alat ukur yang mampu memberikan hasil yang demikian dapat disebut alat ukur yang memiliki validitas yang tinggi. Demikian halnya dengan alat ukur yang tidak mampu memberikan hasil yang relevan maka alat ukur tersebut memiliki validitas yang rendah.

Pada penelitian ini, validitas yang digunakan adalah validitas isi yang ditentukan dengan menguji isi alat ukur dengan rasional atau lewat *professional judgment*. Cara ini dilakukan untuk melihat sejauhmana aitem-aitem yang ada di dalam alat ukur tersebut melingkupi seluruh bagian-bagian objek yang hendak diukur atau sejauh mana isi alat ukur tersebut mengungkap atau mencerminkan kategori-kategori yang akan diukur (Azwar, 2011). *Professional judgment* dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing skripsi. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan kepraktisan peneliti dalam melihat dan merancang aitem-aitem yang hendak digunakan dalam alat ukur tersebut.

## 2. Seleksi Aitem

Seleksi aitem adalah langkah berikutnya setelah aitem diuji dengan validitas isi (*professional judgment*) dan telah di-*tryout*. Seleksi aitem berfungsi untuk melihat aitem mana yang memiliki skor tinggi dan aitem mana yang memiliki skor yang rendah. Seleksi aitem dapat dilakukan dengan melihat daya diskriminasi setiap aitem yang ada. Daya diskriminasi aitem adalah suatu keadaan dimana aitem mampu

membedakan subjek penelitian yang memiliki atau tidak memiliki atribut-atribut yang diukur.

Daya diskriminasi dapat diperoleh dengan mengkorelasikan antar skor aitem dengan skor aitem total. Korelasi antara skor aitem dengan skor aitem total disebut koefisien korelasi aitem-total ( $r_{ix}$ ). Besar koefisien korelasi aitem-total bergerak dari 0 sampai dengan 1,00 baik itu positif maupun negatif. Skor yang semakin mendekati angka 1,00 akan memiliki daya diskriminasi yang tinggi dan apabila skor mendekati angka 0 maka aitem tersebut memiliki daya diskriminasi yang rendah (Azwar, 2009).

Pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem-total memiliki batasan  $r_{ix} \geq 0,30$ . Hal ini berarti semua aitem yang mencapai koefisien korelasi aitem-total minimal 0,30 maka dapat dikatakan aitem tersebut memuaskan. Demikian sebaliknya, jika sebuah aitem memiliki koefisien korelasi aitem-total kurang dari 0,30 maka aitem tersebut berdaya diskriminasi yang rendah. Tapi jika jumlah aitem yang lolos kurang memenuhi jumlah yang diharapkan, skor korelasi aitem-total dapat diturunkan hingga 0,25 (Azwar, 2009).

Penelitian ini menggunakan nilai  $r_{ix}$  0,30 dan taraf signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa aitem yang digunakan memiliki skor koefisien korelasi aitem-total  $\geq 0,30$  pada taraf signifikansi 0,05. Pengujian ini menggunakan program SPSS 21 *for windows*.

Pada skala orientasi religiositas intrinsik, terdapat 56 aitem, 28 aitem *favorable* dan 28 aitem *unfavorable*. Aitem-aitem ini diseleksi

dengan melihat  $r_{ix}$ -nya. Aitem yang memiliki nilai  $r_{ix} \geq 0,30$  dikategorikan sebagai aitem yang baik, sedangkan aitem yang memiliki nilai  $r_{ix} \leq 0,30$  dikategorikan sebagai aitem yang kurang baik sehingga akan digugurkan. Hasil dari pengujian data skala orientasi religiositas intrinsik menunjukkan bahwa terdapat 47 aitem yang memiliki nilai  $r_{ix} \geq 0,30$ , sedangkan aitem yang memiliki nilai  $r_{ix} \leq 0,30$  adalah aitem 1, 2, 5, 10, 12, 15, 30, 32, dan 41. Jadi dalam skala orientasi religiositas intrinsik terdapat 9 aitem yang gugur.

**Tabel 3.3**  
**Komponen dan Distribusi Aitem Skala Religiositas Intrinsik**  
**setelah Uji Coba**

Variabel	Komponen	Aitem <i>Favorable</i>	Aitem <i>Unfavorable</i>	Jumlah	
<b>Orientasi Religiositas Intrinsik</b>	Personal	5, 20, 25	3, 32, 40	6 (12,76%)	
	<i>Unselfis</i>	4, 10	9, 15, 42	5 (10,64%)	
	Relevansi terhadap seluruh kehidupan	2, 22, 26, 33	1, 12, 24, 47	8 (17,02%)	
	Kepenuhan terhadap penghayatan keyakinan	6, 13, 16, 28	17, 41, 43, 44	8 (17,02%)	
	<i>Ultimate</i>	11, 21, 38, 39	7, 36, 46	7 (14,90%)	
	<i>Associational</i>	14, 37, 45	18, 19, 23	6 (12,76%)	
	Keteraturan penjagaan perkembangan iman	31, 34, 35	8, 27, 29, 30	7 (14,90%)	
	<b>Jumlah</b>		<b>23</b>	<b>24</b>	<b>47 (100%)</b>

Pada skala komitmen afektif, terdapat 42 aitem, 21 aitem *favorable* dan 21 aitem *unfavorable*. Hasil dari pengujian data skala komitmen afektif menunjukkan bahwa terdapat 39 aitem yang memiliki nilai  $r_{ix} \geq 0,30$ , sedangkan aitem yang memiliki nilai  $r_{ix} \leq 0,30$  adalah aitem 9, 25, dan 42. Jadi dalam skala komitmen afektif terdapat 3 aitem yang gugur.

**Tabel 3.4**  
**Aspek dan Distribusi Aitem Skala Komitmen Afektif**  
**setelah Uji Coba**

Variabel	Aspek	Aitem <i>Favorable</i>	Aitem <i>Unfavorable</i>	Jumlah
Komitmen afektif	Identifikasi	3, 6, 8, 10, 25, 29, 33	14, 15, 17, 18, 27, 32, 38	14 (35,90%)
	Keterlibatan	1, 2, 4, 9, 11, 16, 23, 20, 21, 22,	7, 12, 19, 28, 35, 36	13 (33,33%)
	Loyalitas	24, 26, 31, 39	5, 28, 30, 34, 37	12 (30,77%)
<b>Jumlah</b>		<b>21</b>	<b>18</b>	<b>39</b> <b>(100%)</b>

### 3. Reliabilitas

Reliabilitas menggambarkan konsistensi dan keterpercayaan hasil pengukuran. Hasil pengukuran tersebut merupakan pengukuran yang dilakukan dengan cermat. (Azwar, 2009). Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi berarti pengukuran tersebut reliabel, sedangkan pengukuran yang memiliki reliabilitas rendah berarti pengukuran tersebut

tidak reliabel dan tidak dapat dipercaya. Pengukuran akan reliabel jika skor koefisien reliabilitasnya mendekati angka 1,00 (Azwar, 2009).

Pada penelitian ini reliabilitas diukur dengan melihat koefisien alpha dari *Cronbach*. Hal ini dilakukan karena pendekatan lebih praktis yakni dikenakan hanya sekali pada kelompok subjek (single-trial administration) (Azwar, 2002).

Skala orientas religiositas intrinsik diuji dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dan didapat hasil ( $r$ ) = 0,898, dan koefisien *Alpha Cronbach* setelah seleksi aitem adalah ( $r$ ) = 0,922. Nilai alpha *Cronbach* setelah seleksi menjadi lebih besar dikarenakan adanya 9 aitem yang kurang baik kemudian digugurkan sehingga meningkatkan nilai koefisien alpha *Cronbach* tersebut.

Pada skala komitmen afektif nilai alpha *Cronbach* yang diperoleh adalah ( $r$ ) = 0,933, dan setelah mengalami seleksi aitem maka nilai yang diperoleh adalah ( $r$ ) = 0,939. Nilai alpha *Cronbach* setelah seleksi menjadi lebih besar dikarenakan adanya 3 aitem yang kurang baik kemudian digugurkan sehingga meningkatkan nilai koefisien alpha *Cronbach* tersebut.

## G. Analisis Data

Data yang diperoleh akan dianalisis dengan bentuk yang sederhana, agar data lebih mudah untuk dibaca dan diinterpretasi. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara

orientasi religiositas intrinsik dengan komitmen afektif karyawan administrasi Universitas Sanata Dharma. Sebelum menguji hipotesis yang ada, maka itu peneliti akan menguji normalitas dan linearitasnya dengan menggunakan program SPSS 21 *for windows*.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk melihat distribusi variabel terhadap suatu sampel. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Test* dalam menguji normalitas variabel yang ada. Peneliti akan menggunakan program SPSS 21 *for Windows*.

### 2. Uji Linearitas

Uji Linearitas ini dipergunakan untuk melihat seberapa besar tingkat hubungan yang terjadi antara dua variabel yang bersangkutan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Compare Means* untuk melihat apakah dua variabel yang bersangkutan tersebut linear atau tidak. Peneliti akan menggunakan *Compare Means* pada program SPSS 21 *for Windows*

### 3. Uji Hipotesis

Pengujian dalam hipotesis menggunakan teknik *correlation product moment* dari Karl Pearson dengan tujuan untuk menguji korelasi antara dua variabel penelitian yang diselidiki dengan asumsi bahwa korelasi itu bersifat linear.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Orientasi Kancha Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Universitas Sanata Dharma

###### a. PTPG Sanata Dharma (1955 - 1958)

Awalnya ide untuk mendirikan Perguruan Tinggi Pendidikan Guru (PTPG) oleh Prof. Moh. Yamin, S.H. (Menteri Pendidikan, Pengajaran, dan Kebudayaan RI) pada tahun 1950-an disambut dengan baik oleh para imam Katolik, terutama *Ordo Societas Jesus* (Serikat Yesus yang lazim disingkat S.J.). Saat itu Ordo ini telah membuka kursus-kursus B1, antara lain B1 Mendidik (Yayasan De Britto) di Yogyakarta yang dikelola oleh Pater H. Loeff, S.J. dan B1 Bahasa Inggris (Yayasan Loyola) di Semarang yang dikelola oleh pater W.J. Van der Meulen, S.J. dan Pater H. Bastiaanse, S.J. Dengan dukungan dari *Congregatio de Propaganda Fide*, selanjutnya Pater Kester yang waktu itu menjabat sebagai Superior Misionaris Serikat Yesus menggabungkan kursus-kursus ini menjadi sebuah perguruan tinggi dan lahirlah PTPG Sanata Dharma pada tanggal 20 Oktober 1955 dan diresmikan oleh pemerintah pada tanggal 17 Desember 1955. Pada awalnya PTPG Sanata Dharma mempunyai 4 Jurusan, yaitu Bahasa Inggris, Sejarah, IPA, dan Ilmu Mendidik. Para pembesar misi Serikat Yesus menunjuk Pater Prof. Nicolaus Driyarkara, S.J. menjadi Dekan

PTPG Sanata Dharma dan Pater H. Loeff sebagai Wakil Dekan Nama "Sanata Dharma" diciptakan oleh Pater K. Looymans, S.J. yang waktu itu menjadi pejabat Departemen Pendidikan, Pengajaran, dan Kebudayaan di Kantor Wali Gereja Indonesia. "Sanata Dharma" sebenarnya dibaca "Sanyata Dharma", yang berarti "kebaktian yang sebenarnya" atau "pelayanan yang nyata". Kebaktian dan pelayanan itu ditujukan kepada tanah air dan gereja (Pro Patria et Eclessia).

b. FKIP Sanata Dharma (1958 - 1965)

Kementrian Pendidikan, Pengajaran, dan Kebudayaan mengeluarkan ketentuan untuk merubah PTPG menjadi FKIP, maka PTPG Sanata Dharma pada bulan November 1958 berubah menjadi FKIP (Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan) Sanata Dharma dan merupakan bagian dari Universitas Katolik Indonesia cabang Yogyakarta. Pada masa FKIP ini Sanata Dharma berhasil memperoleh status "disamakan" dengan negeri berdasarkan SK Menteri PTIP No.1 / 1961 pada tanggal 6 Mei 1961 jo No. 77 / 1962 tanggal 11 Juli 1962. Walaupun bagian dari Universitas Katolik Indonesia, secara *de facto* FKIP Sanata Dharma berdiri sendiri.

c. IKIP Sanata Dharma (1965 - 1993)

FKIP Sanata Dharma berubah menjadi IKIP Sanata Dharma berdasarkan SK Menteri PTIP No. 237 / B - Swt / U / 1965. Surat Keputusan ini berlaku mulai tanggal 1 September 1965. Hal ini dilakukan untuk mengatasi kerancuan antara IKIP Sanata Dharma

sebagai institut pendidikan yang mandiri dengan bagian dari Universitas Katolik Indonesia cabang Yogyakarta. Selain melaksanakan Program S1 (sebelumnya Sarjana Muda dan Sarjana), IKIP Sanata Dharma juga dipercaya pemerintah untuk mengelola Program Diploma I, II, dan III untuk jurusan Matematika, Fisika, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, IPS, dan PMP. Berbagai program Diploma ini ditutup pada tahun 1990 dan selanjutnya dibuka program Diploma II PGS (Pendidikan Guru Sekolah Dasar)

d. Universitas Sanata Dharma (1993 sampai sekarang)

Pada tanggal 20 April 1993 sesuai dengan SK Mendikbud No. 46 / D / O / 1993, IKIP Sanata Dharma dikembangkan menjadi Universitas Sanata Dharma atau lebih dikenal dengan nama USD. Dengan perkembangan ini USD diharapkan tetap dapat memajukan sistem pendidikan guru sekaligus berpartisipasi dalam memperluas wawasan ilmu pengetahuan dan teknologi. Setelah berkembang menjadi universitas, Sanata Dharma terdorong untuk memperluas muatan program pendidikannya. Di samping tetap mempertahankan pendidikan guru dengan tetap membuka FKIP (Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan), Sanata Dharma membuka beberapa fakultas baru. Universitas Sanata Dharma sekarang memiliki 8 Fakultas dengan 25 Program Studi, 3 Program Pasca Sarjana, 1 Program Profesi, dan 3 Program Kursus Bersertifikat. Sekarang ini banyak hal berkembang di Universitas Sanata Dharma. Perkembangannya meliputi berbagai

aspek, baik sarana fisik (gedung, lab, perpustakaan, dan fasilitas fisik lainnya), administrasi (sistem informasi, manajemen, biro / lembaga / pusat / serta unit pendukung), peningkatan mutu akademik, penelitian, pengajaran, serta pengabdian pada masyarakat ([www.usd.ac.id](http://www.usd.ac.id)).

Nama-nama yang pernah menjabat sebagai Rektor Universitas Sanata Dharma:

- a. Prof. Dr. N. Drijarkara, S.J. (1955-1967)
- b. Drs. J. Drost, S.J. (1968-1976)
- c. Prof. Dr. A.M. Kadarman, S.J. (1977-1984)
- d. Drs. F.X. Danuwinata, S.J. (1984-1988)
- e. Drs. A. Tutoyo, M.Sc. (1988-1993)
- f. Dr. M. Sastrapratedja, S.J. (1993-2001)
- g. Dr. Paulus Suparno, S.J., MST (2001-2006)
- h. Dr. Ir. Paulus Wiryono Priyotamtama, S.J., M.Sc. (2006-sekarang)

## 2. Visi dan Misi

### a. Visi

Menjadi penggali kebenaran yang unggul dan humanis demi terwujudnya masyarakat yang semakin bermartabat.

### b. Misi

- i. Mengembangkan sistem pendidikan holistik yang merupakan perpaduan keunggulan akademik dan nilai-nilai kemanusiaan

melalui pendekatan yang berciri cura personalis, dialogis, pluralistik, dan transformatif.

ii. Menciptakan masyarakat akademik Universitas yang mampu menghargai kebebasan akademik serta otonomi keilmuan, mampu bekerjasama lintas ilmu, dan mampu mengedepankan kedalaman dari pada keluasan wawasan keilmuan dalam usaha menggali kebenaran lewat kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.

iii. Menghadirkan pencerahan yang mencerdaskan bagi masyarakat melalui publikasi hasil kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat, pengembangan kerjasama dengan berbagai mitra yang memiliki visi serta kepedulian sama, dan pemberdayaan para alumni dalam pengembagngan keterlibatan nyata di tengah masyarakat ([www.usd.ac.id](http://www.usd.ac.id)).

## **B. Pelaksanaan Penelitian**

### **1. Perizinan Penelitian**

Awalnya peneliti mengajukan proposal penelitian ke Wakil Rektor I Universitas Sanata Dharma Yogyakarta beserta surat pengantar dari Fakultas Psikologi dengan nomor surat 52 a./D/KP/Psi/USD/VII/2013. Proposal peneliti pun disetujui dengan diterbitkan surat izin penelitian dengan nomor surat 060/WR I/F/VIII/2013. Peneliti kemudian bertemu dengan bapak Drs. Tarsisius

Sarkim, M.Ed., Ph.D selaku Wakil Rektor IV untuk membicarakan perihal penyebaran skala penelitian. Setelah disetujui oleh pihak Wakil Rektor IV, peneliti kemudian berkoordinasi dengan asisten Wakil Rektor IV untuk mendistribusikan skala penelitian.

## **2. Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 2 September 2013 sampai dengan 12 September 2013. Pengambilan data penelitian dilakukan dengan meminta bantuan kepada bagian ekspedisi untuk menyebarkan sekaligus mengumpulkan skala yang telah diisi. Setiap subjek mendapatkan satu bundel kuisioner yang terdiri dari skala Orientasi Religiositas Intrinsik dengan skala Komitmen Afektif. Skala dibagikan kepada seluruh karyawan administrasi baik itu karyawan tetap maupun karyawan kontrak yang telah bekerja minimal 1 tahun masa kerja. Jumlah skala yang disebar sebanyak 337 eksemplar dan yang kembali sebanyak 117 eksemplar. Skala yang tidak kembali dapat dikarenakan sebagian skala hilang atau beberapa karyawan sibuk sehingga tidak sempat mengisi skala. Skala yang terkumpul kemudian diperiksa. Terdapat 4 skala yang belum terisi sama sekali, 2 skala yang tidak sesuai dengan responden yang diinginkan peneliti dan terdapat 1 skala yang tidak terisi dengan baik. Jadi jumlah skala yang dapat menjadi data adalah 110 buah.

**C. Deskripsi Subjek**

Subjek yang terlibat dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak yang telah bekerja minimal 1 tahun. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 110 orang.

