

ETIKA KERJA ISLAM DAN KOMITMEN AFEKTIF PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL BAGIAN ADMINISTRASI UMUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Rahma Nur Fitriana*)
Erika Setyanti Kusumaputri

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Univesitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Email: Fifiharsono@yahoo.co.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship of Islamic Work Ethics and Affective Commitment. This research was conducted at a state university in Yogyakarta, with some 103 research subjects. The subjects were the employees who work at the university with the characteristics of subjects aged 34-60 years and have a service life of 2-10 years. The data was collected using a questionnaire, Islamic Work Ethic scale based on the theory of Ali J. Abbas and Affective Commitment scale based on the theory of Allen and Meyer. The data obtained were then analyzed using product moment correlation method. The results of this study indicate that there is a positive relationship between Islamic Work Ethics Affective commitment to the value of $r_{xy} = 0.459$, $p < 0.05$. These results indicate that this hypothesis can be accepted, is there is positive between Islamic Work Ethics and Affective Commitment, which means the higher the Islamic Work Ethics that employees have, the higher the Affective Commitment owned by an employee.

Keywords : *Islamic Work Ethic , Affective Commitment*

Intisari

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan Etika Kerja Islam dan komitmen Afektif. Penelitian ini dilakukan di sebuah perguruan tinggi negeri yang terletak di wilayah Yogyakarta, dengan subjek penelitian sejumlah 103 orang. Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perguruan tinggi negeri tersebut dengan karakteristik subjek berusia 34-60 tahun dan memiliki masa kerja 2-10 tahun. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Skala Etika Kerja Islam berdasar atas teori dari Ali J. abbas dan skala Komitmen Afektif berdasar dari teori Allen dan Meyer. Data yang diperoleh dari hasil penelitian ini kemudian dianalisis dengan menggunakan metode korelasi product moment. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen Afektif, dengan nilai $r_{xy} = 0,459$; $p < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat hubungan positif antara Etika Kerja Islam dan Komitmen Afektif yang berarti bahwa semakin tinggi Etika Kerja Islam yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula Komitmen Afektif yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Kata Kunci: *Etika Kerja Islam; Komitmen Afektif*

K

omitmen organisasi merupakan hal yang penting dimiliki setiap karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya, menjadikan karyawan mempunyai dedikasi yang baik untuk memajukan dan melaksanakan visi dan misi perusahaan. Komitmen tidak hanya berbicara mengenai seberapa lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan, namun juga lebih kepada hubungan psikologis dari karyawan terhadap perusahaan, kenyamanan dan juga asas manfaat yang dirasakan, baik itu dari karyawan maupun perusahaan. Hal itulah yang disebut dengan komitmen afektif.

Komitmen afektif adalah komitmen yang menunjukkan adanya ikatan psikologis, emosional, serta identifikasi karyawan terhadap gambaran organisasinya dan keterlibatan karyawan secara langsung dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi (Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovith, L., & Topolnytsky, L., 2002). Awal mulanya, komitmen organisasi hanya dibagi menjadi dua jenis oleh Steers dan Porter, yaitu komitmen sikap (*attitudinal commitment*) dan komitmen perilaku (*behavioral commitment*). Pengembangan teori komitmen organisasi kemudian dilanjutkan oleh Allen dan Meyer pada tahun 1990, yang mengidentifikasi komitmen organisasi menjadi tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif menjadi penting untuk dimiliki seluruh karyawan dikarenakan komitmen ini menghimpun dari sisi psikologis karyawan untuk merasa nyaman dengan perusahaan sehingga karyawan mempertahankan kedudukannya dalam

perusahaan dan memiliki kebanggaan untuk menjadi bagian dalam perusahaan. Hal ini menjadi penting dikarenakan dengan adanya ikatan psikologis antara karyawan dengan perusahaan, maka akan terjalin juga hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara karyawan dengan perusahaan tersebut.

Allen dan Meyer (1990) menyebutkan terdapat tiga faktor yang melatar belakangi munculnya komitmen afektif pada karyawan, yaitu, karakter personal, karakter organisasi dan pengalaman kerja. Karakter personal meliputi prestasi, hubungan sosial dengan rekan kerja dan juga etika kerja yang dianut anggota organisasi sebagai landasan utama dalam bekerja. Komitmen afektif merupakan hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya. Komitmen afektif terbentuk sebagai hasil dimana seorang anggota organisasi memiliki keterlibatan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama. Komitmen afektif bukan berlandaskan adanya timbal balik dalam materi, namun lebih terletak pada kesamaan nilai-nilai, baik antar anggota organisasi, maupun antara anggota organisasi dengan organisasinya. Peraturan benar dan salah serta nilai yang dianggap benar dan salah dalam suatu golongan inilah yang disebut dengan etika.

