

Hubungan antara Religiusitas, Motivasi Intrinsik, dan Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Berorganisasi pada Mudika Jagalan Surakarta

The Correlation between Religiosity, Intrinsic Motivation, and Transformational Leadership with Organizational Commitment in Mudika Jagalan Surakarta

Putri Lagita Edy, Bagus Wicaksono, Pratista Arya Satwika

Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran
Universitas Sebelas Maret

ABSTRAK

Gereja Katolik memberikan perhatian khusus terhadap perkembangan potensi kaum muda melalui organisasinya, yaitu Mudika. Kontribusi kaum muda dalam Mudika berasal dari kesadaran diri mereka. Salah satu sikap yang dapat menentukan perkembangan dan kesuksesan organisasi yaitu komitmen organisasi. Komitmen berorganisasi dapat dipengaruhi oleh religiusitas, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan transformasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) hubungan antara religiusitas, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan transformasional dengan komitmen berorganisasi; 2) hubungan antara religiusitas dengan komitmen berorganisasi; 3) hubungan antara motivasi intrinsik dengan komitmen berorganisasi; 4) hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen berorganisasi pada Mudika Jagalan Surakarta.

Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, sehingga penelitian ini disebut sebagai studi populasi. Sampel penelitian yaitu 55 orang anggota Mudika Jagalan Surakarta. Alat pengumpulan data yang digunakan yaitu skala komitmen organisasi yang terdiri dari 25 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,854, skala religiusitas yang terdiri dari 24 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,863, skala motivasi intrinsik yang terdiri dari 33 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,927, dan skala kepemimpinan transformasional yang terdiri dari 43 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,959.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai $F_{hitung} = 38,365 > F_{tabel} = 2,802$ dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan $R = 0,843$ yang berarti ada hubungan antara religiusitas, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan transformasional dengan komitmen berorganisasi. Nilai korelasi sebesar 0,293 dan signifikansi 0,041 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa secara parsial ada hubungan antara religiusitas dengan komitmen berorganisasi. Hasil perhitungan uji korelasi parsial menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,679 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan antara motivasi intrinsik dengan komitmen berorganisasi. Nilai korelasi sebesar -0,118 dengan signifikansi 0,421 ($p > 0,05$) pada pengujian korelasi parsial menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi. Nilai R^2 (R Square) sebesar 0,710, berarti sumbangan efektif religiusitas, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan transformasional secara serentak terhadap komitmen organisasi sebesar 71%. Sumbangan relatif religiusitas terhadap komitmen organisasi sebesar 25,8%. Sumbangan relatif motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi sebesar 81,81%. Sumbangan relatif kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi sebesar -7,61%.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Religiusitas, Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformasional, Muda-Mudi Katolik (Mudika)

PENDAHULUAN

Gereja Katolik memberikan perhatian khusus kepada para kaum muda dan perkembangan diri dalam komunitasnya. Pelatihan dan

pengembangan diri para muda yang dilakukan di dalam organisasi Gereja salah satunya melalui Mudika. Kontribusi anggota Mudika berasal dari kesadaran dan keinginan pribadi. Organisasi ini tidak dapat memberikan sanksi

bagi anggota dan tidak memberikan keuntungan bagi anggotanya secara materiil, sehingga seringkali ditemui muda-mudi yang ragu-ragu untuk terlibat dan menunjukkan sikap dan perilaku organisasi yang kurang tepat.

Salah satu sikap yang dapat mempengaruhi kesuksesan organisasi yaitu komitmen berorganisasi. Horison dan Hubard (dalam Darmawan, 2013) membuktikan bahwa terdapat hubungan antara komitmen berorganisasi dengan keberhasilan organisasi. Breet, dkk. (dalam Darmawan, 2013) menunjukkan bahwa komitmen berorganisasi dapat mempengaruhi kinerja anggota dalam suatu organisasi. Komitmen akan membuat seseorang setia dan menciptakan keterikatan terhadap organisasi, serta memunculkan usaha untuk mencapai kesuksesan dengan mengatasi berbagai masalah yang muncul di organisasi.

