

**HUBUNGAN MANAJEMEN WAKTU DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA ANGGOTA RACANA PANDEGA PRAMUKA DI BANDA ACEH**

SKRIPSI

Disusun Oleh

**Aulia Jannah
NIM. 170901138**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2021**

**HUBUNGAN MANAJEMEN WAKTU DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA ANGGOTA RACANA PANDEGA PRAMUKA DI 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)

UIN

Oleh :

**Aulia Jannah
NIM. 1709011138**

Disetujui Oleh :

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Barmawi, S.Ag., M.Si
NIP.197001032014111002


Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 2009028201

**HUBUNGAN MANAJEMEN WAKTU DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA ANGGOTA RACANA PANDEGA PRAMUKA DI 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 :
Aulia Jannah
NIM. 170901138

Pada Hari/Tanggal :

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Barmawi, S.Ag., M.Si
NIP.197001032014111002

Sekretaris,

Vera Noya, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 2009028201

Penguji I,

Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197609122006041001

Penguji II,

Ida Fitria, S.Psi., M.Sc
NIDN. 2025058801

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh



Dr. Salami, MA
NIP. 196512051992032003

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : Aulia Jannah
NIM : 170901138
Jenjang : Strata Satu (S-1)
Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini 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 orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari terdapat 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 UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 23 Desember 2021

جامعة الرانيري
Yang Menyatakan,

AR - RANIRY



Aulia Jannah
NIM.170901138

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah Yang Maha Kuasa, yang telah melimpahkan anugerah yang tak terhingga kepada setiap hamba-Nya. Dia yang telah memberikan pengetahuan kepada hamba-Nya agar menjadi manusia yang berilmu. Shalawat dan salam penulis ucapkan kepada Baginda Nabi Muhammad Saw. Yang telah membawa umat manusia dari kegelapan hingga terang benderang, dari zaman kebodohan sampai zaman yang berilmu pengetahuan saat ini.

Alhamdulillah, proses penyusunan skripsi ini dengan judul “Hubungan Manajemen Waktu dengan Komitmen Organisasi pada Anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh” dapat terlaksana dengan baik dan sebagaimana mestinya. Penulis menyadari bahwa terselesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan moral dan moril dari berbagai pihak, keluarga dan teman-teman terdekat. Terima kasih dan sangat teristimewa kepada orang tua tercinta bapak Husaini Husen dan ibu Salma yang telah memberikan dukungan moral dan moril serta doa tiada henti sehingga penulis sampai ke tahap akhir penyelesaian program S-1 ini.

Selanjutnya penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Dr. Salami MA sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.

2. Bapak Jasmadi S.Psi ., M.A., Psikolog sebagai Wakil Dekan I bidang Akademik dan Kelembagaan serta penguji I peneliti dalam sidang munaqasyah skripsi yang telah memberikan banyak masukan dalam skripsi ini.
3. Bapak Muhibbudin, S.Ag., M.Ag sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.
4. Bapak Dr. Fuad, S.Ag., M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si selaku Ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah banyak membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini dan memberikan motivasi kepada penulis.
6. Bapak Barmawi, S.Ag., M.Si selaku sekretaris prodi serta pembimbing I peneliti yang telah banyak membantu, memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
7. Ibu Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
8. Ibu Ida Fitria, S.Psi., M.Sc selaku penguji II peneliti dalam sidang munaqasyah skripsi yang juga telah memberi banyak masukan dalam skripsi ini.

9. Seluruh dosen, staf dan civitas akademik Program Studi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.
10. Terima kasih kepada saudara kandung abang M. Firdaus, adek Maulidya rahma serta kakak ipar Zatalini Molisa yang memberikan semangat setiap waktu.
11. Terimakasih kepada sahabat tersayang Putri Rahma Fitri, Ade Yunika Harahap, Etriya Miranda, Elva Winda, dan Indah Purwanti yang telah memberikan dukungan, motivasi serta rangkulan hangat kepada penulis dalam melewati masa-masa sulit.
12. Terima kasih kepada Novita Desi Yulianti, Aulia Arismanda dan Raudhatul Jannah yang telah memberi mendukung, memberi motivasi serta membantu penulis dalam penelitian ini.
13. Terima kasih kepada sahabat BACOT Talida Zahirah, Fakrurrazi, Sitti Fathir Rahma, Mufaddhal Althaf, dan Inara Subhati yang telah memotivasi, memberi dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Terimakasih kepada teman-teman yang berjuang bersama dan membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini yaitu Rifka Syafira, Dhea Azzahrah, Mega Petri Pira, Amira Rosia, M. Amirulhaq, Rizki Prahmana, Iklima Ritmiani, Dini Ulfah, dan teman-teman leting 2017 lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

15. Terimakasih kepada teman teman racana Iskandar Muda- Putroe Phang, Bosko yang banyak memberi semangat serta dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Terimakasih kepada seluruh partisipan Racana UIN Ar-Raniry, Racana Syiah Kuala dan Racana Serambi yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian skripsi ini.
17. Terakhir dan yang paling istimewa. Terimakasih kepada diri saya, Aulia Jannah. Terimakasih karena telah berusaha dan tidak menyerah atas apa yang telah terjadi dan terimakasih karena telah mampu bertahan sampai pada titik sekarang ini. Semoga selalu menjadi pribadi yang percaya akan diri sendiri dan dapat terus menjadi pribadi yang lebih dari sebelumnya.