Etika adalah usaha manusia untuk memakai akal budi dan daya pikirnya untuk memecahkan masalah bagaimana seseorang harus hidup untuk menjadi lebih baik (Magnis, 1987). Definisi tersebut mengartikan bahwa etika kerja adalah usaha manusia untuk memakai akal

budinya dalam perilaku bekerjanya untuk menjadi lebih baik. Etika pada hakikatnya tidak memberikan ajaran, melainkan memeriksa kebiasaan-kebiasaan, nilai-nilai, norma-norma dan pandangan moral (Magnis & Suseno, 1987). Pemahaman etika menurut konsep Islam dijabarkan oleh Triyuwono (2000) yang menyatakan bahwa tujuan utama etika menurut Islam adalah menyebarkan Rahmat kepada semua makhluk. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam yang tidak hanya terbatas pada kehidupan dunia seseorang, tetapi juga kehidupan setelah dunia ini (Fitria, 2003). Selanjutnya, Salem dan Agil (2012) mengatakan bahwa etika kerja Islam merupakan perilaku dalam tempat kerja yang di dalamnya termasuk usaha, tanggungjawab, sosial dan kreatifitas.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara etika kerja Islam dengan komitmen afektif pada karyawan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hubungan ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi etika kerja Islam yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen afektif yang

dimiliki karyawan. Sebaliknya, semakin rendah etika kerja Islam yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah pula komitmen afektif yang dimiliki karyawan.

METODE PENELITIAN

Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Banyaknya karyawan keseluruhan berjumlah 452 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan administrasi yang sudah diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil yang berusia diantara 34-60 tahun dan memiliki masa kerja 2-10 tahun, dengan jumlah total sebanyak 239 orang. Sampel penelitian yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 150 orang

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan 2 skala dengan alternatif jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), antara Setuju dan Tidak Setuju (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS), serta kedua angket tersebut terdiri atas pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

Pertama: Skala komitmen afektif yaitu berupa skala yang disusun peneliti dari indikator perilaku yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer yang terdiri dari 6 indikator yaitu 1) Memiliki makna yang mendalam secara pribadi; 2) Rasa memiliki yang kuat dengan organisasi; 3) Bangga memberitahukan hal tentang organisasi dengan orang lain; 4) Terikat secara emosional dengan organisasi; 5) Senang apabila dapat bekerja di organisasi sampai pensiun; 6) Senang berdiskusi mengenai

organisasi dengan orang lain di luar organisasi. Skala ini terdiri dari 24 aitem.

Kedua: Skala etika kerja islam yang digunakan peneliti mengacu pada aspek-aspek etika kerja islam yang dikemukakan oleh Ali J. Abbas (2008) yang terdiri dari 4 aspek yaitu usaha, kompetisi dan kerjasama, transparansi (kejujuran) dan tanggung jawab. Skala ini terdiri dari 32 aitem yang diusulkan oleh peneliti, setelah dilakukan professional judgement, menghasilkan 6 aitem yang harus diperbaiki, dengan cara menambah, mengurangi atau memperbaiki kata-kata pada aitem tersebut dengan koefisien korelasi aitem dengan aitem bergerak antara 0,203-0,712 dengan koefisien realibilitas *alpha Cronbach* 0,872.

Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment Pearson*

dengan menggunakan program *SPSS for Windows Release 16.0*.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Subjek

Berdasarkan hasil kategorisasi subjek pada skala Komitmen Afektif pada kategori sedang terdapat 40 subjek (38,83 %) yang memiliki komitmen afektif pada kategori sedang, dan 63 subjek (61,17%) yang memiliki komitmen afektif pada kategori tinggi. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Komitmen Afektif pada karyawan bagian administrasi umum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi, dimana terdapat 63 subjek (61,17%) termasuk dalam komitmen afektif kategori tinggi. Adapun hasil lengkap dari kategorisasi skor subjek pada skala komitmen afektif dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.

Kategori skor Komitmen Afektif

Kategorisasi	Rumus	Skor	Subjek	Persentase
Rendah	$x < M - 1,0 \text{ SD}$	$x < 37$	0	0 %
Sedang	$(M - 1,0 \text{ SD}) < x < (M + 1,0 \text{ SD})$	37 $x < 59$	40	38, 83 %
Tinggi	$(M + 1,0 \text{ SD}) < x$	59 x	63	61, 17 %

Kategorisasi subjek pada skala Etika Kerja Islam, dapat diketahui bahwa sebanyak 100 subjek (97,09%) dalam kategori tinggi, dan terdapat 3 subjek (2,91%) dalam kategori sedang.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Etika Kerja Islam dalam penelitian ini termasuk dalam kategori sedang, dimana terdapat 100 subjek (97,09%)

Tabel 2.