Tahap awal pembentukan komitmen berorganisasi yang dikemukakan oleh Mowday (dalam Miner, 1992) menunjukkan bahwa nilai-nilai dan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang termasuk dalam salah satu faktor karakteristik personal. Nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran dan aturan agama bersifat terikat dan harus dipatuhi oleh setiap penganut agama, tak terkecuali kaum muda. Tingkat kepatuhan terhadap ajaran dan aturan agama akan terlihat dari tingkah laku keberagamaannya yang disebut dengan religiusitas. Penelitian Gyekye dan Haybatollahi (2012) menunjukkan bahwa keberagamaan seseorang mempengaruhi loyalitasnya, yang merupakan elemen dari sikap dan perilaku

komitmen berorganisasi. Seseorang akan menunjukkan tingkah laku yang positif dan bukan perilaku yang bertentangan ketika menemukan nilai atau prinsip yang sama dengan yang dianutnya, yang kemudian menumbuhkan sikap komitmen anggota terhadap organisasi.

Seseorang melakukan tingkah laku tertentu disebabkan oleh suatu dorongan, yang disebut dengan motivasi. Motivasi menentukan kualitas tingkah laku seseorang dalam organisasi. Motivasi intrinsik yang timbul sebagai hasil belajar dari pengalaman, perwujudan rasa tertantang atau sikap kompetitif, akan menimbulkan dorongan untuk melakukan sesuatu. Seseorang yang termotivasi secara intrinsik mempunyai kecenderungan untuk menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi tanpa memerlukan komando dari orang lain. Penelitian Choong dan Wong (2011) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik secara signifikan berhubungan positif dengan komitmen berorganisasi. Mengajak seseorang yang secara intrinsik termotivasi untuk bergabung dalam suatu organisasi, merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan performansi dan mengatasi masalah-masalah yang muncul.

Komponen lain dalam organisasi yang tidak dapat ditinggalkan yaitu adanya seorang pemimpin, yang merupakan penggerak sumber daya organisasi dan menjadi panutan dalam berorganisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap dapat mempengaruhi komitmen seseorang yaitu kepemimpinan

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subjek penelitian menunjukkan adanya permasalahan di Mudika Jagalan Surakarta. Ketertarikan dan perhatian kaum muda terhadap keberlangsungan organisasi dirasa masih kurang. Hal tersebut terlihat dari kurangnya antusias anggota Mudika untuk mengikuti kegiatan yang diadakan oleh organisasi, serta masih terdapat anggota Mudika yang bersikap acuh tak acuh terhadap kegiatan organisasi. Perubahan kondisi organisasi akan memunculkan beberapa konflik internal organisasi. Anggota organisasi membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri dengan kondisi

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan antara Religiusitas, Motivasi Intrinsik, dan Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Berorganisasi pada Mudika Jagalan Surakarta.”

1. Komitmen Berorganisasi

2. Religiusitas

commit to user

skala model Likert yang telah diisi oleh subjek, yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Glock (dalam Huber dan Huber, 2012), yang terdiri dari dimensi ideologis, ritualistik, eksperiensial, intelektual, dan konsekuensial.

3. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas demi memenuhi kebutuhan dan mencapai kepuasan dalam diri. Motivasi intrinsik akan diungkap dengan menggunakan skala yang dibuat berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Thomas (2000), yaitu *Sense of Meaningfulness*, *Sense of Choice*, *Sense of Competence*, dan *Sense of Progress*.

4. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan karakter pemimpin yang dapat memberikan pengaruh terhadap perasaan, perilaku, dan kognisi pengikutnya, yang kemudian dapat mengarahkan pengikutnya pada hal-hal yang diinginkan. Persepsi subjek terhadap kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini akan diungkap dengan menggunakan skala yang dibuat berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Bass (dalam Bass dan Riggio, 2006), yang terdiri dari empat aspek perilaku, yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration*.

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Mudika Jagalan Surakarta, yang berjumlah 55 orang. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel karena jumlah subjek yang terbatas, sehingga penelitian ini disebut sebagai studi populasi.

Data yang dikumpulkan berupa respon atau tanggapan dari sejumlah pernyataan yang diberikan kepada subjek melalui skala sikap dengan menggunakan modifikasi skala Likert untuk mengungkap variabel yang terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Empat skala psikologi yang digunakan antara lain.

1. Skala Komitmen Berorganisasi

Skala komitmen berorganisasi disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Buchanan (dalam Cook dan Wall, 1980), yaitu *Identification*, *Involvement*, dan *Loyalty* yang terdiri dari 14 aitem *favorable* dan 14 aitem *unfavorable*.

2. Skala Religiusitas

Skala religiusitas disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Glock (dalam Huber dan Huber, 2012), yaitu dimensi ideologis, ritualistik, eksperiensial, intelektual, dan konsekuensial yang terdiri dari 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*.

3. Skala Motivasi Intrinsik

Skala motivasi intrinsik disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Thomas (2000), yaitu *Sense of Meaningfulness*, *Sense of*

Choice, Sense of Competence, Sense of Progress, yang terdiri dari 18 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*,

4. Skala Kepemimpinan Transformasional

Skala kepemimpinan transformasional disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Bass (dalam Bass dan Riggio, 2006), yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, *Individual Consideration*, yang terdiri dari 24 aitem *favorable* dan 24 aitem *unfavorable*.

HASIL- HASIL

Perhitungan dalam analisis penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 17.0.

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Hasil uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05 menunjukkan nilai signifikansi untuk skala komitmen berorganisasi sebesar $0,723 > 0,05$, skala religiusitas sebesar $0,845 > 0,05$, motivasi intrinsik sebesar $0,606 > 0,05$, dan skala kepemimpinan transformasional sebesar $0,431 > 0,05$. Hal ini berarti data pada keempat variabel penelitian terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Hasil dari *test for linearity* antara

variabel komitmen berorganisasi dengan religiusitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga antara variabel komitmen berorganisasi dan variabel religiusitas terdapat hubungan yang linear. Hasil dari *test for linearity* antara variabel komitmen berorganisasi dengan motivasi intrinsik menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga antara variabel komitmen berorganisasi dan variabel motivasi intrinsik terdapat hubungan yang linear. Hasil dari *test for linearity* antara variabel komitmen berorganisasi dengan kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga antara variabel komitmen berorganisasi dan variabel kepemimpinan transformasional terdapat hubungan yang linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel bebas religiusitas yaitu sebesar 2,214, variabel bebas motivasi intrinsik sebesar 1,983, dan kepemimpinan transformasional sebesar 1,638. Ketiga nilai VIF tersebut lebih kecil dari 10 yang menunjukkan bahwa antara ketiga variabel bebas tidak terdapat multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot dalam uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa persebaran titik-titik tidak membentuk pola yang jelas karena menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menunjukkan nilai DW berada di antara d_U dan $4-d_U$, yang ditunjukkan dengan angka $1,6754 \leq 2,036 \leq 2,3246$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi (p-value) sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung}(38,365) > F_{tabel}(2,802)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dari penelitian ini dapat diterima, yaitu ada hubungan positif dan signifikan antara religiusitas, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan transformasional dengan komitmen berorganisasi. Hubungan yang terjadi adalah hubungan yang kuat. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,843. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,710 menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh yang diberikan religiusitas, motivasi intrinsik, dan

kepemimpinan transformasional terhadap komitmen berorganisasi sebesar 71%, sedangkan sisanya 29% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

b. Uji Korelasi Parsial

Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan korelasi positif dan signifikan antara motivasi intrinsik dengan komitmen berorganisasi. Nilai korelasi sebesar 0,679 menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut.

