

NASKAH PUBLIKASI

**SIKAP TERHADAP PARTAI DAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA ANGGOTA PARTAI D.I YOGYAKARTA**



Oleh :

RIO SYAPUTRA

WANADYA AYU KRISHNA DEWI



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

NASKAH PUBLIKASI

**SIKAP TERHADAP PARTAI DAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA ANGGOTA PARTAI POLITIK D.I YOGYAKARTA**



Dosen Pembimbing Utama

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Wanadya Ayu Krishna Dewi'.

(Wanadya Ayu Krishna Dewi, S.Psi., MA)

Relationship Between Attitude Toward Parties and Organizational Commitment Among Politicians in Yogyakarta

Rio Syaputra

Wanadya Ayu Krishna Dewi

ABSTRACT

*This is aim to determine whether there is the relationship between attitude toward parties and organizational commitment among politicians in Yogyakarta. The hypothesis proposed there is a positive relationship between attitude toward parties and organizational commitment. The respondent of this research were politicians of party Golkar, Demokrat, Perindo, PKS, and Gerindra. In this research had a total of 55 politicians consisting of 44 male and 11 female subject. The data collection of this research were organizational commitment scale from Allen and Mayer (1991) also modiflicated scale of attitude toward paties from Taylor (2009). The result of the normality test that the data obtained is normal, so the data analysis uses Pearson technique. The results of this reseacrh there was significant relationship between attitude toward parties and organizational commiment ($r = -0.0568$ dan $p = 0.000$), so the hyphothesis in this research is **accepted**.*

Keyword: *Attitude, Attitude toward Parties, Organizational Commitment, Politicians*

PENGANTAR

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya.

Fenomena politisi kutu loncat memberikan gambaran bagi masyarakat bahwa slogan-slogan politik untuk kepentingan rakyat itu adalah kamufase. Sebab realitanya cenderung untuk kepentingan pribadi. Saat yang berbicara adalah tahta dan harta, maka mata hati bisa membuta. Dampaknya kepercayaan masyarakat pada parpol semakin merosot. Berbanding lurus dengan tingkat partisipasi masyarakat dalam pesta demokrasi baik pemilu nasional maupun daerah (news.detik.com, 18 oktober 2017).

Sebagai definisi yang umum, Luthans (1995) mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebahagiaan

organisasinya. Steers and Black (1994) memiliki pendapat yang hampir senada. Dia mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bisa dilihat dari ciri-ciri sebagai berikut. Adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi. (Sopiah, 2008)

Nashori (2000) memaparkan ada faktor internal yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu, komitmen organisasi banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersifat eksternal, seperti situasi, kondisi. Porter, dkk., (1974) memaparkan ada faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu faktor eksternal. Kallerberg, (1977) Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersifat internal. Yang tergolong faktor-faktor internal itu adalah kepribadian dan kematangan serta sikap terhadap partai. Shomali, (2002) Dari Faktor-faktor diatas dapat diketahui bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor internal yaitu Sikap.

Sikap merupakan salah satu konsep yang menjadi perhatian utama dalam ilmu psikologi sosial Baron & Byrne (1984). Sikap juga merupakan proses evaluasi yang sifatnya internal atau subjektif yang berlangsung dalam diri seseorang dan tidak dapat diamati secara langsung, namun bisa dilihat apabila sikap tersebut sudah direalisasikan menjadi perilaku Baron & Byrne (1984). Oleh karena itu sikap bisa dilihat sebagai positif dan negatif Baron & Byrne, (2003); Taylor dkk, (2009); Ling, (2009); Cottam dkk, (2012); Robbins & Jundge, (2013). Apabila seseorang suka terhadap suatu hal, sikapnya positif

dan cenderung mendekatinya, namun apabila seseorang tidak suka pada suatu hal sikapnya cenderung negatif dan menjauhinya. Selain melalui perilaku, sikap juga dapat diketahui melalui pengetahuan, keyakinan, dan perasaan terhadap suatu objek tertentu Hewston dkk, (2005); Pickens, (2005). Jadi, sikap bisa diukur karena kita dapat melihat sikap seseorang dari yang sudah disebutkan sebelumnya. Sikap belum merupakan suatu tindakan atau aktivitas, akan tetapi merupakan predisposisi tindakan suatu perilaku. Sikap itu masih merupakan reaksi tertutup, bahkan merupakan reaksi terbuka atau tingkah laku yang tertutup. Maka dari itu, sikap merupakan kesiapan untuk bereaksi terhadap objek di lingkungan tertentu sebagai suatu penghayatan tertentu terhadap objek (Notoatmodjo, 2007). Menurut Robbins dalam Muchlas (2005). Sikap (*attitudes*) ialah sesuatu yang kompleks, yang bisa didefinisikan sebagai pernyataan-pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan, atau penilaian-penilaian mengenai objek, manusia, atau peristiwa-peristiwa.

Dari uraian di atas diketahui bahwa sikap terhadap partai dapat mempengaruhi terjadinya komitmen dalam organisasi. Komitmen organisasi sebagai sebuah aspek penting dalam organisasi harus mendapat perhatian dari manajemen. Dessler (dalam Luthans, 2006) mengemukakan teori yang dapat membantu meningkatkan Komitmen Organisasi pada anggota organisasi antara lain, membuat aturan tertulis terkait organisasi, membangun komunikasi, menggunakan sistem rekrutmen berdasarkan nilai organisasi, pelatihan, keadilan organisasi, rasa komunitas serta adanya dukungan

terhadap perkembangan bagi anggota organisasi dengan adanya kebebasan aktualisasi diri, promosi, dan keamanan dalam organisasi. Sehingga, sikap adalah yang menjadi cerminan dalam mengatur komitmen organisasi, semakin buruk sikapnya semakin tidak berkomitmen dalam berorganisasi sebaliknya, semakin baik sikapnya semakin komitmen sudah melekat dalam diri. Secord and Bacman Zaim Elmubarok, (2009) membagi sikap menjadi tiga komponen yang dijelaskan sebagai berikut. Yaitu komponen kognitif, komponen afektif, dan komponen konatif. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul sikap terhadap partai dan komitmen organisasi pada anggota partai politik.

METODE PENELITIAN

1. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah anggota partai yang ada di D.I Yogyakarta yang masih aktif menjadi anggota partai.

2. Alat Ukur Penelitian

Metode pengumpulan data yang digunakan pada peneliti ini terdiri dari dua skala, yaitu skala sikap terhadap partai dari Taylor (2009) dan skala Allan dan Mayer (1991). Alat ukur sikap terhadap partai oleh Taylor (2009) disusun berdasarkan beberapa aspek yaitu aspek kognitif, aspek afektif dan aspek konatif. Skala sikap terhadap partai *cyberbullying* memiliki reliabilitas *cronbach's alpha* sebesar 0.809. dan diketahui bahwa

skala sikap menunjukkan koefisien korelasi aitem total yang bergerak antara 0.260 sampai dengan 0.733.

Alat ukur komitmen organisasi yang digunakan merupakan modifikasi dari teori dan aspek Allan dan Mayer (1991) Pada alat ukur dari komitmen organisasi. Skala pada komitmen organisasi memiliki reliabilitas *cronbach's alpha* 0.814 dan diketahui bahwa skala komitmen organisasi menunjukkan koefisien korelasi aitem total yang bergerak antara 0.237 sampai dengan 0.632.

3. Metode Analisis Data

Proses analisis data dilakukan menggunakan program *Statistical for the Sosial Sciences (SPSS) 19 for Windows*. Dengan menggunakan *software* SPSS tersebut, peneliti melakukan berbagai uji statistik yang terdiri dari uji reliabilitas dan validitas skala, uji asumsi yaitu normalitas dan linieritas, serta uji hipotesis. Pada uji hipotesis dilakukan dengan metode *Spearman*.

HASIL PENELITIAN

Pada hasil uji asumsi maka diperoleh hasil bahwa sebaran data pada penelitian ini normal dan linear, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis menggunakan metode *Spearman*. Hasil uji hipotesis yang diperoleh menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara sikap terhadap partrai dan komitmen organisasi hal ini dapat dilihat dari hasil $p=0.000$ ($p<0.05$) menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan **diterima**. Hasil uji hipotesis dapat dilihat dari tabel berikut:

Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Signifikansi (p)	Keterangan
Sikap terhadap partai dan komitmen organisasi	0.568	0.000	Signifikan

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan positif antara sikap terhadap partai dan komitmen organisasi pada anggota partai politik. Berdasarkan hasil analisis pada data penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat sikap terhadap partai dan komitmen organisasi pada anggota partai politik dinyatakan diterima. Variabel sikap terhadap partai dan komitmen organisasi keduanya memiliki hubungan yang positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin positif sikap pada partai maka semakin positif komitmen organisasinya. Hubungan tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi $r = 0,568$ dan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Begitu juga sebaliknya, semakin buruk Sikapnya terhadap partai maka semakin buruk pula komitmen organisasi.

Pada penelitian Frisen (2010) mengatakan bahwa sebagai seorang perilaku *bullying* akan dikaitkan dengan pengalaman aktivitas sehari-hari dan kehidupan sosial yang dipengaruhi kesulitan fisik dan emosional. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitiannya yang mengatakan bahwa seorang pelaku *bullying* akan cenderung mengalami nyeri tubuh, serta kesehatan umum yang buruk. Namun, usia produktif seperti usia mahasiswa

paling banyak melakukan aktivitas secara karena kondisi tubuh yang baik sehingga masih bisa melakukan banyak aktivitas fisik baik dirumah maupun diluar. Melakukan aktifitas fisik secara dapat mengurangi depresi dan kecemasan seseorang sehari-hari (CDC, 1996). Hal ini sejalan dengan penelitian Huang (2017), menilai bahwa *quality of life* seseorang akan tinggi jika melakukan aktivitas fisik setiap minggu daripada seseorang tidak melakukan aktivitas apapun, dengan itu jarang ditemukan mengenai laporan masalah kesehatan seperti mobilitas, perawatan diri, aktivitas biasa dan rasa cemas ataupun depresi.

Komitmen organisasi ditandai juga dengan adanya kesiapan dan kesediaan untuk dapat berusaha dengan sungguh-sungguh karena organisasi dan keinginan untuk terus mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa fungsionaris memiliki rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) dan keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi). Paramita & Simarmata (2014). Hal ini tentu akan mendukung fungsionaris untuk dapat menampilkan sikap partai yang tinggi pada organisasi. Sebaliknya, fungsionaris partai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan cenderung sulit dalam menerima tujuan dan nilai organisasi, menghindari keterlibatan pada kegiatan partai, enggan menampilkan kontribusi terbaiknya terhadap partai serta mudah memiliki keinginan untuk berpindah atau keluar dari partai tempatnya bergabung. Hal ini tentu saja akan membuat

fungsionaris tidak menampilkan sikap organisasi pada partai sebagai bentuk identifikasi, keterlibatan dan loyalitasnya terhadap partai. Paramita & Simarmata (2014). Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian lain, yaitu Teresa dan Suyasa (2008) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan intensitas dari sikap organisasi. Semakin anggota organisasi tersebut berkomitmen terhadap organisasinya maka hal tersebut akan membuat anggota organisasi melakukan tugas melebihi tanggung jawabnya. Pelaksanaan tugas diluar tanggung jawab ini mengarah pada sikap terhadap partai politiknya. Arnold et al. (1995) menunjukkan bahwa sikap mencerminkan kecenderungan seseorang untuk merasakan, berpikir, atau berperilaku dengan cara positif atau negatif terhadap objek dari sikap. Seseorang anggota partai dapat berpindah-pindah dari partai satu ke partai lain merupakan sikap terhadap perubahan secara umum terdiri dari kognisi seseorang tentang perubahan, reaksi afektif terhadap perubahan, dan kecenderungan perilaku terhadap perubahan Elizur dan Guttman (1976). Oleh karena itu, para peneliti mengidentifikasi berbagai tanggapan anggota organisasi terhadap perubahan organisasi mulai dari sikap positif yang kuat yaitu perubahan ini sangat penting agar organisasi berhasil dan menjadi organisasi yang kuat dalam berpolitik. Penelitian lain yang sesuai dengan penelitian ini adalah Fein dan Hilton (1992 menemukan ada korelasi yang positif antara variabel sikap terhadap partai terkait dengan tingkat konsistensi yang diamati dengan korelasi $r=0.27$; $p<0.01$. menunjukkan perbedaan yang lebih besar antara daftar periksa sifat subjek