Kategori skor Etika Kerja Islam

Kategorisasi	Rumus	Skor	Subjek	Persentase
Rendah	$x < M - 1,0 \text{ SD}$	$x < 42$	0	0 %
Sedang	$(M - 1,0 \text{ SD}) < x < (M + 1,0 \text{ SD})$	42 $x < 66$	3	2, 91 %
Tinggi	$(M + 1,0 \text{ SD}) < x$	66 x	100	97, 09 %

Hasil Uji Asumsi

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa data komitmen afektif berdistribusi secara normal dengan skor $KS-Z = 0.093$ ($p > 0.05$) dan data etika kerja Islam berdistribusi secara normal dengan skor $KS-Z = 0.183$ ($p > 0.05$). Uji Linieritas dengan menggunakan *test for linierity* diperoleh skor $F = 0.462$ ($p < 0.00$), hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif dan etika kerja Islam mengikuti garis linier.

Hasil Uji Hipotesis

Dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa ada ada hubungan positif yang signifikan antara etika kerja Islam dengan komitmen afektif pada karyawan bagian administrasi umum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini di terima atau terbukti. Hal ini ditunjukkan dengan korelasi (r) = 0.459 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Besarnya sumbangan efektif yang diberikan etika kerja Islam terhadap komitmen afektif pada karyawan bagian administrasi umum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah sebesar 21.1 %, masih ada 78.9% faktor lain yang mempengaruhi munculnya komitmen afektif pada karyawan bagian administrasi umum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara etika kerja Islam dengan komitmen afektif pada karyawan bagian administrasi umum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dimana semakin tinggi etika kerja Islam, maka semakin tinggi pula komitmen afektif yang muncul,

begitu juga sebaliknya, semakin rendah etika kerja Islam, maka semakin rendah pula komitmen afektif yang akan muncul pada karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0.459 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Penelitian ini sesuai dengan sesuai dengan Oliver (1990), yang menemukan bahwa etika kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan seluruh dimensi dalam komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan (dalam Yousef, 2000). Ali Abbas menyatakan bahwa orientasi dari etika kerja Islam adalah keyakinan seseorang terhadap organisasinya yang kemudian akan memunculkan nilai-nilai kerja yang dijadikan sebagai landasan utama dalam tempat kerja. Hal ini akan mempengaruhi kebaikan yang terpancar dari seorang karyawan untuk menyeimbangkan diri antara kebutuhan diri dengan kebutuhan sosial. Pengertian tersebut bukan berarti penolakan terhadap kehidupan, tetapi merupakan suatu pemenuhan kebutuhan dalam motivasi untuk bekerja. Menurut Ali, sumber nilai dalam etika kerja Islam adalah didasarkan pada niat, bukan pada hasil setelah dicapai. Ali mengatakan bahwa kerja adalah sebuah aktivitas yang utama yang berhubungan dengan kebutuhan manusia untuk membangun keseimbangan dalam diri individu dengan kehidupan sosialnya (Ali, 1988).

Menurut Allen dan Meyer (1990), komitmen afektif terbentuk karena tiga faktor, yaitu: karakteristik individu, karakter/ struktur organisasi dan pengalaman kerja. Komitmen afektif terbentuk sebagai hasil dimana seorang

anggota organisasi memiliki keterlibatan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama. Komitmen afektif bukan berlandaskan adanya timbal balik dalam materi, namun lebih terletak pada kesamaan nilai-nilai, baik antar anggota organisasi, maupun antara anggota organisasi dengan organisasinya. Peraturan benar dan salah serta nilai yang dianggap benar dan salah dalam suatu golongan inilah yang disebut dengan etika.