Nilai signifikansi $0,041 < 0,05$ menunjukkan bahwa antara komitmen berorganisasi dan religiusitas terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Nilai korelasi sebesar 0,293 memperlihatkan hubungan yang rendah antara kedua variabel.

Nilai signifikansi $0,421 > 0,05$ menunjukkan bahwa antara komitmen berorganisasi dan kepemimpinan transformasional tidak terdapat hubungan yang signifikan.

4. Analisis Deskriptif

Hasil kategorisasi responden pada variabel komitmen berorganisasi menunjukkan bahwa sebesar 60,78% anggota Mudika Jagalan Surakarta memiliki tingkat komitmen berorganisasi yang tinggi. Sebesar 49,02% anggota berada pada tingkat religiusitas yang tinggi, 68,63% anggota memiliki tingkat motivasi intrinsik yang tinggi dan sebesar 50,98% anggota

memiliki tingkat persepsi yang tinggi.

5. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif
- Sumbangan relatif religiusitas terhadap komitmen berorganisasi sebesar 25,8%. Sumbangan relatif motivasi intrinsik terhadap komitmen berorganisasi sebesar 81,81%. Sumbangan relatif kepemimpinan transformasional terhadap komitmen berorganisasi sebesar -7,61%. Sumbangan efektif religiusitas terhadap komitmen berorganisasi sebesar 18,32%. Sumbangan efektif motivasi intrinsik terhadap komitmen berorganisasi sebesar 58,08%. Sumbangan efektif kepemimpinan transformasional terhadap komitmen berorganisasi sebesar -5,4%. Total sumbangan efektif religiusitas, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen berorganisasi ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,710 atau 71%.

PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis (uji F) membuktikan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu ada hubungan antara religiusitas, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan transformasional dengan komitmen berorganisasi pada anggota Mudika Jagalan Surakarta. Nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan $F_{hitung}(38,365) > F_{tabel}(2,802)$ berhasil menunjukkan bahwa variabel religiusitas, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan

transformasional secara bersama-sama memiliki hubungan dengan variabel komitmen berorganisasi. Ketiga variabel bebas tersebut dapat dijadikan prediktor untuk memprediksi komitmen berorganisasi sebagai variabel tergantung. Semakin tinggi tingkat religiusitas seseorang dan semakin besar motivasi intrinsiknya untuk bergabung dengan organisasi, serta tingginya persepsi mengenai kepemimpinan transformasional pemimpin, maka akan menghasilkan tingginya sikap komitmen terhadap organisasi. Hubungan yang terjadi antara religiusitas, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan transformasional dengan komitmen berorganisasi termasuk pada kategori hubungan yang sangat kuat, karena nilai koefisien korelasi ganda (R) menunjukkan angka 0,843.

Hasil penelitian ini mendukung teori Luthans (2006) mengenai faktor yang secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap komitmen seseorang dalam organisasi yang dibagi menjadi tiga kategori, yaitu faktor personal, faktor organisasi, dan faktor non-organisasi. Penelitian ini meneliti tentang faktor personal, yang terdiri dari variabel religiusitas serta variabel motivasi intrinsik, dan faktor organisasi, yang ditunjukkan oleh variabel kepemimpinan transformasional, untuk melihat hubungannya terhadap komitmen seseorang pada organisasi keagamaan. Hasilnya menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen terhadap organisasi. Secara khusus dalam kehidupan

organisasi keagamaan, seseorang yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi dan termotivasi secara intrinsik untuk menjadi bagian dari suatu organisasi, kemudian diiringi dengan sifat transformasional dari pemimpin, akan lebih mudah membentuk komitmen terhadap organisasi dalam dirinya.

Hasil uji korelasi parsial antara variabel religiusitas dengan variabel komitmen berorganisasi menunjukkan nilai korelasi (r) sebesar 0,293 dengan signifikansi 0,041 ($p < 0,05$) yang berarti hipotesis kedua penelitian ini dapat diterima, yaitu ada hubungan antara religiusitas dengan komitmen berorganisasi pada anggota Mudika Jagalan Surakarta. Hubungan yang ditunjukkan oleh kedua variabel tersebut tergolong dalam kategori rendah dengan arah hubungan positif. Semakin seseorang memiliki sikap dan tingkah laku religiusitas yang tinggi, maka semakin tinggi pula tingkat komitmennya terhadap organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Forward, dkk. (2009) yang menunjukkan pengaruh yang signifikan dari religiusitas terhadap komitmen berorganisasi. Ashforth dan Mael (dalam Forward, dkk., 2009) menyatakan bahwa religiusitas mempunyai kemampuan untuk membangkitkan komitmen seseorang dan menginspirasi timbulnya loyalitas. Penelitian Gyekye dan Haybatollahi (2012) membuktikan bahwa keberagamaan seseorang mempengaruhi loyalitasnya, yang merupakan elemen dari sikap dan perilaku komitmen berorganisasi.

Hasil uji korelasi parsial antara variabel motivasi intrinsik dengan komitmen

berorganisasi membuktikan hipotesis ketiga dari penelitian ini, yaitu ada hubungan antara motivasi intrinsik dengan komitmen berorganisasi pada anggota Mudika Jagalan Surakarta. Hasil uji korelasi parsial menunjukkan bahwa nilai korelasi (r) sebesar 0,679 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti ada korelasi yang kuat antara kedua variabel dan terbukti signifikan. Semakin tinggi motivasi intrinsik seseorang dalam berorganisasi, semakin tinggi pula tingkat komitmennya terhadap organisasi tersebut. Chaudhary dan Sharma (2012) mengungkapkan bahwa seseorang yang merasa dirinya akan dipuaskan dan bahagia dengan pekerjaannya, cenderung menampilkan pekerjaannya secara impresif dan memberikan hasil yang baik, sehingga kemudian dapat memotivasi orang lain dalam organisasi. Sejalan dengan penelitian tersebut, Choong dan Wong (2011) membuktikan bahwa motivasi intrinsik mempunyai korelasi yang positif terhadap komponen-komponen komitmen berorganisasi dan dapat memprediksi pembentukan komitmen berorganisasi.

Hasil uji korelasi parsial antara variabel kepemimpinan transformasional dengan komitmen berorganisasi ternyata menolak hipotesis keempat dari penelitian ini, yaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen berorganisasi pada anggota Mudika Jagalan Surakarta. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai korelasi (r) sebesar -0,118 dan signifikansi 0,421 ($p > 0,05$) yang berarti korelasi yang

terjadi antara kedua variabel tidak signifikan. Apabila persepsi seseorang terhadap gaya kepemimpinan transformasional pemimpin dalam organisasi semakin tinggi, maka belum tentu tingkat komitmennya terhadap organisasi tersebut semakin rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wiza dan Hlanganipai (2014), serta penelitian Cemaloglu, Sezgin, dan Kilinc (2012). Penelitian yang dilakukan oleh Wiza dan Hlanganipai (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen normatif. Cemaloglu, dkk (2012) melakukan penelitian terhadap guru dengan menghasilkan hubungan dengan arah negatif antara komitmen afektif dengan pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, yang merupakan aspek-aspek dari kepemimpinan transformasional.

Hasil perhitungan dengan regresi linier ganda juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,710, yang artinya presentase sumbangan pengaruh yang diberikan oleh religiusitas, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen berorganisasi adalah sebesar 71%, sementara sisanya sebesar 29% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil perhitungan sumbangan relatif tersebut memperlihatkan bahwa variabel motivasi intrinsik memberikan pengaruh paling besar terhadap komitmen pada organisasi dibandingkan dengan variabel religiusitas. Variabel motivasi intrinsik sebagai faktor personal seseorang memberikan andil lebih

besar dalam membentuk sikap dan tingkah laku dalam organisasi, termasuk dalam pembentukan komitmen terhadap organisasi, jika dibandingkan dengan variabel internal religiusitas dan variabel eksternal gaya kepemimpinan transformasional.

Kategorisasi responden pada variabel komitmen berorganisasi menunjukkan bahwa sebesar 60,78% responden memiliki tingkat komitmen berorganisasi yang tinggi. Secara umum anggota Mudika Jagalan Surakarta memiliki tingkat komitmen berorganisasi yang tinggi. Sebesar 49,02% anggota berada pada tingkat religiusitas yang tinggi. Sebagian besar anggota memiliki pemahaman yang mendalam terhadap nilai-nilai dan ajaran agamanya dan mampu menerapkannya dalam setiap segi kehidupannya, termasuk dalam berorganisasi.

Kategorisasi responden pada variabel motivasi intrinsik menunjukkan 68,63% anggota memiliki tingkat motivasi intrinsik yang tinggi. Sebagian besar anggota memiliki dorongan internal untuk bertindak dan berkontribusi secara aktif bagi organisasi. Kategorisasi responden pada variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan 50,98% anggota memiliki tingkat persepsi yang tinggi. Sebagian besar anggota menilai bahwa pemimpinnya telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan dari karisma yang dimiliki, bantuan dan perhatian yang diberikan kepada anggota, serta kesempatan yang diberikan kepada anggota untuk berkembang demi tercapainya suatu perubahan yang lebih baik.

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Ada hubungan positif dan signifikan antara religiusitas, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan transformasional dengan komitmen berorganisasi pada Mudika Jagalan Surakarta.
- b. Ada hubungan positif dan signifikan antara religiusitas dengan komitmen berorganisasi pada Mudika Jagalan Surakarta.
- c. Ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi intrinsik dengan komitmen berorganisasi pada Mudika Jagalan Surakarta.
- d. Tidak ada hubungan signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan komitmen berorganisasi pada Mudika Jagalan Surakarta.
- e. Secara umum anggota Mudika memiliki tingkat komitmen terhadap organisasi, religiusitas, motivasi intrinsik, dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi.
- f. Presentase sumbangan pengaruh yang diberikan oleh religiusitas, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen berorganisasi sebesar 71%. Sumbangan efektif yang diberikan variabel religiusitas terhadap variabel komitmen berorganisasi sebesar 18,32%, sumbangan efektif variabel motivasi

intrinsik terhadap variabel komitmen berorganisasi sebesar 58,08%, dan sumbangan efektif variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel komitmen berorganisasi sebesar -5,4%. Sumbangan relatif yang diberikan variabel religiusitas terhadap variabel komitmen berorganisasi sebesar 25,8%, sumbangan relatif variabel motivasi intrinsik terhadap variabel komitmen berorganisasi sebesar 81,81%, dan sumbangan relatif variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel komitmen berorganisasi sebesar -7,61%.

2. Saran

a. Bagi Organisasi

Penting bagi organisasi untuk menemukan pengaruh dari faktor selain religiusitas dan kepemimpinan transformasional, yang lebih memiliki dampak pengembangan sikap komitmen dalam diri anggota serta memperhatikan tingginya pengaruh motivasi intrinsik dari anggota terhadap pembentukan komitmennya. Memberikan kesempatan bagi anggota untuk dapat menumbuhkan dan mengembangkan kecintaan dan komitmen bagi organisasi dengan memberikan kegiatan organisasi yang dapat menarik minat anggota dan termotivasi secara intrinsik untuk bergabung dengan setiap kegiatan di organisasi.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan populasi yang lebih besar untuk mendapatkan data yang lebih variatif dan banyak. Penelitian berikutnya dapat dilakukan secara lebih detail, khususnya mengenai aspek-aspek komitmen yang ada pada organisasi keagamaan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih menyempurnakan prosedur pelaksanaan penelitian dengan memberikan penjelasan dan kontrol secara langsung terhadap responden ketika melakukan proses pengumpulan data, sehingga tidak lengkapnya data yang diisi responden dapat diminimalkan. Peneliti selanjutnya dapat mengumpulkan responden dalam kurun waktu tertentu di satu tempat untuk melakukan proses pengumpulan data, sehingga responden dapat lebih terfokus untuk mengisi skala penelitian.

Chaudhary, Nupur., dan Sharma, Bharti. 2012. Impact of Employee Motivation on Performance (Productivity) In Private Organization. *International Journal of Business Trends and Technology*, Vol. 2, pp. 29-35.

Choong, Yuen-Onn., dan Wong, Kee-Luen. 2011. Intrinsic Motivation and Organizational Commitment in The Malaysian Private Higher Education Institutions: An Empirical Study. *Journal of Arts, Science, & Commerce*. Vol. II, pp. 40-50.

Cook, John., dan Wall, Toby. 1980. New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 53, pp. 39-52.

Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.

Forward, G. L., Daugherty., Natalie., Michel, Heather., dan Sandberg, Danica. 2009. The Effects of Communication, Religiosity, and Organizational Support on Student Commitment at a Church-Related University. *Human Communication*, Vol. 12, pp. 33-52.

Gyekye, Seth Ayim., dan Haybatollahi, Mohammad. 2012. Workers' Religious Affiliations and Organizational Behaviour: An Exploratory Study. *International Journal of Organisational Behavior*, Vol. 17, pp.1-18.

Hughes, Richard L., Ginnett, Robert C., dan Curphy, Gordon J. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman, Edisi 7*. Terjemahan Putri Iva Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.

Bass, Bernard M., dan Riggio, Ronald E. 2006. *Transformational Leadership*, Second Edition. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Huber, Stefan, dan Huber, Odilo W. 2012. The Centrality of Religiosity Scale (CRS). *Religions*, Vol. 3, pp. 710-724.

Cemaloglu, Necati., Sezgin, Ferudun., Kilinc, Ali Cagatay. 2012. Examining the Relationship Between School Principals' Transformational and Transactional Leadership Styles and Teachers' Organizational Commitment. *The Online Journal of New Horizons in Education*, Vol. 2, pp. 53-64.

Kreitner, Robert., dan Kinicki, Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi Edisi 9 Buku 2*. Terjemahan Biro Bahasa Akademis. Jakarta: Salemba Empat.

Lambert, Nathaniel M., dan Dollahite, David C. 2006. How Religiosity Helps Couples Prevent, Resolve, and Overcome Marital Conflict. *Family Relation*, Vol. 55, pp. 439-449.

DAFTAR PUSTAKA

- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Terjemahan Vivi Andika Yuwono. Yogyakarta: Andi.
- Miner, John B. 1992. *Industrial-Organizational Psychology*. Singapore: McGraw-Hill.
- Riggio, Ronald E. 2013. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology, Sixth Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Ryan, Richard M., dan Deci, Edward L. 2000. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, Vol. 25, pp. 54-67.
- Steers, Richard M., Porter, Lyman W., dan Bigley, Gregory A. 1996. *Motivation and Leadership at Work*. United States of Amerika: McGraw-Hill.
- Thomas, Kenneth W. 2000. Intrinsic Motivation and How It Works. *Training*, Vol. 37, pp. 130-135.
- Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wiza, Munyeka dan Hlanganipai, Ngirande. 2014. The Impact of Leadership Styles on Employee Organizational Commitment in Higher Learning Institutions. *Mediterranean Journal of Social Science*, Vol. 5, pp.135-143.