untuk kandidat dan untuk tipikal anggota partai kandidat dikaitkan dengan konsistensi yang lebih besar antara sikap subyek terhadap partai politik dan niat mereka untuk memilih anggota partai. Akhirnya, hasil dari penelitian ini dapat memiliki implikasi yang lebih luas untuk bekerja pada sikap dan konsistensi perilaku-perilaku. Keterwakilan yang dibahas dalam penelitian ini menunjukkan alasan lain mengapa sikap yang dibentuk atas dasar pengalaman perilaku langsung lebih cenderung memiliki dampak yang lebih kuat pada perilaku daripada sikap yang terbentuk dalam ketiadaan pengalaman perilaku langsung Fazio & Zanna, (1981). Secara khusus, individu yang memiliki pengalaman langsung dengan kelompok cenderung telah mengembangkan representasi kelompok yang lebih canggih daripada individu yang belum memiliki pengalaman langsung dengan organisasi. Mowday dkk. (1982) memahami komitmen sebagai sikap yang mencerminkan sifat dan kualitas hubungan antara anggota dan organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini masih memiliki kelemahan dan kekurangan dalam proses penelitian. Kelemahan dari penelitian ini adalah kurangnya pengawasan secara menyeluruh terhadap responden ketika mengisi kuesioner sehingga mengakibatkan beberapa skala terisi secara tidak lengkap. Selain itu aitem yang digunakan sebagai alat ukur perlu dikembangkan atau dimodifikasi sesuai budaya di Indonesia karena alat ukur yang digunakan dalam penelitian mengandung budaya luar negeri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa sikap terhadap partai dan komitmen organisasi memiliki hubungan positif terhadap responden penelitian. Dilihat dari analisis korelasi, bahwa ada signifikansi dari variabel sikap terhadap partai dan komitmen organisasi.

SARAN

1. Bagi Responden Penelitian:

Penelitian menunjukkan adanya perilaku positif antara sikap terhadap partai dan komitmen organisasi pada anggota partai politik D.I YOGJAKARTA. Hal ini dapat dijadikan sumber data untuk kebijakan para petinggi partai dan anggota partai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan bahwa peneliti dapat memantau secara langsung dalam pengambilan data, sehingga responden dapat dengan jelas maksud dari isi angket yang tersebar dan responden dapat mengisi skalanya dengan sesuai dan kondisi yang sebenarnya. Diharapkan untuk peneliti berikutnya menggunakan variabel berbeda agar pembaca dapat memiliki banyak referensi dari berbagai variabel, sehingga dapat menjadi alternatif dan penguat mengenai apa yang akan diteliti selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*. Belmont: Wadsworth Cenfage Learning.
- Agarwal, J. & Malhotra, N.K., (2005). An integrated model of attitude and affect. *Journal of Business Research*, 58(4), pp.483–493.
- Allen, N., & Meyer, J. (1991). Human Resource Management Review. A Three Component Conceptualization of Organizational commitment , 61-89.
- Allenby, K. (2009). *Inclusive Education and Attitudes toward Diversity*. *Annual Review*, 8, 1-16.
- Allport, G.W., (1935). Attitudes. In C. Murchison, ed. *Handbook of social psychology*. Worchester, MA: Clark University Press, pp. 798–844.
- Ali M, Asrori. (2006). *Psikologi Remaja*. Jakarta :Bumi Aksara
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Aditama. (2013). *Pengaruh Sikap Dan Motivasi Masyarakat Terhadap Partisipasi Dalam Pelaksanaan Kegiatan Siskamling di Kelurahan Labuhan Ratu Raya Kota Bandar Lampung..* Bandar Lampung :Universitas Lampung
- Al Zefeti, Salim. M, & Mohamad, N. Azmi (2017) *The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance*. *Internatinal Review of Management and Marketing*, Vol 7(2), 151-160.
- Arnold, J., Cooper, C. and Robertson, I.T. (1995), *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace*, Pitman Publishing, London.
- Baron, R.A. & Byrne, D., (1984). *Social psychology understanding human interaction*, Boston: Allyn & Bacon.

- Baron, R.A.; Byrne, D.; & Branscombe, N.R (2007). *Mestering Social Psychology*, Boston: Pearson Education, Inc
- Budiarjo, M. (2008). *Dasar-dasar Ilmu Politik*. Jakarta: Gramedia.
- Bordens, K.S. & Horowitz, I.A. 2008. *Social Psychology, Third Edition*. St. Paul, MN: Freeload Press.
- Bohner, G. and Wanke, M., (2002). *Attitudes and Attitude Change*, Brighton: Psychology Press.
- Cottam, M.L.; Dietz-Uhler, B.: Mastors, E.: & Preston, T. (2012). *Pengantar Psikologi Politik, Edisi Kedua*. (E. Tjo, Terjemahan). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Darmiyati Zuchdi. (1995). *Pembentukan Sikap*. Cakrawala Pendidikan. No 3, Tahun XIV, November 1995.
- Dean, D.G. (1969). *Dynamic Social Psychology, toward Appreciation and Replication*. New York: Random House.
- Elizur, D. and Guttman, L. (1976), "The structure of attitudes toward work and technological change within an organization", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 21 No. 1, pp. 611-23
- Fazio, R. H., & Zanna, M. (1981). *Direct experience and attitude-behavior consistency*. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 14, pp. 161-202). New York: Academic Press.
- Fein, S., & Lord, C. G. (1987, May). Concrete prototypes for abstract attitudes: The case
- Fein, S., & Hilton, J. L. (1990). The role of typical diagnostic@ in death-penalty decisions by proponents of capital punishment. Unpublished manuscript, University of Michigan.
- Fishbein, M. & Ajzen, I., (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior*, Reading, MA: Addison-Wesley.

- Griffin, EM. (2003). *A First Look at Communication Theory: Cultural Approach to Organizational*, Cet. V, New York : McGraw-Hill Companies.
- Greenberg, J., & Baron, R. (2000). *Behaviour In Organizations : Understanding and managing the human side of work* (7th ed.). NJ: Prentice hall.
- Gatra, S. (2012, Juli Selasa). Politisi.Kutu.Loncat.Tak.Layak.Dipilih Nasional.Kompas.com. Retrieved September Jumat, 2012, from Kompas.com: <http://nasional.kompas.com>
- Hall. D. T., & Schneider. B. *Correlates of Organizational Identification as a Function of Career Pattern and Organizational Type. Administrative Science Quarterly*. 1972, 17, 340-350.
- Hall. D. T., Schneider. B., & Nygren. H. T. *Personal Factors Inorganizational Identification. Administrative Science Quarterly*. 1970. 15, 176-189.
- Hewstone, M.; Fincham, F.; & Foster, J. (2005). *Psychology*. Oxford: Jhon Wiley and Sons Ltd.
- Hidayat. (2014) Faktor-Faktor Komitmen Organisasi Serta Pengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jurnal Neo-Bis, Vol 8, No. 1, juni 2014.
- Jung, C.G., (1971). Psychological Types. In *Collected Works*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Kalleberg, A (1977). Work values and job satisfaction: A theory of job satisfaction *American Sociological Review*, 42, 124-143.
- Lindzey, G., & Aronson, E (1985). *The handbook of social psychology, Volume II; Spesial fields and application* (3rd ed). Reading, MA: Addison-Wesley.

- Ling, G. (2009). Understanding Consumer Purchasing Behavior Regarding Luxury Fashion-Related Goods in China. *Tesis* (Tidak diterbitkan). Kowloon: Hong Kong Polytechnic University.
- Luthans, fres. (2002). *Organizational Behavior. Neinth Edisition*. New York: University Diponegoro.
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi edisi 10. Yogyakarta: ANDI.
- Malhotra, N.K., (2005). Attitude and affect: new frontiers of research in the 21st century. *Journal of Business Research*, 58(4), pp.477–482.
- Mar'at. (1982). *Sikap Manusia Perubahan Serta Pengukuran*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Marlowe, L. (1971). *Social Psychology: an Interdisciplinary Approach to Human Behavior*. Boston: Holbrook Press, Inc
- McCaul et All., (2015)., *Assesing Organization Commitment An Employee's Global Attitude Toward the Organization*. At Central Michigan Univ on January 4, 2015
- Mowday, R., Porter, L. and Steers, R. (1982), Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover, Academic Press, New York, NY.
- Myers, D.G. (2005). *Social Psychology, Eighth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Nida, Dewa. A, & Simarmata, N. (2014) Hubungan Antara Organisasi dan Prilaku Kewargaan Organisasi pada Fungsionaris Partai Golakr di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, Vol. 1, No. 2, 279-290.
- Notoatmodjo, Soekidjo, Ilmu Kesehatan Masyarakat Prinsip-Prinsip Dasar, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997).

- Petty, R.E., & Capcioppo, J. T (1981). *Attitude and Persuasion: Classic and contemporary approaches*. Dubuque, IA: William C, Brown.
- Pickens, J. (2005). Attitude and perceptions. Dalam N. Brokowski (Ed). *Organizational Behavior in Health Care*, 43-69. Boston, NY: Jones and Barlett Publisher.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulin, P.V (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Rosana, E. (2012). Partai Politik dan Pembangunan Politik. *Jurnal TAPIs*. Vol.8(1): 135-150
- Taylor, S.E.; Peplau, L.E.; & Sears, (2009). *Psikologi Sosial, Edisi Kedua Belas*. (T. Wibowo, Terjemahan). Jakarta: Kencana.
- Teresa, N., & Suyasa, P. Y. (2008). Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan Call Center PT. X. *Phronesis jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol 10* , 154-169.
- Thurstone, L.L., (1931). The measurement of attitudes. *journal of Abnormal and Social Psychology*, 26, pp.249–269.
- Tempo. (2012, JULI 27). Tempo.com POLITIK (Jejak 4 Politikus Ganti Partai Politik). Retrieved OKTOBER 4, 2012, from Tempo.com: www.tempo.com
- Woolack, S., Goodale, J., Witjing, J., & Smith, P (1971). Development of the survey of work values, *Journal of Applied Psychology*, 155, 331-338.
- Sarwono, S.W. 2010. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Scawarz, N. & Bonher, G. (2001). The Construction of Attitude. A. Tesser & N. Scawarz (Ed). *Interpersonal Processes (Blackwell Handbook of Social Psychology)*, 436-457. Oxford: Blackwall
- Secord and Bacman (Zaim Elmubarok, 2009: 46)
- Seyfi TOP, Ercan OGEB, Ozlem ATAN, Sefer GUMUS (2015) *Investigation Relational Levels of Intensity Between Paternalistic and*

Servant Leadership Styles and National Culture, Organizational Commitment and Subordinate Responses or Reactions to The Leaders Style, Procedia - Social and Behavioral Sciences 181 (2015) 12 – 22.

Shaw, M.E. & Costanzo, P.R. (2005). *Teori-teori Psikologi Sosial*. (S.W. Sarwono, Terjemahan). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sheldon. M. E. *Invesments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. Administrative Science Quarterly*. 1971, 16, 142-150.

Wibowo, I. Sikap. Dalam S.W. Sarwono & E.A. Meinarno (Ed). (2009). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Penerbit Selemba Humanika.

Wicker, A., (1969). Attitudes versus actions: The relationship of verbal and overt behavioral responses to attitude objects. *Journal of social issues*, 25(4), pp.41–78

<https://news.detik.com/opini/2196390/petualangan-politisi-kutu-loncat>

<https://news.detik.com/berita/3621421/bunda-sitha-si-cantik-kutu-loncat-yang-terjaring-ott-kpk>

IDENTITAS PENELITI

Nama : Rio Syaputra

Alamat : Jalan Kaliurang Km. 9.gang dahlia 2, no 16B

Kecamatan Ngaglik, Kabupaten Sleman, Yogyakarta.

No.Hp : 081374037565

Email : Riosyaputra28@gmail.com