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Subjek Penelitian**

<b>Komponen</b>	<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
<b>Unit Kerja</b>	Biro Administrasi Akademik (BAA)	1 orang
	Biro Administrasi dan Perencanaan Sistem Informasi (BAPSI)	4 orang
	Biro Keuangan	1 orang
	Biro Layanan Umum (BLU)	18 orang
	Biro Sarana dan Prasarana	4 orang
	<i>Campus Ministry</i>	1 orang
	Fakultas Ekonomi	1 orang
	Fakultas Farmasi	2 orang
	Fakultas Pendidikan Guru Sekolah Dasar	1 orang
	Fakultas Psikologi	1 orang
	Fakultas Sains dan Teknologi	2 orang
	Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)	1 orang
	Perpustakaan	1 orang
	Rektorat	3 orang
	Staff Administrasi	4 orang
	Sekretariat (tanpa unit kerja)	7 orang
Staff (tanpa unit kerja)	33 orang	
Tanpa nama unit kerja	25 orang	
<b>Total</b>		<b>110 orang</b>

	1 Tahun $\geq X < 5$ Tahun	30 orang
<b>Lama</b>	5 Tahun $\geq X < 10$ Tahun	18 orang
<b>Bekerja</b>	$X \geq 10$ Tahun	62 orang
	<b>Total</b>	<b>110 orang</b>

**D. Deskripsi Data Penelitian**

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Data Penelitian**

Skala	Skor Empirik				Skor Teoretik			
	Xmin	Xmax	Mean ( $\mu$ )	SD ( $\sigma$ )	Xmin	Xmax	Mean ( $\mu$ )	SD ( $\sigma$ )
<b>Orientasi Religiositas Intrinsik</b>	180	267	225,42	17,30	47	282	164,50	<b>39,17</b>
<b>Komitmen Afektif</b>	143	224	185,50	16,28	39	234	136,50	<b>32,5</b>

*One-Sample T Test* adalah suatu tes yang digunakan untuk menguji suatu nilai apakah berbeda secara nyata atau tidak dengan rata-rata sebuah sampel atau mean empirik (Santoso, 2012). Pada penelitian ini, yang menjadi pembandingan rata-rata sample (mean empirik) adalah (mean teoretik). Mean teoretik didapatkan dari penjumlahan Xmin teoretik dan Xmax teoretik kemudian dibagi dua, (Mean teoretik ( $\mu$ ) = (Xmin+Xmax)/2). Sedangkan mean empirik diperoleh dari rata-rata skor responden.

Tabel deskripsi data penelitian menunjukkan bahwa variabel orientasi religiositas intrinsik memiliki mean teoretik sebesar 164,50 dan mean empiriknya sebesar 225,42. Jika  $-t$  hitung (angka  $t$  output)  $< -t$  tabel atau  $t$

hitung  $> t$  tabel dan nilai probabilitas  $< 0,025$  (uji dua sisi,  $sig = 5\%/2$ ), maka terdapat perbedaan antara mean teoretik dan mean empirik. Nilai  $t$  hitung dapat diperoleh dengan formula exel = $TINV(probability, deg\_freedom)$ . Dari hasil perhitungan data diperoleh nilai  $t$  hitung = 136,651, nilai  $t$  tabel = 1,982 dan  $sig = 0,000$ . Dari data tersebut dapat disimpulkan nilai  $t$  hitung (37,697)  $> t$  tabel (1,982) dan nilai probabilitasnya  $0,000 < 0,025$ . Dari data ini dapat dilihat perbedan yang besar dan signifikan antara mean teoretik dan mean empirik variabel Orientasi Religiositas Intrinsik. Jadi dapat disimpulkan bahwa orientasi religiositas intrinsik subjek penelitian ini cenderung tinggi

Pada tabel deskripsi data penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif memiliki mean teoretik sebesar 136,50 dan mean empiriknya sebesar 185,50. Jika  $-t$  hitung  $< -t$  tabel atau  $t$  hitung  $> t$  tabel nilai probabilitas  $< 0,025$  (uji dua sisi,  $sig = 5\%/2$ ), maka terdapat perbedaan antara mean teoretik dan mean empirik. Dari hasil perhitungan data diperoleh nilai  $t$  hitung = 119,504, nilai  $t$  tabel = 1,982 dan  $sig = 0,000$ . Dari data tersebut dapat disimpulkan nilai  $t$  hitung (31,567)  $> t$  tabel (1,982) dan nilai probabilitasnya  $0,000 < 0,025$ . Dari data ini dapat dilihat perbedan yang besar dan signifikan antara mean teoretik dan mean empirik variabel Komitmen Afektif. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif subjek penelitian ini cenderung tinggi.

#### E. Kategorisasi

Subjek penelitian akan dikelompokkan dalam beberapa tingkatan, sesuai dengan skor yang dimiliki oleh subjek. Pembagian ke dalam beberapa

kelompok ini disebut pengkategorisasian subjek. Untuk menggolongkan subjek ke dalam satu kelompok, peneliti akan menggunakan suatu norma (Azwar, 2009). Norma tersebut adalah sebagai berikut:

1.  $X \leq (\mu - 1,5 \sigma)$  : Sangat rendah
2.  $(\mu - 1,5 \sigma) < X \leq (\mu - 0,5 \sigma)$  : Rendah
3.  $(\mu - 0,5 \sigma) < X \leq (\mu + 0,5 \sigma)$  : Sedang
4.  $(\mu + 0,5 \sigma) < X \leq (\mu + 1,5 \sigma)$  : Tinggi
5.  $(\mu + 1,5 \sigma) < X$  : Sangat tinggi

**Tabel 4.3**  
**Kategorisasi Subjek Berdasarkan Skor Skala Orientasi Religiositas Intrinsik**

Skala	Rentang Nilai	Jumlah	Persentase	Kategori
<b>Orientasi Religiositas Intrinsik</b>	$X \leq 199,08$	9	8,18%	Sangat Rendah
	$199,08 < X \leq 216,77$	22	22%	Rendah
	$216,77 < X \leq 234,07$	48	43,64%	Sedang
	$234,07 < X \leq 251,37$	21	19,09%	Tinggi
	$251,37 < X$	10	9,09%	Sangat Tinggi
<b>Total</b>		<b>110</b>	<b>100%</b>	

**Tabel 4.4**  
**Kategorisasi Subjek Berdasarkan Skor Skala Komitmen Afektif**

Skala	Rentang Nilai	Jumlah	Persentase	Kategori
<b>Komitmen Afektif</b>	$X \leq 161,08$	7	6,36%	Sangat Rendah
	$161,08 < X \leq 177,36$	21	24,55%	Rendah
	$177,36 < X \leq 193,64$	52	41,82%	Sedang
	$193,64 < X \leq 209,92$	19	17,27%	Tinggi
	$209,92 < X$	11	10%	Sangat Tinggi
<b>Total</b>		<b>110</b>	<b>100%</b>	

Dari tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 9 orang atau 8,18% yang memiliki tingkat orientasi religiusitas intrinsik sangat rendah. Subjek yang berada pada kategori rendah ada 22 orang atau 22,00%. Kemudian ada 48 orang atau 43,64% yang tergolong sedang, lalu 21 orang lainnya atau 19,09% yang termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan hanya 10 orang atau 9,09% yang memiliki orientasi religiusitas intrinsik yang sangat tinggi.

Pada tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 7 orang atau 6,36% yang memiliki tingkat komitmen afektif sangat rendah. Subjek yang berada pada kategori rendah ada 21 orang atau 24,55%. Kemudian ada 52 orang atau 41,82% yang tergolong sedang, lalu 19 orang lainnya atau 17,27% yang termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan hanya 11 orang atau 10% yang memiliki komitmen afektif yang sangat tinggi.

**F. Analisis Data Penelitian**

**1. Uji Asumsi**

Sebelum menganalisis data, hal yang pertama dilakukan adalah dengan menguji asumsi data. Uji asumsi dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh memenuhi syarat untuk dianalisa menggunakan metode parametrik atau non-parametrik. Uji asumsi dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk melihat distribusi variabel terhadap suatu sampel.

i. *Kolmogorov-Smirnov test*

Uji normalitas ini dilakukan untuk melihat apakah sampel data berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov test* dengan menggunakan SPSS 21 *for windows*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila *Asymp.sig* (p) lebih besar dari 0,05 (Santoso, 2012).

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Normalitas**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistik	df	Sig.
<b>Orientasi Religiositas Intrinsik Komitmen Afektif</b>	.073	110	.199	.984	110	.206
	.095	110	.017	.968	110	.009

Berdasarkan tabel di atas, skala orientasi religiositas intrinsik memiliki nilai  $p = 0,199$ . Nilai  $p$  orientasi religiositas intrinsik lebih besar dari standar ( $p > 0,05$ ). Jadi skala orientasi religiositas intrinsik tidak menyimpang dari distribusi normal. Tabel di atas juga menunjukkan bahwa nilai *Asymp.sig* skala komitmen afektif sebesar  $p = 0,017$ . Nilai  $p$  komitmen afektif lebih kecil dari standar ( $p < 0,05$ ). Jadi skala komitmen afektif tidak terdistribusi dengan normal.

Dari data di atas, tampak variabel komitmen afektif tidak terdistribusi dengan normal. Hal ini menyebabkan peneliti ingin melihat hasil *output* lainnya untuk memastikan apakah variabel komitmen afektif itu benar-benar tidak berdistribusi dengan normal. Peneliti akan melihat *output ratio Skewness*, *ratio Kurtosis*, normal Q-Q plot dan *detrended* normal Q-Q plot.

ii. Rasio *Skewness*

Rasio *Skewness* merupakan salah satu cara untuk melihat apakah suatu data terdistribusi normal atau tidak (Santoso, 2012).

Rasio *Skewness* dapat diperoleh dengan membagi nilai *Skewness* dengan *standard error Skewness*.

$$\begin{aligned}\text{Rasio Skewness} &= \text{Skewness} / \text{standard error Skewness} \\ &= -0,161 / 0,230 \\ &= -0,7\end{aligned}$$

Nilai suatu rasio *Skewness* dikatakan terdistribusi dengan normal jika nilai tersebut berada pada rentang  $-2 \leq X \leq 2$ . Karena nilai rasio *Skewness* komitmen afektif  $-0,7$  maka dapat dikatakan data komitmen afektif terdistribusi dengan normal.

iii. Rasio *Kurtosis*

Rasio *Kurtosis* juga merupakan salah satu cara untuk melihat apakah suatu data terdistribusi normal atau tidak (Santoso, 2012). Rasio *Kurtosis* dapat diperoleh dengan membagi nilai *Kurtosis* dengan *standard error Kurtosis*.

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Komitmen Afektif**

		Statistic	Std. Error	
<b>Komitmen Afektif</b>	Mean	185.50	1.552	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	182.42	
		Upper Bound	188.58	
	5% Trimmed Mean	185.78		
	Median	185.50		
	Variance	265.041		
	Std. Deviation	16.280		
	Minimum	143		
	Maximum	224		
	Range	81		
	Interquartile Range	17		
	Skewness	-.161	.230	
	Kurtosis	.771	.457	

$$\begin{aligned} \text{Rasio Kurtosis} &= \text{Kurtosis} / \text{standard error Kurtosis} \\ &= 0,771 / 0,457 \text{ (lihat tabel 4.6)} \\ &= 1,687 \end{aligned}$$

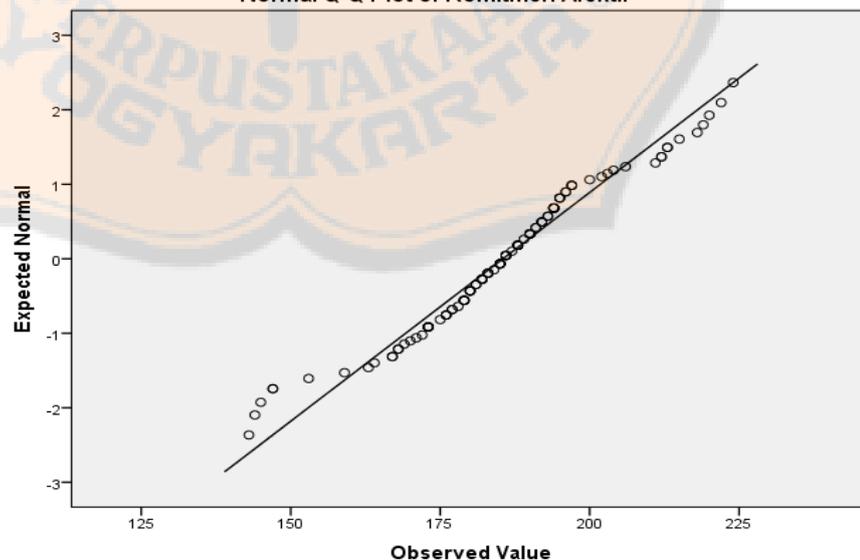
Nilai suatu rasio *Kurtosis* dikatakan terdistribusi dengan normal jika nilai tersebut berada pada rentang  $-2 - 2$  ( $-2 \leq X \leq 2$ ). Karena nilai rasio *Kurtosis* komitmen afektif 1,687 maka dapat dikatakan data komitmen afektif terdistribusi dengan normal.

#### iv. Normal Q-Q Plot

Normal Q-Q plot adalah salah satu *output* lainnya yang dapat melihat atau mengukur suatu data dikatakan terdistribusi dengan normal atau tidak. Data dapat dikatakan terdistribusi dengan normal jika data tersebar di sekitar atau di sekeliling garis normal (Santoso, 2012). Karena data berada di sekitar garis normal, maka data komitmen afektif dapat dikatakan terdistribusi dengan normal (lihat tabel 4.7).

**Gambar 2**

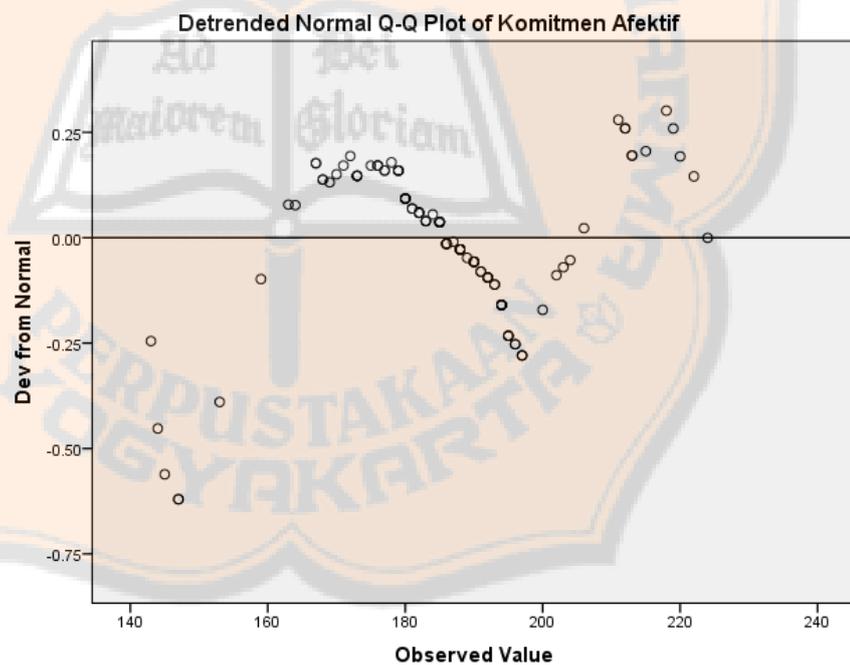
Normal Q-Q Plot of Komitmen Afektif



v. *Detrended* Normal Q-Q Plot

*Detrended* normal Q-Q plot adalah salah satu *output* lainnya yang dapat melihat atau mengukur suatu data dikatakan terdistribusi dengan normal atau tidak. Data dapat dikatakan terdistribusi dengan normal jika data tersebar tidak melewati nilai *dev* normal 0 ( $-1 < X < 1$ ) (Santoso, 2012). Karena data berada di daerah  $-1 < X < 1$  maka data komitmen afektif dapat dikatakan terdistribusi dengan normal (lihat tabel 4.8).

**Gambar 3**



Hasil analisis keempat *output* lainnya menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif normal. Hal ini membuat peneliti menarik kesimpulan bahwa variabel komitmen afektif terdistribusi dengan normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel orientasi religiositas intrinsik dan variabel komitmen afektif bersifat linear atau tidak. Uji linearitas ini berpatokan pada tabel *test of linearity* dengan menggunakan SPSS 21 *for windows*. Kedua variabel dikatakan linear apabila signifikan dari tabel *test of linearity* lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ).

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Linearitas**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<b>Komitmen Afektif * Orientasi Religiositas</b>	Between Groups (Combined)	17341.821	54	321.145	1.530	.060
	Linearity	10821.303	1	10821.303	51.540	.000
	Deviation from Linearity	6520.518	53	123.029	.586	.974
	Within Groups	11547.679	55	209.958		
	<b>Total</b>	<b>28889.500</b>	<b>109</b>			

Tabel hasil uji linear di atas menunjukkan bahwa hubungan orientasi religiositas intrinsik dengan komitmen afektif mendapatkan nilai signifikan sebesar  $p = 0,000$ . Hasil ini lebih kecil dari standar signifikan 0,05 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bersifat linear.

## 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat apakah ada hubungan positif antara variabel orientasi religiositas intrinsik dengan variabel komitmen afektif. Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah *correlation product moment Pearson* dengan bantuan SPSS 21 *for windows*. Peneliti menggunakan metode ini dikarenakan pada uji asumsi kedua variabel linear dan berdistribusi normal. Maka itu peneliti menggunakan metode statistik parametrik.

Kategori tingkat korelasi dan kekuatan hubungan suatu variabel dengan variabel lain adalah sebagai berikut (Siregar, 2013):

**Tabel 4.8**  
**Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

No	Nilai Korelasi ( $r$ )	Tingkat Hubungan
1.	0,00 – 0,199	Sangat lemah
2.	0,20 – 0,399	Lemah
3.	0,40 – 0,599	Cukup
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 1,00	Sangat kuat

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Korelasi**

		<b>Orientasi Religiositas Intrinsik</b>	<b>Komitmen Afektif</b>
<b>Orientasi Religiositas Intrinsik</b>	Pearson Correlation	1	.612**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	110	110
<b>Komitmen Afektif</b>	Pearson Correlation	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	110	110

Dari tabel uji korelasi di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi variabel orientasi religiositas intrinsik dengan komitmen afektif adalah  $(r) = 0,612$ . Tabel 4.10 menunjukkan korelasi yang berada pada rentang 0,60 – 0,799 memiliki tingkat korelasi yang kuat. Nilai signifikan pada tabel hasil uji korelasi adalah 0,00. Nilai signifikan di atas berada pada level 0,01, sedangkan untuk merubahnya mejadi signifikan 0,05 adalah  $\sigma/2$  ( $0,05/2$ ) sehingga menjadi 0,025 (Siregar, 2013). Nilai  $p < 0,025$  menunjukkan variabel orientasi religiositas intrinsik berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen afektif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat orientasi religiositas intrinsik subjek maka akan semakin tinggi juga komitmen afektifnya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah tingkat orientasi religiositas intrinsik subjek maka akan semakin rendah pula komitmen afektifnya.

Sumbangan orientasi religiositas intrinsik terhadap komitmen afektif dapat dilihat dari koefisien determinasinya ( $r^2$ ). Nilai dari koefisien determinasi adalah  $r^2 = 0,375$ . Hal ini berarti orientasi religiositas intrinsik menyumbang sebesar 37,5% terhadap komitmen afektif dan 62,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

### G. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antar orientasi religiositas intrinsik dengan komitmen afektif karyawan administrasi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis korelasi *product moment Pearson* dengan menggunakan bantuan SPSS 21 *for windows*. Korelasi yang didapatkan dalam penelitian ini adalah  $r = 0,612$  dengan nilai probabilitasnya  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Dari data ini dapat disimpulkan bahwa orientasi religiositas intrinsik memiliki hubungan yang positif dan juga signifikan dengan komitmen afektif. Hal ini berarti semakin tinggi orientasi religiositas intrinsik maka semakin tinggi pula komitmen afektifnya, begitu pula sebaliknya semakin rendah orientasi religiositas intrinsik maka semakin rendah pula komitmen afektifnya.

Karyawan yang memiliki orientasi religiositas intrinsik yang tinggi akan mengamalkan nilai-nilai keagamaan yang dihayatinya dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini akan meningkatkan komitmen afektif karyawan dimana nilai-nilai dan tujuan yang diyakininya merupakan nilai-nilai dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Demikian sebaliknya, apabila orientasi

religiositas intrinsik karyawan rendah maka nilai-nilai keagamaan kurang diamalkan dalam kehidupan sehari-harinya. Hal ini akan berdampak pada komitmen afektif karyawan rendah pula, sehingga keyakinan akan nilai-nilai yang ada dalam organisasi tidak begitu kuat.