Munculnya komitmen afektif merupakan suatu hasil dari proses sikap seorang anggota organisasi terhadap organisasinya dengan mempertimbangkan kesesuaian antara nilai yang ada pada diri anggota organisasi tersebut dengan nilai yang ada pada organisasi. Kesesuaian nilai-nilai dalam diri anggota organisasi dengan nilai-nilai yang dianut dalam organisasi terbentuk karena adanya etika kerja dari masing-masing anggota organisasi. Etika berkaitan dengan cara seseorang bertindak, memilih, berperilaku, dan melakukan suatu hal (Hartman & DesJardins, 2008). Kesamaan nilai antara diri pribadi dengan organisasi yang diikuti merupakan salah satu hal yang mempengaruhi munculnya komitmen dalam diri seorang anggota organisasi. Dikatakan Meglino et al. (1989) bahwa karyawan akan lebih mempunyai komitmen terhadap organisasinya ketika nilai-nilai yang dimiliki dalam dirinya sama dengan nilai yang dimiliki oleh pemimpinnya, dalam hal secara luas berarti sama dengan nilai yang dianut oleh organisasi. Hal ini berarti bahwa, pernyataan Allen dan Meyer (1990) yang mengatakan etika kerja sebagai salah satu faktor kemunculan komitmen afektif juga memperkuat hasil dari penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa Ada hubungan positif yang signifikan antara etika kerja Islam dengan komitmen afektif pada karyawan bagian administrasi umum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dimana semakin tinggi etika kerja Islam, maka semakin tinggi pula komitmen afektif yang muncul, begitu juga sebaliknya. Semakin rendah etika kerja Islam, maka semakin rendah pula komitmen afektif yang akan muncul pada karyawan.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian ini antara lain: Bagi Karyawan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta diharapkan karyawan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta lebih meningkatkan komitmen afektif yang dimiliki agar visi dan misi organisasi dapat tercapai dengan baik, dan Universitas Islam Negeri Yogyakarta tidak hanya memiliki wawasan keislaman dalam pendidikan, namun juga dalam etika kerja Islam yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Bagi Instansi Terkait (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga), Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada pihak universitas mengenai kondisi lingkungan kerja karyawan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dan berkenan untuk selalu mendekatkan diri kepada setiap *stake holder* yang ada, baik itu karyawan tingkat pusat (rektorat) maupun karyawan di masing-masing fakultas, sehingga lingkungan kerja menjadi lebih baik.

Bagi Peneliti Selanjutnya, mengingat bahasan etika kerja Islam dan

komitmen afektif belum terlalu banyak dibicarakan di dunia psikologi, diharapkan peneliti selanjutnya lebih banyak mencari sumber referensi yang mendukung untuk melakukan penelitian dengan dua variabel ini. Kemudian, diharapkan peneliti selanjutnya mengkaji lebih lanjut variabel-variabel lain yang mempengaruhi komitmen afektif selain etika kerja Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, A. (1987). Scaling an Islamic Work Ethic. *The journal of Social Psychology (128)*5. 575-583
- Abbas, J. A., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic Work Ethic: a Critical Review. *Cross Cultural Management: An International Journal Volume 15*. 5-19
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian Edisi Revisi*. Malang: UMM Press
- Azwar, S. (2009). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chaplin. (2008). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Cohen, A. (2007). Dynamics between Occupational and Organizational Commitment in the Context of Flexible Labor Markets: A Review of the Literature and Suggestions for a Future Research Agenda. *Internationale Berufsbildungsforschung*, 26.
- Darwish, A., Y. (2000). Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes Toward Organizational Change. *Human Relations*, 53; 513.
- Firmanto, T., & Kristyanto, A. (2013). Pengaruh Budaya Kerja Kekeluargaan terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Komitmen Afektif. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1*.1
- Fitria, A. (2003). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal MAKSI volume 3*.
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, S. T. Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Volume 14*(2). 109-117.
- Hartman, L. P., & DesJardins, J. (2008). Etika Bisnis: Pengambilan Keputusan Untuk Integritas Pribadi dan Tanggung Jawab Sosial. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior (10th Edition)*. The McGraw Hill Companies, Inc.
- Magnis, Franz., & Suseno. (1987). *Etika Dasar Masalah-Masalah Pokok Filsafat Moral*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Meyer, J. P., & Allen, J. N. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Meyer, J. P., & Allen, J. N. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.

- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovith, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Novianti, L., & Gunawan, H. (2010). Pengaruh Etika Kerja Islam dan Etika Bisnis terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* 3(2).
- Ornstein, S., Cron, W., & Slocum, J. (1989). Life Stage versus career stage: A Comparative Test of the Theories of Levinson and Super. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 117-133.
- Rhoades, L., Eisenberg, R., & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology* 86, 825-836
- Robbins, P. S. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi kedua belas). Jakarta: PT. Indeks
- Salem, Z. O., & Agil, S. O. S. (2012). The Effects of Islamic Individuals Ethics on Organizational Commitment of Employees in Libyan Public Banks. *British Journal of Arts and Social Sciences* 9(1).
- Steers, R. M & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 3rd Edition. New York: Mc Graw Hill Book Company
- Sulistyo, A. B. (2005). Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening dalam Hubungan antara Etika Kerja Islam dan Sikap terhadap Perubahan Organisasi. 4(2), 125-155.
- Supratiknya. (2010). *Teori-Teori Holistik Organismik-Fenomenologis Psikologi Kepribadian* 2. Yogyakarta: Penerbit Kanisius
- Suseno, M. N. (2011). *Konstruksi Alat Ukur Psikologi: Handout Perkuliahan*. Tidak diterbitkan.
- Suseno, M. N. (2012). Motivasi Spiritual dan Komitmen Afektif pada Karyawan. *Jurnal Psikologi* 5(1), 31-43.
- Suseno, M. N. (2012). *Pedoman Praktikum Statistika (Revisi I)*. Yogyakarta. Laboratorium Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana