

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGURUS  
LEMBAGA DAKWAH KAMPUS AR-RISALAH  
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:**

**RAHIMA DIAGRA SYARIFUDDIN  
NIM. 190901025**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
1445 H/2023 M**

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGURUS  
LEMBAGA DAKWAH KAMPUS AR-RISALAH  
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

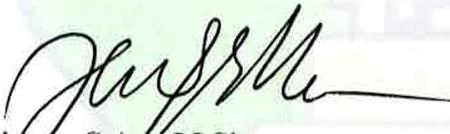
**Oleh:**

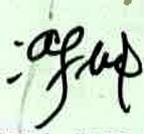
**RAHIMA DIAGRA SYARIFUDDIN  
NIM.190901025**

**Disetujui Oleh:**

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

  
**Julianto, S.Ag., M.Si.**  
NIP. 197209021997031002

  
**Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog.**  
NIP. 198202092023212018

**LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI**  
**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI**  
**PADA PENGURUS LEMBAGA DAKWAH KAMPUS**  
**AR-RISALAH UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

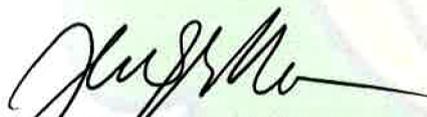
**SKRIPSI**  
**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi**  
**Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh**  
**Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai**  
**Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar**  
**Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

**Diajukan Oleh:**  
**RAHIMA DIAGRA SYARIFUDDIN**  
**NIM. 190901025**

**Pada Hari/Tanggal:**  
**Rabu, 11 Oktober 2023**

**Panitia Sidang/Munaqasyah Skripsi**

**Ketua,**

  
**Juhanto, S.Ag., M.Si.**  
**NIP. 197209021997031002**

**Sekretaris,**

  
**Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog.**  
**NIP. 198202092023212018**

**Penguji I,**

  
**Ismiati, S.Ag., M.Si., Ph.D.**  
**NIP. 197201012007102001**

**Penguji II,**

  
**Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si.**  
**NIP. 199010312019032014**

**Mengetahui,**  
**Dekan Fakultas Psikologi**

  
**Dr. Muslim, M.Si.**  
**NIP. 196610231994021001**



## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : Rahim a Diagra Syarifuddin

NIM : 190901025

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh individu lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 14 Agustus 2023

Yang menyatakan,



Rahima Diagra Syarifuddin  
NIM. 190901025

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Shalawat beriring salam kepada Baginda Nabi Muhammad SAW. yang telah memperjuangkan Islam dan membawa ummatnya kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Dengan izin Allah SWT dan doa kedua individu tua tercinta, Buya Syarifuddin dan Ibu Yanetty yang selalu mencurahkan kasih sayang dan cintanya tanpa henti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Locus of Control* terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh”**. Alhamdulillah skripsi ini telah selesai, tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara moral maupun secara material. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Bapak Dr. Muslim, M.Si. sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar- Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si. sebagai Wakil Dekan 1 bidang Akademik dan Kelembagaan yang telah membantu bidang akademik mahasiswa.
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D. sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan yang telah membantu dalam administrasi

mahasiswa.

4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum. sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Julianto Saleh, S.Ag., M.Si. selaku Ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry sekaligus pembimbing I yang telah memberi dukungan, masukan serta meluangkan waktu untuk membimbing peneliti hampir setiap hari.
6. Ibu Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si. sebagai Sekretaris Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa serta selaku penguji II dalam sidang munaqasyah skripsi yang juga telah memberikan banyak masukan sehingga skripsi ini maksimal.
7. Ibu Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog. selaku pembimbing II dalam proses penyelesaian skripsi ini yang telah memberikan motivasi, masukan serta telah meluangkan waktu bahkan di hari libur untuk membimbing peneliti.
8. Ibu Ismiati, S.Ag., M.Si., Ph. D. selaku penguji I dalam sidang munaqasyah skripsi yang juga telah memberikan banyak masukan sehingga skripsi ini maksimal.
9. Ibu Ida Fitria, S.Psi., M.Sc. selaku penasehat akademik yang telah memberikan motivasi, masukan, dan dukungan kepada peneliti.
10. Seluruh dosen dan seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.

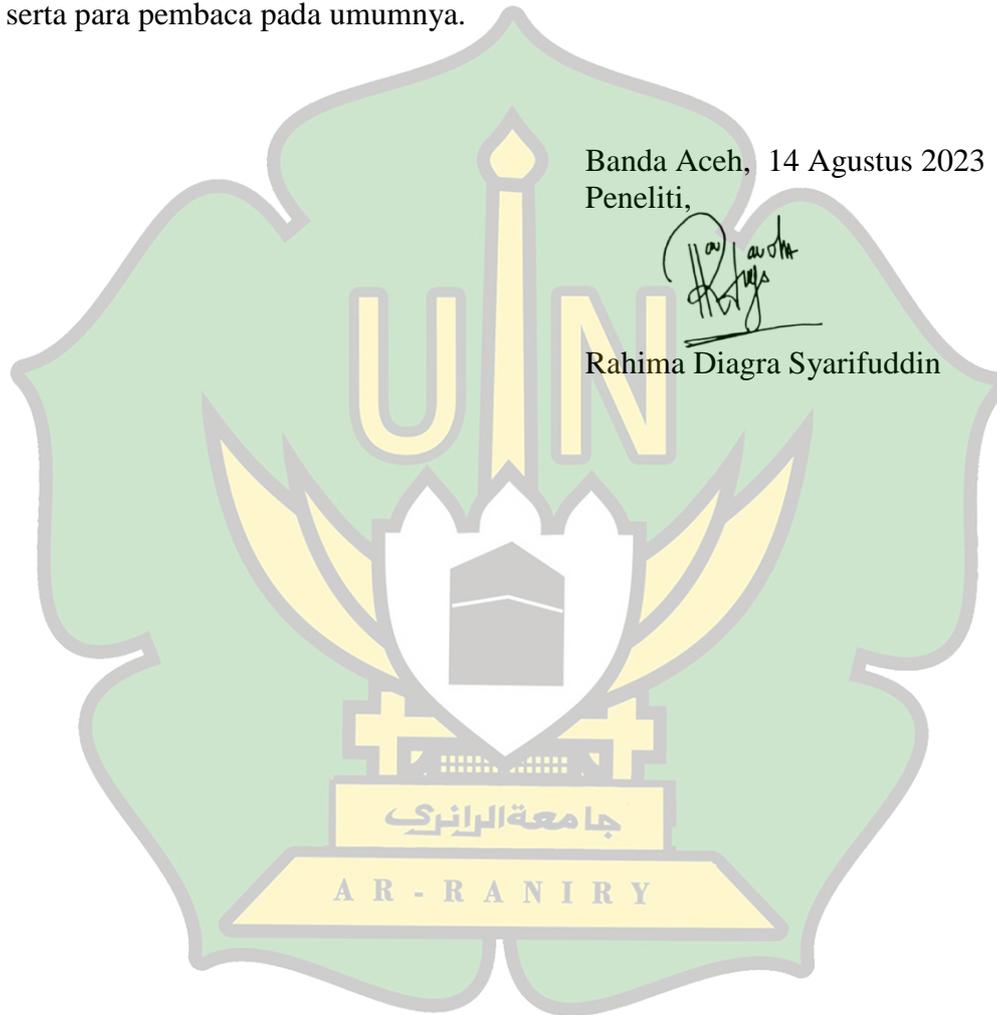
11. Terima kasih yang tak terhingga kepada kakak dan abang tercinta Uni Ayu, Daul serta dua keponakan peneliti yaitu Muhammad Fahdlul Ziqri Amrullah dan Fadhlina Alayya Amrullah yang selalu mencurahkan kasih sayang dan cintanya tanpa henti serta senantiasa mendoakan dan menghibur dikala peneliti merasa sedih kemudian selalu menyediakan segala kebutuhan peneliti hingga detik ini.
12. Terimakasih kepada Uni Sherly, yang lebih dari sahabat, lebih dari sekedar *partner* dari awal kuliah sampai saat ini. Terima kasih untuk pundak dan telinganya, yang senantiasa mendengar keluh kesah serta tangis peneliti. Terima kasih juga untuk segala uluran tangan nya dalam membantu peneliti dikala peneliti mendapat kesulitan semasa kuliah.
13. Terima kasih kepada Acha dan Tete yang juga lebih dari sahabat, senantiasa mendoakan peneliti dalam sujud-sujud panjangnya. Maaf atas waktu yang mulai tersita, sehingga sulit untuk bertatap muka seperti dulu lagi.
14. Terima kasih kepada Nurul Fadhlilah dan Windi Giranti yang sudah banyak sekali membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini terlebih khusus ketika olah data.
15. Terima kasih kepada Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry yang dianggap peneliti sebagai rumah kedua di kampus setelah Fakultas Psikologi. Sudah banyak membuat diri peneliti tumbuh menjadi pribadi yang jauh lebih kuat dan tegar dalam menghadapi segala kondisi kehidupan. Terima kasih juga sudah memperkenalkan peneliti untuk melakukan penelitian di LDK Ar-Risalah. Dari LDK, untuk LDK.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak terkait, terutama di lingkungan akademik Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar- Raniry serta para pembaca pada umumnya.

Banda Aceh, 14 Agustus 2023  
Peneliti,



Rahima Diagra Syarifuddin



## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
ABSTRACT .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang Masalah .....</b>	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah .....</b>	<b>6</b>
<b>C. Tujuan Penelitian.....</b>	<b>6</b>
<b>D. Manfaat Penelitian.....</b>	<b>7</b>
1. Manfaat Teoritis.....	7
2. Manfaat Praktis.....	7
<b>E. Keaslian Penelitian.....</b>	<b>8</b>
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>13</b>
<b>A. Komitmen Organisasi.....</b>	<b>13</b>
1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	13
2. Dimensi Komitmen Organisasi .....	14
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi...	16
<b>B. <i>Locus of Control</i>.....</b>	<b>18</b>
1. Pengertian <i>Locus of Control</i> .....	18
2. Dimensi-dimensi <i>Locus of Control</i> .....	20
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Locus of Control</i> .....	23
<b>C. Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Komitmen Organisasi ..</b>	<b>24</b>
<b>D. Hipotesis.....</b>	<b>26</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
<b>A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....</b>	<b>28</b>
<b>B. Identifikasi Variabel Penelitian .....</b>	<b>28</b>

<b>C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....</b>	<b>29</b>
1. <i>Locus of Control</i> .....	29
2. Komitmen Organisasi .....	29
<b>D. Subjek Penelitian .....</b>	<b>30</b>
1. Populasi Penelitian .....	30
2. Sampel Penelitian .....	30
<b>E. Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>31</b>
1. Persiapan Alat Ukur Penelitian .....	31
2. Uji Validitas .....	36
3. Uji Daya Beda Aitem .....	38
4. Uji Reliabilitas .....	42
<b>F. Teknik Analisis Data .....</b>	<b>44</b>
1. Uji Asumsi .....	44
2. Uji Hipotesis.....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
<b>A. Persiapan Penelitian .....</b>	<b>48</b>
1. Administrasi Penelitian .....	48
2. Pelaksanaan Uji Coba.....	48
3. Pelaksaaan Penelitian .....	49
<b>B. Deskripsi Data Penelitian .....</b>	<b>49</b>
1. Demografi Penelitian .....	49
<b>C. Hasil Penelitian .....</b>	<b>53</b>
1. Kategorisasi Data Penelitian .....	53
<b>D. Pembahasan.....</b>	<b>62</b>
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>67</b>
<b>A. Simpulan .....</b>	<b>67</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>67</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>74</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Mengenai Pembimbing
Lampiran II	Surat Izin Penelitian Dari Fakultas Psikologi UIN Ar- Raniry
Lampiran III	Surat Keterangan Selesai Penelitian dari Lembaga Dakwah Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Lampiran IV	Kuesioner Try Out
Lampiran V	Tabulasi Data Try Out
Lampiran VI	Hasil Analisis Statistik Data Try Out
Lampiran VII	Kuesioner Penelitian
Lampiran VIII	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran IX	Hasil Analisis Statistik Data Penelitian
Lampiran X	Daftar Riwayat Hidup

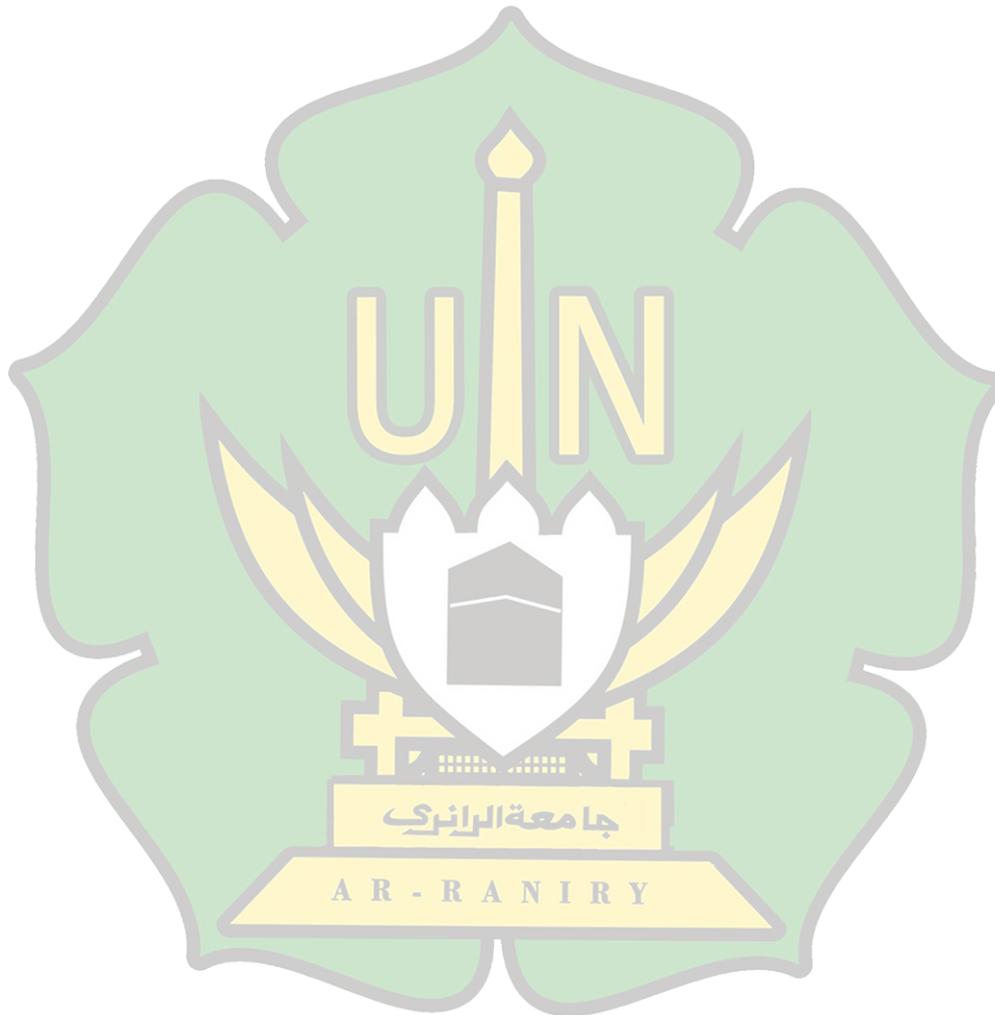


## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Populasi Pada Pengurus LDK Ar-Risalah UIN Ar-Raniry.....	28
Tabel 3.2 Skor Aitem <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i> .....	30
Tabel 3.3 Skor Aitem Internal dan Eksternal .....	30
Tabel 3.4 Blueprint Skala <i>Locus of Control</i> .....	31
Tabel 3.5 Blueprint Skala Komitmen Organisasi .....	32
Tabel 3.6 Koefisien CVR Skala <i>Locus of Control</i> .....	34
Tabel 3.7 Koefisien CVR Skala Komitmen Organisasi .....	35
Tabel.3.8 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Komitmen Organisasi .....	37
Tabel.3.10 Koefisien Daya Beda Aitem Skala <i>Locus of Control</i> .....	38
Tabel 3.11 Blue Print Akhir Skala <i>Locus of Control</i> .....	39
Tabel 3.12 Klasifikasi Reliabilitas <i>Alpha Cronbach</i> .....	39
Tabel 4.1 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.2 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia .....	46
Tabel 4.3 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Fakultas .....	47
Tabel 4.4 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jurusan/Program Studi.....	48
Tabel 4.5 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Organisasi Lain yang Diikuti .....	49
Tabel 4.6 Deskripsi Data Penelitian <i>Locus of Control</i> .....	50
Tabel 4.7 Kategorisasi Skala <i>Locus of Control</i> .....	51
Tabel 4.8 Deskripsi Data Penelitian Komitmen Organisasi .....	52
Tabel 4.9 Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi .....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	53
Tabel 4.11 Uji Linieritas Hubungan Data .....	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi .....	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas .....	55
Tabel 4.14 Uji Heteroskedastisitas .....	56
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis .....	56
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinansi( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> ) .....	57

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 Kerangka Konseptual .....26



**Pengaruh *Locus of Control* terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus  
Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh**

**ABSTRAK**

Komitmen organisasi merupakan keinginan individu untuk tetap bertahan di dalam sebuah organisasi. *Locus of Control* dianggap berpengaruh terhadap komitmen organisasi individu. *Locus of Control* terbagi dua yaitu *Locus of Control internal* dan *Locus of Control eksternal*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh *Locus of Control* terhadap Komitmen Organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data menggunakan regresi *linear* berganda serta menggunakan *sampling* jenuh sebagai teknik samplingnya. Alat ukur penelitian ini diambil dari skala *Locus of Control* yang dimodifikasi berdasarkan dimensi dari Rotter (1966) dan skala komitmen organisasi yang dimodifikasi dari Jannah (2021) melalui penyebaran skala kepada seluruh pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry yang berjumlah 61 individu. Hasil penelitian hipotesis pertama yaitu variabel *Locus of Control* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh memiliki nilai signifikansi sebesar 0,050 ( $p < 0,05$ ) ditolak, artinya variabel *Locus of Control* secara keseluruhan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hipotesis kedua yaitu dimensi *Locus of Control internal* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh memiliki nilai signifikansi sebesar 0,408 ( $p < 0,05$ ) juga ditolak, artinya dimensi *Locus of Control internal* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi sedangkan hipotesis ketiga yaitu dimensi *Locus of Control eksternal* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh memiliki nilai signifikansi sebesar 0,024 ( $p < 0,05$ ) diterima, artinya dimensi *Locus of Control eksternal* berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

**Kata Kunci:** *Locus of Control, Komitmen Organisasi, Lembaga Dakwah Kampus*

***The Effect of Locus of Control on Organizational Commitment to the  
Management of the Ar-Risalah Campus Da'wah Institute  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh***

**ABSTRACT**

*Organisational commitment is an individual's desire to stay in an organisation. Locus of Control is considered to have an effect on individual organisational commitment. Locus of Control is divided into two, namely internal Locus of Control and external Locus of Control. This study aims to determine whether there is an effect of Locus of Control on Organisational Commitment in the management of Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh. This research approach uses a quantitative approach with data analysis methods using multiple linear regression and using saturated sampling as the sampling technique. The measuring instrument of this study was taken from the Locus of Control scale modified based on the dimensions of Rotter (1966) and the modified organisational commitment scale from Jannah (2021) through distributing scales to all administrators of the Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Campus Da'wah Institution totalling 61 individuals. The results of the first hypothesis research, namely the Locus of Control variable affects Organisational Commitment in the management of the Ar-Risalah Campus Da'wah Institute of UIN Ar-Raniry Banda Aceh, has a significance value of 0.050 ( $p < 0.05$ ) is rejected, meaning that the Locus of Control variable as a whole has no effect on organisational commitment. The second hypothesis, namely the internal Locus of Control dimension affects organisational commitment in the management of the Ar-Risalah Campus Da'wah Institute of UIN Ar-Raniry Banda Aceh, has a significance value of 0.408 ( $p < 0.05$ ) is also rejected, meaning that the internal Locus of Control dimension has no effect on organisational commitment while the third hypothesis, namely the external Locus of Control dimension affects Organisational Commitment in the management of the Ar-Risalah Campus Da'wah Institute of UIN Ar-Raniry Banda Aceh, has a significance value of 0.024 ( $p < 0.05$ ) is accepted, meaning that the external Locus of Control dimension affects organisational commitment.*

**Keywords:** *Locus of Control, Organizational Commitment, Campus Da'wah Institute*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Mahasiswa adalah sebutan bagi individu yang menempuh pendidikan sebuah sekolah tinggi akademi dan yang paling umum adalah universitas. Mahasiswa merupakan suatu kelompok dalam masyarakat yang memperoleh statusnya karena ikatan dengan perguruan tinggi (Kasanah, 2016). Mahasiswa biasanya berada dalam rentang usia 18 sampai 25 tahun (Yusuf L.N, 2006). Mahasiswa dicetak untuk menjadi sarjana yang mempunyai kemampuan tinggi dalam bidang akademis maupun non akademis. Kemampuan non akademis yang dimaksud yaitu mahasiswa didorong untuk memiliki aktivitas produktif dan aktif pada organisasi intra kampus serta ekstra kampus. Hal ini karena mahasiswa mampu melakukan perubahan sosial atau dikenal dengan istilah *the agent of social change*. Salah satunya terlibat pada kegiatan organisasi dakwah kampus (Widuri, 2021).

Dakwah kampus merupakan salah satu pilar utama dari dakwah secara keseluruhan. Lapisan pertama yang memegang peran penting untuk terjadinya kontinuitas dakwah di lingkungan kampus adalah mahasiswa. Mahasiswa tergabung dalam lembaga yang dikenal dengan Lembaga Dakwah Kampus atau LDK, organisasi ini bergerak dengan Islam sebagai asasnya. Aktivis LDK dikenal memiliki intelektualitas tinggi dan juga sosok yang senantiasa bertaqarrub kepada Rabbnya dan takut akan azab yang menimpa jika berbuat sesuatu di luar kehendak-Nya (Rosada & dkk, 2007).

Mahasiswa yang tergabung dalam LDK mempunyai beberapa harapan antara lain dapat mengimplementasikan teori yang diperoleh pada bangku kuliah menjadi pribadi yang kompeten, handal pada bidang non akademik, *personality* anggota, *follow up* pembelajaran agama, serta mendapatkan lingkungan atau jaringan yang lebih luas di kampus (Gani, 2021). Selanjutnya LDK juga memiliki harapan kepada para anggota yang tergabung, antara lain; agar memiliki sikap yang positif dan mendukung organisasi, bisa dan berkomitmen dalam mewujudkan program kerja serta bersama-sama menjalankan amal shalih dalam melaksanakan misi dakwah (aisyah, 2020).

Allen dan Meyer (1990) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan individu untuk mau tetap bersama organisasi. Robbins dan Judge (dalam Yusuf & Syarif, 2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana individu-individu berada di pihak organisasi dan tujuan-tujuannya serta ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Potter dan Minner (dalam Kusumaputri, 2015) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat dikatakan sebagai keterikatan (*attachmant*) pada organisasi yang ditandai dengan keinginan untuk bertahan hidup, identifikasi dengan nilai dan tujuan organisasi dan keinginan untuk berinvestasi lebih banyak dalam perilakunya. Berdasarkan defnisi tersebut anggota yang berkomitmen pada organisasinya lebih mampu bertahan sebagai bagian dari organisasi daripada anggota yang tidak berkomitmen pada organisasi. (Yusuf & Syarif, 2017). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Whitener, 2001) menyatakan bahwa setiap organisasi dengan anggota yang sangat terlibat mencapai hasil yang lebih

baik selama tiga tahun, dengan agensi secara keseluruhan mencapai peningkatan 112% dibandingkan dengan agensi dengan keterlibatan anggota organisasi sebesar 76%. namun tidak semua instansi memiliki anggota yang sangat berkomitmen terhadap organisasinya, terutama di Indonesia.

Komitmen organisasi di Indonesia masih rendah dibandingkan *staff* di negara Asia lainnya. Sampel penelitian meliputi 8.000 responden dari 46 perusahaan di Indonesia, total 115.000 responden dari 515 perusahaan di 10 negara Asia (Suyasa & Coawanta, 2004). Menurut studi Data Indonesia.id yang diterbitkan oleh Michael Page pada April 2022, hingga 74% pekerja di Asia Pasifik berencana untuk meninggalkan pekerjaannya dalam enam bulan ke depan. Tak terkecuali Indonesia dengan persentase 84 %. Persentase itu lebih tinggi dari rata-rata Asia-Pasifik yang hanya 74%. Hal ini menunjukkan rendahnya indikator komitmen karyawan. Meskipun keterlibatan karyawan yang rendah berdampak negatif pada kinerja perusahaan (Pramesthi, 2017).

Kondisi ini juga terjadi pada beberapa pengurus UKM LDK Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh periode kepengurusan 2022/2023 sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti via *whatsapp call* yang mengatakan bahwa:

#### Cuplikan wawancara 1

*“Karena ingin mencari wadah untuk mengembangkan bakat dan minat serta Ana mau berada di lingkungan yang baik. Tapi setelah dijalani, nyatanya Ana ga menemukan hal yang menunjang tercapainya minat dan bakat ana. Kemudian saat ini juga udah ada prioritas laun yang harus diselesaikan. Sehingga ana udah nggak bisa bertahan di LDK lagi. (HNS, pengurus UKM LDK Ar-Risalah UIN Ar-Raniry, mahasiswi Psikologi, wawancara personal, 1 Maret 2023).*

#### Cuplikan wawancara 2

*“Alasan awal ana masuk itu untuk bisa istiqomah dengan hal yang baik dan banyak kajian seputar wanita. Namun pas masuk ke organisasi jadi harus bertanggung jawab sama setiap amanah yang diberikan akhirnya ana jarang rapat atau kontribusi. Pertama karena tempat ana yang terlalu jauh harus ke kampus, kedua sering bentrok dengan jadwal yang lain, ketiga LDK juga sama dengan organisasi lain maksudnya tetap ada kelompok di dalam kelompok jadi jika tidak ada teman yg dikenal maka gak ada yang di ajak ngomong, kayak individu asing, intinya kalau gak ada teman, ana gabisa bertahan di LDK.”* (JMS, pengurus UKM LDK Ar-Risalah UIN Ar-Raniry, mahasiswi Fakultas Ushuluddin dan Filsafat, wawancara personal, 2 Maret 2023).

### Cuplikan wawancara 3

*“Bergabung pada LDK karena ingin mempraktekkan ilmu yang udah ana pelajari di perkuliahan, dan beberapa teman yang tentunya selalu bermanfaat serta menunjukan ke jalan yang benar. Kalau ada amanah Ana ngelaksanain amanah itu juga karena niat ibadah. Ana jarang ikut atau kontribusi di LDK karena ada prioritas lain.”* (MFN, pengurus UKM LDK Ar-Risalah UIN Ar-Raniry, mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi, wawancara personal, 3 Maret 2023).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti menemukan bahwa 3 mahasiswa perwakilan pengurus LDK Ar-Risalah kurang terlibat aktif dikarenakan merasa tidak menemukan hal yang menunjang bakat dan minatnya. Kemudian jarak tempuh antara lokasi tempat tinggal dengan kampus yang terlalu jauh serta jarang hadir atau jarang berkontribusi dalam organisasi dikarenakan ada prioritas lain. Hal tersebut menunjukkan masih ada masalah komitmen organisasi pada pengurus LDK.

Patten (2005) menjelaskan bahwa pengaruh pengendalian terhadap manusia bukan hanya sekedar proses sederhana namun tergantung pada pengendalian itu sendiri dan pada apakah individu menerima hubungan sebab akibat antara perilaku yang memerlukan pengendalian. Salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi individu adalah kepribadian. Storms dan Spector (1987) mengatakan

bahwa salah satu karakteristik kepribadian yang berhubungan dengan komitmen organisasi adalah *Locus of Control*.

Rotter (1966) mendefinisikan *Locus of Control* sebagai sejauh mana individu bertanggungjawab terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. Setiap individu memiliki *Locus of Control* di dalam dirinya, hanya saja apakah *Locus of Control* yang dimiliki individu lebih dominan internal atau eksternal. Semakin dominan *Locus of Control internal* individu, maka akan semakin lemah *Locus of Control eksternalnya*, demikian pula sebaliknya. Individu dengan *Locus of Control internal* menganggap bahwa keberhasilan atau kegagalan tergantung pada dirinya, sedangkan individu dengan *Locus of Control eksternal* menganggap bahwa setiap kejadian berada diluar kontrol dirinya.

Crider (dalam Lantara, 2012) memberikan penjelasan tentang karakteristik individu dengan *Locus of Control internal*, yang meliputi perilaku yang kurang bekerja keras, memiliki inisiatif, mampu memecahkan masalah, efektif dalam berpikir, dan memiliki persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. Sebaliknya, individu dengan *Locus of Control eksternal* dapat diidentifikasi melalui perilaku yang kurang bekerja keras, tidak memiliki inisiatif, berpikir negatif tentang usaha yang dilakukan dan tidak mampu menyelesaikan masalah.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa individu dengan *Locus of Control internal* cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan individu dengan *Locus of Control eksternal* (Bello, 2003). Hal senada juga disampaikan oleh Bernardi (2011) bahwa individu dengan *Locus of Control internal* memiliki produktivitas kerja lebih baik untuk mencapai tujuan

organisasi dari pada individu dengan *Locus of Control eksternal*. Berbeda dari penjelasan di atas, (Kamashanti, 2008) menemukan bahwa mereka yang memiliki kecenderungan *Locus of Control eksternal* akan memiliki komitmen yang tinggi karena posisi mereka biasanya terletak pada level pelaksana, di mana bidang pekerjaan mereka lebih sesuai dengan pekerjaan yang terstruktur dan prosedural, yang membuat mereka lebih responsif dan sesuai dalam menerima hasil keputusan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh *Locus of Control* terhadap Komitmen Organisasi Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh”

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti uraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh *Locus of Control* terhadap Komitmen Organisasi Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh?
2. Apakah ada pengaruh *Locus of Control internal* terhadap Komitmen Organisasi Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh?
3. Apakah ada pengaruh *Locus of Control eksternal* terhadap Komitmen Organisasi Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Komitmen Organisasi Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh
2. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Komitmen Organisasi Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh
3. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Komitmen Organisasi Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dapat diuraikan pada 2 bagian yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, hasil penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

- a. Untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan *Locus of Control* dan Komitmen Organisasi pada disiplin ilmu Psikologi Industri Organisasi dan Psikologi Kepribadian.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh *Locus of Control* dan komitmen organisasi serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

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

Secara praktis, hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi sejumlah kalangan yaitu:

- a. Bagi para pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah

Memberikan informasi sekaligus peng *upgrade*-an diri bagi para pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah terkait hasil *Locus of Control* internal atau

eksternal yang lebih berpengaruh terhadap komitmen organisasi sehingga dapat membantu mereka untuk bisa lebih berkomitmen dengan organisasi.

b. Bagi organisasi Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah

Sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun program peningkatan komitmen serta menentukan metode dan media yang tepat dalam mengembangkan komitmen para anggota dan pengurus.

**E. Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian ini dibuat berdasarkan pada penelitian sebelumnya yang memiliki karakteristik relatif sama dari segi tema dan kajian namun memiliki perbedaan dalam kriteria pemilihan subjek, populasi, variabel penelitian, lokasi, pendekatan maupun analisis yang digunakan.

Penelitian mengenai Hubungan *Locus of Control* dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan di Perusahaan Multifinance PT.X Cabang Makassar pernah dilakukan oleh Suherlan (2017) menggunakan pendekatan studi kuantitatif korelasional dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Metode data dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi *product moment*. Populasi penelitian ini ialah karyawan dari salah satu perusahaan multifinance yaitu PT. X cabang Makassar dan sampel dalam penelitian ini terdiri dari 73 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Perbedaannya dengan penelitian ini ialah pada metode analisis data, begitupula dengan populasi dan sampel, serta lokasi. Adapun persamaan penelitian ini terletak pada variabel X dan Y.

Penelitian lainnya mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dilakukan di Koperasi pegawai Perumahan BTN dilakukan oleh Meutia dan Husada (2019) menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian ini adalah karyawan KOPEL BULOG yang berjumlah 100 individu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Random Sampling*. Perbedaannya dengan penelitian ini ialah pada populasi, sampel, lokasi dan teknik sampel yang digunakan serta variabel X dan Y. Kemudian pada penelitian ini terdapat dua variabel X dan satu variabel Y.

Arifudin (2020) melakukan penelitian mengenai Analisis Budaya Organisasi dan komitmen Organisasi pada Karyawan Bank Swasta Nasional di Kota Bandung, menggunakan pendekatan eksperimen/ tindakan dengan menggunakan kuesioner dan metode penyajian data secara deskriptif. Populasi dalam penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan Bank Swasta Kota Bandung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Proportiaonate Stratified Random Sampling yang berjumlah 80 karyawan. Perbedaannya dengan penelitian ini ialah pada metode analisis data, populasi, sampel, lokasi dan teknik sampel serta variabel X nya. Persamaan penelitian ini hanya pada variabel Y saja.

Penelitian selanjutnya oleh Jahroni, Didit, Rahayu dan Sinambela (2021) mengenai Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan komitmen organisasi pada karyawan aktif yang bekerja di PT. Karya Jaya Abadi (KJA) menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan metode analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian ini adalah seluruh

karyawan aktif yang bekerja di PT. Karya Jaya Abadi (KJA). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh (sensus) yang berjumlah 43 karyawan. Perbedaannya dengan penelitian ini ialah pada populasi, sampel dan lokasi serta variabelnya, penelitian ini menggunakan tiga variabel X dan satu variabel Y. Persamaan penelitian ini terdapat pada metode analisis, teknik sampel serta variabel Y saja.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Marwan, Adnan dan Yallo (2018) mengenai Pengaruh *Locus of Control* dan *Self-Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (Blk) Di Kota Ternate, menggunakan pendekatan deskriptif-verifikatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilingkungan Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (BLK) di Kota Ternate. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh sebanyak 43 individu. Perbedaannya dengan penelitian ini ialah pada pendekatan penelitian, populasi, sampel dan lokasi serta variabelnya, dalam penelitian ini menggunakan dua variabel X dan satu variabel Y. Persamaan penelitian ini hanya terletak pada teknik sampel dan variabel X1 dan variabel Y saja.

Penelitian lainnya mengenai Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus of Control* Terhadap Komitmen Organisasional Relawan Covid-19 Di Sekretarian bersama Relawan Penanggulangan Bencana (SRPB) Kota Pasuruan dilakukan oleh Fakhar, Fien dan Sandra (2022) menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Populasi dan sampel penelitian ini adalah relawan covid-19 di SRPB Kota Pasuruan. Teknik pengambilan sampel yang

digunakan adalah *purposive sampling* yang berjumlah 180 relawan. Perbedaannya dengan penelitian ini ialah pada populasi, sampel, lokasi dan teknik sampel serta variabelnya, dalam penelitian ini menggunakan dua variabel X dan satu variabel Y. Persamaan penelitian ini hanya terletak pada teknik sampel dan variabel X2 dan variabel Y saja.

Selanjutnya Penelitian mengenai Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Perusahaan X di Kota Surabaya yang dilakukan oleh Didit dan Rahayu (2021) menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda dan pengambilan data dilakukan secara survei. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan yang bergerak di bidang ritel di Kota Surabaya dan sampel dalam penelitian ini terdiri dari 273 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Perbedaannya dengan penelitian ini ialah pada populasi, sampel dan lokasi serta variabelnya, penelitian ini menggunakan tiga variabel X dan satu variabel Y. Persamaan penelitian ini terdapat pada metode analisis, teknik sampel serta variabel Y saja.

Beberapa penelitian terdahulu seperti yang telah dijelaskan di atas, menunjukkan bahwa penelitian dengan judul Pengaruh *Locus of Control* terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah di UIN Ar-Raniry Banda Aceh memiliki kesamaan dalam hal variabel penelitian terikat yang digunakan yaitu komitmen organisasi. Meskipun demikian, terdapat perbedaan dalam hal metodologi yang digunakan, populasi, sampel, tempat

pelaksanaan penelitian dan teknik pengambilan sampel, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan ini dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Komitmen Organisasi**

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

Allen dan Meyer (1990) memberikan penjelasan tentang komitmen organisasi yang menunjukkan keinginan individu untuk terus bergabung dengan organisasi. Tiga karakteristik utama dapat menunjukkan keadaan ini; komitmen afektif, di mana individu ingin tetap berada di dalam organisasi karena merasa memilikinya; komitmen berkelanjutan, di mana individu ingin tetap berada di dalam organisasi karena mendapatkan keuntungan dari organisasi; dan komitmen normatif, dimana individu ingin tetap berada di dalam organisasi karena merasa bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Robbins dan Judge (dalam Agustina, 2017) mengatakan bahwa komitmen organisasional adalah ketika individu memihak pada organisasi tertentu serta tujuan dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Luthans (dalam Yuliani & Katim, 2017) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses yang terus berlangsung di mana anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi.

Steers (dalam Yusuf & Syarif, 2017) memahami komitmen organisasi sebagai hubungan antara identitas individu dan keterlibatan mereka dalam sebuah organisasi. Bukan hanya setia pada suatu organisasi, komitmen adalah hubungan

yang aktif dengan organisasi di mana individu bersedia memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu kesuksesan dan kemakmuran organisasi.

Potter dan Minner (dalam Kusumaputri, 2015) menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai keterikatan (*attachment*) dengan organisasi dikarakteristikan melalui kehendak untuk tetap bertahan; identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi; serta kesediaan untuk berusaha lebih dalam perilakunya. Individu sebagai anggota organisasi mempertimbangkan perluasan nilai-nilai pribadi dan tujuan-tujuan organisasi sebagai bagian komitmen organisasi sehingga dipertimbangkan keterkaitan antara individu sebagai anggota dan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan individu untuk tetap sebagai anggota organisasi yang ditunjukkan dengan tiga bentuk yaitu perasaan memiliki, merasa mendapatkan keuntungan dan merasa bertanggungjawab atas pekerjaannya di organisasi. Sehingga membuat individu mau berusaha keras untuk menerima nilai dan tujuan yang dimiliki oleh organisasi. Pengertian tersebut merujuk kepada pendapat dari Allen dan Meyer (1990) karena lebih komprehensif dan sering digunakan peneliti lain dalam mengambil rujukan.

## **2. Dimensi Komitmen Organisasi**

Allen dan Meyer (dalam Yusuf & Syarif, 2017) menyebutkan ada tiga dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, komitmen normatif.

a. *Komitmen Afektif (Affective Commitment).*

Berkaitan dengan ikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan dan keterlibatan mereka dalam organisasi. Karena itu, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan tetap bekerja untuk organisasi karena keinginan mereka sendiri untuk melakukannya.

b. *Komitmen Kontinyu (Continue Commitment).*

Berhubungan dengan persepsi individu tentang keuntungan atau resiko yang akan didapatkan jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Dengan kata lain, elemen ini melibatkan pengorbanan pribadi karena tidak ada pilihan lain bagi individu.

c. *Komitmen Normatif (Normative Commitment).*

Berhubungan dengan moral yang didasarkan pada perasaan bahwa individu harus melakukan sesuatu untuk perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga mereka harus tetap di sana.

Robbins dan Judge (2015) mengungkapkan komitmen organisasi terdiri dari 3 dimensi, diantaranya komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif.

a. *Komitmen Afektif (Affective Commitment).*

Perasaan cinta pada organisasi yang mendorong individu untuk tinggal dan membangun hubungan sosial. Ini juga membuat individu menghargai hubungan yang mereka miliki dengan organisasi.

b. **Komitmen Kontinyu (*Continue Commitment*).**

Perasaan yang sulit untuk meninggalkan suatu organisasi karena kebutuhan untuk mempertahankan organisasi, serta penghargaan yang diberikan kepada individu yang berpartisipasi di dalamnya.

c. **Komitmen normatif (*Normative Commitment*).**

Perasaan yang mendorong untuk tinggal di dalam organisasi karena memiliki tanggung jawab dan kewajiban terhadapnya yang didasarkan pada nilai, standar, dan keyakinan karyawan. Komitmen emosional mencerminkan perasaan bahwa apa yang dilakukannya adalah penting, berharga dan bermanfaat nyata kepada individu lain.

Berdasarkan dimensi yang dikemukakan di atas, peneliti memilih dimensi komitmen organisasi dari Allen dan Meyer (dalam Yusuf & Syarif, 2017) karena lebih komprehensif sehingga peneliti menyimpulkan dimensi komitmen organisasi ada tiga yaitu komitmen afektivitas, komitmen kontinyu dan komitmen normatif.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Patten (2005) menjelaskan bahwa pengaruh pengendalian terhadap manusia bukan hanya sekedar proses sederhana namun tergantung pada pengendalian itu sendiri dan pada apakah individu menerima hubungan sebab akibat antara perilaku yang memerlukan pengendalian dan salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi individu adalah kepribadian. Storms dan Spector (1987) berpendapat bahwa salah satu karakteristik kepribadian yang berhubungan dengan komitmen organisasi adalah *Locus of Control*.

David (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

a. Faktor Personal

Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.

b. Karakteristik Pekerjaan

Lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan dan lain sebagainya.

c. Karakteristik Struktur

Besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan terhadap anggota organisasi.

d. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja anggota organisasi sangat memengaruhi tingkat komitmen organisasi. Pekerja yang baru beberapa tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan ada sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi:

a. Faktor personal

Meliputi *job expectations*, *psychological contract*, *job choice factor*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.

b. Faktor organisasi

Meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab

c. *Non-organizational factors*

Meliputi *availability of alternative jobs*. faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya: ada tidaknya alternatif pekerjaan lain, jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya

**B. *Locus of Control***

**1. Pengertian *Locus of Control***

Konsep *Locus of Control* (lokus kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter, seorang ahli teori pembelajaran sosial. Rotter (dalam Travers, 1982) mengenalkan konsep bahwa perilaku dipengaruhi bagaimana seseorang merasakan dirinya di dalam kendali dari penguatan (*reinforcement*) yang ada di lingkungan atau mungkin mereka berada di luar kendali. Hal ini menjadi masalah yang disebut dengan lokus kendali. Permasalahannya adalah bagaimana individu mempunyai kendali atau tidak atas perilakunya. Seseorang mungkin mengatakan bahwa dia percaya kalau mempunyai kendali atas perilakunya, tetapi hal ini tidak berarti bahwa individu tersebut benar-benar mempunyai kendali atas perilakunya.

Rotter (1966) mendefinisikan *Locus of Control* sebagai sejauh mana individu bertanggung jawab terhadap apa yang terjadi pada dirinya. Selanjutnya Rotter (1966) menyatakan bahwa Individu yang memiliki *Locus of Control internal* menganggap bahwa keberhasilan atau kegagalan tergantung pada dirinya,

sedangkan individu yang memiliki *Locus of Control eksternal* menganggap bahwa setiap kejadian berada diluar kontrol dirinya.

Lefcourt (dalam Robinson, Shaver, & Wrightsman, 1991) mengungkapkan bahwa konsep *Locus of Control* adalah ide psikologis yang mengacu pada cara individu mengatasi dan merespons keadaan hidupnya. *Locus of Control internal* dan *eksternal* adalah dua jenis *Locus of Control* yang paling umum. Dalam menghadapi tantangan atau kesulitan, individu dengan *Locus of Control internal* cenderung lebih aktif, gigih dan bertanggung jawab daripada individu dengan *Locus of Control eksternal* serta akan berusaha memperbaiki keadaan yang tidak menyenangkan, mengurangi stres, atau mencapai hasil yang diinginkan. Sebaliknya, individu dengan *Locus of Control eksternal* lebih cenderung percaya bahwa hal-hal di luar kendalinya seperti keberuntungan, nasib atau kekuatan lainnya, lebih memengaruhi hasil hidupnya serta merasa bahwa upayanya tidak mempengaruhi hasil yang dialami kemudian menjadi apatis atau putus asa saat menghadapi kesulitan.

Robbins (dalam Jufrizen, Lubis, & Sasqia, 2020) percaya bahwa individu dengan *Locus of Control internal* memiliki kendali penuh atas apa yang dilakukan dan pilih. Individu dengan *Locus of Control internal* juga percaya bahwa upaya, kemampuan dan keputusannya akan berdampak pada hasil yang diperoleh. Berbeda dengan individu yang memiliki *Locus of Control eksternal*, mereka cenderung percaya bahwa kejadian dan hasil dalam hidup mereka dikendalikan oleh hal-hal di luar kendali mereka, seperti keberuntungan, takdir atau kekuatan luar lainnya. Mereka sering percaya bahwa mereka tidak memiliki kendali penuh

atas jalan hidup mereka. (Baron & Byrne, 2005) menggambarkan *Locus of Control* sebagai cara individu melihat alasan mengapa mereka berhasil atau gagal dalam hidup mereka. Teori *Locus of Control* menentukan apakah individu yang termasuk dalam *Locus of Control internal* atau eksternal. Menurut (Greenberg & Baron, 2008) dibandingkan individu dengan *Locus of Control eksternal*, individu dengan *Locus of Control internal* lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih mampu menahan *stress*.

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa *Locus of Control* adalah sejauh mana individu bertanggung jawab terhadap apa yang terjadi pada dirinya. Individu yang memiliki *Locus of Control internal* menganggap bahwa keberhasilan atau kegagalan tergantung pada dirinya, sedangkan individu yang memiliki *Locus of Control eksternal* menganggap bahwa setiap kejadian berada diluar kontrol dirinya. Definisi tersebut merujuk kepada pendapat dari Rotter (1966) karena lebih komprehensif dan sering digunakan peneliti lain dalam mengambil rujukan.

## 2. Dimensi-dimensi *Locus of Control*

Rotter (1966) membagi dua dimensi dari *Locus of Control* yaitu *Locus of Control internal* dan *Locus of Control eksternal*.

### a. *Locus of Control internal*

Individu dengan *Locus of Control internal* percaya bahwa peristiwa terjadi terutama dari perilaku dan tindakan mereka sendiri. Individu dengan *Locus of Control* juga menganggap bahwa keberhasilan atau kegagalan tergantung pada

dirinya, kemudian cenderung menganggap bahwa usaha mereka akan berhasil dan aktif dalam mencari informasi serta pengetahuan mengenai situasi mereka.

b. *Locus of Control* eksternal

Individu dengan *Locus of Control* eksternal percaya bahwa individu lain, nasib dan kebetulan merupakan penentu terjadinya suatu peristiwa. Individu dengan *Locus of Control* eksternal menganggap bahwa keberhasilan atau kegagalan tergantung pada faktor diluar dirinya, kurang percaya bahwa usaha mereka akan berhasil dan kurang aktif dalam mencari informasi serta pengetahuan mengenai situasi mereka.

Phares (1976) menjelaskan ada dua dimensi dari *Locus of Control*, yaitu *Locus of Control* internal dan *Locus of Control* eksternal.

1. *Locus of Control* internal

Individu dengan *Locus of Control* internal selalu mengaitkan peristiwa dengan faktor dalam dirinya karena mereka percaya bahwa tindakan dan hasil mereka dipengaruhi oleh faktor dalam dirinya. Faktor internal termasuk kemampuan, minat dan usaha.

a. Kemampuan

Individu percaya bahwa kemampuan mereka sangat memengaruhi apa yang berhasil dan tidak berhasil.

b. Minat

Individu lebih cenderung mengontrol perilaku, peristiwa, dan tindakannya.

c. Usaha

Individu dengan *Locus of Control internal* bersikap optimistis, pantang menyerah dan akan berusaha sekuat tenaga untuk mengontrol perilakunya.

2. *Locus of Control eksternal*

Individu dengan *Locus of Control eksternal* percaya bahwa nasib, keberuntungan, sosial ekonomi dan pengaruh individu lain adalah faktor eksternal yang dapat mempengaruhi tindakan dan hasil mereka.

a. Nasib

Individu-individu menganggap bahwa kesuksesan dan kegagalan mereka telah ditakdirkan, dan mereka tidak dapat mengubah apa yang telah terjadi. Mereka percaya pada firasat baik dan buruk.

b. Keberuntungan

Individu dengan *Locus of Control eksternal*, percaya bahwa keberuntungan ada di mana-mana.

c. Sosial Ekonomi

Individu yang memiliki *Locus of Control eksternal* menilai individu lain berdasarkan tingkat kesejahteraan dan materialistik mereka.

d. Pengaruh Individu Lain

Individu dengan *Locus of Control eksternal* percaya bahwa individu yang memiliki kekuasaan dan kekuatan mempengaruhi perilaku mereka dan sangat mengharapkan bantuan dari individu lain.

Dari uraian teori dimensi *Locus of Control* yang telah diuraikan tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya dimensi *Locus of Control* terdiri dari dimensi

internal dan eksternal. Dimana dua dimensi inilah yang sangat mempengaruhi terbentuknya *Locus of Control* sehingga peneliti memutuskan untuk menggunakan teori yang telah dikemukakan oleh Rotter (1966) dikarenakan dimensi dan indikatornya yang lebih komprehensif.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Locus of Control*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Schultz dan Schultz (2005), faktor-faktor *Locus of Control* terdiri dari usia, ras dan kondisi ekonomi, keluarga.

#### a. Usia

Dibandingkan dengan anak-anak dan remaja, ditemukan bahwa individu lebih cenderung memiliki *Locus of Control internal* seiring bertambahnya usia.

#### b. Ras dan Kondisi ekonomi

Dibandingkan dengan individu Afrika yang lahir di Amerika, individu Asia cenderung memiliki *Locus of Control eksternal*. Selain itu, remaja dengan ekonomi tinggi cenderung memiliki *Locus of Control internal*.

#### c. Keluarga

Ditemukan bahwa *Locus of Control* dapat dipengaruhi oleh elemen keluarga saat individu masih kecil dan hubungannya dengan cara orang tua membesarkannya. Individu yang dibesarkan tanpa orang tua atau banyak saudara lebih cenderung memiliki *Locus of Control eksternal* sedangkan orang tua dengan *Locus of Control internal* cenderung lebih mendukung dan memuji anak-anak mereka jika mereka berprestasi, konsisten dan tidak otoriter.

Monks, Knoers dan Hadinoto (2002) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi *Locus of Control* tergantung dari stimulus dan respon.

a. Stimulus

Tidak memperoleh stimulasi yang memadai, hal tersebut dapat terjadi jika individu kekurangan stimulus dari lingkungannya.

b. Respon

Lingkungan selalu merespon perilaku individu, memberikan respon dan reaksi yang tepat terhadap tingkah laku individu dapat berdampak besar pada dirinya.

**C. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Komitmen Organisasi**

Rotter (1966) menyatakan bahwa *Locus of Control* adalah seberapa besar individu bertanggung jawab terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. *Locus of Control* terdiri dari dua dimensi yaitu internal dan eksternal. Menurut Crider (dalam Lantara, 2012), individu dengan *Locus of Control internal* diantaranya memiliki perilaku yang suka bekerja keras dan memiliki inisiatif yang tinggi. Berbeda dari *Locus of Control internal*, *Locus of Control eksternal* dapat dilihat dari perilaku yang kurang bekerja keras dan kurang memiliki inisiatif. Sehingga dengan perilaku yang kurang bekerja keras dan kurang memiliki inisiatif akan membuat produktivitas kerja individu rendah, dan tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Chen dan Wang (2007), menjelaskan bahwa *Locus of Control* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Mereka menjelaskan bahwa individu dengan *Locus of Control internal* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif dan

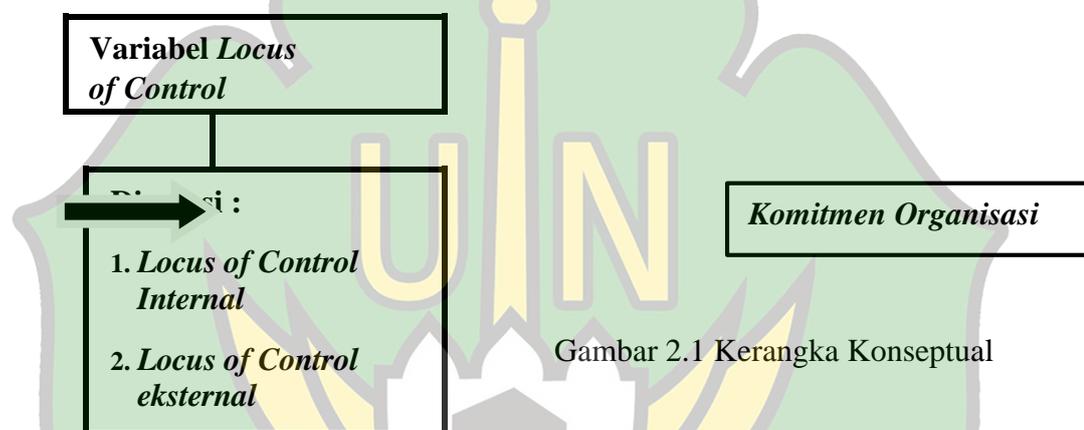
normatif, sedangkan individu dengan *Locus of Control eksternal* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen berkelanjutan.

Hal yang sama juga disampaikan oleh Coleman dan Irving (1999), mereka menemukan bahwa individu yang memiliki *Locus of Control internal* cenderung lebih memiliki komitmen organisasi yang tinggi jika dibandingkan dengan individu yang memiliki *Locus of Control eksternal*. Individu dengan *Locus of Control internal* memiliki pengaruh yang signifikan dengan komitmen afektif, sedangkan individu dengan *Locus of Control eksternal* memiliki pengaruh terhadap komitmen berkelanjutan.

Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Marwan, Adnan dan Yallo (2018), menjelaskan bahwa variabel *Locus of Control* memiliki nilai t hitung 5,525 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,02. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (0,05). Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai di Balai Latihan Kerja Kota Ternate.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Fakhar, Fien dan Sandra (2022), menjelaskan bahwa koefisien regresi, positif pada variabel *Locus of Control* ( $X_2$ ), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel *Locus of Control* akan meningkatkan komitmen organisasional sebesar 0,191. Artinya semakin baik penerapan *Locus of Control* pada organisasi maka komitmen organisasionalnya akan semakin meningkat.

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian yang telah disampaikan, menunjukkan bahwa *Locus of Control* memiliki pengaruh yang positif dengan komitmen organisasi. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Locus of Control internal* lebih memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dari pada *Locus of Control eksternal*. Oleh sebab itu peneliti membuat kerangka teoritis yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



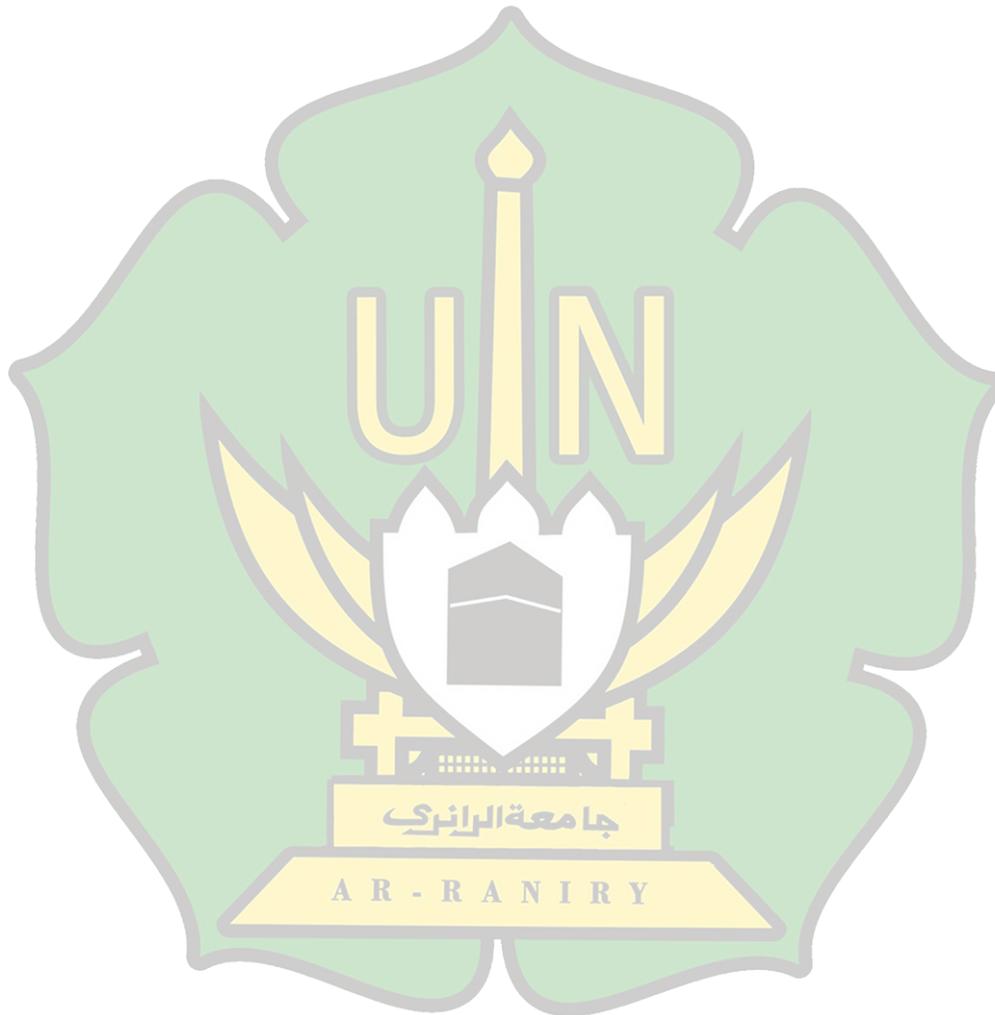
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

#### D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis penelitian yang sudah dipaparkan, maka peneliti mengajukan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama yaitu Variabel *Locus of Control* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Hipotesis Kedua yaitu Dimensi *Locus of Control internal* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

3. Hipotesis Ketiga yaitu Dimensi *Locus of Control eksternal* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurua Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif melibatkan penggunaan instrumen penelitian dan analisis data kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan pada awal penelitian, Sugiyono (2017). Adapun metode analisis statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda yaitu bertujuan untuk mencari korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat, menguji apakah korelasi itu signifikan, mencari persamaan garis regresinya dan menemukan sumbangan relatif antara sesama prediktor (variabel bebas) apabila prediktornya lebih dari satu (Idrus, 2009).

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian terdapat satu hal yang menjadi fokus dalam penelitian, disebut dengan variabel penelitian Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa variabel adalah suatu sifat, atribut atau nilai individu, objek atau kegiatan yang mengalami variasi tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan tentangnya. Dalam penelitian, ada dua jenis variabel: variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan variabel terikat berubah atau muncul. Sebaliknya, variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh adanya variabel bebas.

Pada penelitian ini menjadi variabel bebas dan variabel terikat, yaitu :

1. Variabel Bebas (X) : *Locus of Control*
2. Variabel Terikat (Y) : Komitmen Organisasi

### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

#### 1. *Locus of Control*

*Locus of Control* diartikan sebagai sejauh mana individu (pengurus) Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan yang terjadi pada dirinya. Skala dalam penelitian ini diukur menggunakan skala *Locus of Control* dengan memodifikasi skala dari Rotter (1966) yang terdiri dari 2 dimensi yaitu: 1) *Locus of Control* Internal dan 2) *Locus of Control* eksternal. Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry yang memiliki *Locus of Control internal* dimaknai bahwa keberhasilan atau kegagalan tergantung pada dirinya sedangkan pengurus yang memiliki *Locus of Control eksternal* dimaknai bahwa setiap kejadian dipengaruhi oleh kontrol dari luar dirinya.

#### 2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat dikatakan sebagai identitas individu para pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi dan membantu mencapai tujuan organisasi tanpa niat untuk meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen organisasi diukur menggunakan skala yang dimodifikasi dari skala Jannah (2021) yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (dalam Yusuf & Syarif,

2017) yang terdiri dari 3 dimensi yaitu: 1) komitmen afektif, 2) komitmen kontinyu dan 3) komitmen normatif.

#### **D. Subjek Penelitian**

##### **1. Populasi Penelitian**

Populasi di dalam penelitian sosial didefinisikan sebagai kelompok subjek yang memiliki ciri-ciri atau karakteristik yang sama dan hendak diberikan generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2016). Adapun populasi dalam penelitian ini didapat melalui surat keputusan (SK) pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang berjumlah 62 pengurus (kecuali peneliti) sehingga populasi dalam penelitian ini berjumlah 61 pengurus yang dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 3.1  
*Jumlah Populasi Pada Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry*

No	Organisasi	Jumlah Pengurus
1.	Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh	61
<b>Total</b>		<b>61</b>

##### **2. Sampel Penelitian**

Sugiyono (2017) menyampaikan bahwa sampel yang dimaksud adalah bagian dari populasi dalam hal jumlah dan karakteristiknya. Dalam penelitian ini, setiap anggota populasi diambil sebagai sampel dengan teknik *sampling* jenuh. (Sugiyono, 2017).

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode atau strategi yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam sebuah penelitian atau analisis (Sugiyono, 2016).

### 1. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Tahapan pertama yaitu mempersiapkan alat ukur untuk pengumpulan data. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua skala yaitu variabel komitmen organisasi dengan skala Likert dan variabel *Locus of Control* dengan skala Guttman. Dalam skala Likert, terdiri dari dua pernyataan: positif (*favorable*) dan negatif (*unfavorable*). Pernyataan positif mendukung variabel yang diukur, sedangkan pernyataan negatif tidak mendukung variabel yang diukur (Azwar, 2016), jawaban dikategorikan dalam empat kategori: sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Jawaban yang tidak dikategorikan dalam kategori ragu-ragu atau netral tidak boleh digunakan karena dapat menunjukkan kecenderungan subjek untuk menjawab jika mereka tidak yakin dengan jawabannya. Untuk aitem yang dianggap *favorable*, disimbolkan dengan huruf (F), penilaiannya adalah empat hingga satu, dan untuk aitem yang dianggap *unfavorable*, disimbolkan dengan huruf (UF), penilaiannya adalah satu hingga empat.

Tabel 3.2  
Skor Aitem Favorable dan Unfavorable

Pernyataan	Aitem	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Skala Guttman mengukur suatu dimensi saja dari suatu variabel yang multidimensi. Pada skala Guttman terdapat beberapa pertanyaan yang diurutkan secara hierarki untuk melihat sikap tertentu individu. Jika individu menyatakan tidak terhadap pertanyaan sikap tertentu dari sederatan pernyataan itu, ia akan menyatakan lebih dari tidak terhadap pernyataan berikutnya (Sudaryono, 2021). Skala Guttman ialah skala yang digunakan untuk menjawab aitem bersifat jelas (tegas) dan konsisten. Misalnya: yakin/tidak yakin; benar/salah; positif/negatif; pernah/belum pernah; setuju/tidak setuju dan sebagainya. Namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan bentuk pilihan ganda yang terdiri dari A dan B. Jawaban pilihan A untuk isian yang menunjukkan *Locus of Control internal* dan pilihan B untuk isian yang menunjukkan *Locus of Control eksternal*. Skala Guttman disamping dapat dibuat bentuk pilihan ganda dapat juga dibuat dalam bentuk *checklist*. Dalam penelitian ini jawaban responden dapat disimbolkan dengan skor bernilai “1” (jika memilih pilihan A) dan skor bernilai “0” (jka memilih pilihan B) (Sudaryono, 2021)

Tabel 3.3  
Skor Aitem Internal dan Eksternal Skala Locus of Control

Pernyataan	Aitem
	Skor
<i>Locus of Control internal</i> (pilihan A)	1
<i>Locus of Control eksternal</i> (pilihan B)	0

Skala dalam penelitian ini terdiri dari skala *Locus of Control* dan Komitmen Organisasi.

a. Skala *Locus of Control*

Skala *Locus of Control* disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi dari Rotter (1966), antara lain sebagai berikut:

Tabel 3.4  
*Blueprint Skala Locus of Control*

<b>Dimensi <i>Locus of Control</i> internal</b>	<b>Dimensi <i>Locus of Control</i> eksternal</b>	<b>Aitem</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Bobot</b>
<b>Indikator</b>	<b>Indikator</b>			
a. Percaya bahwa peristiwa yang terjadi terutama dari perilaku dan tindakan mereka sendiri	a. Percaya bahwa individu lain, nasib dan kebetulan merupakan penentu terjadinya suatu peristiwa	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10	40%
b. Menganggap bahwa keberhasilan atau kegagalan tergantung pada dirinya	b. Menganggap bahwa keberhasilan atau kegagalan tergantung pada faktor diluar dirinya	11,12,13,14,15	5	20%
c. Cenderung menganggap bahwa usaha mereka akan berhasil	c. Kurang percaya bahwa usaha mereka akan berhasil	16,17,18,19,20	5	20%
d. Aktif dalam mencari informasi serta pengetahuan mengenai situasi mereka	d. Kurang aktif dalam mencari informasi serta pengetahuan mengenai situasi mereka	21,22,23,24,25	5	20%
<b>Total</b>			<b>25</b>	<b>100%</b>

Skala *Locus of Control* tidak melihat satu dikotomi akan berperan sebagai aspek tunggal yang akan mempengaruhi kepribadian individu secara keseluruhan, namun lebih ke preferensi yang lebih dominan pada diri individu, yang diukur melalui aitem-aitem yang bersifat *forced choice* untuk melihat preferensi dari dua dikotomi yang saling berkebalikan/*opposite*, yang perlu digarisbawahi dalam pembagian dikotomi ini adalah bukan berarti individu-individu dengan *Locus of Control internal* selalu lebih baik tipe kepribadiannya dan bukan juga individu-individu dengan *Locus of Control eksternal* selalu lebih buruk tipe kepribadiannya. Oleh karena itu penomoran aitem dijadikan sama antara aitem *Locus of Control*

*internal* maupun *Locus of Control eksternal*, yang membedakan *Locus of Control internal* dengan *Locus of Control eksternal*, terletak pada jawaban pilihan ganda (A dan B). Huruf A untuk *Locus of Control internal* dan huruf B untuk *Locus of Control eksternal* dari masing-masing aitem yang disajikan pada lembar lampiran kuesioner.

b. Skala Komitmen Organisasi

Skala Komitmen Organisasi yang digunakan dalam penelitian ini dimodifikasi dari skala yang dibuat oleh (Jannah, 2021) berdasarkan dimensi menurut Allen dan Meyer (dalam Yusuf & Syarif, 2017) antara lain sebagai berikut:

Tabel 3.5  
Blueprint Skala Komitmen Organisasi

Dimensi	Definisi Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah	Bobot
			F	UF		
Komitmen Afektif ( <i>affective commitment</i> )	Berkaitan dengan ikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan dan keterlibatan mereka dalam organisasi. Karena itu, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan tetap bekerja untuk	a. Mempunyai ikatan emosional dengan organisasi.	1,2	7,8	4	20%
		b. Dapat mengidentifikasi dirinya bagian dari organisasi.	13,14	19,20	4	15%
		c. Mempunyai keterlibatan dengan organisasi.	25,26	27,28	4	15%

	organisasi karena keinginan mereka sendiri untuk melakukannya.					
Komitmen Kontinyu ( <i>Continue Commitment</i> )	Berhubungan dengan persepsi individu tentang keuntungan atau resiko yang akan didapatkan jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Dengan kata lain, elemen ini melibatkan pengorbanan pribadi karena tidak ada pilihan lain bagi individu	a. Bertahan karena memikirkan resiko yang didapatkan jika meninggalkan organisasi.	3,4	9,10	4	15%
		b. Melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi.	15,16	21,22	4	15%
Komitmen Normatif ( <i>Normative Commitment</i> )	Berhubungan dengan moral yang didasarkan pada perasaan bahwa individu harus melakukan	a. Berhubungan dengan moral yang didasarkan perasaan wajib pada organisasi.	5,6	11,12	4	10%

	sesuatu untuk perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga mereka harus tetap di sana.	b. Mempunyai rasa tanggung jawab terhadap organisasi.	17,18	23,24	4	10%
<b>Total</b>			<b>14</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

## 2. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan suatu alat ukur sesuai dengan tujuan ukurnya. Alat ukur hanya dapat dianggap valid jika digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur secara tepat (Azwar, 2016). Dalam penelitian ini, validitas isi diuji. Validitas isi dinilai dan diukur melalui pengujian isi skala oleh para ahli. Ini dilakukan untuk mengetahui apakah aitem mencerminkan karakteristik perilaku yang ingin diukur (Azwar, 2016). Sebuah aitem dapat dinyatakan sebagai aitem yang layak mendukung validitas isi skala jika sebagian besar ahli setuju bahwa aitem tersebut relevan.

Peneliti menggunakan komputasi CVR (*Content Validity Ration*) untuk mengevaluasi validitas penelitian ini. Lawse (dalam Azwar, 2017), merumuskan CVR (*Content Validity Ration*), yang digunakan untuk mengukur validitas isi aitem berdasarkan data empirik yang diperoleh dari hasil penilaian para ahli yang disebut *Subject Matter Experts* (SME), untuk menilai apakah suatu aitem esensial, relevan, atau tidak relevan dengan tujuan pengukuran skala. Angka CVR bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00, dengan CVR = 0,00 berarti bahwa 50% dari SME dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan karenanya valid (Azwar, 2017). Adapun statistic CVR sebagai berikut:

$$CVR = \frac{2ne}{n} - 1$$

Keterangan:

- ne = Banyaknya SME yang menilai suatu aitem “esensial”.  
 n = Banyaknya SME yang melakukan penelitian.

Hasil komputasi *contet validity ratio* dari skala Komitmen Organisasi yang peneliti gunakan dengan *expert judgment* sebanyak tiga individu *Experts*, untuk memeriksa apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang diukur, maka hasil tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6  
*Koefisien CVR Skala Locus of Control*

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	17	1
2	1	18	1
3	0,3	19	1
4	0,3	20	1
5	1	21	1
6	1	22	1
7	1	23	0,3
8	1	24	1
9	1	25	0,3
10	1		
11	1		
12	1		
13	1		
14	1		
15	1		
16	1		

Hasil komputasi *Conten Validity Ratio* skala Komitmen Organisasi yang peneliti gunakan dengan *expert judgment* sebanyak 3 individu, terdapat 21 aitem yang memiliki koefisien 1 dan ada 4 aitem dengan nilai koefisien 0,3. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian SME pada skala *Locus of Control*, didapatkan bahwa semua koefisien CVR menunjukkan nilai di atas nol (0), sehingga semua

aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

Table 3.7

*Koefisien CVR Skala Komitmen Organisasi*

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	15	1
2	1	16	1
3	1	17	1
4	1	18	1
5	1	19	1
6	1	20	1
7	0,3	21	1
8	1	22	1
9	1	23	0,3
10	1	24	1
11	1	25	1
12	1	26	1
13	0,3	27	1
14	1	28	1

Hasil komputasi *Conten Validity Ratio* skala Komitmen Organisasi yang peneliti gunakan dengan *expert judgment* sebanyak 3 individu, terdapat 25 aitem yang memiliki koefisien 1 dan 3 aitem dengan nilai koefisien 0,3. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian SME pada skala *Komitmen Organisasi*, didapatkan bahwa hampir semua koefisien CVR menunjukkan nilai di atas nol (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

### 3. Uji Daya Beda Aitem

Peneliti melakukan analisis daya beda aitem dengan menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dan distribusi skor skala. Komputasi ini akan menghasilkan koefisien korelasi aitem total ( $r_{ix}$ ). Peneliti memilih aitem berdasarkan batasan  $r_{ix}$  total 0,25. Semua aitem dengan koefisien korelasi atau daya beda minimal 0,25 daya bedanya dianggap memuaskan, sedangkan aitem

dengan harga rix di bawah 0,25 dianggap memiliki daya beda rendah. (Azwar, 2007). Koefisien korelasi *product moment* dari Pearson digunakan untuk menghitung daya beda antara aitem-aitem. Formula Pearson untuk menghitung koefisien korelasi aitem-aitem secara keseluruhan (Azwar, 2012). Dalam penelitian ini, aplikasi *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 23 for Windows digunakan untuk melakukan uji daya beda aitem. Uji daya beda aitem juga dapat dicari dengan menggunakan rumus *korelasi product moment* dari Pearson, yang rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{\sum ix - (\sum i)(\sum x)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n][\sum x^2 - (\sum x)^2/n]}}$$

Keterangan:

i = Skor aitem  
 x = Skor skala  
 n = Banyaknya responden

Setelah peneliti melakukan uji daya beda aitem, selanjutnya peneliti melakukan uji reliabilitas. Azwar (2007), mengemukakan bahwa reliabilitas diukur dengan menilai seberapa mirip hasil dari kelompok subjek yang sama dalam beberapa kali pengukuran. Teknik *Alpha Cronbach* akan digunakan untuk menghitung reliabilitas kuesioner dan koefisien reliabilitas skala. (Azwar,2016), dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = 2 [1 - (Sy1^2 + Sy2^2)/Sx^2]$$

Keterangan :

$Sy1^2$  dan  $Sy2^2$  = Varian skor Y1 dan varian skor Y2  
 $Sx^2$  = Varian skor X

- a. Uji Daya Beda Aitem Skala *Locus of Control*

Table.3.8

*Koefisien Daya Beda Aitem Skala Locus of Control*

No	Rix	No	rix	No	rix
1.	<b>0,000</b>	11.	0,369	21.	0,464
2.	<b>-0,271</b>	12.	0,670	22.	0,527
3.	<b>0,025</b>	13.	0,493	23.	0,315
4.	<b>0,153</b>	14.	<b>0,174</b>	24.	0,492
5.	<b>0,126</b>	15.	<b>-0,150</b>	25.	<b>0,142</b>
6.	<b>0,050</b>	16.	<b>0,189</b>		
7.	<b>0-,210</b>	17.	0,368		
8.	<b>0,212</b>	18.	0,266		
9.	<b>0,152</b>	19.	0,538		
10.	0,414	20.	0,687		

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem yang dilakukan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* melalui aplikasi *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 23 for windows pada tabel 3.8 di atas, menunjukkan bahwa dari 25 aitem terdapat 13 aitem yang gugur yaitu aitem 1,2,3,4,5,6,7,8,9,14,15,16,25. Aitem-aitem tersebut gugur dikarenakan tidak sesuai dengan batasan rix yang dipilih oleh peneliti untuk menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dan distribusi skor skala yaitu (0,25).

Tabel 3.9

*Blue Print Akhir Skala Locus of Control*

Dimensi Locus of Control internal	Dimensi Locus of Control eksternal	Aitem	Jumlah	Bobot
Indikator	Indikator			
a. Percaya bahwa peristiwa yang terjadi terutama dari perilaku dan tindakan mereka sendiri	a. Percaya bahwa individu lain, nasib dan kebetulan merupakan penentu terjadinya suatu peristiwa	10	1	10%
b. Menganggap bahwa keberhasilan atau kegagalan tergantung pada dirinya	b. Menganggap bahwa keberhasilan atau kegagalan tergantung pada	11,12,13	3	20%

	faktor diluar dirinya			
c. Cenderung menganggap bahwa usaha mereka akan berhasil	c. Kurang percaya bahwa usaha mereka akan berhasil	17,18,19,20	4	35%
d. Aktif dalam mencari informasi serta pengetahuan mengenai situasi mereka	d. Kurang aktif dalam mencari informasi serta pengetahuan mengenai situasi mereka	21,22,23,24	4	35%
<b>Total</b>			<b>12</b>	<b>100%</b>

Setelah peneliti melakukan uji daya beda aitem yang hasilnya tertera pada tabel 3.8, maka tersisa 12 aitem yang valid untuk digunakan sebagai aitem dalam pengumpulan data penelitian.

b. Uji Daya Beda Aitem Skala Komitmen Organisasi

Hasil analisis daya beda aitem skala Komitmen Organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Table.3.10  
Koefesien Daya Beda Aitem Skala Komitmen Organisasi

No	rix	No	rix	No	rix
1.	<b>0,206</b>	11.	0,641	21.	0,513
2.	0,560	12.	<b>0,149</b>	22.	0,480
3.	0,605	13.	<b>0,238</b>	23.	0,581
4.	<b>0,106</b>	14.	0,635	24.	0,675
5.	0,613	15.	<b>-0,459</b>	25.	0,737
6.	0,391	16.	<b>-0,313</b>	26.	0,605
7.	0,280	17.	0,608	27.	0,652
8.	<b>0,136</b>	18.	0,622	28.	0,680
9.	0,710	19.	0,802		
10.	0,420	20.	0,643		

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem yang dilakukan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* melalui aplikasi *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 23 *for windows* pada tabel 3.10 di atas, menunjukkan bahwa dari

28 aitem terdapat 7 aitem yang gugur yaitu aitem 1,4,8,12,15,16. Aitem-aitem tersebut gugur dikarenakan tidak sesuai dengan batasan rix yang dipilih oleh peneliti untuk menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dan distribusi skor skala yaitu (0,25).

Tabel 3.11  
*Blue Print Akhir Skala Komitmen Organisasi*

No	Dimensi	Aitem		Total
		F	UF	
1	Komitmen Afektif ( <i>affective commitment</i> )	2, 14, 25, 26	7, 19, 20, 27, 28	9
2	Komitmen Kontinyu ( <i>Continue Commitment</i> )	3	9, 10, 21, 22	5
3.	Komitmen Normatif ( <i>Normative Commitment</i> )	5, 6, 17, 18	11, 23, 24	7
	<b>Jumlah</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>21</b>

Setelah peneliti melakukan uji daya beda aitem yang hasilnya tertera pada tabel 3.10, maka tersisa 21 aitem yang valid untuk digunakan sebagai aitem yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

#### 4. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (Azwar, 2015), pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi maksudnya adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Salah satu formula konsistensi internal yang populer adalah formula koefisien alpha ( $\alpha$ ). Data untuk menghitung koefisien reliabilitas *alpha cronbach* diperoleh lewat sekali saja penyajian skala pada sekelompok responden, Azwar (2012).

Menurut Guilford (dalam Sugiyono, 2017) kriteria koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* dapat dikategorikan seperti tabel berikut:

Table 3.12  
*Klasifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach*

No	Kriteria	Koefisien
1	Sangat Reliabel	>0.900 (Sangat Tinggi)
2	Reliabel	0.700 – 0.900 (Tinggi)
3	Cukup Reliabel	0.400 – 0.700 (Sedang)
4	Kurang Reliabel	0.200 – 0.400 (Rendah)
5	Tidak Reliabel	<0.200 (Sangat Rendah)

Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$\alpha = 2 [1 - (Sy_1^2 + Sy_2^2)/Sx^2]$$

Keterangan :

$Sy_1^2$  dan  $Sy_2^2$  = Varian skor Y1 dan varian skor Y2

$Sx^2$  = Varian skor X

a. Uji Reliabilitas Skala *Locus of Control*

Hasil uji reliabilitas pada skala *Locus of Control* diperoleh = 0,682 sehingga skala ini dapat dikatakan cukup reliabel dengan koefisien yang sedang. Uji reliabilitas pada skala *Locus of Control* dilakukan dua tahap, hal tersebut dikarenakan ada aitem yang gugur, sehingga dibutuhkan kembali uji reliabilitas untuk menentukan hasil *Alpha Cronbach's*. Setelah dilakukan pengujian kembali, diperoleh = 0,533 dapat dikatakan cukup reliabel dengan koefisien yang sedang.

b. Uji Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi

Hasil uji reliabilitas pada skala Komitmen Organisasi diperoleh = 0,881 sehingga skala ini dapat dikatakan reliabel dengan koefisien yang tinggi. Uji reliabilitas pada skala Komitmen Organisasi dilakukan dua tahap, hal tersebut dikarenakan ada aitem yang gugur, sehingga dibutuhkan kembali uji reliabilitas untuk menentukan hasil *Alpha Cronbach's*. Setelah dilakukan pengujian kembali, diperoleh = 0,890 dapat dikatakan tetap reliabel dengan koefisien yang tinggi.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apakah distribusi populasi data normal (Priyanto, 2011). Sugiyono, (2016), menyampaikan bahwa analisis data secara *parametric* tidak dapat digunakan jika data yang dihasilkan tidak memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas analisis data non-*parametric*, teknik statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* digunakan dalam aplikasi SPSS. Apabila  $p > 0,05$  data tersebut dianggap berdistribusi normal sedangkan jika  $p < 0,05$  data tersebut dianggap tidak berdistribusi normal (Santoso, 2017).

Namun, jika uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data yang tidak normal, maka uji normalitas dapat dilakukan dengan metode lain. Salah satu metode ini adalah dengan menggunakan aplikasi *Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 23 for Windows*. Teknik statistik *Skewness* dan *Kurtosis* adalah contohnya. Hartono (2008), menjelaskan proses perhitungan rasio *Skewness* dan *Kurtosis* untuk menentukan tingkat normalitas data. *Kurtosis* adalah tingkat keruncingan distribusi data dan *Skewness* adalah tingkat kemencengan distribusi data. *Kurtosis* menunjukkan seberapa gemuk distribusi data penelitian, sementara *Skewness* menunjukkan seberapa menceng data penelitian. Data yang ideal (normal) tidak menceng, tidak terlalu gemuk atau terlalu kurus, sehingga tidak ada *Kurtosis* atau *Skewness*.

Menghitung nilai *skewness* dan *kurtosis* memungkinkan untuk melihat uji normalitas dengan *skewness* dan *kurtosis*. Toleransi *skewness* dan *kurtosis* normal masih antara -1,96 dan 1,96, yang dibulatkan menjadi -2 hingga 2.

b. Uji Linearitas

Setelah uji normalitas, peneliti melakukan uji linearitas hubungan. Gunawan (2016), menyatakan bahwa setiap uji hipotesis hubungan memerlukan uji linearitas hubungan. Uji linieritas menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, yang menunjukkan bahwa hubungan antara keduanya membentuk garis lurus linier (Sugiyono & Susanto, 2015). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan F Linearity untuk menentukan linearitas hubungan dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai dari  $p > 0,05$  maka hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah tidak linear. Sedangkan jika nilai dari  $p < 0,05$  maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linear. (Periantalo, 2015).

c. Uji Autokorelasi

Dalam uji regresi linear, tujuan uji autokorelasi adalah untuk mengetahui apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dan kesalahan pada periode  $t-1$  atau sebelumnya. Regresi yang bebas dari autokorelasi adalah model regresi yang baik. (Erlina, 2011). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis Durbin Watson untuk menguji autokorelasi. Uji Durbin watson akan menghasilkan nilai Durbin Watson (DW) yang nantinya akan dibandingkan dengan dua (2) nilai Durbin Watson Tabel, yaitu Durbin Upper (DU) dan Durbin Lower (DL). Adapun dasar pengambilan keputusan Durbin Watson

yaitu apabila nilai  $DW < DL$  atau  $DW > 4 - DL$  artinya terjadi autokolerasi, apabila  $DU < DW < 4 - DU$  artinya tidak terjadi autokorelasi dan apabila  $DL < DW < DU$  atau  $4 - DU < DW < 4 - DL$  artinya tidak ada kesimpulan.

d. Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menentukan apakah ada korelasi di antara variabel bebas dalam model regresi. Dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak ada korelasi di antara variabel bebas (Erlina, 2011). Multikolinearitas terjadi ketika ada hubungan yang kuat antar variabel bebas. Uji Multikolinearitas menggunakan Statistik *Linear Regression* dengan bantuan SPSS versi 23 for Windows. Jika nilai *Variance Factor* (VIF) dan Tolerance-nya tidak lebih besar dari 5 ( $1 > VIF < 5$ ), data dikatakan tidak mengalami multikolinearitas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki ketidaksamaan dalam perbedaan residual antara pengamatan (Ghozali & Ratmono, 2017). Uji Glesjer dapat digunakan untuk melakukan pengamatan ini. Ghozali (2011), mengatakan uji Glesjer adalah uji hipotesis yang digunakan untuk menentukan apakah model regresi menunjukkan heteroskedastisitas dengan menggunakan regresi absolut residual. Dalam uji Glesjer, dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data terjadi heteroskedastisitas

## 1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji regresi linear berganda untuk menentukan validitas hipotesis penelitian ini.

Rumus persamaan regresi yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + s$$

Keterangan:

Y= Variabel terikat atau variabel response

X= Variabel bebas atau variabel predictor.

$\beta$  = Slope atau koefisien *estimate*

Pengambilan keputusan dilihat dari ketentuan berikut:

1. Jika nilai  $p < 0,05$  maka Hipotesis pertama, hipotesis kedua dan hipotesis ketiga diterima. Artinya semua variabel *independent*/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent*/terikat.
2. Jika nilai  $p > 0,05$  maka Hipotesis pertama, hipotesis kedua dan hipotesis ketiga ditolak. Artinya semua variabel *independent*/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent*/terikat.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Persiapan Penelitian

Sebelum peneliti melakukan penelitian, peneliti menyiapkan dua skala yaitu skala *Locus of Control* dan Komitmen Organisasi yang nantinya digunakan untuk mengambil data responden. Skala penelitian tersebut terlebih dahulu harus melewati uji validitas oleh *expert judgement*. Setelah pengujian skala selesai, kemudian peneliti menyiapkan skala dalam bentuk *google form* yang disebarakan melalui *whatsapp group* guna memudahkan peneliti dalam memantau responden (pengurus LDK Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh).

##### 1. Administrasi Penelitian

Peneliti meminta persetujuan terlebih dahulu kepada Ketua Umum LDK Ar-Risalah melalui pesan singkat via *whatsapp chat* pada tanggal 31 Januari 2023 untuk menjadikan LDK Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh sebagai subjek penelitian. Selanjutnya, sebelum melangsungkan penelitian, peneliti mengajukan permohonan surat izin penelitian kepada bagian akademik Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 11 Juli 2023 dan langsung diberikan malam harinya kepada Ketua Umum LDK Ar-Risalah sebagai bukti perizinan penelitian tertulis.

##### 2. Pelaksanaan Uji Coba

Pelaksanaan uji coba (*tryout*) dilakukan 7 hari dari tanggal 08 sampai 14 Juli 2023. Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan skala penelitian melalui *whatsapp group*. Skala penelitian yang disebarakan oleh peneliti terdiri dari 53 aitem, yaitu 28 aitem skala komitmen organisasi dan 25

aitem skala *Locus of Control* kepada 30 pengurus ORMAWA selingkungan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh sebagai sampel uji coba (*tryout*) karena memiliki karakteristik yang relatif sama yaitu sebagai pengurus suatu organisasi tertentu.

### **3. Pelaksanaan Penelitian**

Pada tanggal 16 Juli 2023 peneliti memulai penelitian dengan menyebarkan link gform melalui whatsapp group yang dibuat khusus untuk responden yang akan mengisi kuesioner penelitian tersebut yang berakhir pada 20 Juli 2023 setelah itu pihak LDK Ar-Risalah langsung memberikan surat selesai penelitian kepada peneliti. Setelah skala penelitian terkumpul dengan jumlah sampel yang telah ditentukan, maka peneliti dapat melakukan analisis data berdasarkan teknik analisis yang diperlukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 23.0 for windows*.

#### **B. Deskripsi Data Penelitian**

##### **1. Demografi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel yang sama yaitu pengurus di LDK Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang berjumlah 61 pengurus.

##### **a. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel laki-laki sebanyak 24 (44%) individu dan jumlah sampel perempuan sebanyak 37 (56%) individu. Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel berjenis kelamin perempuan, sebagai mana terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1

*Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin*

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	24	44 %
Perempuan	37	56 %
<b>Jumlah</b>	<b>61</b>	<b>100 %</b>

## b. Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, subjek yang mendominasi penelitian ini berusia 20 tahun sebanyak 19 individu (25%), kemudian diikuti usia 19 tahun sebanyak 18 individu (24%), selanjutnya subjek yang berusia 21 tahun sebanyak 12 individu (23%), 22 tahun sebanyak 8 individu (12%), 18 tahun sebanyak 3 individu (10%) dan 23 tahun sebanyak 1 individu (6%) sebagai mana yang terlihat pada tabel berikut:

Table 4.2

*Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia*

<b>Usia</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Persentase (%)</b>
18 tahun	3	10 %
19 tahun	18	24%
20 tahun	19	25%
21 tahun	12	23%
22 tahun	8	12%
23 tahun	1	6%
<b>Jumlah</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

## c. Deskripsi Subjek Berdasarkan Fakultas

Berdasarkan fakultas, subjek yang mendominasi penelitian ini berasal dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yaitu sebanyak 25 individu (28%), kemudian diikuti Fakultas Ushuluddin dan Filsafat sebanyak 14 individu (26%). Selanjutnya Fakultas Dakwah dan Komunikasi sebanyak 8 individu (14%), Fakultas Syariah dan Hukum sebanyak 5 individu (11%), Fakultas Psikologi sebanyak 5 individu (11%), Fakultas Adab dan Humaniora sebanyak 2 individu (4%), Fakultas Sains

dan Teknologi sebanyak 1 individu (3%) dan terakhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik sebanyak 1 individu (3%). Sebagaimana yang terlihat pada tabel dibawah berikut ini:

Table 4.3  
*Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Fakultas*

<b>Fakultas</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	25	28 %
Fakultas Ushuluddin dan Filsafat	14	26%
Fakultas Dakwah dan Komunikasi	8	14%
Fakultas Syariah dan Hukum	5	11%
Fakultas Psikologi	5	11%
Fakultas Adab dan Humaniora	2	4%
Fakultas Sains dan Teknologi	1	3%
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	1	3%
<b>Jumlah</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

d. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jurusan/Program Studi

Berdasarkan jurusan/program studi, subjek yang mendominasi penelitian ini adalah Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir sebanyak 13 individu (28%), kemudian diikuti Pendidikan Agama Islam sebanyak 10 individu (26%). Selanjutnya Pendidikan Bahasa Arab sebanyak 8 individu (14%), Psikologi 5 individu (11%), Manajemen Dakwah sebanyak 4 individu (11%), Pendidikan Bahasa Inggris sebanyak 3 individu (4%), Hukum Keluarga sebanyak 3 individu (3%), Pengembangan Masyarakat Islam sebanyak 1 individu (2%), Bahasa dan Sastra Arab sebanyak 2 individu (2%), Bimbingan Konseling Islam sebanyak 2 individu (2%), PGMI sebanyak 2 individu (2%), Sosiologi Agama sebanyak 1 individu (1%), Teknologi Informasi sebanyak 1 individu (2%), Pendidikan Bimbingan Konseling sebanyak 1 individu (1%), Pendidikan Biologi sebanyak 1 individu (1%), Hukum Ekonomi Syariah sebanyak 1 individu (1%), Hukum Pidana Islam sebanyak 1 individu (1%)

dan terakhir Ilmu Administrasi Negara sebanyak 1 individu (1%). Sebagaimana yang terlihat pada tabel dibawah berikut ini:

Table 4.4

*Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jurusan/Program Studi*

<b>Jurusan/Program Studi</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir	13	25 %
Pendidikan Agama Islam	10	23%
Pendidikan Bahasa Arab	8	22%
Psikologi	5	5%
Manajemen Dakwah	4	4%
Pendidikan Bahasa Inggris	3	3%
Hukum Keluarga	3	3%
Pengembangan Masyarakat Islam	2	2%
Bahasa dan Sastra Arab	2	2%
Bimbingan Konseling Islam	2	2%
PGMI	2	2%
Sosiologi Agama	1	1%
Teknologi Informasi	1	1%
Pendidikan Bimbingan Konseling	1	1%
Pendidikan Biologi	1	1%
Hukum Ekonomi Syariah	1	1%
Hukum Pidana Islam	1	1%
Ilmu Administrasi Negara	1	1%
<b>Jumlah</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

e. Deskripsi Subjek Berdasarkan Organisasi lain yang diikuti

Berdasarkan Organisasi lain yang diikuti, maka dapat dilihat organisasi yang mendominasi adalah KAMMI sebanyak 15 individu (22%), kemudian diikuti oleh Himpunan Fakultas sebanyak 10 individu (21%), selanjutnya ada LDF Fakultas sebanyak 9 individu (19%), QAF sebanyak 7 individu (12%), Organisasi daerah sebanyak 6 individu (10%), UKK selingkungan UIN Ar-Raniry sebanyak 5 individu (6%), DEMA U sebanyak 1 individu (1%), DEMA Fakultas sebanyak 3 individu (3%), HMI sebanyak 1 individu (1%) dan terakhir ada yang tidak

mengikuti organisasi apapun selain LDK sebanyak 4 individu (5%). Sebagaimana yang terlihat pada tabel dibawah berikut ini:

Table 4.5

*Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Organisasi Lain yang Diikuti*

<b>Organisasi Lain yang Diikuti</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Persentase (%)</b>
KAMMI	15	22 %
Himpunan Fakultas	10	21%
LDF Fakultas	9	19%
QAF	7	12%
Organisasi Daerah	6	10%
UKK	5	6%
DEMA U	1	1%
DEMA Fakultas	3	3%
HMI	1	1%
Tidak ikut selain LDK Ar-Risalah UIN Ar-Raniry	4	5%
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

### C. Hasil Penelitian

#### 1. Kategorisasi Data Penelitian

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategori jenjang (orisinal). Menurut (Azwar, 2012), kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorisasian ini akan diperoleh dengan membuat kategorisasi skor subjek berdasarkan besarnya suatu deviasi standar populasi ( $\sigma$ ). Karena kategorisasi ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari dua kategori untuk skala

*Locus of Control* yaitu rendah dan tinggi sedangkan tiga kategori untuk komitmen organisasi, yaitu rendah, sedang dan tinggi.

a. Skala *Locus of Control*

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel *Locus of Control*. Deskripsi data hasil penelitian pada tabel berikut.

Tabel 4.6  
Deskripsi Data Penelitian *Locus of Control*

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>Locus of Control</i>	12	0	6	2	12	5	10,50	1,55

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmax (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (*Mean*) = Dengan rumus  $\mu$  (skor maks + skor min) : 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus  $s$  (skor maks – skor min) : 6

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.6, analisis deskriptif yang diperoleh dari perhitungan manual menggunakan rumus skor hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 0, maksimal 12, *mean* 6 dan standar deviasi 2. Sementara data empirik yang diperoleh dari aplikasi *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 23 for windows menunjukkan jawaban minimal 5, maksimal 12, *mean* 10,50 dan standar deviasi 1,55. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari dua kategori yaitu rendah dan tinggi dengan metode kategorisasi dua jenjang (*ordinal*). Berikut rumus pengkategorian pada skala *Locus of Control*.

Rendah =  $X < \mu$

Tinggi =  $X \geq \mu$

Keterangan:

X = Skor mentah sampel

$\mu$  = Rata-rata distribusi dalam populasi

Berdasarkan rumus kategorisasi dua jenjang (*ordinal*) yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala *Locus of Control* adalah sebagai mana yang tertera pada tabel berikut.

Tabel 4.7  
*Kategorisasi Skala Locus of Control*

<i>Locus of Control</i>	Nilai	Jumlah	Persentase
Internal	$X \geq 6$	60	98,4%
Eksternal	$X < 6$	1	1,6 %
<b>Total</b>		<b>61</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Kategorisasi skala *Locus of Control* pada pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh menunjukkan bahwa secara keseluruhan pengurus yang memiliki tingkat *Locus of Control* eksternal berjumlah 1 (1,6%) dan pada kategorisasi *Locus of Control* internal berjumlah 60 (98,4%) artinya *Locus of Control* pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh mayoritas tergolong kedalam kategori *Locus of Control* internal yaitu 60 (98,4%).

b. Skala Komitmen Organisasi

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel Komitmen Organisasi. Deskripsi data hasil penelitian pada tabel berikut:

Tabel 4.8  
*Deskripsi Data Penelitian Komitmen Organisasi*

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>Locus of Control</i>	84	21	52,5	10,5	81	45	69,31	7,20

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmaks (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (*Mean*) = Dengan rumus  $\mu$  (skor maks + skor min) : 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus s (skor maks – skor min) : 6

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.8, analisis deskriptif yang diperoleh dari perhitungan manual menggunakan rumus skor hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 21, maksimal 84, *mean* 52,5 dan standar deviasi 10,5. Sementara data empirik yang diperoleh dari *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 23 for windows menunjukkan jawaban minimal 45, maksimal 81, *mean* 69,31 dan standar deviasi 7,20. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (*ordinal*). Berikut rumus pengkategorian pada skala Komitmen Organisasi.

Rendah =  $X < M - 1SD$   
 Sedang =  $M - 1SD \leq X < M + 1SD$   
 Tinggi =  $M + 1SD \leq X$

Keterangan:

X = Rentang butir pertanyaan

M = *Mean* (rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi *ordinal* yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala Komitmen Organisasi adalah sebagai mana pada tabel berikut.

Tabel 4.9  
*Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi*

<b>Kategorisasi</b>	<b>Interval</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Rendah	$X < 62,11$	6	9,8%
Sedang	$62,11 < X < 76,51$	41	67,2%
Tinggi	$X > 76,51$	14	23%
<b>Total</b>		<b>61</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Kategorisasi skala Komitmen Organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh menunjukkan bahwa secara keseluruhan pengurus yang memiliki tingkat *Komitmen Organisasi* rendah berjumlah 6 (9,8%) individu berada pada katagori sedang berjumlah 41 (67,2%) individu, dan pada kategorisasi tinggi berjumlah 14 (23%) individu, artinya Komitmen Organisasi pada pada pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh mayoritas tergolong kedalam kategori sedang yaitu 41 (67%).

## 1. Uji Asumsi

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan program SPSS 23 *for windows* dengan teknik rasio *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil uji dari kedua variabel penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10  
*Hasil Uji Normalitas*

<b><i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i></b>	<b><i>Unstandardized Residual</i></b>
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Berdasarkan data tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi didapat sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnow yaitu apabila  $p > 0,05$  maka data tersebut dianggap berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

b. Uji Linieritas

Hasil uji linearitas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini diperoleh data sebagaimana yang tertera pada tabel dibawah ini:

Table 4.11  
*Uji Linieritas Hubungan Data*

<b>Variabel</b>	<b>F Linearity</b>	<b>P</b>
<i>Locus of Control</i>	4,472	0,039
Komitmen Organisasi		

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, hasil uji linearitas seluruh hubungan memperoleh nilai signifikan 0,039 dengan nilai  $p < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian memiliki hubungan yang linear.

c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat korelasi antara residual pada periode  $t$  dengan residual pada periode sebelumnya ( $t-1$ ). Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Uji Durbin Watson akan menghasilkan nilai Durbin Watson (DW) yang nantinya akan dibandingkan dengan dua (2) nilai Durbin Watson Tabel, yaitu Durbin Upper (DU) dan Durbin Lower (DL). Adapun dasar pengambilan

keputusan Durbin Watson yaitu apabila nilai  $DW < DL$  atau  $DW > 4 - DL$  artinya terjadi autokorelasi, apabila  $DU < DW < 4 - DU$  artinya tidak terjadi autokorelasi dan apabila  $DL < DW < DU$  atau  $4 - DU < DW < 4 - DL$  artinya tidak ada kesimpulan. Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 4.12  
*Hasil Uji Autokorelasi*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate	Durbin-Watson	DL	DU
1	,252 <sup>a</sup>	,063	,048	7,030	1,494	1,5524	1,6189

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 4.12 diperoleh nilai statistik dari uji Durbin-Watson sebesar 1,494 dan nilai DL sebesar 1.5524 sehingga sesuai dengan dasar pengambilan keputusan Durbin Watson yaitu apabila nilai  $DW < DL$  maka artinya terdapat autokorelasi.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel-variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Erlina, 2011) Jika terjadi multikolinearitas, maka sebuah variabel yang berkorelasi kuat dengan variabel lainnya di dalam model, kekuatan prediksinya tidak handal dan tidak stabil, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Data dikatakan tidak mengalami multikolinearitas jika nilai *Variance Factor* (VIF) dan *Tolerance*-nya tidak lebih besar dari 5 ( $1 > VIF < 5$ )

Table 4.13  
*Hasil Uji Multikolinearitas*

Dimensi	Perhitungan		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
<i>Locus of Control</i>	1.000	1.000	Tidak terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan semua dimensi mempunyai nilai *Variance Factor* (VIF) sebesar 1.000 dan *Tolerance*-nya sebesar 1.000. Artinya tidak lebih besar dari 5 ( $1 > VIF < 5$ ) sehingga dapat diartikan tidak terjadi multikolinieritas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan lain. Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas adalah uji Glesjer menggunakan program *SPSS 23 for Windows* dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil perhitungan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Table 4.14  
*Uji Heteroskedastisitas*

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Locus of Control</i>	0.124	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *Locus of Control* yaitu sebesar 0,124. Artinya lebih besar dari 0,05. Hal ini sesuai dengan pengambilan keputusan yaitu ( $p > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

## 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat. Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan

dalam penelitian ini diterima atau ditolak, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi berganda. Hasil uji hipotesis *Locus of Control* terhadap Komitmen Organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.15  
*Hasil Uji Hipotesis*

<b>Hipotesis</b>	<b>t</b>	<b>Sig</b>
Variabel <i>Locus of Control</i>	1,999	0,050
Dimensi <i>Locus of Control internal</i>	0,834	0,408
Dimensi <i>Locus of Control eksternal</i>	2,319	0,024

Berdasarkan data pada tabel 4.15 menunjukkan nilai signifikansi variabel *Locus of Control* sebesar 0,050 ( $p > 0,05$ ) artinya hipotesis pertama yaitu *Locus of Control* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh ditolak. Kemudian nilai signifikansi dimensi *Locus of Control internal* bernilai sebesar 0,408 ( $p > 0,05$ ) artinya hipotesis kedua yaitu *Locus of Control internal* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh ditolak. Selanjutnya nilai signifikansi yang diperoleh dimensi *Locus of Control eksternal* adalah sebesar 0,024 ( $p < 0,05$ ) artinya hipotesis ketiga yaitu *Locus of Control eksternal* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry diterima. Maka secara *partial* dapat disimpulkan dari ketiga hipotesis tersebut bahwa *Locus of Control* eksternal berpengaruh terhadap komitmen organisasi para pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Table 4.16  
*Hasil Koefisien Determinansi(Adjusted R<sup>2</sup>)*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,289 <sup>a</sup>	0,084	0,068	6,95393

a. Predictors: (Constant), LOCE

Pada tabel diatas ditunjukkan koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,068 atau (dibulatkan menjadi 6,8%). Ini artinya *Locus of Control eksternal* memiliki korelasi dengan Komitmen Organisasi. Sedangkan 93,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

#### D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control* terhadap komitmen organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh selanjutnya untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control internal* terhadap komitmen organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh dan untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control eksternal* terhadap komitmen organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Steers (dalam Yusuf & Syarif, 2017), memahami komitmen organisasi sebagai hubungan antara identitas individu dan keterlibatan mereka dalam sebuah organisasi. Bukan hanya setia pada suatu organisasi, komitmen adalah hubungan yang aktif dengan organisasi di mana individu bersedia memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu kesuksesan dan kemakmuran organisasi.

Saat peneliti melakukan wawancara, disimpulkan bahwasanya yang mempengaruhi komitmen organisasi pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-

Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh secara keseluruhan yaitu dikarenakan faktor dari luar diri mereka seperti jarak tempuh antara lokasi tempat tinggal dengan kampus yang terlalu jauh, serta jarang hadir atau jarang berkontribusi dalam organisasi dikarenakan ada prioritas lain. Hal tersebut sesuai dengan hasil analisis kategorisasi yang menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh didominasi sebesar 41 (67,2%) subjek berada pada tingkat sedang yang artinya dimaknai cukup baik. Kemudian sebesar 6 (9,8%) subjek berada pada tingkat rendah dan sebesar 14 (23%) subjek berada pada tingkat tinggi.

Adapun hasil kategorisasi *Locus of Control* menunjukkan bahwa secara keseluruhan sebesar 1 (1,6%) subjek pengurus yang memiliki tingkat *Locus of Control* rendah dan sebesar 60 (98,4%) subjek pada kategorisasi tinggi artinya *Locus of Control* pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh mayoritas tergolong kedalam kategori tinggi. Hal ini didukung oleh pendapat Patten (2005) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi individu adalah kepribadian yang didukung juga oleh pendapat Storms dan Spector (1987) bahwa salah satu karakteristik kepribadian yang berhubungan dengan komitmen organisasi adalah *Locus of Control*.

Pada penelitian ini terdapat lima uji asumsi yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Adapun hasil uji normalitas yang terdapat pada tabel 4.10 dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov sebagai pengambilan keputusan menunjukkan nilai signifikansi sebesar

0,200 lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi artinya sudah terpenuhi. Selanjutnya hasil uji linearitas yang terdapat pada tabel 4.11 memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,039 lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) artinya kedua variabel penelitian memiliki hubungan yang linear.

Uji asumsi berikutnya yaitu uji autokorelasi. Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 4.12 diperoleh nilai statistik dari uji Durbin Watson sebesar 1,494 dan nilai DL sebesar 1,5524 sehingga dengan dasar pengambilan keputusan Durbin Watson yaitu apabila  $DW < DL$  maka artinya penelitian ini terdapat autokorelasi. Selanjutnya ada uji multikolinearitas, berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan semua dimensi mempunyai nilai *Variance Factor* (VIF) sebesar 1.000 dan *Tolerance* nya sebesar 1.000 sesuai dengan pengambilan keputusan bahwa jika tidak lebih besar dari 5 ( $1 > VIF < 5$ ) itu artinya penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Uji asumsi yang terakhir yaitu uji heteroskedastisitas, berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *Locus of Control* yaitu sebesar 0,124 artinya lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

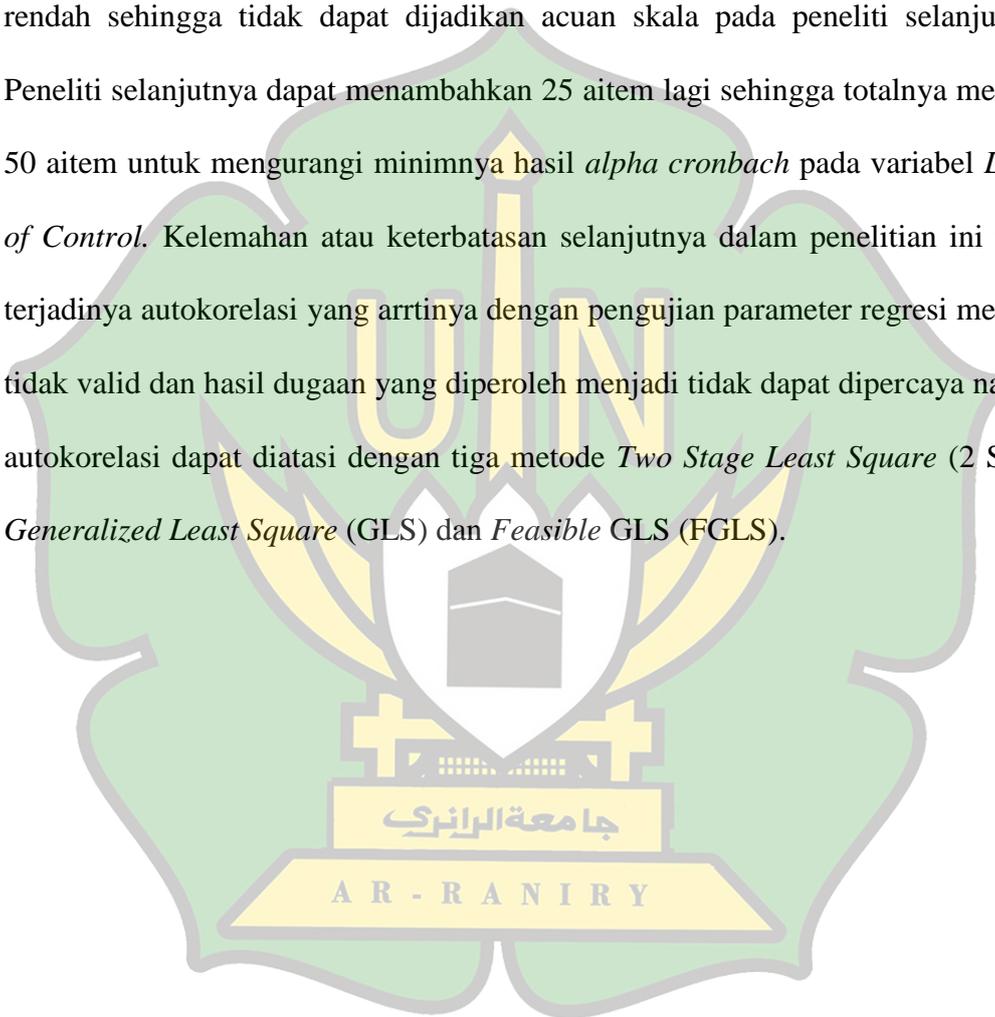
Pembahasan selanjutnya yaitu mengenai hasil uji hipotesis. Di dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis, hipotesis yang pertama yaitu variabel *Locus of Control* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh kemudian hipotesis kedua yaitu dimensi *Locus of Control* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh

dan hipotesis ketiga yaitu dimensi *Locus of Control* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang tertera pada tabel 4.15 menunjukkan hanya dimensi *Locus of Control* eksternal yang berpengaruh secara *partial* terhadap komitmen organisasi Pada Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh dengan perolehan nilai signifikansi sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) hal tersebut sesuai dengan standar keputusan ( $p < 0,05$ ).

Hasil uji hipotesis tersebut berbeda dengan hasil penelitian para ahli sebelumnya yang dipaparkan peneliti pada BAB 2 bagian *point C* yaitu *Locus of Control internal* lebih berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dibandingkan dengan *Locus of Control eksternal*. Perbedaan hasil ini dikarenakan *mindset* atau pola pikir para pengurus Lembaga Dakwah Kampus yang notabene nya dalam lingkup keagamaan menilai segala sesuatu terkait kontrol dalam diri dan apapun yang terjadi sudah tentu Tuhan yang mengendalikannya, oleh karena itu hanya *Locus of Control* eksternal yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi dibandingkan dengan *Locus of Control* internal kemudian di dukung dengan hasil nilai koefisiensi regresi *adjusted r<sup>2</sup>* menunjukkan sebesar 0,068 atau (dibulatkan menjadi 6,8 %) artinya variabel *Locus of Control* secara keseluruhan mempengaruhi variabel komitmen organisasi sebesar 6,8% namun sisanya sebesar 93,2% di pengaruhi oleh faktor diluar variabel penelitian yang diteliti.

Peneliti memiliki beberapa kelemahan atau keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya jumlah responden yang tergolong sedikit yaitu 61 individu kemudian hasil *alpha cronbach* variabel *Locus of Control* sebesar 0,533 dengan 25 aitem yang tergolong sedang namun dilain penelitian dapat digolongkan menjadi kategori rendah sehingga tidak dapat dijadikan acuan skala pada peneliti selanjutnya. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan 25 aitem lagi sehingga totalnya menjadi 50 aitem untuk mengurangi minimnya hasil *alpha cronbach* pada variabel *Locus of Control*. Kelemahan atau keterbatasan selanjutnya dalam penelitian ini yaitu terjadinya autokorelasi yang artinya dengan pengujian parameter regresi menjadi tidak valid dan hasil dugaan yang diperoleh menjadi tidak dapat dipercaya namun autokorelasi dapat diatasi dengan tiga metode *Two Stage Least Square* (2 SLS), *Generalized Least Square* (GLS) dan *Feasible GLS* (FGLS).



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada BAB IV di atas menunjukkan bahwa variabel *Locus of Control* sebesar 0,050 dan dimensi *Locus of Control internal* sebesar 0,408 yang tertera pada tabel 4.15 tidak memenuhi syarat keputusan yaitu ( $p < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan variabel *Locus of Control* dan dimensi *Locus of Control internal* ditolak artinya tidak berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi namun *Locus of Control eksternal* yang disajikan pada tabel 4.15 diterima, terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, hal itu dibuktikan dengan hasil signifikansi *Locus of Control eksternal* 0,024 lebih kecil dari 0,05 yang sesuai dengan syarat keputusan yaitu ( $p < 0,05$ ).

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu hal yang penting untuk membuat seseorang merasa nyaman untuk tinggal diorganisasinya dan memberikan kontribusi yang baik bagi tempat kerjanya. Hal ini tentu akan memberikan hal positif juga kepada pengurus. Oleh karena itu, dalam rangka

meningkatkan komitmen terhadap organisasi, salah satu cara yang bisa dilakukan adalah dengan meningkatkan *Locus of Control* eksternal. Percaya bahwa meletakkan segala sesuatu dan yakin kepada Allah memiliki peran yang penting untuk diri pribadi (pengurus) namun tidak ada salahnya juga para pengurus belajar meningkatkan *Locus of Control* internal. Percaya bahwa diri Anda (pengurus) memiliki peran yang penting bagi organisasi, serta percaya bahwa apa yang para pengurus dapatkan dari organisasi juga merupakan hasil dari usaha dan kerja keras diri.

2. Bagi Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Secara garis besar hasil dari gambaran komitmen organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh menunjukkan memiliki persentase komitmen organisasi dominan sedang dari pada persentase pengurus yang memiliki komitmen organisasi rendah dan tinggi namun hal tersebut dinilai relatif cukup baik oleh karena itu Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh masih perlu melakukan sesuatu kepada pengurusnya agar bisa memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Salah satunya dengan memberikan penjelasan kepada para pengurus tentang pentingnya memiliki *Locus of Control* eksternal, sejalan dengan hasil hipotesis bahwa yang lebih berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh yaitu *Locus of Control* eksternal. Penjelasan ini dapat diberikan dalam bentuk seminar yang dibuat khusus untuk pengurus atau dapat juga ditanamkan dalam diri pengurus selama *briefing* setiap pertemuan.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini misalnya, pengalaman kerja anggota, dukungan dari atasan, kebijakan kerja. Mengingat terdapat pengaruh sebesar 93,2% dari faktor komitmen organisasi lainnya.



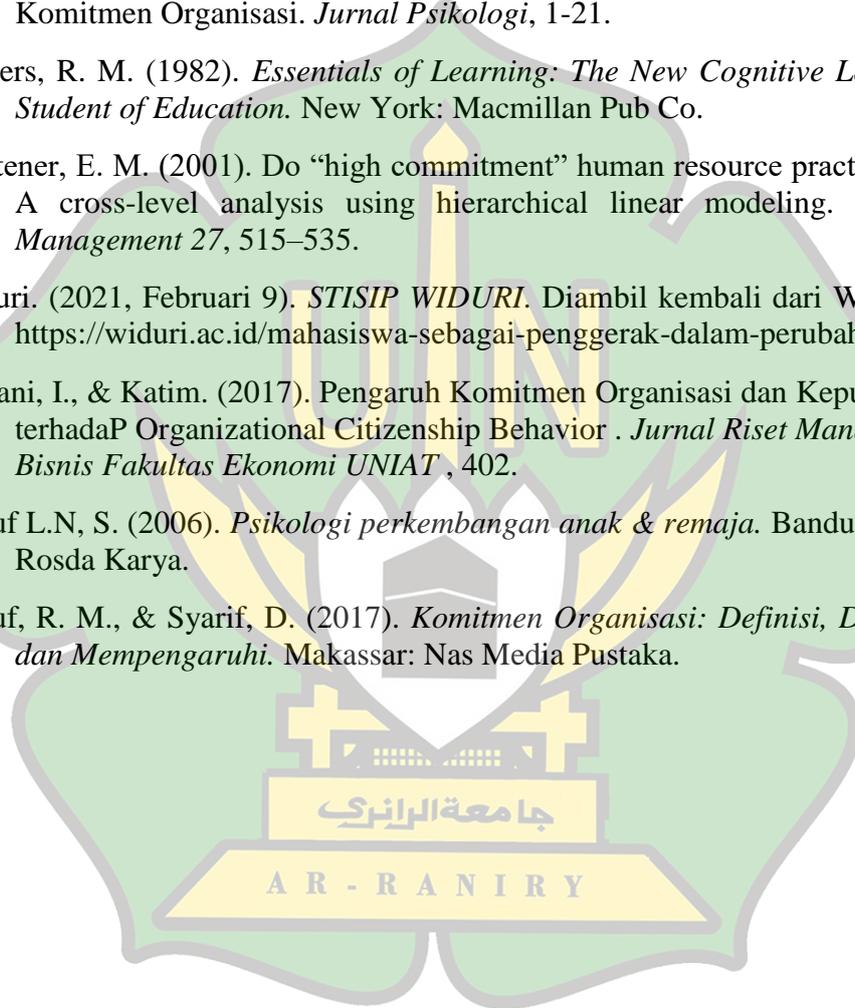
## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, D. (2017). Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Perawat Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. *JOM FISIP Volume 4 NO. 2*, 4.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, continuance and Normative Commitment to The Organization. *Jurnal of Occupational Psychology* , 63, 1-18.
- Azwar, S. (2007). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2015). *Tes Prestasi, Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi (Edisi 2)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Baron, R., & Byrne, D. (2005). *Psikologi Sosial jilid II*. Jakarta: Erlangga.
- Bello, T. A. (2003). The Impact of Leader Characteristics on The Performance of Organizational Members : An Exploratory Study. *Work Study*, vol.52/6.
- Chen, J., & Wang, L. (2007). Locus of control and the three components of commitment to change. *Personality and Individual Differences* 42, 503-512.
- Coleman, D. F., & Irving, G. P. (1999). Another look at the locus of control - organizational commitment relationship: it depends on the form on commitment. . *Journal of Organizational Behavior*, vol.20 hal.995-1001.
- Dockel, A., Basson, J., & Coetzee, M. (2006). The Effect of Retention Factors on Organizational Commitment: An Investigation of High Technology Employees. *Journal of Human Resources Management*, 20-28.
- Erlina. (2011). *Metodologi Penelitian*. Medan: USU Press.
- Fakhar, M. R., F. Z., & S. I. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Komitmen Organisasional Relawan Covid-19 Di Srpb Kota Pasuruan . *Peradaban Journal of Economics and Business*, 28-36.
- Friedman, H. S., & Schustack, M. W. (2008). *Kepribadian: Teori Klasik dan Riset Modern Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Gani, A. A. (2021). <https://jurnalpost.com/mahasiswa-dan-perubahan-sosial/48311> . Diambil kembali dari <https://jurnalpost.com/mahasiswa-dan-perubahan-sosial/48311> : <https://jurnalpost.com/mahasiswa-dan-perubahan-sosial/48311>

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. (2008). *Behavior in Organizations*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Gunawan. (2016). *Statistika Inferensial*. Jakarta: Rajawali Press.
- Hartono, J. (2008). *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: BPF. Yogyakarta: BFFE.
- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial* . Yogyakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Jannah, R. (2021). Hubungan antara Servant Leadership dengan Komitmen Organisasi pada Mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh. *SKRIPSI* (hal. 29-30). Banda Aceh : Repository UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Jufrizen, Lubis, P., & Sasqia, A. (Maret 2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 47.
- Kamashanti, T. (2008). Hubungan Locus Of Control dengan komitmen organisasi pada karyawati yang berumah tangga di PT.X Tangerang. *Jurnal Psikologi*, 68.
- Kasanah, Y. U. (2016). *Aku (Mahasiswa) dan Organisasi*. Surabaya: reasearchgate.
- Kusumaputri, E. S. (2015). *Komitmen pada Perubahan Organisasi : Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lantara, A. N. (2012). The Effect of Woman Leadership Style and Organizational Culture on Locus of Control, Work Achievement, and Work Satisfaction of Employee. *Journal of Public Administration and Governance*, Vol. 2, No. 4.
- Logos, A. (2022, Desember 17). *Logo Consulting*. Diambil kembali dari Logos Indonesia: <https://www.logosconsulting.co.id/media/kenali-locus-of-control-jenis-jenis-dan-faktor-yang-mempengaruhi/>
- Marwan, A. R., & Yallo, A. M. (2018). Pengaruh Locus Of Control Dan Self-Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (Blk) Di Kota Ternate . *Jurnal Manajemen Sinergi*, 1-97.
- Monks, Knoers, & Hadinoto, S. R. (2002). *Psikologi Perkembangan: pengantar dalam berbagai bagiannya*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Patten, D. (2005). An Analysis of the Impact of Locus of Control on Internal Auditor Job Performance and Satisfaction. *Managerial Auditing Journal*, 1016-1029.
- Periantalo, J. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi: asyik, mudah & bermanfaat*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Phares, E. (1976). *Locus of Control in Personality*. New Jersey: General Learning Press.
- Pramesthi, A. P. (2017). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan. *Skripsi* (hal. 3). Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Priyanto, D. (2011). *Analisis Statistik Data*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robinson, J., Shaver, P., & Wrightsman, L. (1991). Measures of Personality and Social Psychological Attitudes. Dalam H. M. Lefcourt, *Locus of Control* (hal. 413). San Diego: Academic Press.
- Rosada, A., & dkk. (2007). *Risalah Management Dakwah Kampus (edisi revisi)*. Lampung: GAMAIS PRESS.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Of Reinforcement. *Psychological Monographs : General and Applied*, 609.
- Santoso, S. (2017). *Statistik Multivariant dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (2005). *Theories of Personality*. USA: Wadsworth .
- Seniati, L. (2006). Pengaruh Masa Kerja, Kepribadian, Kepuasan Kerja dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, vol.10, No.2.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Storms, P., & Spector, P. (1987). Relationships of Organizational Frustration with Reported Behavioral Reactions: The moderating effect of Locus of Control. *Journal of Occupational Psychology.*, 227-234.
- Sudaryono. (20 Agustus 2021). *Statistik Deskriptif untuk Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit ANDI (Anggota IKAPI).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&d*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. Bandung: ALFABETA.

- Sulistin, Y. (2012). Hubungan Antara Locus Of Control Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang. *Thesis (Undergraduate)* (hal. 24-25). Malang: Etheses UIN Malang.
- Sumawan. (2005). Hubungan antara lokus kendali, pemahaman informasi karier, prestasi akademik dengan kematangan karier siswa SMA Negeri Kota Malang. *Thesis* (hal. 42). Malang: oneseach.id.
- Suyasa, P. Y., & Coawanta, J. A. (2004). Sikap Terhadap Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 1-21.
- Travers, R. M. (1982). *Essentials of Learning: The New Cognitive Learning for Student of Education*. New York: Macmillan Pub Co.
- Whitener, E. M. (2001). Do “high commitment” human resource practices affect? A cross-level analysis using hierarchical linear modeling. *Journal of Management* 27, 515–535.
- Widuri. (2021, Februari 9). *STISIP WIDURI*. Diambil kembali dari Widuri.ac.id: <https://widuri.ac.id/mahasiswa-sebagai-penggerak-dalam-perubahan-sosial/>
- Yuliani, I., & Katim. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior . *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi UNIAT* , 402.
- Yusuf L.N, S. (2006). *Psikologi perkembangan anak & remaja*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.



## LAMPIRAN

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY  
 Nomor : B-650/Uj.08/FPsi/Kp.00.4/06/2023  
**TENTANG**  
 PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2022/2023  
 PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

### DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap Tahun Akademik 2022/2023 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;  
 b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;  
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;  
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;  
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;  
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;  
 8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;  
 9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;  
 10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;  
 11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;  
 12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;  
 13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 20 Maret 2023.  
 14. Hasil Masukan dari Dosen Pembimbing dan Penguji, dan ditetapkan kembali oleh Ketua Prodi Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 23 Juni 2023.

### MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.
- Pertama** : Menunjuk Saudara  
 1. Jullianto, S.Ag., M.Si  
 2. Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
 Sebagai Pembimbing Pertama  
 Sebagai Pembimbing Kedua
- Untuk membimbing Skripsi:  
 Nama : Rahima Diagra Syarifuddin  
 NIM/Prodi : 1909010257 Psikologi  
 Judul : Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh
- Kedua** : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2023.
- Keempat** : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima** : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

AR - RANIRY

Ditetapkan di : Banda Aceh  
 Pada Tanggal : 23 Juni 2023

Dekan Fakultas Psikologi,

  
 Muslim A.

- Tembusan :
1. Rektor UIN Ar-Raniry;
  2. Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
  3. Pembimbing Skripsi;
  4. Yang bersangkutan



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : 0651- 7957321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-702/Un.08/FPsi.I/PP.00.9/7/2023  
Lamp : -  
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,  
Ketua Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
Assalamu'alaikum Wr.Wb.  
Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan Ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **RAHIMA DIAGRA SYARIPUDDIN / 190901025**  
Semester/Jurusan : /Psikologi  
Alamat sekarang : Cot Masjid, Lueng Bata, Banda Aceh

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Pengaruh Locus of Control terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 11 Juli 2023  
an. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
Kelembagaan,



Berlaku sampai : 25 Juli 2023

Dr. Safrilsyah, S.Ag, M.Si.

جامعة الرانيري

AR - RANIRY



UNIT KEGIATAN MAHASISWA  
**LEMBAGA DAKWAH KAMPUS AR-RISALAH**  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
 Sekretariat: Lt. II Gedung Pusat Kegiatan Mahasiswa UIN Ar-Raniry, Jl. Syekh Abdurrauf  
 As-Singkili, Darussalam, Banda Aceh, Kode Pos 23111, Telp. +62 652 8069 2556

Nomor : 11.085/A/LDKUINAR/VII/2023

Banda Aceh, 20 Juli 2023

Lamp : 1 Halaman

Hal : Surat Telah Selesai Melaksanakan Penelitian

**Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Berdasarkan surat dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Saya ketua UKM LDK Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang bertanda tangan di bawah ini :

**Nama** : Muhammad Fairuza  
**NIM** : 200705045  
**TTL** : Menlaboh, 13 Februari 2003  
**Jabatan** : Ketua Umum UKM LDK Ar-Risalah

Dengan ini menerangkan bahwa :

**Nama** : Rahima Diagra Syarifuddin  
**NIM** : 190901025  
**Fakultas** : Psikologi

**Judul Skripsi** : Pengaruh *Locus of Control* terhadap Komitmen Organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UINAr -Raniry Banda Aceh.

Benar nama yang tersebut diatas telah selesai melakukan penelitian sesuai dengan judul skripsi pada tanggal 20 Juli yang ditujukan kepada pengurus LDK Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

جامعة الرانيري

Mengetahui

A R - R Ketua umum LDK Ar-Risalah

  
 LDK  
 UIN AR-RANIRY  
 Muhammad Fairuza



Assalamu'alaikum wr. wb

Saya Rahima Diagra Syarifuddin, mahasiswa Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, saat ini saya sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir Pendidikan Sarjana (S-1). Untuk itu saya mohon bantuan kepada saudara/i untuk berpartisipasi dalam penelitian ini jika anda pengurus Ormawa Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Data dan Informasi yang telah diberikan akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya. Atas kesedian dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum wr.wb

Hormat Peneliti

Rahima Diagra Syarifuddin



### IDENTITAS RESPONDEN

- Nama (Inisial) :
- Jenis Kelamin : 1. Laki-laki                      2. Perempuan
- Usia :
- Organisasi lain yang diikuti :

### Petunjuk Pengisian Kuesioner

Kuesioner ini terdiri dari berbagai pernyataan yang mungkin sesuai dengan kondisi anda saat ini. Terdapat empat pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pilihlah jawaban yang tersedia untuk setiap pernyataan yang diajukan. Tidak ada jawaban benar ataupun salah karena itu isilah dengan keadaan diri anda sesungguhnya.

### Keterangan jawaban

- SS : Sangat Sesuai  
 S : Sesuai  
 TS : Tidak Sesuai  
 STS : Sangat Tidak Sesuai

### Skala Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bertahan dalam organisasi ini karena sudah merasa nyaman				
2.	Saya merasa bangga dengan organisasi ini				
3.	Organisasi ini benar-benar memberikan saya pengalaman yang luar biasa.				
4.	Saya bertahan dalam organisasi ini karena ingin dikenal banyak orang.				
5.	Saya merasa wajib untuk membantu organisasi ini dalam menyelesaikan segala hal				
6.	Saya merasa bahwa setiap masalah organisasi ini adalah masalah saya.				
7.	Saya merasa kecewa dengan persyaratan organisasi ini yang mengharuskan pengurusnya mampu membaca Al-Quran dengan baik dan benar				

8.	Saya tidak mau memberikan usaha lebih untuk merekomendasikan organisasi ini ke orang lain.				
9.	Organisasi ini tidak memberikan kontribusi apapun kepada saya				
10.	Bergabung di dalam organisasi ini tidak menambah skill saya.				
11.	Saya tidak peduli dengan hutang yang dimiliki organisasi ini.				
12.	Bagi saya masalah organisasi ini adalah masalah yang harus diselesaikan oleh Dewan Pengurus Harian (DPH)				
13.	Saya merasa bahwa setiap masalah organisasi ini adalah masalah saya.				
14.	Saya merasa kehadiran saya dibutuhkan oleh organisasi ini.				
15.	Saya bertahan dalam organisasi ini karena takut tidak ada organisasi lain yang mau menerima saya.				
16.	Saya merasa organisasi lain sangat selektif dalam memilih anggotanya, sehingga saya bertahan dalam organisasi ini saja.				
17.	Saya bekerja dengan sangat optimal untuk setiap tugas saya.				
18.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang telah diamanahkan kepada saya dengan baik.				
19.	Saya tidak peduli dengan kegiatan yang dilaksanakan organisasi ini.				
20.	Saya merasa kehadiran saya dalam organisasi ini sia-sia saja.				
21.	Saya memilih keluar dari organisasi ini, karena tugas kuliah lebih penting untuk diutamakan.				
22.	Saya keluar dari organisasi ini ketika saya mendapatkan posisi yang lebih baik di organisasi lain.				
23.	Saya lebih memilih menghadiri tugas kelompok untuk menyelesaikan suatu mata kuliah dibandingkan hadir dalam kegiatan organisasi ini walaupun saya diamanahkan sebagai ketua panitia.				
24.	Saya mengabaikan seruan via grup whatsapp dari pihak organisasi ini untuk berhadir rapat.				
25.	Saya senang melibatkan diri dalam setiap kegiatan organisasi ini.				
26.	Setiap organisasi ini mengadakan rapat, saya selalu berusaha untuk menghadirinya.				
27.	Saya malas mengikuti setiap kegiatan yang dibuat organisasi ini.				
28.	Terlalu aktif dalam organisasi ini bukanlah style saya.				

### Petunjuk Pengisian Kuesioner

Kuesioner ini terdiri dari dua pernyataan yang mungkin sesuai dengan kondisi anda. Terdapat dua pilihan jawaban yaitu A dan B . Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda untuk setiap pernyataan yang diajukan. Tidak ada jawaban salah karena itu isilah dengan keadaan diri anda sesungguhnya.

#### Skala *Locus of Control*

No	<i>Locus of Control</i> Internal	A	B
1.	Jurusan yang saya pilih saat ini merupakan	Keinginan pribadi	Paksaan orang tua
2.	Teman saya menjauh dikarenakan kesalahan saya	Kesalahan saya	Memiliki teman baru
3.	Apapun yang terjadi pada saya adalah	Perbuatan saya sendiri	Memang sudah takdir
4.	Saya berani tampil pada suatu kegiatan kampus, disebabkan	Saya percaya diri	Dukungan dari teman-teman
5.	Seberapa banyak teman yang saya miliki tergantung seberapa baiknya sifat saya	Seberapa baiknya sifat saya	Keberuntungan
6.	Saya telat mengumpulkan tugas kuliah, karena	Saya menunda-nunda dalam mengerjakannya	Waktu yang diberikan oleh dosen sangat singkat
7.	Saya berhasil karena	Kemampuan saya	Dukungan dari orang tua
8.	Nilai IP saya tinggi, karena	Keseriusan saya dalam belajar	Dosen saya berbaik hati
9.	Saya dinyatakan lulus tes mengaji oleh ma'had UIN Ar-Raniry karena	Saya memang sudah lancar mengaji	Ada orang dalam yang saya kenal untuk meluluskan
10.	Ketika saya rajin belajar, pasti	Saya mendapatkan nilai yang terbaik	Belum tentu mendapatkan nilai yang terbaik
11.	Kegagalan yang saya alami tidak ada	Tidak ada hubungannya dengan nasib buruk	Karena nasib buruk

	hubungannya dengan nasib buruk		
12.	Jika saya meraih sebuah prestasi, itu disebabkan	ketekunan saya	Metode belajar yang menunjang
13.	Ketika saya membuat <i>planning</i> masa depan, saya	Yakin bahwa <i>planning</i> tersebut pasti tercapai beriringan dengan usaha yang saya lakukan	Merasa bahwa itu tidak mungkin terwujud
14.	Saya yakin cita-cita saya terwujud dengan giat belajar	Dengan giat belajar	Jika mendapatkan dorongan motivasi dari orang-orang terdekat
15.	Saya bisa mendapatkan apa yang saya inginkan	Atas kerja keras saya	Atas bantuan orang lain
16.	Ketika saya diamanahkan tugas oleh dosen	Saya yakin mampu menjalankannya	Saya tidak yakin mampu menjalankannya
17.	Kemampuan yang saya miliki	Mengantarkan saya pada kesuksesan	Belum tentu mengantarkan saya pada kesuksesan
18.	Saya diterima dalam organisasi kampus karena kecakapan saya berorganisasi	Kecakapan saya berorganisasi	Dipaksa teman
19.	Ketika ada masalah	Saya segera mencari tahu cara menyelesaikannya	Saya membiarkan masalah yang saya hadapi
20.	Saat kedua orang tua saya tidak dapat dihubungi, maka saya	Segera mencari tau penyebabnya	Tidak berusaha lebih untuk mencari tau penyebabnya
21.	Saat saya mudah melampiaskan emosi buruk kepada orang lain	Saya berusaha mencari tahu cara agar itu tidak terjadi lagi	Saya tidak peduli dengan perasaan orang lain atas emosi buruk yang saya lampiaskan
22.	Ketika dosen menjelaskan sesuatu yang tidak dimengerti	Saya segera bertanya	Saya memilih untuk mengabaikannya begitu saja
23.	Ketika harapan saya tidak berjalan sesuai ekspektasi	Saya segera meninjau kembali yang menjadi penghambatnya	Mungkin angan-angan saya yang terlalu tinggi





### Hasil Try Out Uji Daya Beda Aitem & Reliabilitas *Locus of Control*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,682	25

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00022	18,2903	10,880	,000	,684
VAR00023	19,0323	11,499	-,271	,721
VAR00024	18,7097	10,546	,025	,697
VAR00025	18,7419	10,131	,153	,683
VAR00026	18,4839	10,391	,126	,683
VAR00027	18,5806	10,518	,050	,692
VAR00028	18,8387	11,340	-,210	,722
VAR00029	18,5161	10,125	,212	,675
VAR00030	18,3548	10,570	,152	,679
VAR00031	18,6129	9,445	,414	,654
VAR00032	18,4839	9,791	,369	,661
VAR00033	18,5161	8,991	,670	,629
VAR00034	18,3548	10,037	,493	,660
VAR00035	18,7419	10,065	,174	,681
VAR00036	18,3226	11,026	-,150	,691
VAR00037	18,3226	10,626	,189	,678
VAR00038	18,5161	9,725	,368	,660
VAR00039	18,4194	10,185	,266	,671
VAR00040	18,3871	9,778	,538	,653
VAR00041	18,4839	9,058	,687	,630
VAR00042	18,3871	9,912	,464	,658
VAR00043	18,5484	9,256	,527	,643
VAR00044	18,5161	9,858	,315	,665

VAR00045	18,4194	9,718	,492	,653
VAR00046	18,3871	10,512	,142	,680

### Hasil Try Out Uji Daya Beda Aitem & Reliabilitas Komitmen Organisasi

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	28

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	82,0968	71,090	,206	,881
VAR00002	82,1290	66,583	,560	,874
VAR00003	82,0323	67,766	,605	,874
VAR00004	82,8387	71,140	,106	,886
VAR00005	82,0323	66,432	,613	,873
VAR00006	82,5806	66,452	,391	,879
VAR00007	81,9032	70,090	,280	,880
VAR00008	82,6129	71,445	,136	,883
VAR00009	82,2903	66,480	,710	,871
VAR00010	82,3226	67,826	,420	,877
VAR00011	82,4516	65,789	,641	,872
VAR00012	82,5161	70,791	,149	,884
VAR00013	82,6452	69,370	,238	,883
VAR00014	82,4839	66,125	,635	,872
VAR00015	83,6452	78,170	-,459	,899
VAR00016	83,4194	75,585	-,313	,891
VAR00017	82,1290	66,649	,608	,873
VAR00018	82,0645	66,996	,622	,873
VAR00019	82,3871	64,978	,802	,868
VAR00020	82,3871	65,845	,643	,872
VAR00021	82,4516	67,589	,513	,875
VAR00022	82,3226	68,626	,480	,876
VAR00023	82,6129	67,378	,581	,874
VAR00024	82,4516	66,056	,675	,871

VAR00025	82,1935	66,428	,737	,871
VAR00026	82,1290	66,116	,605	,873
VAR00027	82,4194	67,318	,652	,873
VAR00028	82,5161	65,391	,680	,871

Assalamu'alaikum wr. wb

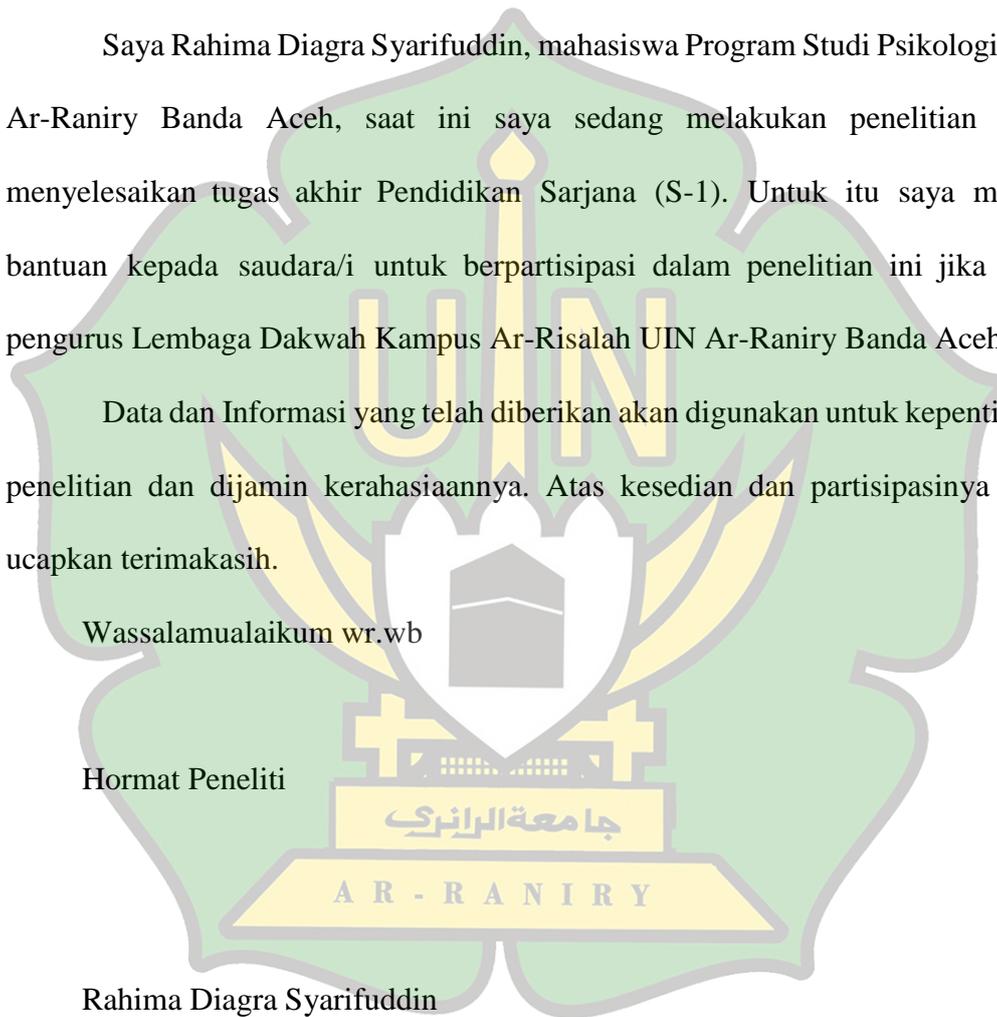
Saya Rahima Diagra Syarifuddin, mahasiswa Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, saat ini saya sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir Pendidikan Sarjana (S-1). Untuk itu saya mohon bantuan kepada saudara/i untuk berpartisipasi dalam penelitian ini jika anda pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Data dan Informasi yang telah diberikan akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya. Atas kesedian dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum wr.wb

Hormat Peneliti

Rahima Diagra Syarifuddin



**IDENTITAS RESPONDEN**

- Nama (Inisial) :
- Jenis Kelamin : 1. Laki-laki                      2. Perempuan
- Usia :
- Fakultas :
  1. Fakultas Syariah dan Hukum
  2. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
  3. Fakultas Ushuluddin dan Filsafat
  4. Fakultas Dakwah dan Komunikasi
  5. Fakultas Adab dan Humaniora
  6. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
  7. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
  8. Fakultas Psikologi
  9. Fakultas Sains dan Teknologi
- Jurusan/Prodi :
- Organisasi lain yang diikuti :

### Petunjuk Pengisian Kuesioner

Kuesioner ini terdiri dari berbagai pernyataan yang mungkin sesuai dengan kondisi anda saat ini. Terdapat empat pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pilihlah jawaban yang tersedia untuk setiap pernyataan yang diajukan. Tidak ada jawaban benar ataupun salah karena itu isilah dengan keadaan diri anda sesungguhnya.

#### Keterangan jawaban

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa bangga dengan LDK.				
2.	LDK benar-benar memberikan saya pengalaman yang luar biasa.				
3.	Saya merasa wajib untuk membantu LDK dalam menyelesaikan segala hal				
4.	Saya merasa bahwa setiap masalah organisasi ini adalah masalah saya.				
5.	Saya merasa kecewa dengan persyaratan LDK yang tidak membolehkan pengurusnya merokok.				
6.	LDK tidak memberikan kontribusi apapun kepada saya				
7.	Bergabung di dalam LDK tidak menambah skill saya.				
8.	Saya tidak peduli dengan hutang yang dimiliki LDK.				
9.	Saya merasa kehadiran saya dibutuhkan oleh LDK.				
10.	Saya bekerja dengan sangat optimal untuk setiap tugas saya.				
11.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang telah diamanahkan kepada saya dengan baik.				
12.	Saya tidak peduli dengan kegiatan yang dilaksanakan LDK.				
13.	Saya merasa kehadiran saya dalam LDK sia-sia saja.				

14.	Saya memilih keluar dari LDK, karena tugas kuliah lebih penting untuk diutamakan.				
15.	Saya keluar dari LDK ketika saya mendapatkan posisi yang lebih baik di organisasi lain.				
16.	Saya lebih memilih menghadiri tugas kelompok untuk menyelesaikan mata kuliah dibandingkan hadir dalam kegiatan LDK walaupun saya diamanahkan sebagai ketua panitia.				
17.	Saya mengabaikan seruan via grup whatsapp dari pihak LDK untuk berhadir rapat.				
18.	Saya senang melibatkan diri dalam setiap kegiatan LDK.				
19.	Setiap rapat LDK, saya selalu berusaha untuk menghadirinya.				
20.	Saya malas mengikuti setiap kegiatan yang dibuat LDK.				
21.	Terlalu aktif dalam LDK bukanlah <i>style</i> saya.				

### Petunjuk Pengisian Kuesioner

Kuesioner ini terdiri dari dua pernyataan yang mungkin sesuai dengan kondisi anda. Terdapat dua pilihan jawaban yaitu A (Setuju) dan B (Tidak Setuju). Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda untuk setiap pernyataan yang diajukan. Tidak ada jawaban salah karena itu isilah dengan keadaan diri anda sesungguhnya.

#### Skala *Locus of Control*

No	<i>Locus of Control</i> Internal	A	B
1.	Ketika saya rajin belajar, pasti	Saya mendapatkan nilai yang terbaik	Belum tentu mendapatkan nilai yang terbaik
2.	Kegagalan yang saya alami tidak ada hubungannya dengan nasib buruk	Tidak ada hubungannya dengan nasib buruk	Karena nasib buruk
3.	Jika saya meraih sebuah prestasi, itu disebabkan	ketekunan saya	Metode belajar yang menunjang
4.	Ketika saya membuat planning masa depan, saya	Yakin bahwa <i>planning</i> tersebut pasti tercapai beriringan dengan usaha yang saya lakukan	Merasa bahwa itu tidak mungkin terwujud
5.	Kemampuan yang saya miliki	Mengantarkan saya pada kesuksesan	Belum tentu mengantarkan saya pada kesuksesan

6.	Saya diterima dalam organisasi kampus karena kecakapan saya berorganisasi	Kecakapan saya berorganisasi	Dipaksa teman
7.	Ketika ada masalah	Saya segera mencari tahu cara menyelesaikannya	Saya membiarkan masalah yang saya hadapi
8.	Saat kedua orang tua saya tidak dapat dihubungi, maka saya	Segera mencari tau penyebabnya	Tidak berusaha lebih untuk mencari tau penyebabnya
9.	Saat saya mudah melampiaskan emosi buruk kepada orang lain	Saya berusaha mencari tahu cara agar itu tidak terjadi lagi	Saya tidak peduli dengan perasaan orang lain atas emosi buruk yang saya lampiaskan
10.	Ketika dosen menjelaskan sesuatu yang tidak dimengerti	Saya segera bertanya	Saya memilih untuk mengabaikannya begitu saja
11.	Ketika harapan saya tidak berjalan sesuai ekspektasi	Saya segera meninjau kembali yang menjadi penghambatnya	Mungkin angan-angan saya yang terlalu tinggi
12.	Ketika saya merasakan cemas yang berlebihan	Saya segera mencari cara agar bisa mengendalikannya	Saya malas mencari tahu penyebabnya



Tabulasi Data Penelitian Skala *Locus of Control*

No	X10	X11	X12	X13	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	TOTAL
1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	10
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
5	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	8
6	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	10
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
8	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	7
9	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	8
10	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
13	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
15	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	10
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
17	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	11
18	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
19	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	11
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
21	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	9
22	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	7
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
25	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	7
26	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	8
27	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	11
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	11
29	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	10
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
31	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	5
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
33	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	8
34	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
35	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	11
36	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	11
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	11
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	11
40	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	10
41	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
43	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	10
44	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	10
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	11
47	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	11
49	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	11
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
52	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
53	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	10
54	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	11
55	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	11
56	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
57	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	10
58	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	11
59	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	10
60	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
61	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	9



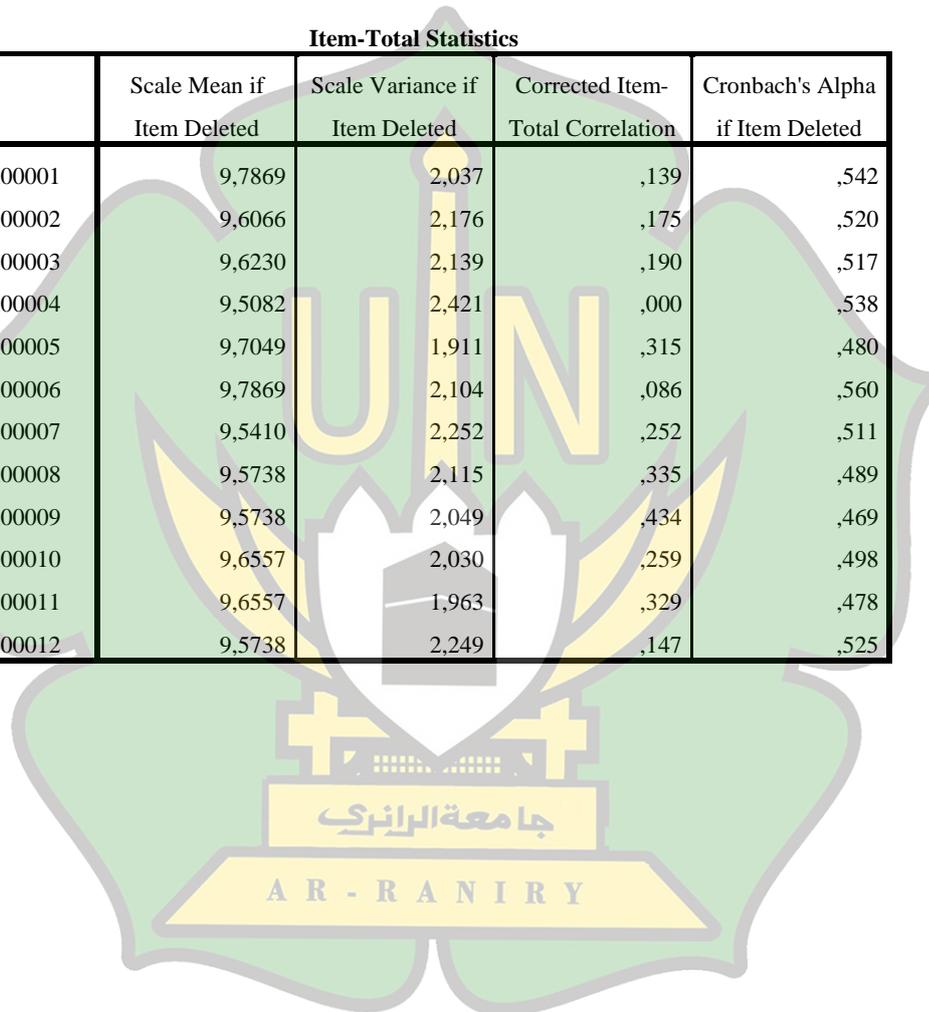
### Hasil Analisis Statistik Data Penelitian Skala *Locus of Control*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,533	12

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	9,7869	2,037	,139	,542
VAR00002	9,6066	2,176	,175	,520
VAR00003	9,6230	2,139	,190	,517
VAR00004	9,5082	2,421	,000	,538
VAR00005	9,7049	1,911	,315	,480
VAR00006	9,7869	2,104	,086	,560
VAR00007	9,5410	2,252	,252	,511
VAR00008	9,5738	2,115	,335	,489
VAR00009	9,5738	2,049	,434	,469
VAR00010	9,6557	2,030	,259	,498
VAR00011	9,6557	1,963	,329	,478
VAR00012	9,5738	2,249	,147	,525



## Hasil Analisis Statistik Data Penelitian Skala Komitmen Organisasi

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	21

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	65,6885	47,485	,506	,885
VAR00002	65,7213	46,938	,571	,884
VAR00003	65,9836	47,216	,591	,883
VAR00004	66,1148	47,170	,477	,886
VAR00005	65,6557	48,496	,408	,888
VAR00006	65,7869	46,970	,531	,885
VAR00007	65,8852	46,737	,629	,882
VAR00008	65,9508	46,081	,660	,881
VAR00009	66,5738	50,949	,044	,900
VAR00010	66,2623	48,397	,362	,889
VAR00011	66,3443	49,263	,430	,888
VAR00012	65,8689	46,516	,657	,881
VAR00013	65,9344	45,962	,611	,882
VAR00014	66,1311	46,516	,515	,885
VAR00015	65,9508	46,014	,608	,882
VAR00016	66,0328	47,566	,446	,887
VAR00017	66,2131	46,304	,557	,884
VAR00018	65,9836	47,916	,413	,888
VAR00019	66,0328	47,966	,445	,887
VAR00020	65,9836	46,316	,609	,882
VAR00021	66,1311	46,916	,515	,885

### Data Empirik *Locus Of Control*

#### Statistics

VAR00001

N	Valid	61
	Missing	0
Mean		10,51
Std. Deviation		1,556
Minimum		5
Maximum		12

### Kategorisasi *Locus of Control*

<i>Locus of Control</i>	Nilai	Jumlah	Persentase
Internal	$X \geq 6$	60	98,4%
Eksternal	$X < 6$	1	1,6 %
<b>Total</b>		<b>61</b>	<b>100%</b>

### Data Empirik Komitmen Organisasi

#### Statistics

VAR00002

N	Valid	61
	Missing	0
Mean		69,3115
Std. Deviation		7,20310
Minimum		45,00
Maximum		81,00

### Kategorisasi Komitmen Organisasi

Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	6	9,8	9,8	9,8
sedang	41	67,2	67,2	77,0
tinggi	14	23,0	23,0	100,0
Total	61	100,0	100,0	

## Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		LOC	KO
N		61	61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	10,5082	69,3115
	Std. Deviation	1,55588	7,20310
Most Extreme Differences	Absolute	,231	,092
	Positive	,169	,080
	Negative	-,231	-,092
Test Statistic		,231	,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between	(Combined)	729,191	6	121,532	2,753	,021
X	Groups	Linearity	197,441	1	197,441	4,472	,039
		Deviation from Linearity	531,751	5	106,350	2,409	,048
Within Groups			2383,891	54	44,146		
Total			3113,082	60			

## Uji Autokolerasi (Durbin Watson)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,252 <sup>a</sup>	,063	,048	7,030	1,494

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

## Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	57,060	6,195		9,210	,000		
	X	1,166	,583	,252	1,999	,050	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

## Uji Heterokedasitas

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36,381	1	36,381	2,431	,124 <sup>b</sup>
	Residual	882,936	59	14,965		
	Total	919,317	60			

a. Dependent Variable: Abs\_RES , b. Predictors: (Constant), X

## Uji Hipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,289 <sup>a</sup>	,084	,068	6,95393

a. Predictors: (Constant), LOCE

Excluded Variables<sup>a</sup>

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	LOC	. <sup>b</sup>	.	.	.	,000
2	LOC	,252 <sup>c</sup>	1,999	,050	,252	1,000
	LOCI	,108 <sup>c</sup>	,834	,408	,108	1,000
	LOCE	,289 <sup>c</sup>	2,319	,024	,289	1,000

a. Dependent Variable: KO, b. Predictors in the Model: (Constant), LOCE, LOCI, c. Predictor: (constant)

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Rahima Diagra Syarifuddin
2. Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 26 November 2000
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM : 190901025
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat
  - a. Kabupaten/Kota : Banda Aceh
  - b. Kecamatan : Lueng Bata
8. Provinsi : Aceh
9. No. Telp/HP : 082250194596
10. Email : [190901025@student.ar-raniry.ac.id](mailto:190901025@student.ar-raniry.ac.id)
11. Riwayat Pendidikan
  - a. SD/MIN : SDN Meruya Utara 02 Pagi Jakarta Barat
  - b. SMP/MTS : SMPN 215 Jakarta Barat
  - c. SMA/MA/SMK : SMAN 16 Banda Aceh
12. Orang Tua/Wali
  - a. Nama Ayah : Syarifuddin Busja
  - b. Nama Ibu : Yanetty
13. Pekerjaan Orang Tua
  - a. Ayah : Wiraswasta
  - b. Ibu : IRT
14. Alamat Orang Tua
  - a. Ayah : Banda Aceh
  - b. Ibu : Banda Aceh

Banda Aceh, 14 Agustus 2023  
Peneliti,



Rahima Diagra Syarifuddin