Berdasarkan skor total item orientasi religiositas intrinsik subjek, diketahui 9 (8,10%) karyawan yang masuk dalam kategori sangat rendah, 22 (22%) karyawan yang masuk kategori rendah, 48 (43,64%) karyawan yang masuk kategori sedang, 21 (19,09%) karyawan yang masuk kategori tinggi dan 10 (9,09%) karyawan yang masuk kategori sangat tinggi. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan administrasi Universitas Sanata Dharma memiliki orientasi religiositas intrinsik yang cukup tinggi.

Dari penelitian ini, nilai rata-rata subjek memiliki orientasi religiositas intrinsik yang cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari tingginya mean empirik dibandingkan dengan mean teoretik ( $225,42 > 164,50$ ) dan mean total item seluruh subjek. Orientasi religiositas intrinsik yang tinggi menandakan seseorang yang menghayati ajaran agamanya dan mengamalkan ajaran agama tersebut dalam kehidupannya sehari-hari. Orang tersebut memiliki motif untuk mengamalkan nilai-nilai agama yang diyakininya dalam menjalani kehidupannya sehingga tidak menggunakan agama sebagai alat untuk mendukung atau membenarkan gaya atau perilaku hidupnya (Allport & Ross dalam Holdcroft, 2006). Sedangkan rendahnya orientasi religiositas intrinsik akan membuat seseorang bergerak tanpa mengimani nilai-nilai

keagamaan sehingga cenderung egois dan mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan bersama (Harjdana, 1995).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hackman dan Oldham (dalam Roundy, 2009) yang mengatakan bahwa religiositas juga mempengaruhi kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja dan *locus of control*. Bukan hanya itu, penelitian Rusmaladewi dan Zuaifah (2005) menemukan adanya hubungan yang sangat positif antara religiositas dengan etika kerja. Etika individu berhubungan dengan nilai-nilai (keagamaan) yang dianutnya lalu diterapkan dalam pekerjaannya (Miller dan Cody dalam Naylor, 1988). Hal ini mendukung hasil penelitian bahwa orientasi religiositas memiliki peranan dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan suatu organisasi. Demikian pula terjadi pada karyawan administrasi Universitas Sanata Dharma. Berdasarkan wawancara singkat dengan asisten Wakil Rektor IV, 50% - 60% karyawan-karyawan yang ada di Universitas merupakan orang-orang yang aktif dalam kegiatan keagamaan (aktivis gereja). Sebelum menjadi karyawan, nilai-nilai yang telah didapatkan adalah nilai-nilai keagamaan yang diyakini oleh kaum *Jesuit*. Ketika menjadi karyawan administrasi di Universitas Sanata Dharma, nilai-nilai yang ditanamkan adalah nilai-nilai Ignasian yang juga merupakan nilai-nilai *Jesuit*. Nilai-nilai inilah yang menjadi motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan skor total aitem komitmen afektif subjek, diketahui 7 (6,36%) karyawan yang masuk dalam kategori sangat rendah, 21 (24,55%) karyawan yang masuk kategori rendah, 52 (41,82%) karyawan yang masuk

kategori sedang, 29 (17,27%) karyawan yang masuk kategori tinggi dan 11 (10%) karyawan yang masuk kategori sangat tinggi.

Dari penelitian ini, nilai rata-rata subjek komitmen afektif cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari tingginya mean empirik dibandingkan dengan mean teoretik ( $185,50 > 136,50$ ) dan mean total item seluruh subjek. Komitmen afektif yang tinggi menandakan karyawan memiliki keterikatan baik itu secara emosional maupun secara psikologis terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Allen & Meyer, 1990). Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan berusaha untuk setia kepada organisasinya meskipun terdapat perubahan-perubahan dalam organisasi tersebut. Karyawan akan menggunakan perubahan yang ada untuk mencapai mencapai tujuan sesuai dengan yang direncanakan oleh organisasi (Veurink dan Fischer, 2011).

Suseno dan Sugiyanto (2010) dalam penelitiannya mengatakan dukungan sosial merupakan salah satu motivasi bagi karyawan untuk menumbuhkan komitmen afektifnya. Hasil penelitian Suseno dan Sugiyanto sejalan dengan penelitian ini, dimana karyawan-karyawan administrasi di Universitas Sanata Dharma menumbuhkan dukungan sosial bagi satu sama lain. Dukungan tersebut tampak dalam kekeluargaan dimana terdapat perhimpunan atau Ikatan Karyawan Sanata Dharma dengan tujuan agar sesama karyawan Sanata Dharma saling mengenal, saling mendukung dan terjalin komunikasi yang baik. Selain itu, terdapat kegiatan-kegiatan yang melibatkan seluruh karyawan beserta keluarganya. Kegiatan-kegiatan ini

dimaksudkan agar seluruh karyawan beserta keluarganya mengenal karyawan lain beserta keluarganya dan juga agar terciptanya suasana kekeluargaan secara menyeluruh.

Steers dan Porter (dalam Suseno & Sugiyanto, 2010) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen afektif adalah hubungan antar atasan dan bawahan. Kualitas hubungan antara atasan dan bawahan ini merupakan hasil pembentukan peran atasan itu sendiri. Hasil penelitian Steers dan Porter ini sejalan dengan penelitian ini dimana hubungan antara atasan dan bawahan sangatlah baik. Hal ini mungkin dikarenakan karena budaya organisasi yang bersifat kekeluargaan sehingga hubungan antar atasan dan bawahan tidak kaku. Hal ini tampak dari pembawaan atasan yang asik dan tidak kaku dengan bawahan, seperti sapaan, candaan dan lain-lain.

Berdasarkan skor total aitem komitmen afektif, diketahui bahwa karyawan administrasi Universitas Sanata Dharma rata-rata memiliki komitmen afektif yang cukup tinggi (41,82%). Data lain menyebutkan sebesar (17,27%) karyawan tergolong memiliki komitmen afektif yang tinggi dan (10%) karyawan yang memiliki komitmen afektif sangat tinggi. Komitmen afektif karyawan ini juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada di universitas Sanata Dharma dimana budaya organisasi yang terbentuk adalah kekeluargaan. Hal ini dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan sehingga dalam menjalankan tugasnya. Bukan hanya itu, nilai inti yang ada di organisasi tersebut akan terus dipengang secara implisit sehingga karyawan tahu apa yang harus dilakukannya dalam melaksanakan tugas demi mencapai

tujuan organisasi dan hal ini juga akan menumbuhkan kesetiaan karyawan terhadap organisasinya (Robbins, 2008).



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa hubungan antara orientasi religiositas intrinsik dengan komitmen afektif karyawan administrasi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta berada pada kategori kuat. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasinya ( $r = 0,612$ ) dengan nilai probabilitasnya  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antar orientasi religiositas intrinsik dengan komitmen afektif karyawan administrasi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat orientasi religiositas intrinsik subjek maka akan semakin tinggi juga komitmen afektifnya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah tingkat orientasi religiositas intrinsik subjek maka akan semakin rendah pula komitmen afektifnya.

#### B. Saran

##### 1. Bagi Karyawan Administrasi Universitas Sanata Dharma

Orientasi religiositas intrinsik karyawan memiliki peranan yang cukup penting dalam meningkatkan komitmen afektif karyawan administrasi. Karyawan administrasi perlu meningkatkan penghayatan terhadap ajaran agamanya dengan harapan nilai-nilai agama tersebut dapat menjadi pedoman dalam kehidupannya. Nilai-nilai keagamaan dapat

meningkatkan komitmen afektif karyawan. Karyawan administrasi yang memiliki komitmen afektif akan akan bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

## **2. Bagi Universitas Sanata Dharma**

Hasil penelitian mengatakan bahwa orientasi religiositas intrinsik memiliki hubungan dengan komitmen afektif karyawan administrasi Universitas Sanata Dharma. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi religiositas intrinsik tergolong dalam kategori sedang dan komitmen afektif karyawan administrasi tergolong dalam kategori sedang pula. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya usaha-usaha untuk meningkatkan orientasi religiositas intrinsik dengan harapan komitmen afektif karyawan administrasi pun turut meningkat. Hal-hal yang mungkin dapat dilakukan seperti pembinaan spiritual, penguatan kapasitas atau memfasilitasi kegiatan yang bersifat spiritual. Hal yang lain yang perlu dipertahankan adalah budaya organisasi yang bersifat kekeluargaan.

## **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperhatikan beberapa hal yang berperan penting dalam penelitian, seperti penyusunan aitem yang lebih baik sehingga responden menjawab sesuai dengan keadaan dirinya. Peneliti selanjutnya sebaiknya ikut dalam mendistribusi skala penelitian agar jumlah responden yang diinginkan dapat tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djameludin dan Suroso, Fuat Nashori. (2005). *Psikologi Islam : Solusi Islam Atas problem-Problem Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Andini, Rita. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Tesis*. Program Studi Magister Managemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang
- Allen, Natalie J., & Meyer, John P., (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology* (1990), 63, 1- 18
- Allport, Gordon W., (1950). *The Individual and His Religion: A Pasychological Interpretation*. New York: The Macmillian Company
- Allport, Gordon W., & Ross, J. Michael. (1967). Personal Religious Orientation and Prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology* 1967, Vol. 5, No. 4, 432-443
- Arifin, Zainul & Rahayu, In Tri. (2011). Hubungan Antara Orientasi Religius, Locus Of Control Dan Psychological Well-Being Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. <http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/lemlit/article/viewFile/1945/pdf>. Diunduh pada tanggal 9 Oktober 2013.
- Azwar, S. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Burris, Christopher T., Religious Orientation Scale (Allport & Ross, 1967) (Reviewed). <http://phd.mshaffer.com/projects/religiosity/ReligiousOrientationScale.pdf>. Diunduh pada tanggal 4 September 2013 (22:23)
- Chairly, Liche Seniati. (2002). Seputar Komitmen Organisasi. *Acara Arisan Angkatan '86 F.Psi.UI*. 8 September. Jakarta
- Chen, Helen. (2009). A Comparative Study Organisational Commitment of Bank Employees in Ireland and China. *Conference papers Academy of International Business Conference, Santiago, USA*.
- Diester. Nico Syukur. (1988). *Pengalaman dan Motivasi Beragama*. Yogyakarta: Kanisius.
- Diester. Nico Syukur. (1989). *Psikologi Agama*. Yogyakarta: Kanisius.

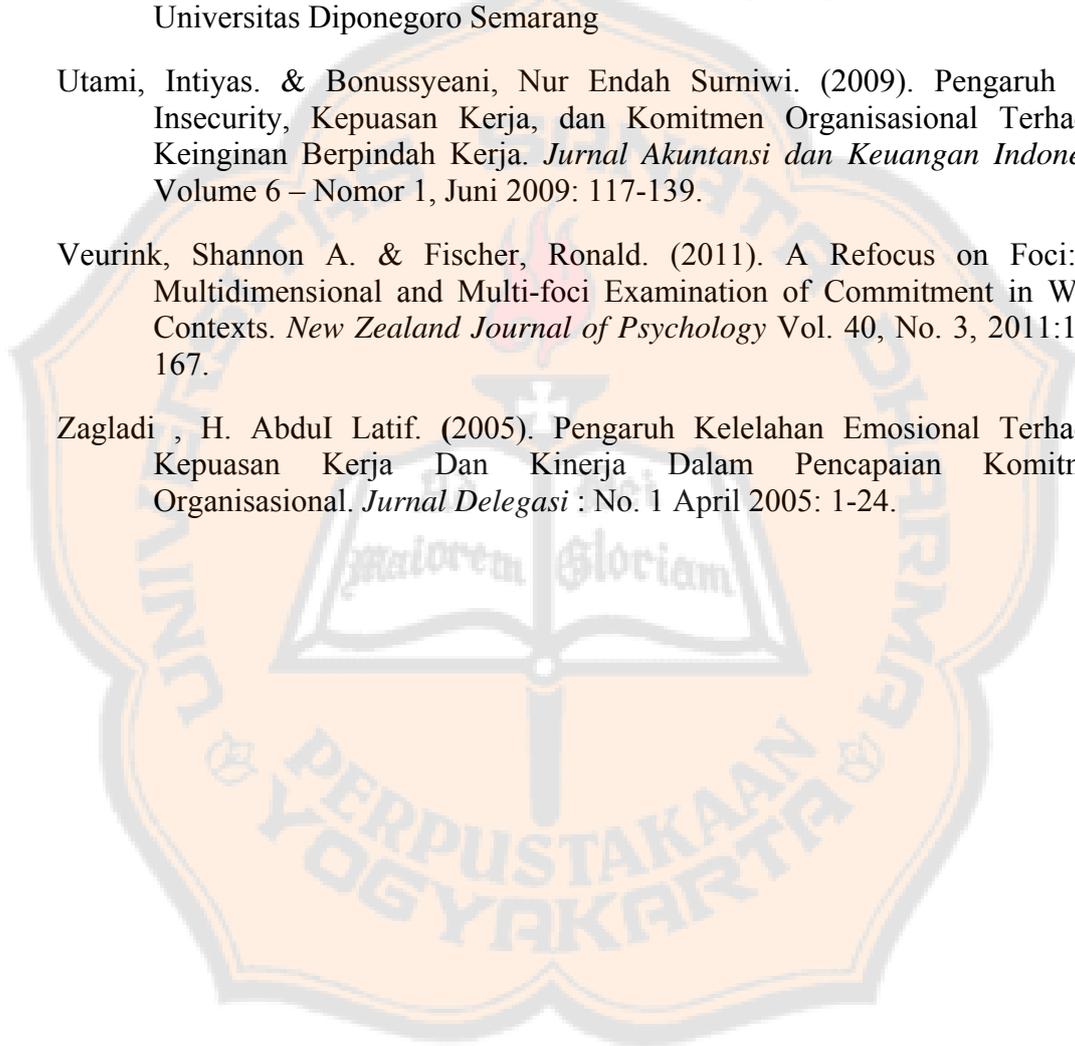
- Djati, S. Pantja & Khusaini M., (2003). Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 5, No. 1, Maret 2003: 25 - 41
- Doni, Silvester. (2004). Komitmen Organisasi Karyawan Administrasi Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya. *Skripsi*. Program Studi Bimbingan Dan Konseling Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta
- Fauzan & Setiawati, Trias. (2005). Pengaruh Religiusitas Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Alumni dan Bukan Alumni Pesantren di Kantor Depag Kota Malang. *SINERGI Kajian Bisnis dan Manajemen: edisi khusus on Human Resources* hal. 1 - 18
- Friedenberg, Lisa. (1995). *Psychological Testing: Design, Analysis, and Use*. USA: A Simon & Schuster Company.
- Hadi, Sutrisno. (1991). *Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes, dan Skala Nilai dengan BASICA*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset
- Hardjana, A. M., (1995). *Dialog Psikologi dan Agama: Sejak William James hingga Gordon W. Allport*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hartmann, Linley C., & Bambacas, Mary. (2000). Organizational Commitment: A Multi Method Scale Analysis and Test of Effects. *The International Journal of Organizational Analysis*. Vol. 8, No. 1, pp. 89-108.
- Hidayat, Muchtar. (2010). Analisis Komitmen (Affective, Continuance dan Normative) Terhadap Kualitas Pelayanan Pengesahan STNK Kendaraan Bermotor (Studi Empiris pada Kantor Bersama Samsat di Propinsi Kalimantan Timur). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.12, No. 1, Maret 2010: 11-23
- Hill, Peter C., Religious Orientation Scale – Revised (Gorsuch & McPherson, 1989) (Reviwed). [http://phd.mshaffer.com/projects/religiosity/Religious Orientation Scale Revised.pdf](http://phd.mshaffer.com/projects/religiosity/Religious%20Orientation%20Scale%20Revised.pdf). Diunduh pada tanggal 4 September 2013 (22:25)
- Holdcroft, Barbara. (2006). What Is Religiosity? *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice*, Vol. 10, No. 1, September 2006: 89-103.
- Hood, Ralph W., Hill, Peter C., & Spilka, Bernard. (2009). *The Psychology of Religious: an Empirical Approach* (4th ed). New York: The Guildford Express.
- Hunt, Richard A., & King, Morton. (1971). The Intrinsic-Extrinsic Concept: A Review and Evaluation. *Journal for the Scientific Study of Religion*, Vol. 10, No. 4 (Winter, 1971), pp. 339-356.

- Indirawati, Emma. (2006) Hubungan Antara Kematangan Beragama Dengan Kecenderungan Strategi *Coping*. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro* Vol.3 No. 2, Desember 2006.
- Karina. (2008). Komitmen Organisasi. <http://rumahbelajarpsikologi.com> Diunduh pada tanggal 2 November 2008.
- King, Morton. (1967). Measuring the Religious Variable: Nine Proposed Dimensions. *Journal for the Scientific Study of Religion*, Vol. 6, No. 2 (Autumn, 1967), pp. 173-190.
- King, Morton B., & Hunt, Richard A. (1972). Measuring the Religious Variable: Replication. *Journal for the Scientific Study of Religion*, Vol. 11, No. 3 (Sep., 1972), pp. 240-251.
- Kirkpatrick, Lee A., & Hood, Ralph W. (1990). Intrinsic-Extrinsic Religious Orientation: The Boon or Bane of Contemporary Psychology of Religion? *Journal for the Scientific Study of Religion*, 1990, 29 (4): 442-462.
- Kuntjojo. (2009). *Metodologi Penelitian*. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Kuntjoro, Z. S. (2002) Komitmen Organisasi. [www.e-psikologi.com/artikel/organisasi-industri/komitmen-organisasi](http://www.e-psikologi.com/artikel/organisasi-industri/komitmen-organisasi). Diunduh pada tanggal 10 Oktober 2013 (13.28)
- Loewenthal, Kate M. (2008). *The Psychology Of Religion: A Short Introduction*. England: Oneworld-Oxford.
- Luthans, Fred (2005). *Organizational Behavior* (10th ed). New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Meyer, John P., & Allen, Natalie J. (1991). A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review* Vol. 1 No. 1 pp. 61-89.
- Meyer, John P., Stanley. David J., Herscovitch, Lynne, & Topolnytsky, Laryssa. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior* 61, 20–52.
- Meyer, J. P., Paunonen, V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., & Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 152-156
- Morris, Ronald J. & Hood, Ralph W. (1981). The Generalizability and Specificity of Intrinsic/Extrinsic Orientation. *Review of Religious Research*, Vol. 22, No. 3 (Mar., 1981), pp. 245-254.
- Narbuko, Cholid & Achmadi, H. Abu. (2007). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Naylor, M. 1988. Vocational Educational and the Work Ethic in a Changing Workplace. *Source ERIC Clearinghouse on Adult Career and Vocational Education Columbus OH*. <http://eric.ed.gov/?id=ED299457>. Diunduh pada tanggal 6 Mei 2013 (06:47)
- Nelson, James M. (2009). *Psychology, Religion, and Spirituality USA*: Springer. E-Book.
- Neyrinck, Bart., Lens, Willy., Vansteenkiste, Maarten., & Soenens, Bart. (2010). Updating Allport's and Batson's Framework of Religious Orientations: A Reevaluation from the Perspective of Self-Determination Theory and Wulff's Social Cognitive Model. *Journal for the Scientific Study of Religion* 49(3): 425–438.
- Nuzullia, Mefisyah & Kumolohadi, Retno. (2007). Hubungan Antar Orientasi Religiusitas Intrinsik dengan Tingkat kepuasan Pernikahan Karyawan PT. Telkom Indonesia. *Naskah Publikasi Skripsi*. Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
- Paloutzian, Raymond F., & Park, Crystal L. (2005). *Handbook Of The Psychology Of Religion And Spirituality*. New York: The Guilford Press.
- Prabhakar, Gantasala V., & Ram, Padmakumar. (2011). Antecedent HMR Practice for Organizational Commitment. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 2 No. 2; February 2011.
- Pramadani, Ayu Bianda & Fajrianti. (2012). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol. 1 No. 02, Juni 2012
- Rahman, Ulfiani. (2009). Perilaku Religiusitas Dalam Kaitannya Dengan Kecerdasan Emosi Remaja. *Jurnal "Al-Qalam"* Vol. 15 No. 23 Januari - Juni 2009.
- Ridlo, Ilham Akhsanu. (2012). Turnover Karyawan: Kajian Literatur. <http://www.scribd.com/doc/78478535/Turn-Over-Karyawan-Kajian-Literatur>. Diunduh pada tanggal 30 Januari 2014 (10:07).
- Rinasti, Fernika. (2012). Hubungan antara Tingkat Religiusitas dengan Subjective Well-being (SWB) pada Remaja Awal. *E-Journal Psikologi Universitas Gunadarma*.
- Riggio, Ronald E. 2009. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology* (5th ed). Pearson Prentice Hall.

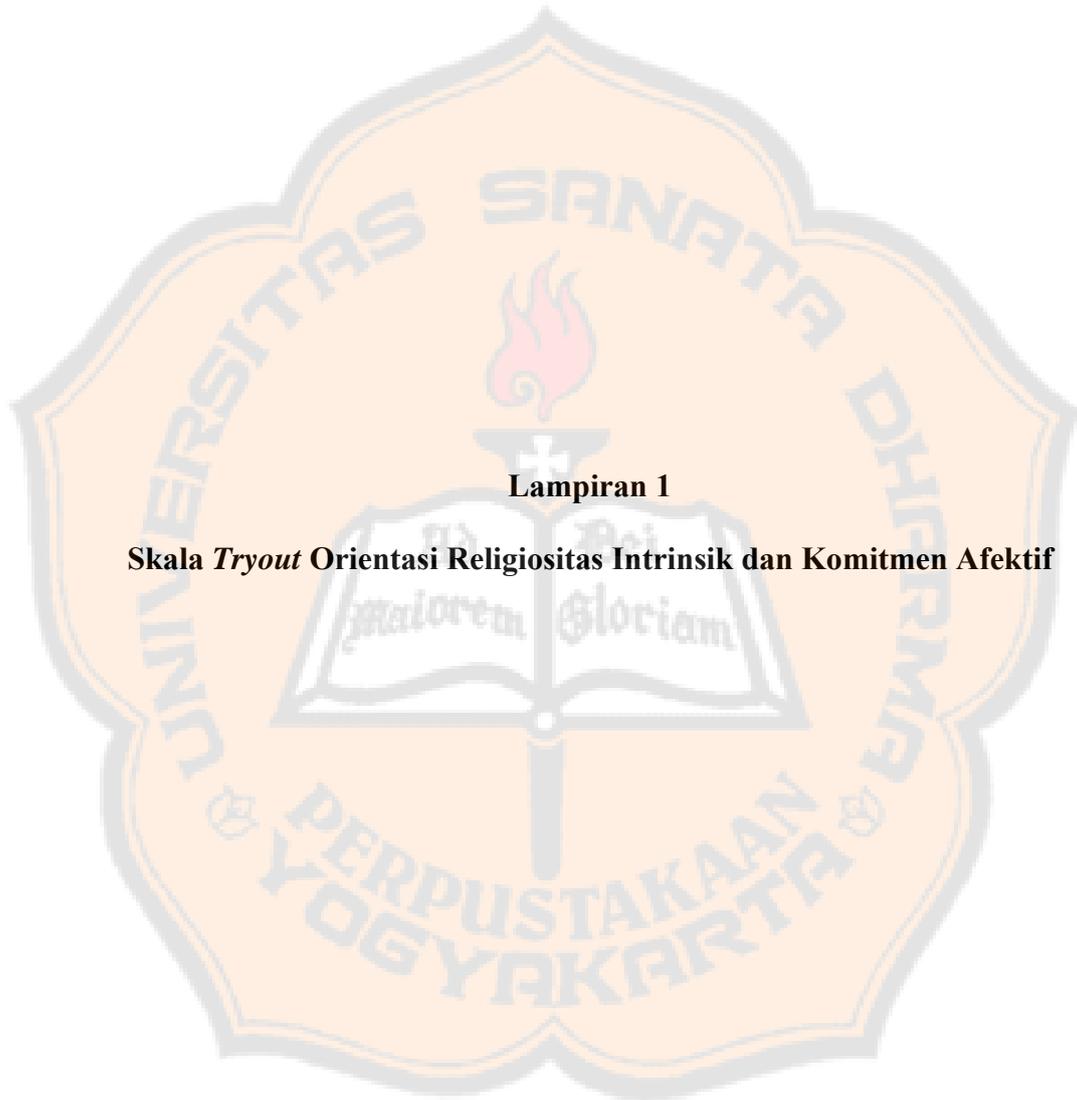
- Riveros, Andrea M. Moscoso & Tsai, Ted Shir-Tau. (2011). Career Commitment and Organizational Commitment in for-Profit and non-Profit Sectors. *Int. J. Emerg. Sci.*, 1(3), 324-340, September 2011
- Robbins, S. P., dan Jugde, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (ed. ke-12). Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Roundy, Philip T., (2009). Work and Religion: Artificial Dichotomy or Competing Interests? *International Journal of Human and Social Sciences* 4:5 2009.
- Rusmaladewi & Zulaifah, Emi. (2005). Hubungan antara Religiusitas dengan Etika Kerja pada Pegawai Negeri Sipil. *Naskah Publikasi Skripsi*. Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
- Santoso, Singgih. (2012). *Panduan Lengkap SPSS versi 20*. Jakarta: PT. Elekh Media Komputindo - Kompas Gramedia.
- Siregar, Syofian. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1987). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw Hill
- Sukanti, M. Djasari. (2010). Pengaruh Kepuasan Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru Akuntansi SMA Se. Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewah Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia* Vol. 8 No. 1 – Tahun 2010: 1-12.
- Suseno, Miftahun Ni'mah & Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi* Volume 37, No. 1, Juni 2010: 94 – 109
- Syafiq, Ahmad & Wahyuningsih, Hedi. (2008). Hubungan antara Religiusitas dengan Etos Kerja Islami para Dosen di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. *Naskah Publikasi Skripsi*. Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
- Tobing, Diana Sulianti K. L. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.11, No. 1, Maret 2009: 31-37.

- Trisnaningsih, Sri. (2003). Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur). *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol. 6, No. 2, Mei 2003: 199-216.
- Triyono, Juli Agus. (2010). Hubungan Antara Religiusitas dengan Kewirausahaan pada Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Semarang. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang
- Utami, Intiyas. & Bonussyeani, Nur Endah Surniwi. (2009). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* Volume 6 – Nomor 1, Juni 2009: 117-139.
- Veurink, Shannon A. & Fischer, Ronald. (2011). A Refocus on Foci: A Multidimensional and Multi-foci Examination of Commitment in Work Contexts. *New Zealand Journal of Psychology* Vol. 40, No. 3, 2011:160-167.
- Zagladi , H. Abdul Latif. (2005). Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dalam Pencapaian Komitmen Organisasional. *Jurnal Delegasi* : No. 1 April 2005: 1-24.





# LAMPIRAN



**Lampiran 1**

**Skala *Tryout* Orientasi Religiositas Intrinsik dan Komitmen Afektif**

## SKALA PENELITIAN

HUBUNGAN ANTARA ORIENTASI RELIGIOSITAS INTRINSIK  
DENGAN KOMITMEN AFEKTIF KARYAWAN



Oleh :  
Klaudius Hani Mangago

FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS SANATA DHARMA  
YOGYAKARTA

2013

Kepada Yth :

Salam Sejahtera,

Saya Klaudius Hani Mangago, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma mengucapkan banyak terima kasih kepada saudara/saudari yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian saya dengan mengisi angket yang saya lampirkan ini. Penelitian ini dibuat untuk memenuhi salah satu persyaratan lulus pendidikan S-I di Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma. Oleh karena itu kerjasama saudara/saudari sekalian besar artinya bagi saya.

Dalam mengisi angket ini, sangat diharapkan saudara/saudari menjawab semua pernyataan yang ada. Tidak ada penilaian benar atau salah untuk setiap jawaban. Maka jawaban yang baik adalah jawaban yang sesuai dengan keadaan diri saudara/saudari saat ini. ***Diharapkan untuk mengisi identitas yang diminta. Jawaban saudara/saudari dijamin kerahasiaannya dan tidak akan berpengaruh terhadap kelangsungan kerja saudara/saudari di perusahaan ini.***

Sekali lagi saya ucapkan banyak terimakasih atas kerjasama anda. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Hormat saya

Klaudius Hani Mangago

Nama / Inisial :  
 Jabatan :  
 Lama Bergabung :

**BAGIAN 1 (SKALA ORIENTASI RELIGIOSITAS INTRINSIK)**

**Petunjuk Pengisian.**

Berikut ini terdapat 56 buah pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan diri Anda pada saat ini, dengan cara memberi tanda silang (X) pada pilihan yang ada di belakang masing-masing pernyataan, sesuai dengan keadaan anda.

- SS = Sangat Setuju**
- S = Setuju**
- As = Agak Setuju**
- ATS = Agak Tidak Setuju**
- TS = Tidak Setuju**
- STS = Sangat Tidak Setuju**

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	AS	ATS	TS	STS
1.	Saya merasa senang berada di tempat ini.	X					

Jawaban setiap orang bisa berbeda sesuai keadaannya masing-masing dan sangat diharapkan untuk memeriksa kembali semua jawaban dari pernyataan yang ada setelah mengerjakan angket ini, agar tidak ada yang terlewatkan.

*SELAMAT MENGERJAKAN*

Terimakasih atas kesediaan dan kesungguhan Saudara dalam mengisi skala

No	Pernyataan	SS	S	AS	ATS	TS	STS
1.	Saya akan tetap membantu orang lain walaupun saya tahu saya tidak akan sempat menyelesaikan tugas saya tepat waktu.						
2.	Saya dapat beribadah dengan khusuk ketika saya sendirian, dibandingkan ketika saya bersama dengan orang lain.						
3.	Bagi saya tidak ada bedanya jika saya mejadi seorang yang religius atau tidak.						
4.	Saya berusaha untuk menerapkan ajaran agama saya dalam kehidupan sehari-hari.						
5.	Saya senang mendengarkan ceramah atau kotbah dari pemuka agama lain.						
6.	Saya memilih diam dan tidak terlibat dalam urusan orang lain walaupun saya tahu kebenarannya.						
7.	Saya akan mencoba untuk tetap memperhatikan dan mendengarkan pendapat yang berbeda dengan saya.						
8.	Saya akan tetap pergi beribadah dalam kondisi apapun, kecuali ada suatu hal yang penting dan tidak dapat saya tunda.						
9.	Bagi saya agama sangat penting karena nilai-nilai keagamaan menjawab pertanyaan saya tentang makna kehidupan.						
10.	Saya berani melanggar peraturan yang ada demi menolong orang lain.						
11.	Saya mengikuti kegiatan keagamaan dilingkungan saya karena merasa “tidak enak” jika tidak mengikutinya.						
12.	Saya akan mendahulukan kepentingan agama daripada kepentingan saya sendiri.						

13.	Saya akan mengikuti kegiatan-kegiatan keagamaan jika memiliki waktu luang.						
14.	Saya ingin orang lain mengikuti pola pikir dan nilai-nilai agama saya.						
15.	Saya mengikuti kegiatan keagamaan dilingkungan saya karena merupakan suatu keharusan.						
16.	Saya dapat menahan diri untuk tidak memotong pembicaraan orang lain ketika saya tidak sependapat dengan orang tersebut.						
17.	Saya menikmati dalam menjalankan ajaran agama saya.						
18.	Saya merasa tidak perlu menerapkan semua nilai-nilai keagamaan dalam kehidupan sehari-hari.						
19.	Saya akan mengandalkan Tuhan dalam menghadapi permasalahan saya.						
20.	Saya bersikap toleran terhadap setiap pandangan orang lain yang berbeda agama dengan saya.						
21.	Saya akan <i>cuek</i> dan tidak menanggapi pendapat atau pandangan yang berbeda dengan saya.						
22.	Saya akan mengutamakan pertimbangan ajaran agama dalam mengambil keputusan.						
23.	Saya dapat menyelesaikan permasalahan saya sendiri tanpa berpedoman pada nilai-nilai keagamaan.						
24.	Saya tidak tertarik dengan ceramah atau kotbah di luar agama saya.						
25.	Saya tidak peduli atau <i>cuek</i> dengan diskusi tentang agama yang di luar agama saya.						

26.	Saya selalu melakukan sesuatu yang saya anggap sejalan dengan iman keyakinan saya, walaupun orang-orang lain tidak melakukannya.						
27.	Jika saya bergabung dengan perkumpulan keagamaan, saya akan lebih memilih pendalaman agama daripada kegiatan sosial						
28.	Saya merasa peranan nilai-nilai keagamaan sangat membantu saya dalam menjalani dan menikmati kehidupan.						
29.	Saya tidak tertarik mengetahui ajaran agama selain ajaran agama saya.						
30.	Saya yakin hanya agama saya yang mengajari kebenaran.						
31.	Saya tidak merasa adanya peranan nilai-nilai agama dalam kehidupan saya.						
32.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya terlebih dahulu kemudian membantu orang lain.						
33.	Suatu keharusan bagi saya untuk setiap hari melaksanakan segala kewajiban agama.						
34.	Saya mencoba untuk menerapkan nilai-nilai keagamaan dalam setiap kegiatan saya.						
35.	Saya tidak tertarik dengan diskusi tentang keagamaan.						
36.	Saya menemukan esensi pentingnya memeluk suatu agama.						
37.	Saya jarang mengikuti ibadah keagamaan.						
38.	Saya tidak menikmati membaca literatur tentang keagamaan.						
39.	Saya meluangkan waktu untuk berdiam diri dan berdoa secara pribadi setiap hari.						

40.	Hanya di tempat ibadah saja saya dapat beribadah dengan penuh penghayatan.						
41.	Saya senang dan menikmati diskusi keagamaan.						
42.	Saya merasa peranan agama sangat penting dalam menjalani kehidupan.						
43.	Saya berusaha untuk konsisten dalam menjalankan ajaran agama saya.						
44.	Saya senang membaca literatur tentang agama saya.						
45.	Saya mengikuti kegiatan keagamaan untuk mengisi waktu luang.						
46.	Saya yakin setiap orang memiliki penghayatan iman yang berbeda-beda.						
47.	Saya mengikuti kegiatan bakti sosial untuk mengembangkan keimanan saya.						
48.	Saya mengikuti kegiatan-kegiatan keagamaan agar lebih dekat dengan Tuhan.						
49.	Saya tidak akan melakukan sesuatu hal yang orang lain tidak lakukan, meskipun hal tersebut sejalan dengan ajaran dan keyakinan saya.						
50.	Saya tidak merasakan peranan Tuhan dalam penyelesaian masalah saya.						
51.	Saya ingin agar pendapat sayalah yang banyak didengar dan disetujui.						
52.	Saya tidak merasakan perbedaan yang signifikan ketika saya melakukan sesuatu dengan atau tanpa nilai-nilai keagamaan.						
53.	Saya tidak begitu peduli dengan keyakinan saya, selama saya merasa baik-baik saja.						

54.	Saya yakin setiap agama mengajarkan nilai-nilai kebenaran dalam ajarannya.						
55.	Saya memberikan sumbangan karena saya merasa lebih berkecukupan.						
56.	Saya tidak begitu merasakan peranan ajaran agama dalam kehidupan saya.						



Nama / Inisial :

Jabatan :

Lama Bergabung :

**BAGIAN 2 (SKALA KOMITMEN AFEKTIF)**

**Petunjuk Pengisian.**

Berikut ini terdapat 42 buah pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan diri Anda pada saat ini, dengan cara memberi tanda silang (X) pada pilihan yang ada di belakang masing-masing pernyataan, sesuai dengan keadaan anda.

**SS = Sangat Setuju**

**S = Setuju**

**As = Agak Setuju**

**ATS = Agak Tidak Setuju**

**TS = Tidak Setuju**

**STS = Sangat Tidak Setuju**

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	AS	ATS	TS	STS
1.	Saya merasa senang berada di tempat ini.	X					

Jawaban setiap orang bisa berbeda sesuai keadaannya masing-masing dan sangat diharapkan untuk memeriksa kembali semua jawaban dari pernyataan yang ada setelah mengerjakan angket ini, agar tidak ada yang terlewatkan.

***SELAMAT MENGERJAKAN***

Terimakasih atas kesediaan dan kesungguhan Saudara dalam mengisi skala

No	Pernyataan	SS	S	AS	ATS	TS	STS
1.	Saya bersedia untuk memberikan segenap usaha saya untuk mengembangkan perusahaan ini.						
2.	Saya merasa diterima dan diperlakukan baik di perusahaan ini.						
3.	Saya menemukan kecocokan antara cara kerja saya dengan cara kerja yang diterapkan dalam perusahaan.						
4.	Saya bersedia untuk menerima tugas tambahan di luar tugas saya demi menyukseskan perusahaan ini.						
5.	Saya akan tetap mendahulukan kepentingan pribadi, kemudian kepentingan perusahaan.						
6.	Saya menemukan bahwa nilai-nilai yang saya yakini memiliki kesamaan dengan nilai-nilai yang ada dalam perusahaan.						
7.	Saya tidak perlu bekerja terlalu serius, karena hal itu tidak akan membuat perusahaan akan rugi.						
8.	Saya menceritakan kepada orang-orang bahwa perusahaan ini adalah tempat yang baik untuk bekerja.						
9.	Saya merasa kurang dilibatkan dalam beberapa kegiatan di perusahaan ini.						
10.	Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan tempat saya kerja.						
11.	Saya merasa memiliki kedekatan emosional dengan perusahaan.						
12.	Saya merasa permasalahan yang ada di perusahaan merupakan masalah saya juga.						
13.	Saya akan mempertimbangkan lagi keberadaan saya di perusahaan ini.						
14.	Terkadang saya kecewa terhadap perusahaan karena cita-cita saya banyak yang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan.						

15.	Saya merasa keberadaan saya di tempat ini sudah tidak ada gunanya lagi.						
16.	Saya jarang menceritakan mengenai tempat kerja saya kepada orang lain.						
17.	Saya akan tetap bekerja dengan serius meski teman-teman lain sedang bersantai-santai						
18.	Terkadang saya kecewa karena cara kerja saya tidak sesuai dengan cara kerja yang diterapkan dalam perusahaan.						
19.	Saya merasa kurang nyaman berada di perusahaan ini.						
20.	Saya merasa kurang menjadi bagian dari perusahaan ini.						
21.	Saya memiliki makna pribadi dengan tempat saya bekerja.						
22.	Saya masih ingin menyumbangkan pikiran dan tenaga saya untuk mencapai tujuan perusahaan ini.						
23.	Saya akan mendahulukan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan saya sendiri.						
24.	Saya merasa dilibatkan dalam setiap kegiatan di perusahaan ini.						
25.	Bagi saya berkorban demi mencapai tujuan perusahaan bukanlah suatu keharusan.						
26.	Saya merasa kedepannya akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.						
27.	Saya bangga memberitahukan orang-orang bahwa saya bekerja di perusahaan ini.						
28.	Saya masih ingin berada di perusahaan ini untuk melakukan beberapa hal pada perusahaan.						

29.	Setelah saya bergabung dengan perusahaan ini, banyak hal yang tidak sesuai dengan harapan saya.						
30.	Saya hanya ingin menyelesaikan tugas saya tanpa ada tugas tambahan dari perusahaan.						
31.	Saya merasa bangga dan bahagia bekerja di tempat ini.						
32.	Saya bekerja di tempat ini hanya untuk mengisi waktu luang saya, dari pada saya tidak bekerja.						
33.	Saya akan tetap berada di perusahaan ini meskipun saya mendapatkan berbagai tugas.						
34.	Saya merasa keputusan untuk bekerja di sini adalah sebuah kesalahan.						
35.	Saya dapat menerima hampir seluruh kebijakan yang ada di perusahaan.						
36.	Saya merasa ada beberapa hal yang hilang dari perusahaan ini yang membuat saya kurang betah untuk tetap di perusahaan ini.						
37.	Bukanlah urusan saya untuk memikirkan kemajuan perusahaan ini.						
38.	Masalah yang dihadapi oleh perusahaan bukanlah bagian masalah saya.						
39.	Saya merasa sudah tidak ada lagi hal yang membuat saya untuk tetap bertahan di perusahaan ini.						
40.	Terkadang saya kurang setuju dengan kebijakan-kebijakan yang diambil oleh perusahaan.						
41.	Saya akan melakukan apapun agar tujuan perusahaan ini tercapai.						
42.	Saya sudah tidak memiliki pilihan lagi selain tetap berada di perusahaan ini.						



**Lampiran 2**

**Skala Orientasi Religiositas Intrinsik dan Komitmen Afektif setelah *Tryout***

## **SKALA PENELITIAN**

### **HUBUNGAN ANTARA ORIENTASI RELIGIOSITAS INTRINSIK DENGAN KOMITMEN AFEKTIF KARYAWAN**



Oleh :

**Klaudius Hani Mangago**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS SANATA DHARMA  
YOGYAKARTA**

**2013**

Kepada Yth :

Salam Sejahtera,

Saya Klaudius Hani Mangago, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma mengucapkan banyak terima kasih kepada saudara/saudari yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian saya dengan mengisi angket yang saya lampirkan ini. Penelitian ini dibuat untuk memenuhi salah satu persyaratan lulus pendidikan S-I di Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma. Oleh karena itu kerjasama saudara/saudari sekalian besar artinya bagi saya.

Dalam mengisi angket ini, sangat diharapkan saudara/saudari menjawab semua pernyataan yang ada. Tidak ada penilaian benar atau salah untuk setiap jawaban. Maka jawaban yang baik adalah jawaban yang sesuai dengan keadaan diri saudara/saudari saat ini. ***Diharapkan untuk mengisi identitas yang diminta. Jawaban saudara/saudari dijamin kerahasiaannya dan tidak akan berpengaruh terhadap kelangsungan kerja saudara/saudari di universitas ini.***

Sekali lagi saya ucapkan banyak terimakasih atas kerjasama anda. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Hormat saya

Klaudius Hani Mangago

Nama / Inisial :  
 Jabatan :  
 Lama Bergabung :

---

**BAGIAN 1 (SKALA ORIENTASI RELIGIOSITAS INTRINSIK)**

**Petunjuk Pengisian.**

Berikut ini terdapat 47 buah pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan diri Anda pada saat ini, dengan cara memberi tanda silang (X) pada pilihan yang ada di belakang masing-masing pernyataan, sesuai dengan keadaan anda.

- SS = Sangat Setuju**
- S = Setuju**
- As = Agak Setuju**
- ATS = Agak Tidak Setuju**
- TS = Tidak Setuju**
- STS = Sangat Tidak Setuju**

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	AS	ATS	TS	STS
1.	Saya merasa senang bekerja di tempat ini.	X					

Jawaban setiap orang bisa berbeda sesuai keadaannya masing-masing dan sangat diharapkan untuk memeriksa kembali semua jawaban dari pernyataan yang ada setelah mengerjakan angket ini, agar tidak ada yang terlewatkan.

*SELAMAT MENGERJAKAN*

Terimakasih atas kesediaan dan kesungguhan Saudara dalam mengisi skala

No	Pernyataan	SS	S	AS	ATS	TS	STS
1.	Bagi saya tidak ada bedanya jika saya mejadi seorang yang religius atau tidak.						
2.	Saya berusaha untuk menerapkan ajaran agama saya dalam kehidupan sehari-hari.						
3.	Saya memilih diam dan tidak terlibat dalam urusan orang lain walaupun saya tahu kebenarannya.						
4.	Saya akan mencoba untuk tetap memperhatikan dan mendengarkan pendapat yang berbeda dengan saya.						
5.	Saya akan tetap pergi beribadah dalam kondisi apapun, kecuali ada suatu hal yang penting dan tidak dapat saya tunda.						
6.	Bagi saya agama sangat penting karena nilai-nilai keagamaan menjawab pertanyaan saya tentang makna kehidupan.						
7.	Saya mengikuti kegiatan keagamaan dilingkungan saya karena merasa “tidak enak” jika tidak mengikutinya.						
8.	Saya akan mengikuti kegiatan-kegiatan keagamaan jika memiliki waktu luang.						
9.	Saya ingin orang lain mengikuti pola pikir dan nilai-nilai agama saya.						
10.	Saya dapat menahan diri untuk tidak memotong pembicaraan orang lain ketika saya tidak sependapat dengan orang tersebut.						

11.	Saya menikmati dalam menjalankan ajaran agama saya.						
12.	Saya merasa tidak perlu menerapkan semua nilai-nilai keagamaan dalam kehidupan sehari-hari.						
13.	Saya akan mengandalkan Tuhan dalam menghadapi permasalahan saya.						
14.	Saya bersikap toleran terhadap setiap pandangan orang lain yang berbeda agama dengan saya.						
15.	Saya akan <i>cuek</i> dan tidak menanggapi pendapat atau pandangan yang berbeda dengan saya.						
16.	Saya akan mengutamakan pertimbangan ajaran agama dalam mengambil keputusan.						
17.	Saya dapat menyelesaikan permasalahan saya sendiri tanpa berpedoman pada nilai-nilai keagamaan.						
18.	Saya tidak tertarik dengan ceramah atau kotbah di luar agama saya.						
19.	Saya tidak peduli atau <i>cuek</i> dengan diskusi tentang agama yang di luar agama saya.						
20.	Saya selalu melakukan sesuatu yang saya anggap sejalan dengan iman keyakinan saya, walaupun orang-orang lain tidak melakukannya.						
21.	Jika saya bergabung dengan perkumpulan keagamaan, saya akan lebih memilih pendalaman agama daripada kegiatan sosial						

22.	Saya merasa peranan nilai-nilai keagamaan sangat membantu saya dalam menjalani dan menikmati kehidupan.						
23.	Saya tidak tertarik mengetahui ajaran agama selain ajaran agama saya.						
24.	Saya tidak merasa adanya peranan nilai-nilai agama dalam kehidupan saya.						
25.	Suatu keharusan bagi saya untuk setiap hari melaksanakan segala kewajiban agama.						
26.	Saya mencoba untuk menerapkan nilai-nilai keagamaan dalam setiap kegiatan saya.						
27.	Saya tidak tertarik dengan diskusi tentang keagamaan.						
28.	Saya menemukan esensi pentingnya memeluk suatu agama.						
29.	Saya jarang mengikuti ibadah keagamaan.						
30.	Saya tidak menikmati membaca literatur tentang keagamaan.						
31.	Saya meluangkan waktu untuk berdiam diri dan berdoa secara pribadi setiap hari.						
32.	Hanya di tempat ibadah saja saya dapat beribadah dengan penuh penghayatan.						
33.	Saya merasa peranan agama sangat penting dalam menjalani kehidupan.						
34.	Saya berusaha untuk konsisten dalam menjalankan ajaran agama saya.						

35.	Saya senang membaca literatur tentang agama saya.						
36.	Saya mengikuti kegiatan keagamaan untuk mengisi waktu luang.						
37.	Saya yakin setiap orang memiliki penghayatan iman yang berbeda-beda.						
38.	Saya mengikuti kegiatan bakti sosial untuk mengembangkan keimanan saya.						
39.	Saya mengikuti kegiatan-kegiatan keagamaan agar lebih dekat dengan Tuhan.						
40.	Saya tidak akan melalukan sesuatu hal yang orang lain tidak lakukan, meskipun hal tersebut sejalan dengan ajaran dan keyakinan saya.						
41.	Saya tidak merasakan peranan Tuhan dalam penyelesaian masalah saya.						
42.	Saya ingin agar pendapat sayalah yang banyak didengar dan disetujui.						
43.	Saya tidak merasakan perbedaan yang signifikan ketikan saya melakukan sesuatu dengan atau tanpa nilai-nilai keagamaan.						
44.	Saya tidak begitu peduli dengan keyakinan saya, selama saya merasa baik-baik saja.						
45.	Saya yakin setiap agama mengajari nilai-nilai kebenaran dalam ajarannya.						
46.	Saya memberikan sumbangan karena saya merasa lebih berkecukupan.						
47.	Saya tidak begitu merasakan peranan ajaran agama dalam kehidupan saya.						

Nama / Inisial :  
 Jabatan :  
 Lama Bergabung :

---

**BAGIAN 2 (SKALA KOMITMEN AFEKTIF)**

**Petunjuk Pengisian.**

Berikut ini terdapat 39 buah pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan diri Anda pada saat ini, dengan cara memberi tanda silang (X) pada pilihan yang ada di belakang masing-masing pernyataan, sesuai dengan keadaan anda.

- SS = Sangat Setuju**
- S = Setuju**
- As = Agak Setuju**
- ATS = Agak Tidak Setuju**
- TS = Tidak Setuju**
- STS = Sangat Tidak Setuju**

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	AS	ATS	TS	STS
1.	Saya merasa senang bekerja di tempat ini.	X					

Jawaban setiap orang bisa berbeda sesuai keadaannya masing-masing dan sangat diharapkan untuk memeriksa kembali semua jawaban dari pernyataan yang ada setelah mengerjakan angket ini, agar tidak ada yang terlewatkan.

*SELAMAT MENGERJAKAN*

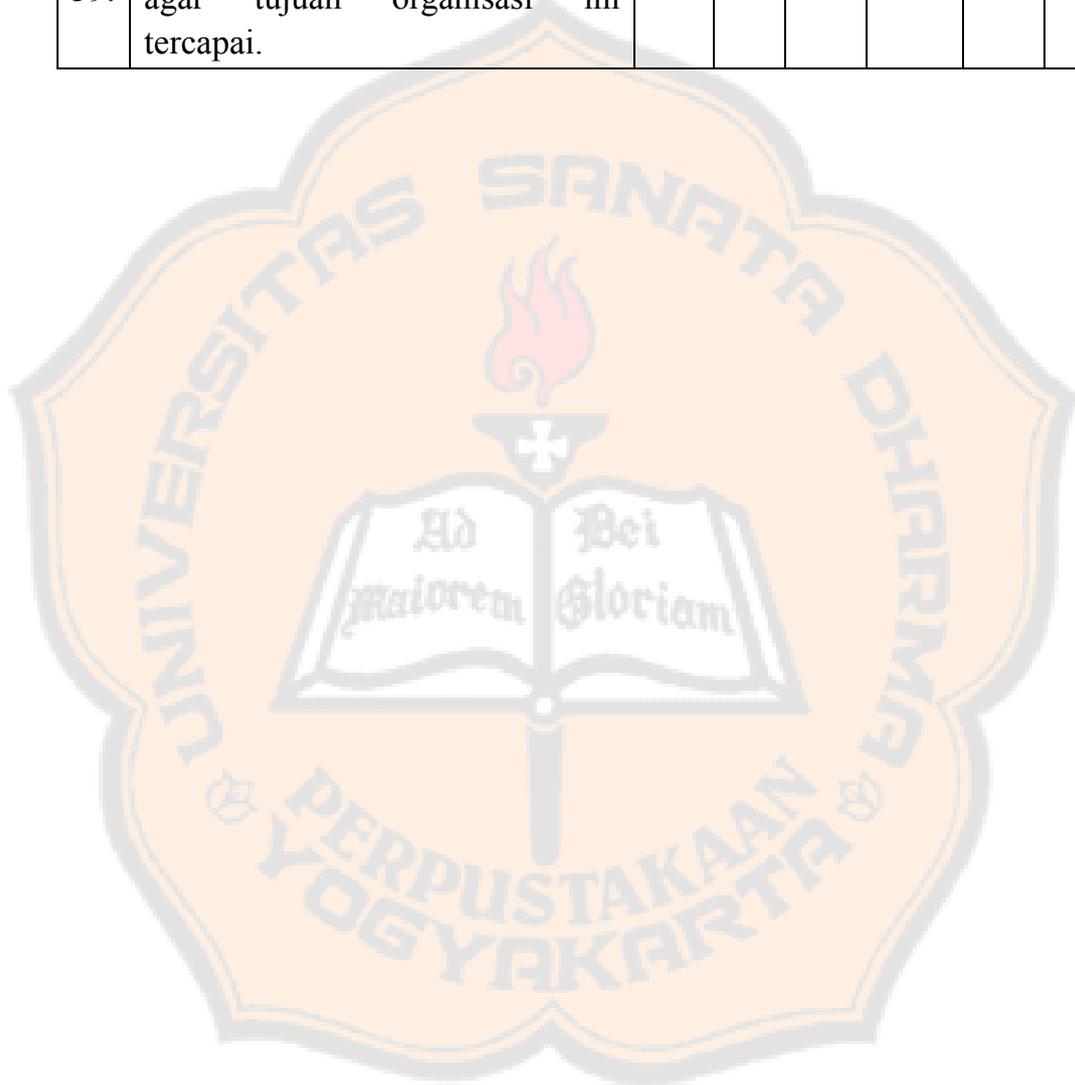
Terimakasih atas kesediaan dan kesungguhan Saudara dalam mengisi skala

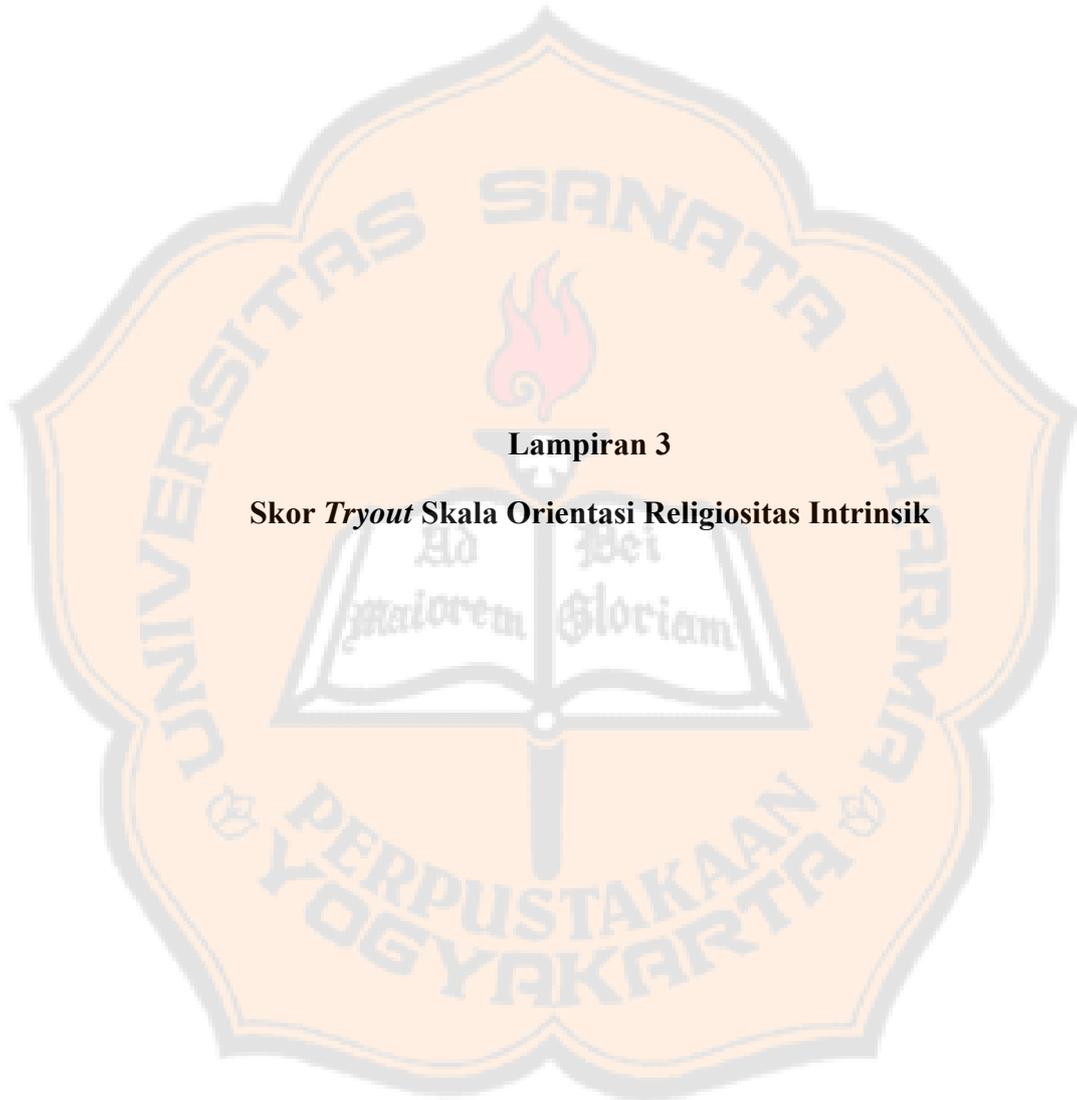
No	Pernyataan	SS	S	AS	ATS	TS	STS
1.	Saya bersedia untuk memberikan segenap usaha saya untuk mengembangkan organisasi ini.						
2.	Saya merasa diterima dan diperlakukan baik di organisasi ini.						
3.	Saya menemukan kecocokan antara cara kerja saya dengan cara kerja yang diterapkan dalam organisasi.						
4.	Saya bersedia untuk menerima tugas tambahan di luar tugas saya demi menyukseskan organisasi ini.						
5.	Saya akan tetap mendahulukan kepentingan pribadi, kemudian kepentingan organisasi.						
6.	Saya menemukan bahwa nilai-nilai yang saya yakini memiliki kesamaan dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi.						
7.	Saya tidak perlu bekerja terlalu serius, karena hal itu tidak akan membuat organisasi akan rugi.						
8.	Saya menceritakan kepada orang-orang bahwa organisasi ini adalah tempat yang baik untuk bekerja.						
9.	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi tempat saya kerja.						
10.	Saya merasa memiliki kedekatan emosional dengan organisasi.						
11.	Saya merasa permasalahan yang ada di organisasi merupakan masalah saya juga.						
12.	Saya akan mempertimbangkan lagi keberadaan saya di organisasi ini.						

13.	Terkadang saya kecewa terhadap organisasi karena cita-cita saya banyak yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi.						
14.	Saya merasa keberadaan saya di tempat ini sudah tidak ada gunanya lagi.						
15.	Saya jarang menceritakan mengenai tempat kerja saya kepada orang lain.						
16.	Saya akan tetap bekerja dengan serius meski teman-teman lain sedang bersantai-santai						
17.	Terkadang saya kecewa karena cara kerja saya tidak sesuai dengan cara kerja yang diterapkan dalam organisasi.						
18.	Saya merasa kurang nyaman berada di organisasi ini.						
19.	Saya merasa kurang menjadi bagian dari organisasi ini.						
20.	Saya memiliki makna pribadi dengan tempat saya bekerja.						
21.	Saya masih ingin menyumbangkan pikiran dan tenaga saya untuk mencapai tujuan organisasi ini.						
22.	Saya akan mendahulukan kepentingan organisasi dari pada kepentingan saya sendiri.						
23.	Saya merasa dilibatkan dalam setiap kegiatan di organisasi ini.						
24.	Saya merasa kedepannya akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini.						
25.	Saya bangga memberitahukan orang-orang bahwa saya bekerja di organisasi ini.						

26.	Saya masih ingin berada di organisasi ini untuk melakukan beberapa hal pada organisasi.						
27.	Setelah saya bergabung dengan organisasi ini, banyak hal yang tidak sesuai dengan harapan saya.						
28.	Saya hanya ingin menyelesaikan tugas saya tanpa ada tugas tambahan dari organisasi.						
29.	Saya merasa bangga dan bahagia bekerja di tempat ini.						
30.	Saya bekerja di tempat ini hanya untuk mengisi waktu luang saya, dari pada saya tidak bekerja.						
31.	Saya akan tetap berada di organisasi ini meskipun saya mendapatkan berbagai tugas.						
32.	Saya merasa keputusan untuk bekerja di sini adalah sebuah kesalahan.						
33.	Saya dapat menerima hampir seluruh kebijakan yang ada di organisasi.						
34.	Saya merasa ada beberapa hal yang hilang dari organisasi ini yang membuat saya kurang betah untuk tetap di organisasi ini.						
35.	Bukanlah urusan saya untuk memikirkan kemajuan organisasi ini.						
36.	Masalah yang dihadapi oleh organisasi bukanlah bagian masalah saya.						
37.	Saya merasa sudah tidak ada lagi hal yang membuat saya untuk tetap bertahan di organisasi ini.						

38.	Terkadang saya kurang setuju dengan kebijakan-kebijakan yang diambil oleh organisasi.						
39.	Saya akan melakukan apapun agar tujuan organisasi ini tercapai.						





**Lampiran 3**

**Skor *Tryout* Skala Orientasi Religiositas Intrinsik**





<b>sub. 48</b>	2	2	5	6	5	5	6	6	6	3	5	2	6	5	5	5	6	5	5	5	6	5	6	5	5	6	5	6	6	2	5	4	5	5	4	5	6	5	6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	6	5	6	6	6	4	6	279	
<b>sub. 49</b>	4	5	5	5	4	5	4	2	5	2	5	4	6	4	4	5	4	5	6	5	5	2	4	5	5	6	6	6	6	4	5	4	5	5	5	6	4	4	1	6	2	6	6	6	2	4	5	5	1	5	6	4	5	6	5	6	257	
<b>sub. 50</b>	2	2	5	6	5	5	6	6	6	2	5	2	5	5	5	5	6	5	5	5	6	5	6	5	5	6	5	6	6	5	5	5	5	5	5	2	5	6	5	6	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	6	5	6	6	6	4	6	275





**Lampiran 4**  
**Reliabilitas *Tryout* Skala Orientasi Religiositas Intrinsik**

SELEKSI PERTAMA

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.898	.917	56

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	251.48	644.500	-.018	.901	.901
VAR00002	252.68	634.589	.115	.900	.900
VAR00003	251.40	603.265	.485	.895	.895
VAR00004	250.06	632.343	.366	.897	.897
VAR00005	251.22	636.706	.092	.900	.900
VAR00006	251.42	617.351	.377	.896	.896
VAR00007	250.62	621.547	.350	.897	.897
VAR00008	250.74	624.278	.328	.897	.897
VAR00009	250.22	625.400	.403	.896	.896
VAR00010	251.52	647.479	-.061	.902	.902
VAR00011	250.94	600.915	.651	.893	.893
VAR00012	251.68	644.304	-.017	.902	.902
VAR00013	251.74	619.013	.315	.897	.897
VAR00014	250.86	624.449	.338	.897	.897
VAR00015	251.54	636.621	.079	.901	.901
VAR00016	250.34	627.290	.420	.896	.896
VAR00017	250.14	623.715	.617	.895	.895
VAR00018	250.64	608.562	.604	.894	.894
VAR00019	249.92	630.810	.344	.897	.897
VAR00020	250.74	624.686	.338	.897	.897
VAR00021	251.04	619.713	.373	.896	.896
VAR00022	250.88	625.985	.310	.897	.897

VAR00023	250.64	616.317	.578	.	.895
VAR00024	251.36	620.643	.359	.	.897
VAR00025	251.24	619.411	.501	.	.895
VAR00026	250.54	620.580	.537	.	.895
VAR00027	250.70	622.133	.388	.	.896
VAR00028	250.16	629.198	.481	.	.896
VAR00029	251.16	620.790	.305	.	.897
<b>VAR00030</b>	<b>251.32</b>	<b>637.977</b>	<b>.063</b>	<b>.</b>	<b>.901</b>
VAR00031	250.54	609.804	.631	.	.894
VAR00032	251.82	628.640	.194	.	.899
VAR00033	250.48	627.479	.450	.	.896
VAR00034	250.44	631.802	.363	.	.897
VAR00035	251.46	621.478	.363	.	.896
VAR00036	250.22	631.767	.443	.	.897
VAR00037	251.12	591.659	.692	.	.892
VAR00038	251.32	610.059	.601	.	.894
VAR00039	250.66	621.209	.369	.	.896
VAR00040	250.68	622.385	.399	.	.896
VAR00041	251.34	633.943	.130	.	.900
VAR00042	250.14	631.225	.463	.	.897
VAR00043	250.28	631.389	.486	.	.896
VAR00044	250.66	619.821	.442	.	.896
VAR00045	251.58	618.208	.323	.	.897
VAR00046	250.54	632.784	.331	.	.897
VAR00047	250.60	627.224	.363	.	.897
VAR00048	250.36	628.725	.455	.	.896
VAR00049	251.82	616.191	.351	.	.897
VAR00050	250.24	609.696	.594	.	.894
VAR00051	250.56	619.925	.445	.	.896
VAR00052	250.96	605.427	.587	.	.894
VAR00053	250.42	612.698	.697	.	.894
VAR00054	250.40	623.429	.489	.	.896
VAR00055	251.18	623.375	.320	.	.897
VAR00056	250.44	618.700	.426	.	.896

**SELEKSI KEDUA**

**Reliability**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.916	.927	50

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>VAR00002</b>	<b>228.80</b>	<b>609.633</b>	<b>.121</b>	<b>.</b>	<b>.918</b>
VAR00003	227.52	577.316	.512	.	.913
VAR00004	226.18	608.600	.346	.	.915
VAR00006	227.54	591.315	.406	.	.915
VAR00007	226.74	598.278	.334	.	.915
VAR00008	226.86	599.511	.337	.	.915
VAR00009	226.34	601.698	.390	.	.915
VAR00011	227.06	574.833	.688	.	.911
VAR00013	227.86	594.041	.326	.	.916
VAR00014	226.98	600.836	.326	.	.915
VAR00016	226.46	603.192	.414	.	.915
VAR00017	226.26	599.135	.628	.	.914
VAR00018	226.76	584.349	.609	.	.913
VAR00019	226.04	606.284	.348	.	.915
VAR00020	226.86	601.184	.324	.	.915
VAR00021	227.16	594.627	.388	.	.915
VAR00022	227.00	601.388	.315	.	.915
VAR00023	226.76	590.309	.620	.	.913
VAR00024	227.48	597.357	.344	.	.915
VAR00025	227.36	595.786	.489	.	.914
VAR00026	226.66	596.964	.523	.	.914
VAR00027	226.82	598.314	.380	.	.915

VAR00028	226.28	604.900	.480	.	.915
VAR00029	227.28	593.512	.349	.	.915
VAR00031	226.66	585.127	.645	.	.912
<b>VAR00032</b>	<b>227.94</b>	<b>606.058</b>	<b>.169</b>	<b>!</b>	<b>.918</b>
VAR00033	226.60	602.857	.458	.	.914
VAR00034	226.56	606.619	.386	.	.915
VAR00035	227.58	598.289	.346	.	.915
VAR00036	226.34	607.576	.436	.	.915
VAR00037	227.24	566.594	.713	.	.911
VAR00038	227.44	584.986	.621	.	.912
VAR00039	226.78	595.889	.388	.	.915
VAR00040	226.80	598.776	.387	.	.915
<b>VAR00041</b>	<b>227.46</b>	<b>612.172</b>	<b>.090</b>	<b>!</b>	<b>.918</b>
VAR00042	226.26	607.053	.455	.	.915
VAR00043	226.40	607.469	.468	.	.915
VAR00044	226.78	597.440	.407	.	.915
VAR00045	227.70	592.827	.340	.	.916
VAR00046	226.66	609.004	.313	.	.915
VAR00047	226.72	603.879	.341	.	.915
VAR00048	226.48	604.459	.453	.	.915
VAR00049	227.94	591.894	.353	.	.915
VAR00050	226.36	585.419	.599	.	.913
VAR00051	226.68	596.304	.434	.	.914
VAR00052	227.08	581.014	.595	.	.912
VAR00053	226.54	587.764	.717	.	.912
VAR00054	226.52	599.112	.491	.	.914
VAR00055	227.30	598.214	.335	.	.915
VAR00056	226.56	593.149	.451	.	.914

**SELEKSI KETIGA**

**Reliability**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.922	.930	47

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	217.04	545.427	.511	.	.920
VAR00004	215.70	575.153	.365	.	.921
VAR00006	217.06	558.302	.416	.	.921
VAR00007	216.26	565.584	.336	.	.922
VAR00008	216.38	567.465	.327	.	.922
VAR00009	215.86	569.715	.375	.	.921
VAR00011	216.58	542.820	.689	.	.918
VAR00013	217.38	561.996	.320	.	.922
VAR00014	216.50	568.378	.322	.	.922
VAR00016	215.98	571.734	.382	.	.921
VAR00017	215.78	566.338	.634	.	.920
VAR00018	216.28	552.491	.603	.	.919
VAR00019	215.56	573.680	.343	.	.921
VAR00020	216.38	568.444	.326	.	.922
VAR00021	216.68	561.038	.406	.	.921
VAR00022	216.52	568.173	.325	.	.922
VAR00023	216.28	557.063	.640	.	.919
VAR00024	217.00	563.265	.370	.	.921
VAR00025	216.88	562.638	.503	.	.920
VAR00026	216.18	565.089	.507	.	.920
VAR00027	216.34	566.923	.357	.	.921
VAR00028	215.80	571.959	.486	.	.921

VAR00029	216.80	559.551	.371	.	.922
VAR00031	216.18	552.600	.651	.	.919
VAR00033	216.12	570.924	.437	.	.921
VAR00034	216.08	573.422	.398	.	.921
VAR00035	217.10	567.276	.318	.	.922
VAR00036	215.86	574.980	.428	.	.921
VAR00037	216.76	534.676	.716	.	.917
VAR00038	216.96	552.407	.628	.	.919
VAR00039	216.30	562.622	.401	.	.921
VAR00040	216.32	566.059	.390	.	.921
VAR00042	215.78	574.706	.439	.	.921
VAR00043	215.92	574.810	.462	.	.921
VAR00044	216.30	566.418	.377	.	.921
VAR00045	217.22	559.073	.358	.	.922
VAR00046	216.18	576.110	.314	.	.922
VAR00047	216.24	570.717	.351	.	.921
VAR00048	216.00	572.531	.428	.	.921
VAR00049	217.46	561.111	.330	.	.922
VAR00050	215.88	552.393	.614	.	.919
VAR00051	216.20	564.041	.429	.	.921
VAR00052	216.60	547.755	.615	.	.919
VAR00053	216.06	554.956	.730	.	.918
VAR00054	216.04	566.121	.501	.	.920
VAR00055	216.82	565.375	.339	.	.922
VAR00056	216.08	559.504	.473	.	.920



**Lampiran 5**

**Skor *Tryout* Skala Komitmen Afektif**

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

subjek/ aitem	Aitem																																Total												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		33	34	35	36	37	38	39	40	41	42		
sub. 1	3	5	5	3	4	3	4	4	5	5	2	3	4	5	6	1	3	4	4	5	2	5	3	2	5	4	4	6	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	5	2	3	5	163		
sub. 2	6	6	5	5	1	5	4	5	4	6	5	2	2	1	4	5	5	4	1	1	2	5	2	5	2	2	2	5	4	2	5	4	5	6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	167
sub. 3	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	3	3	5	3	5	2	5	5	2	5	2	5	3	3	2	5	5	3	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	3	3	4	170	
sub. 4	5	5	5	5	5	5	5	6	2	6	5	4	2	2	5	2	4	2	5	2	5	6	2	2	2	6	5	6	1	5	5	5	6	5	5	1	1	5	5	2	6	5	173		
sub. 5	5	5	5	6	3	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	190		
sub. 6	5	5	5	5	4	6	5	5	3	5	5	5	6	5	5	5	5	3	5	5	5	6	6	5	2	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	6	3	3	6	3	5	6	208	
sub. 7	5	5	5	5	2	5	1	5	2	6	5	5	2	1	5	5	5	1	2	2	5	5	4	4	3	4	5	5	2	2	6	5	5	2	5	2	1	1	2	2	5	2	151		
sub. 8	5	5	5	6	3	5	4	5	4	6	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	6	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	3	4	4	187
sub. 9	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	6	5	3	3	190		
sub. 10	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	3	3	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	180		
sub. 11	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	5	1	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5	6	5	6	5	5	5	6	6	6	5	6	5	6	5	230
sub. 12	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	198	
sub. 13	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	192
sub. 14	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	201
sub. 15	6	6	6	6	1	5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	4	5	3	1	2	6	4	4	6	2	4	6	5	3	2	6	3	5	2	5	3	1	4	2	1	3	2	161		
sub. 16	6	6	6	6	1	6	1	6	1	6	6	6	1	1	1	1	6	1	1	1	6	6	6	6	1	6	6	6	1	1	6	1	6	1	6	1	6	2	2	2	2	1	5	2	151
sub. 17	6	6	6	6	1	6	1	6	1	6	6	6	1	1	1	1	6	1	1	1	6	6	3	6	1	3	6	6	4	4	6	4	6	6	6	4	1	1	4	1	6	3	163		
sub. 18	6	6	6	6	5	5	6	5	3	6	6	5	6	5	5	5	6	3	6	6	6	6	6	5	2	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	3	3	6	3	5	1	214	
sub. 19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	161	
sub. 20	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	3	2	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	5	2	3	4	5	5	4	2	3	5	4	5	2	5	5	166		
sub. 21	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	6	128	
sub. 22	5	5	5	3	3	5	3	4	4	6	5	4	2	3	6	5	4	4	6	6	6	6	6	4	4	4	5	5	5	4	5	6	3	6	5	3	6	6	6	2	4	6	195		
sub. 23	4	5	2	2	2	2	3	5	5	5	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	4	4	2	3	2	4	4	2	2	4	3	2	2	5	2	3	3	4	4	4	4	132		
sub. 24	5	5	4	4	4	5	6	4	4	3	3	4	4	5	3	5	6	3	4	4	3	3	4	4	2	5	4	5	4	3	3	6	5	3	4	1	4	4	5	1	4	1	163		

# PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

sub. 25	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	183					
sub. 26	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	6	5	3	6	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	201		
sub. 27	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	5	4	4	6	6	4	4	4	6	4	3	5	3	3	3	4	6	4	6	5	3	3	4	3	3	3	6	174	
sub. 28	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	6	6	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	187	
sub. 29	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	5	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	158
sub. 30	4	4	4	4	2	4	6	4	5	4	4	4	3	2	6	4	5	4	6	6	4	5	3	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	5	6	2	4	6	171	
sub. 31	4	5	4	4	2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	2	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	6	5	5	4	3	4	4	5	3	5	3	170	
sub. 32	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	6	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	6	5	4	2	194	
sub. 33	5	5	5	5	2	5	4	3	4	5	4	5	2	3	4	3	5	3	5	4	5	5	3	4	3	3	5	4	4	2	5	5	4	5	4	3	4	4	5	2	3	5	168	
sub. 34	5	6	5	5	2	5	6	5	5	6	6	5	4	4	6	5	6	6	6	6	6	6	5	4	4	4	5	6	6	5	5	5	5	6	5	5	6	5	6	1	6	6	216	
sub. 35	6	4	4	4	3	4	6	4	4	6	4	4	5	5	6	2	6	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	6	4	6	4	3	6	6	6	3	4	4	183	
sub. 36	5	5	5	5	2	2	5	5	5	2	2	2	2	2	5	2	5	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	123
sub. 37	6	2	3	5	5	6	5	6	1	5	3	4	4	5	5	5	6	5	5	5	6	6	5	1	5	2	5	6	3	5	2	5	4	4	3	5	4	5	5	2	4	5	183	
sub. 38	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5	3	5	4	3	5	3	5	3	5	5	4	5	6	5	3	4	3	5	4	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	4	4	179	
sub. 39	5	3	2	4	2	3	5	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	5	4	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	1	4	5	3	2	3	3	114	
sub. 40	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	176
sub. 41	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	2	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	163	
sub. 42	3	3	3	3	4	3	5	2	5	5	3	4	4	3	4	2	5	2	2	3	3	3	5	3	4	3	2	3	1	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	135
sub. 43	4	5	3	4	4	3	5	3	4	4	3	2	2	1	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	3	2	4	5	3	3	4	3	4	6	4	2	4	2	4	2	3	6	151	
sub. 44	5	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	175	
sub. 45	4	4	3	4	1	2	5	3	4	3	2	4	2	1	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	1	4	4	134	
sub. 46	5	6	5	5	2	5	6	5	3	6	6	5	4	4	6	5	6	6	6	6	6	6	3	4	3	4	5	6	6	5	5	5	5	6	5	5	6	5	6	1	6	2	207	
sub. 47	5	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	5	2	2	2	3	5	4	3	4	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	1	4	5	3	2	3	2	113	
sub. 48	5	4	4	5	4	5	4	3	3	5	4	4	3	2	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	5	2	3	4	5	5	4	2	3	5	4	5	2	5	3	160	
sub. 49	6	6	5	5	1	5	4	5	2	6	5	2	2	1	4	5	5	4	1	1	2	5	2	5	3	2	2	5	4	2	5	4	5	6	5	4	5	5	5	3	5	4	163	
sub. 50	4	5	4	4	2	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	2	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	6	5	5	4	3	4	4	5	3	5	5	173	



**Lampiran 6**  
**Reliabilitas *Tryout* Skala Komitmen Afektif**

SELEKSI PERTAMA

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.933	.934	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	166.82	660.110	.323	.	.933
VAR00002	166.92	652.932	.424	.	.932
VAR00003	167.30	642.010	.584	.	.931
VAR00004	167.26	656.768	.275	.	.933
VAR00005	168.62	645.179	.369	.	.933
VAR00006	167.42	638.902	.592	.	.931
VAR00007	167.24	648.023	.382	.	.933
VAR00008	167.44	644.251	.485	.	.932
<b>VAR00009</b>	<b>168.06</b>	<b>666.711</b>	<b>.066</b>	<b>.</b>	<b>.935</b>
VAR00010	166.92	638.810	.597	.	.931
VAR00011	167.56	630.986	.647	.	.930
VAR00012	167.74	639.992	.534	.	.931
VAR00013	168.44	634.578	.552	.	.931
VAR00014	168.58	628.493	.587	.	.931
VAR00015	167.16	644.137	.491	.	.932
VAR00016	168.08	640.687	.418	.	.933
VAR00017	167.02	657.285	.303	.	.933
VAR00018	168.28	634.206	.591	.	.931
VAR00019	167.70	628.296	.567	.	.931
VAR00020	167.70	629.643	.560	.	.931
VAR00021	167.52	632.214	.581	.	.931
VAR00022	166.92	652.320	.466	.	.932

VAR00023	167.88	650.393	.319	.	.933
VAR00024	167.76	651.207	.305	.	.933
<b>VAR00025</b>	<b>168.36</b>	<b>664.153</b>	<b>.124</b>	<b>.</b>	<b>.935</b>
VAR00026	168.28	645.716	.428	.	.932
VAR00027	167.66	629.821	.598	.	.931
VAR00028	167.08	641.218	.611	.	.931
VAR00029	168.10	620.949	.747	.	.929
VAR00030	168.34	629.658	.699	.	.930
VAR00031	167.28	643.838	.524	.	.932
VAR00032	167.22	634.502	.656	.	.930
VAR00033	167.32	636.304	.623	.	.931
VAR00034	167.28	625.389	.673	.	.930
VAR00035	167.62	638.689	.535	.	.931
VAR00036	168.22	624.093	.702	.	.930
VAR00037	167.74	643.135	.407	.	.933
VAR00038	167.60	646.857	.401	.	.933
VAR00039	167.16	630.178	.714	.	.930
VAR00040	169.18	650.600	.334	.	.933
VAR00041	167.66	645.943	.439	.	.932
<b>VAR00042</b>	<b>167.72</b>	<b>657.838</b>	<b>.176</b>	<b>.</b>	<b>.935</b>

**SELEKSI KEDUA**

**Reliability**

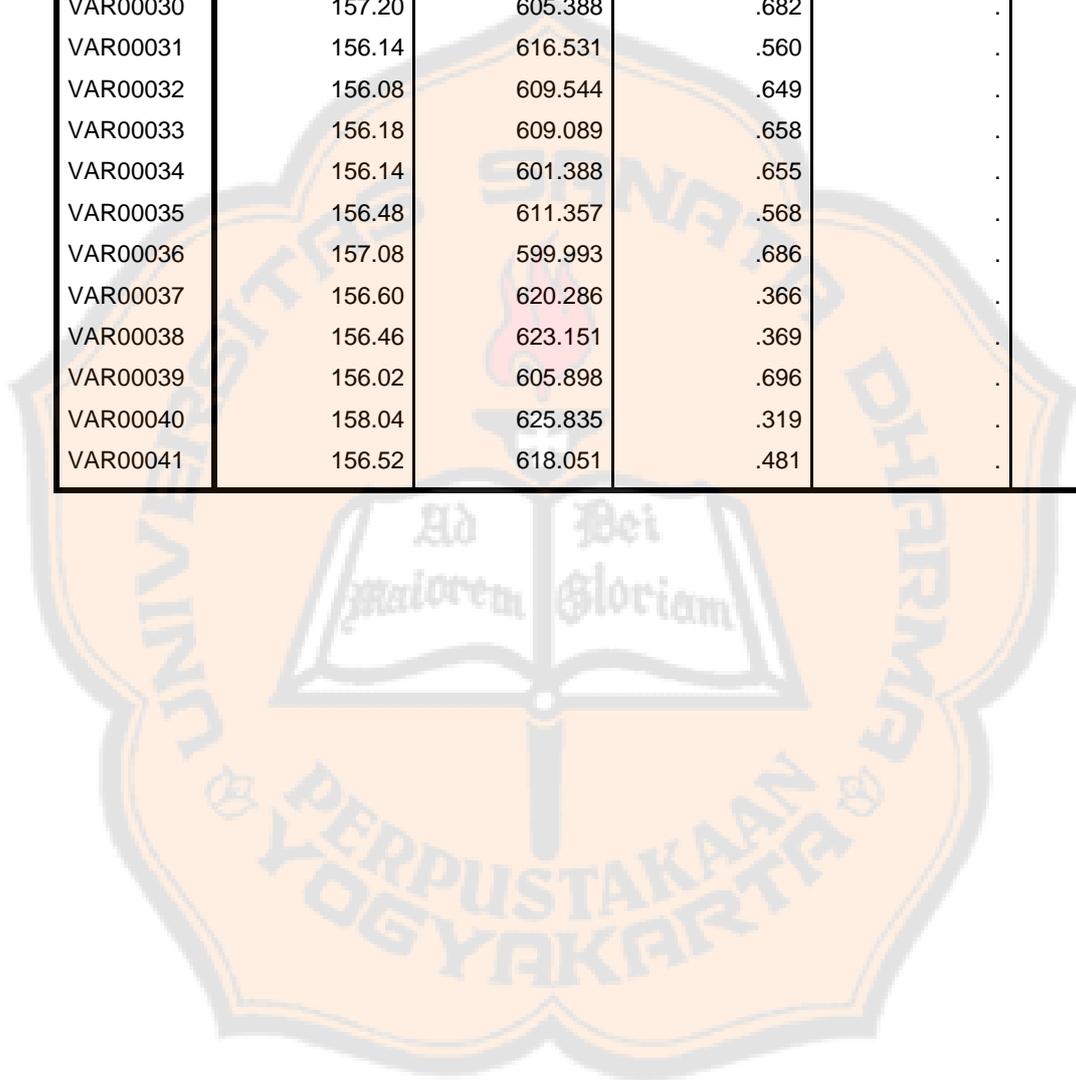
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.939	.940	39

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	155.68	632.467	.374	.	.938
VAR00002	155.78	626.053	.452	.	.938
VAR00003	156.16	615.362	.609	.	.937
VAR00004	156.12	628.679	.320	.	.939
VAR00005	157.48	621.275	.344	.	.939
VAR00006	156.28	611.267	.635	.	.936
VAR00007	156.10	624.337	.349	.	.939
VAR00008	156.30	617.071	.516	.	.937
VAR00010	155.78	612.420	.616	.	.937
VAR00011	156.42	603.800	.680	.	.936
VAR00012	156.60	612.776	.566	.	.937
VAR00013	157.30	609.929	.541	.	.937
VAR00014	157.44	604.782	.565	.	.937
VAR00015	156.02	621.367	.439	.	.938
VAR00016	156.94	615.772	.410	.	.938
VAR00017	155.88	629.536	.345	.	.939
VAR00018	157.14	611.756	.543	.	.937
VAR00019	156.56	605.925	.526	.	.937
VAR00020	156.56	607.517	.515	.	.937
VAR00021	156.38	605.057	.610	.	.936
VAR00022	155.78	625.563	.493	.	.938
VAR00023	156.74	624.237	.327	.	.939

VAR00024	156.62	623.996	.330	.	.939
VAR00026	157.14	618.164	.463	.	.938
VAR00027	156.52	603.683	.611	.	.936
VAR00028	155.94	614.302	.641	.	.937
VAR00029	156.96	596.896	.731	.	.935
VAR00030	157.20	605.388	.682	.	.936
VAR00031	156.14	616.531	.560	.	.937
VAR00032	156.08	609.544	.649	.	.936
VAR00033	156.18	609.089	.658	.	.936
VAR00034	156.14	601.388	.655	.	.936
VAR00035	156.48	611.357	.568	.	.937
VAR00036	157.08	599.993	.686	.	.936
VAR00037	156.60	620.286	.366	.	.939
VAR00038	156.46	623.151	.369	.	.939
VAR00039	156.02	605.898	.696	.	.936
VAR00040	158.04	625.835	.319	.	.939
VAR00041	156.52	618.051	.481	.	.938





**Lampiran 7**

**Skor Skala Orientasi Religiositas Intrinsik**

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

subjek/ aitem	Aitem																																			Total														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47		
sub. 1	5	5	4	5	6	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	3	3	5	2	5	6	6	5	5	5	6	5	5	6	5	5	2	6	5	5	5	5	6	5	5	6	6	3	6	238			
sub. 2	2	2	2	5	2	5	5	5	2	2	6	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	208		
sub. 3	2	2	5	5	2	5	5	5	5	2	6	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	6	5	5	6	5	5	5	2	5	2	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	213	
sub. 4	3	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	220		
sub. 5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	6	5	3	4	5	5	5	4	2	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	6	5	5	222	
sub. 6	5	2	5	6	5	5	5	5	6	5	5	5	6	6	3	2	4	5	5	2	3	3	4	5	3	3	6	2	5	5	6	5	5	5	3	4	5	4	6	5	5	5	4	5	6	4	5	213		
sub. 7	5	6	4	5	6	6	5	2	6	6	6	6	1	6	5	4	3	5	5	2	3	6	3	5	6	6	5	5	4	5	6	5	6	6	6	6	4	6	6	6	4	6	4	2	3	6	2	6	226	
sub. 8	6	5	3	5	5	6	5	4	5	6	6	5	5	6	5	6	5	3	2	5	3	6	1	6	6	6	5	4	5	4	5	2	6	6	5	3	5	5	6	5	6	6	5	5	6	5	5	230		
sub. 9	6	6	5	5	3	5	5	5	6	5	6	6	6	6	6	4	6	5	6	2	3	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	3	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	256		
sub. 10	5	6	5	6	5	6	6	2	5	6	6	6	6	5	6	4	5	5	5	5	2	6	5	6	5	6	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	2	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	251		
sub. 11	5	5	2	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	6	5	5	3	5	5	5	2	5	5	6	5	5	5	6	5	5	6	5	6	5	5	5	5	6	5	5	4	6	5	5	5	4	5	227		
sub. 12	6	5	3	6	6	6	5	4	6	5	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	5	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	259		
sub. 13	2	5	1	6	5	6	3	2	5	6	6	2	5	6	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	6	5	5	5	5	5	5	4	4	6	6	5	5	5	5	3	4	5	3	4	213		
sub. 14	5	6	5	5	5	5	2	2	6	5	6	5	1	3	6	2	2	5	6	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	1	5	207	
sub. 15	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	6	6	5	4	3	5	5	5	2	5	5	5	4	5	3	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	226	
sub. 16	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	4	6	5	6	6	6	5	6	5	6	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	6	263	
sub. 17	5	6	1	6	4	6	6	3	6	6	6	6	6	6	5	6	6	4	4	6	2	6	5	6	3	5	5	6	5	5	4	5	6	6	5	3	6	6	2	5	6	5	5	6	6	6	6	240		
sub. 18	2	1	2	4	6	5	1	2	3	5	5	5	5	6	5	5	5	4	4	6	5	3	4	5	6	4	2	5	5	3	5	2	6	5	5	2	6	5	6	3	4	5	2	4	6	2	5	196		
sub. 19	4	5	2	4	4	6	4	3	5	5	6	4	4	6	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	6	4	5	6	5	5	6	5	6	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	4	6	5	5	227	
sub. 20	5	6	3	5	5	5	4	2	4	5	5	5	6	6	5	3	5	5	5	5	2	6	5	5	5	5	4	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	222	
sub. 21	5	5	2	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	2	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	214
sub. 22	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	6	6	3	4	5	4	3	3	3	5	3	3	6	6	5	6	4	4	4	6	6	5	5	4	5	5	6	4	5	4	3	3	6	4	6	211		
sub. 23	5	5	3	5	5	6	3	2	4	4	5	6	6	5	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	6	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	213	

# PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

sub. 24	4	6	5	6	6	5	5	5	5	6	6	4	6	6	5	6	5	5	5	6	2	6	2	5	6	6	3	6	5	2	6	2	6	6	6	5	6	6	6	2	5	5	1	5	6	5	6	234			
sub. 25	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	6	5	4	4	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	5	6	229
sub. 26	5	2	5	2	5	5	5	3	5	6	5	5	6	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	217
sub. 27	5	5	2	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	217	
sub. 28	5	6	4	6	5	6	5	5	6	6	6	5	6	6	4	6	5	5	5	6	4	6	4	6	6	6	5	5	5	5	6	5	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	5	6	5	6	5	5	252		
sub. 29	4	5	4	5	5	6	5	1	5	6	5	6	3	6	4	3	4	5	5	6	5	5	2	6	5	5	4	5	5	4	6	2	6	6	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	222	
sub. 30	4	5	4	6	6	6	5	1	6	5	5	5	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	2	6	5	5	3	5	5	4	6	2	6	6	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	6	222		
sub. 31	5	5	3	6	5	4	5	3	6	6	5	5	6	6	5	5	5	3	4	5	1	5	4	5	5	5	4	6	5	5	5	5	5	6	5	4	4	6	5	5	5	5	5	5	5	4	6	3	5	225	
sub. 32	5	6	3	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	6	6	5	6	232
sub. 33	5	5	5	5	5	6	6	2	5	4	5	6	5	5	4	5	6	5	4	5	3	5	5	6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	6	5	5	3	5	5	5	5	5	6	2	5	5	6	2	5	226	
sub. 34	5	6	5	5	2	5	5	5	6	5	5	5	2	5	5	2	6	5	5	5	5	2	6	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	2	5	219
sub. 35	5	6	2	6	5	6	6	2	5	5	5	5	5	5	6	5	5	2	4	5	2	6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	6	6	5	5	5	5	6	2	5	225		
sub. 36	6	6	5	5	6	6	6	5	5	4	6	6	5	6	5	5	2	4	4	5	4	6	4	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	6	6	6	5	6	5	6	6	5	6	252
sub. 37	6	6	6	6	5	6	6	5	4	5	5	4	4	6	6	5	5	5	5	5	2	5	2	5	6	5	5	6	6	5	6	2	6	6	5	2	6	5	5	5	6	6	4	5	6	2	6	235			
sub. 38	5	6	5	5	2	5	5	4	6	2	5	6	3	6	5	3	5	5	6	4	2	6	5	5	3	6	5	5	3	5	5	5	6	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	230		
sub. 39	5	5	2	4	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	2	5	216	
sub. 40	5	6	5	6	6	2	5	1	6	6	6	4	5	6	3	6	5	5	5	5	4	6	5	5	5	5	5	3	5	2	1	6	6	6	2	6	6	6	1	5	5	5	5	6	1	5	220				
sub. 41	3	5	5	5	2	5	5	6	2	6	5	1	4	5	2	6	3	2	1	5	6	5	2	3	6	5	5	4	3	2	6	2	5	6	5	1	5	6	5	1	2	3	2	3	6	2	3	182			
sub. 42	3	6	5	2	2	6	5	1	5	2	2	4	4	6	3	6	5	5	5	5	4	6	5	5	5	6	5	6	3	5	6	1	6	6	6	2	6	6	6	1	5	5	5	5	6	1	5	210			
sub. 43	6	5	2	6	5	6	6	5	5	6	6	5	6	6	5	5	5	6	6	5	2	6	6	6	5	5	6	5	5	6	6	6	5	5	5	5	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	253	
sub. 44	4	5	4	5	5	5	3	3	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4	4	5	3	4	182	
sub. 45	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	214	
sub. 46	5	3	4	5	3	3	6	3	5	5	5	4	2	6	5	2	4	6	6	5	4	4	6	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	6	4	4	5	5	5	2	4	6	3	4	203		
sub. 47	2	6	1	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	6	2	4	4	2	2	6	3	6	2	6	5	4	5	6	6	4	6	3	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	6	6	6	5	223	
sub. 48	5	6	2	5	5	5	4	3	2	5	5	5	6	5	3	5	4	3	2	5	4	5	2	5	5	5	2	5	3	3	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	6	4	5	4	3	2	5	199			
sub. 49	4	5	4	5	5	4	6	4	6	5	5	5	4	5	6	2	5	4	3	5	3	5	4	4	4	4	2	6	5	4	3	6	5	5	2	5	6	5	5	5	6	5	6	6	6	4	5	218			

sub. 50	6	6	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	6	5	5	4	5	4	3	4	3	5	4	5	5	5	2	5	5	3	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	6	6	6	5	5	3	5	215				
sub. 51	6	6	4	6	4	6	5	4	6	6	6	6	5	6	5	4	5	5	5	5	1	6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	5	5	6	6	6	5	6	6	6	4	6	6	4	6	6	6	6	252			
sub. 52	6	6	5	6	5	5	3	2	6	5	6	6	6	6	6	3	5	3	3	6	3	6	3	5	5	6	3	5	5	3	5	3	6	6	3	4	6	6	5	3	6	6	5	5	6	5	5	228				
sub. 53	6	6	5	6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	6	5	5	5	5	6	6	6	2	6	6	5	5	5	5	5	5	6	3	5	242				
sub. 54	6	6	5	6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	6	5	5	5	5	6	6	6	2	6	6	5	5	5	5	5	5	6	3	5	243				
sub. 55	5	5	4	5	3	6	6	5	5	3	5	6	3	5	5	3	5	5	5	3	3	6	5	6	5	5	5	5	6	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	6	4	5	225				
sub. 56	4	5	2	6	3	5	4	3	5	6	4	5	4	6	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	6	4	5	216				
sub. 57	4	5	4	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5	4	5	5	4	4	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	6	5	6	5	6	5	6	229
sub. 58	5	5	1	6	5	5	5	2	6	5	6	2	2	6	3	4	3	4	2	5	2	5	3	5	5	5	2	5	3	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	197			
sub. 59	6	6	2	6	5	6	5	2	6	5	6	5	2	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	6	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	229			
sub. 60	5	2	4	2	5	5	4	2	5	5	5	6	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	2	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	1	4	5	205				
sub. 61	5	5	2	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	191			
sub. 62	6	6	5	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	2	6	6	6	6	5	5	5	5	6	5	6	6	5	5	6	257		
sub. 63	4	5	5	5	2	5	6	5	6	2	6	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	6	5	6	5	5	5	5	6	5	6	5	6	5	5	5	5	5	6	5	5	6	6	5	5	6	5	6	236			
sub. 64	2	6	1	5	6	6	1	2	2	5	6	2	5	5	2	4	2	2	2	5	5	4	3	3	5	5	2	6	4	3	6	3	6	6	5	4	6	6	6	3	2	2	2	3	6	1	2	180				
sub. 65	5	6	5	6	6	6	1	5	5	6	6	5	6	6	5	6	5	5	5	5	6	2	6	5	5	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	6	1	5	246			
sub. 66	5	6	5	5	5	6	6	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	5	2	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	215		
sub. 67	6	5	5	4	5	6	3	3	6	4	6	5	4	5	4	2	4	3	2	5	2	5	4	6	5	5	3	5	5	3	5	5	6	5	5	4	5	5	6	5	5	4	5	5	4	5	5	6	4	6	216	
sub. 68	5	5	5	6	5	5	5	3	2	5	5	4	4	5	6	5	5	5	5	5	3	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	3	6	5	5	4	6	6	5	3	5	5	5	6	6	2	5	222			
sub. 69	5	6	5	5	5	6	5	2	5	5	6	6	5	5	5	5	5	6	5	5	3	5	5	5	5	6	4	5	6	5	3	2	5	5	5	4	6	6	5	2	5	6	5	6	6	6	5	233				
sub. 70	6	5	3	5	6	6	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	2	3	5	2	5	5	5	5	6	4	4	6	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	216		
sub. 71	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	267		
sub. 72	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	6	5	5	6	5	5	6	253	
sub. 73	3	6	2	6	4	5	5	4	6	5	6	5	5	5	4	4	5	4	4	6	3	6	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	6	5	5	5	6	2	5	222			
sub. 74	3	6	2	6	4	5	5	4	6	5	6	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	6	5	5	5	5	2	5	219			



sub. 99	5	5	5	5	5	6	5	3	6	5	5	3	6	5	5	6	6	5	5	5	2	5	5	6	5	5	4	6	4	5	6	5	6	6	6	5	6	6	5	5	1	5	5	6	6	2	6	235	
sub. 100	6	6	3	5	5	6	5	2	6	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	6	2	5	5	6	6	6	5	6	5	2	5	2	5	5	5	5	6	5	6	5	6	5	5	6	6	5	6	239	
sub. 101	6	6	3	5	5	6	5	2	6	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	6	2	5	5	6	6	6	5	6	5	2	5	2	5	5	5	5	6	5	5	1	5	5	5	6	6	5	6	233	
sub. 102	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	6	5	5	5	6	3	6	230		
sub. 103	5	6	5	6	6	6	5	2	5	5	6	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	226			
sub. 104	1	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	4	2	2	5	5	2	5	5	4	5	4	2	6	5	5	5	6	5	5	2	5	5	6	5	2	5	5	209			
sub. 105	5	6	2	5	6	6	6	2	5	5	6	5	6	6	5	5	6	5	2	5	2	6	5	5	5	6	3	6	3	2	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	6	6	5	5	6	3	5	235	
sub. 106	5	5	5	6	5	5	6	5	2	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	4	2	5	5	6	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	6	4	5	5	6	4	5	232	
sub. 107	6	6	2	5	5	6	5	5	5	5	6	6	6	6	4	6	5	5	5	5	2	5	3	5	6	6	5	6	5	5	6	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	241	
sub. 108	2	6	5	6	4	6	3	2	5	1	6	6	2	1	6	4	6	5	5	5	5	6	3	6	6	5	5	6	6	5	6	2	6	6	5	3	6	5	6	3	6	6	2	6	6	2	6	221	
sub. 109	6	6	2	5	5	6	6	5	5	3	6	6	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	4	5	6	6	5	4	6	5	4	5	6	5	4	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	229	
sub. 110	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	6	3	5	4	3	3	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	205





**Lampiran 8**

**Skor Skala Komitmen Afektif**

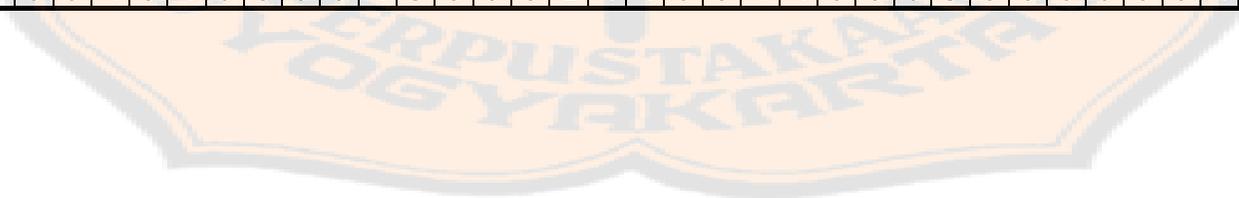
subjek/ aitem	Aitem																																	Total												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33													
sub. 1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	5	179				
sub. 2	5	2	2	5	5	5	6	5	5	5	5	2	2	6	5	2	2	2	2	5	5	5	2	5	5	5	2	2	5	2	5	2	2	2	5	5	5	2	2	6	147					
sub. 3	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	2	2	2	2	5	5	5	2	5	5	5	2	2	5	2	5	2	2	2	5	5	2	2	5	5	5	5	144			
sub. 4	6	6	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	200		
sub. 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	183				
sub. 6	5	5	6	6	1	5	5	6	6	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	6	5	3	5	5	5	5	4	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	192		
sub. 7	6	6	4	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	4	5	6	6	6	6	6	6	6	4	6	5	6	5	5	5	220		
sub. 8	4	5	5	5	3	5	5	5	6	6	5	5	3	6	4	5	2	6	6	5	5	3	4	5	5	5	3	3	6	6	5	6	5	6	5	5	5	6	3	5	5	5	5	187		
sub. 9	5	5	5	4	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	6	4	5	4	5	5	5	3	6	6	5	6	5	5	6	5	6	3	2	5	6	3	2	195		
sub. 10	5	5	5	4	4	5	6	6	6	5	5	5	5	6	4	6	4	6	6	6	6	5	6	4	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	5	6	6	6	3	5	206	
sub. 11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	4	6	5	5	2	4	5	5	170	
sub. 12	5	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	2	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	6	6	5	6	218	
sub. 13	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	6	2	5	4	5	6	6	5	5	3	6	4	5	6	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	6	5	5	5	6	189	
sub. 14	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	2	4	4	4	5	2	4	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	176	
sub. 15	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	186	
sub. 16	6	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	6	5	6	5	6	5	6	6	6	6	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	211	
sub. 17	6	4	5	5	4	5	6	4	5	5	5	2	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	6	4	4	6	6	6	4	5	5	5	5	182	
sub. 18	4	5	4	5	5	4	5	6	5	5	4	2	4	5	2	6	3	2	3	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	6	5	5	168
sub. 19	6	5	5	6	4	4	5	4	5	2	2	3	3	5	5	6	5	5	5	2	5	4	5	2	5	5	2	5	6	6	5	5	5	5	2	2	5	4	2	5	5	5	5	5	167	
sub. 20	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	2	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	177

sub. 21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	190						
sub. 22	6	6	6	6	4	6	4	5	5	6	5	2	2	5	4	5	3	5	5	5	6	6	6	6	5	5	4	4	6	4	5	4	6	1	4	4	4	2	5	182			
sub. 23	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	180				
sub. 24	6	6	6	6	5	5	5	5	6	5	6	2	2	5	4	5	1	4	5	5	6	6	6	5	5	6	4	5	6	5	5	6	5	5	4	5	5	4	2	6	190		
sub. 25	5	5	5	4	3	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	3	5	191		
sub. 26	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	3	5	5	5	6	5	5	2	5	5	3	5	5	6	5	6	5	5	2	5	5	3	5	179			
sub. 27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	190		
sub. 28	5	5	4	5	4	6	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	3	5	5	6	6	4	5	2	6	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	179			
sub. 29	4	5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	4	4	6	5	4	3	6	5	5	6	5	4	4	3	4	3	5	173			
sub. 30	4	5	5	6	2	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	6	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	6	5	5	6	5	4	4	3	4	3	5	176			
sub. 31	6	6	4	5	4	5	5	6	5	4	3	5	5	6	3	5	2	5	5	3	5	4	4	5	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	3	5	193			
sub. 32	5	5	6	5	5	2	5	5	6	6	6	4	5	6	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	6	6	5	5	6	6	6	3	5	197				
sub. 33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	192			
sub. 34	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	2	5	196
sub. 35	6	5	6	6	6	5	6	5	6	5	5	2	5	5	2	5	4	4	5	6	6	6	5	2	2	5	1	5	6	5	5	5	5	4	4	6	2	2	6	181			
sub. 36	6	5	5	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	4	6	6	6	6	3	6	6	5	5	4	6	6	1	6	6	5	6	6	5	6	6	6	5	6	213			
sub. 37	6	5	5	6	5	4	6	5	5	6	5	4	5	5	2	6	5	5	5	5	6	3	2	2	2	5	5	5	6	5	5	6	5	3	4	4	5	2	5	180			
sub. 38	5	5	5	3	4	4	5	5	6	4	2	2	2	5	5	5	5	5	1	5	6	2	2	5	6	6	3	5	6	6	3	6	6	3	6	6	5	2	6	173			
sub. 39	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	6	5	6	183	
sub. 40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	2	6	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	176		
sub. 41	5	5	6	5	3	5	1	5	5	6	5	2	2	5	2	6	2	2	1	4	5	5	5	6	5	1	2	6	2	6	2	5	1	2	2	1	2	5	145				
sub. 42	6	6	6	6	2	5	1	6	6	5	2	5	5	5	5	6	5	5	2	6	6	6	6	5	5	5	5	6	5	5	5	2	5	5	5	1	5	6	188				
sub. 43	6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	6	5	5	6	6	5	6	5	6	6	6	6	2	4	202				
sub. 44	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	159			
sub. 45	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	171		
sub. 46	6	4	5	5	4	5	5	5	5	5	6	3	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	6	5	4	5	5	5	6	4	3	5	5	6	4	5	185					



sub. 72	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	2	5	4	2	5	5	5	3	4	168		
sub. 73	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	6	6	5	5	5	5	4	3	188
sub. 74	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	6	5	5	5	5	5	4	3	188
sub. 75	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	2	3	2	5	2	2	3	5	5	5	5	2	4	5	2	5	5	5	3	5	2	2	5	5	2	2	5	153	
sub. 76	6	6	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	6	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	6	5	6	5	5	5	5	5	3	5	188	
sub. 77	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	4	5	3	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	194	
sub. 78	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	3	5	3	5	6	4	5	5	5	5	4	5	178	
sub. 79	6	6	6	6	6	6	6	2	6	4	5	5	5	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	2	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	6	212	
sub. 80	6	5	5	5	4	5	6	5	5	6	5	4	3	5	3	6	5	5	5	6	6	5	5	4	6	6	5	5	5	5	5	4	5	5	6	6	2	5	194		
sub. 81	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	3	3	2	4	5	5	2	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	2	3	147	
sub. 82	6	5	5	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	2	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	215				
sub. 83	5	5	5	2	6	3	6	6	5	5	3	5	6	6	6	5	2	6	6	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	6	1	6	5	5	6	6	6	2	1	182	
sub. 84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	192		
sub. 85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	6	4	5	4	6	5	5	5	5	4	3	5	6	6	4	6	6	5	6	5	5	6	5	6	3	3	192	
sub. 86	6	6	6	6	1	5	5	4	5	6	6	6	5	6	1	6	3	5	5	5	5	6	5	2	2	5	5	5	6	6	5	6	5	4	6	6	6	5	6	194	
sub. 87	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	6	5	5	2	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	6	5	2	5	5	5	2	2	173	
sub. 88	5	5	5	5	3	5	6	5	5	5	5	3	4	4	3	5	3	4	4	5	5	4	5	3	6	5	5	6	6	5	5	6	4	4	6	6	6	4	5	185	
sub. 89	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	2	5	5	5	5	6	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	6	5	4	3	5	180	
sub. 90	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	185		
sub. 91	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	167			
sub. 92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	6	5	3	5	5	5	3	5	190	
sub. 93	6	6	6	5	4	5	6	4	6	5	4	5	5	6	4	6	4	5	5	5	6	5	4	4	5	5	4	3	5	6	5	6	5	5	4	4	6	3	6	193	
sub. 94	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	191			
sub. 95	5	5	5	4	4	6	5	6	6	5	5	5	4	6	5	5	5	6	6	5	5	4	5	4	6	5	5	3	5	4	5	6	5	5	5	5	6	3	5	194	

sub. 96	5	5	4	5	4	4	6	5	5	5	4	5	3	6	5	6	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	3	5	188
sub. 97	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	185
sub. 98	6	6	5	5	5	5	4	5	6	5	6	5	5	6	5	5	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	6	5	5	4	5	204	
sub. 99	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	4	4	6	6	6	4	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	4	6	213
sub. 100	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	196	
sub. 101	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	6	5	5	6	6	5	5	5	5	5	197	
sub. 102	4	6	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	6	5	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	5	203
sub. 103	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	6	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	180	
sub. 104	5	5	5	5	2	2	5	2	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	6	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	169
sub. 105	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	173
sub. 106	6	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	3	5	5	5	2	5	5	5	6	5	5	5	5	5	2	5	5	6	5	6	4	3	6	5	5	2	5	180
sub. 107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	182
sub. 108	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	2	3	5	2	6	3	5	3	5	4	2	4	1	3	5	6	2	6	5	3	6	1	2	3	2	3	5	5	143
sub. 109	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	3	4	5	4	5	5	6	6	5	6	4	5	5	4	6	3	4	179
sub. 110	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	2	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	5	175





Lampiran 9

Tabel *T-Test*

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Orientasi Religiositas Intrinsik	136.651	109	.000	225.418	222.15	228.69
Komitmen Afektif	119.504	109	.000	185.500	182.42	188.58





**Lampiran 10**

**Reliabilitas Skala Orientasi Religiositas Intrinsik**

Scale: ALL VARIABLEL

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	110	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	110	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.861	.881	47

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	220.85	280.994	.348	.	.858
VAR00002	220.10	286.953	.334	.	.858
VAR00003	221.58	286.484	.235	.	.861
VAR00004	220.18	290.535	.315	.	.858
VAR00005	220.63	293.117	.136	.	.862
VAR00006	220.02	290.440	.341	.	.858
VAR00007	220.76	283.907	.343	.	.858
VAR00008	222.08	284.718	.253	.	.860
VAR00009	220.47	286.105	.299	.	.858
VAR00010	220.46	291.719	.196	.	.860
VAR00011	220.02	289.394	.428	.	.857

VAR00012	220.45	279.718	.476	.	.855
VAR00013	220.45	280.342	.400	.	.856
VAR00014	220.03	292.357	.268	.	.859
VAR00015	220.80	282.418	.457	.	.855
VAR00016	220.90	287.137	.301	.	.858
VAR00017	220.65	286.540	.375	.	.857
VAR00018	220.93	286.490	.365	.	.857
VAR00019	221.05	282.474	.410	.	.856
VAR00020	220.67	294.222	.120	.	.862
VAR00021	222.57	305.568	-.192	.	.869
VAR00022	220.22	285.713	.513	.	.855
VAR00023	221.28	288.718	.229	.	.860
VAR00024	220.31	283.775	.491	.	.855
VAR00025	220.40	290.591	.312	.	.858
VAR00026	220.30	287.863	.482	.	.856
VAR00027	221.04	286.604	.344	.	.857
VAR00028	220.15	288.492	.442	.	.857
VAR00029	220.58	282.539	.470	.	.855
VAR00030	220.93	287.609	.330	.	.858
VAR00031	220.45	290.636	.215	.	.860
VAR00032	221.10	288.733	.193	.	.861
VAR00033	219.96	289.925	.469	.	.857
VAR00034	220.10	290.733	.450	.	.857
VAR00035	220.49	285.261	.469	.	.856
VAR00036	221.54	287.022	.233	.	.860
VAR00037	220.04	294.843	.234	.	.860
VAR00038	220.23	292.416	.330	.	.858
VAR00039	220.34	294.244	.167	.	.860
VAR00040	220.95	291.355	.165	.	.861
VAR00041	220.19	282.706	.446	.	.855
VAR00042	220.46	287.003	.403	.	.857

VAR00043	220.65	282.320	.489	.	.855
VAR00044	220.35	281.258	.627	.	.853
VAR00045	219.85	292.609	.256	.	.859
VAR00046	221.49	280.472	.322	.	.859
VAR00047	220.17	281.887	.688	.	.853





**Lampiran 11**

**Reliabilitas Skala Komitmen Afektif**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	110	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	110	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.898	.909	39

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	180.35	255.990	.386	.	.896
VAR00002	180.36	253.298	.541	.	.895
VAR00003	180.45	253.662	.487	.	.895
VAR00004	180.49	258.326	.284	.	.897
VAR00005	181.44	252.340	.289	.	.899
VAR00006	180.61	256.938	.335	.	.897
VAR00007	180.51	251.261	.441	.	.895
VAR00008	180.57	257.421	.248	.	.898
VAR00009	180.25	256.187	.564	.	.895

VAR00010	180.46	256.600	.406	.	.896
VAR00011	180.75	253.159	.371	.	.896
VAR00012	181.28	241.617	.590	.	.893
VAR00013	181.41	240.758	.600	.	.892
VAR00014	180.26	255.554	.472	.	.896
VAR00015	181.45	253.075	.258	.	.899
VAR00016	180.35	255.387	.400	.	.896
VAR00017	181.75	249.678	.335	.	.898
VAR00018	180.61	247.139	.671	.	.892
VAR00019	180.70	245.074	.637	.	.892
VAR00020	180.67	256.204	.331	.	.897
VAR00021	180.25	258.118	.441	.	.896
VAR00022	180.85	254.022	.359	.	.897
VAR00023	180.81	251.440	.450	.	.895
VAR00024	181.46	257.499	.142	.	.902
VAR00025	180.64	256.674	.244	.	.898
VAR00026	180.38	256.458	.518	.	.896
VAR00027	181.17	246.768	.477	.	.895
VAR00028	181.13	251.066	.395	.	.896
VAR00029	180.12	258.270	.372	.	.897
VAR00030	180.45	249.809	.474	.	.895
VAR00031	180.64	252.766	.427	.	.896
VAR00032	180.16	249.900	.545	.	.894
VAR00033	180.74	249.187	.531	.	.894
VAR00034	181.07	246.820	.474	.	.895
VAR00035	180.56	251.496	.388	.	.896
VAR00036	180.61	249.470	.525	.	.894
VAR00037	180.56	245.643	.555	.	.893
VAR00038	182.04	245.668	.487	.	.895
VAR00039	180.65	258.855	.186	.	.899



Lampiran 12

Surat Keterangan Penelitian



# FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS SANATA DHARMA

Paingan, Maguwaharjo, Depok, Sleman, Telp. 883037, 883968, 886530 Pes. 2296 Fax. (0274) 886529 Yogyakarta 55282

## KETERANGAN PENELITIAN

No. : 55 a. /D/KP/Psi/USD/VIII / 2013

Kami terangkan dengan sesungguhnya bahwa pembawa surat ini :

Nama : KLAUDIUS HANI MANGAGO

NIM : 099114124

adalah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.

Untuk memenuhi salah satu tugas dalam rangka studinya, yang bersangkutan bermaksud melakukan penelitian berupa :

- |                                    |  |
|------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Observasi | <input type="checkbox"/> Eksperimen        |
| <input type="checkbox"/> Wawancara | <input checked="" type="checkbox"/> Survei |
| <input type="checkbox"/> Testing   | <input type="checkbox"/> Studi survei      |

Dengan partisipan atau responden

- Ibu / Bapak / Saudara sendiri
- Putra Ibu / Bapak
- Lembaga/bagian dari lembaga/kantor/perusahaan yang Ibu/Bapak/Saudara pimpin
- Staf atau karyawan di lembaga/kantor/perusahaan yang Ibu/Bapak/Saudara pimpin.
- Siswa/mahasiswa di lembaga / sekolah yang Ibu / Bapak / Saudara pimpin
- Warga masyarakat/komunitas di lingkungan yang Ibu/Bapak/Saudara pimpin
- Klien/langganan/pasien di lembaga/kantor/perusahaan yang Ibu/Bapak/Saudara pimpin.

Dengan spesifikasi atau rincian sebagai berikut :

Untuk keperluan pengambilan data skala skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Orientasi Religiusitas Intrinsik dengan Komitmen Afektif karyawan"

Untuk itu sudilah memberikan izin, bantuan atau kerjasama seperlunya.

Atas perhatian dan kerja sama Ibu/Bapak/Saudara, kami ucapkan terima kasih.



Yogyakarta,  
Wakil Dekan,  
*C. Siswa Widyatmoko, M.Psi.*



**Lampiran 13**  
**Surat Izin Penelitian**



**UNIVERSITAS  
SANATA DHARMA**  
Y O G Y A K A R T A

**SURAT IZIN PENELITIAN**

Nomor : 060/WR I/F/VIII/2013

Pimpinan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, dengan ini memberikan izin melakukan penelitian kepada:

N a m a : Klaudius Hani Mangago  
No. Mahasiswa : 099114124  
Jenjang : S-1  
Program Studi : Psikologi  
Institusi : Universitas Sanata Dharma Yogyakarta  
Lokasi : Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta  
Waktu : Bulan Agustus - September 2013  
Judul : Hubungan Antara Orientasi Religiusitas Intrinsik dengan Komitmen Afektif Karyawan  
Responden : Karyawan di Universitas Sanata Dharma

Mohon unit terkait dapat membantu yang bersangkutan seperlunya.



Yogyakarta, 13 Agustus 2013

Wakil Rektor I

Dr. Fr. Ninik Yudianti, M.Acc., QIA.

*Tembusan:*

Yth. Wakil Rektor II