Semoga Allah memberikan pahala yang tak henti-hentinya kepada semua pihak sebagai balasan atas segala kebaikan dan bantuan yang diberikan. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan semua pihak. Dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan, sehingga diharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun kesempurnaan skripsi ini.

Banda Aceh, 6 Januari 2021
Peneliti,

Aulia Jannah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Komitmen Organisasi.....	9
B. Manajemen Waktu.....	15
C. Hubungan Manajemen Waktu dengan Komitmen Organisasi	19
D. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	22
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	22
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	23
D. Subjek Penelitian	24
E. Teknik Pengumpulan Data	24
F. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
A. Deskripsi Data Penelitian	37
B. Uji Prasyarat.....	44
C. Pembahasan.....	46
BAB V PENUTUP	48
A. Kesimpulan.....	48
B. Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	50

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1	<i>Data Anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh</i>	24
Tabel 3. 2	<i>Skor Skala favoreable dan Unfanoreable</i>	25
Tabel 3. 3	<i>Blue Print Time Management Behavior Scale Macan (1994)</i>	27
Tabel 3. 4	<i>Blue Print adaptasi Time Management Behavior Scale Macan (1994) sebelum uji coba</i>	28
Tabel 3. 5	<i>Blue Print Skala Komitmen Organisasi sebelum Uji Coba</i>	30
Tabel 3. 6	<i>Koefisien CVR Skala Komitmen Organisasi</i>	32
Tabel 3. 7	<i>Koefisien CVR Skala Manajemen Waktu</i>	32
Tabel 3. 8	<i>Koefisien Daya Beda Aitem Skala Komitmen Organisasi (Try Out)</i>	34
Tabel 3. 9	<i>Blue Print Akhir Skala Komitmen Organisasi</i>	35
Tabel 3. 10	<i>Koefisien Daya Beda Aitem Skala Manajemen Waktu (Try Out)</i>	36
Tabel 3. 11	<i>Blue Print Akhir Skala Manajemen Waktu</i>	37
Tabel 3. 12	<i>Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach's</i>	39
Tabel 4. 1	<i>Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin</i>	37
Tabel 4. 2	<i>Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia</i>	38
Tabel 4. 3	<i>Data Subjek Penelitian Kategori Pangkalan Racana</i>	38
Tabel 4. 4	<i>Data Subjek Penelitian Kategori Jabatan</i>	39
Tabel 4. 5	<i>Data Subjek Penelitian Kategori Lama Menjabat</i>	40
Tabel 4. 6	<i>Deskripsi Data Penelitian Skala Komitmen Organisasi</i>	41
Tabel 4. 7	<i>Kategorisasi Komitmen Organisasi</i>	42
Tabel 4. 8	<i>Deskripsi Data Penelitian Skala Manajemen Waktu</i>	42
Tabel 4. 9	<i>Kategorisasi Manajemen Waktu</i>	43
Tabel 4. 10	<i>Hasil Uji Normalitas Sebaran</i>	44
Tabel 4. 11	<i>Hasil Uji Linieritas Hubungan</i>	45
Tabel 4. 12	<i>Uji Hipotesis Data Penelitian</i>	45
Tabel 4. 13	<i>Analisis Measure of Association</i>	46

AR - RANIRY

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 *Kerangka Konseptual*..... 20



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi
Lampiran 2	Surat Izin Penelitian
Lampiran 3	Riwayat Hidup
Lampiran 4	Skala Penelitian Manajemen Waktu dan Skala Penelitian Komitmen Organisasi
Lampiran 5	Tabulasi Penelitian Manajemen Waktu
Lampiran 6	Tabulasi Penelitian Komitmen Organisasi
Lampiran 7	Hasil Penelitian



Hubungan Manajemen Waktu dengan Komitmen Organisasi pada Anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh

ABSTRAK

Manajemen waktu bagi anggota organisasi sangatlah berpengaruh terhadap komitmen berorganisasinya. Jika manajemen waktu anggota tidak efektif, maka anggota akan sulit memprioritas kan organisasi mana atau kegiatan mana yang harus di utamakan sehingga jika hal tersebut terjadi membuat komitmen anggota Racana semakin menurun. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara manajemen waktu dengan komitmen organisasi pada anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Alat ukur penelitian ini yaitu skala modifikasi dari *time managemen scale* oleh Macan (1994) dan skala komitmen organisasi dengan reliabilitas komitmen organisasi sebesar $\alpha = 0,895$ dan nilai reliabilitas Manajemen waktu sebesar $\alpha = 0,929$. Jumlah populasi adalah sebanyak 70 anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan korelasi (r) sebesar 0,409 dengan $p = 0,00$ yang menandakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara antara manajemen waktu dengan komitmen organisasi pada anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh. Artinya semakin tinggi manajemen waktu maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh, sebaliknya jika semakin rendah semakin rendah manajemen waktu maka semakin rendah pula komitmen organisasi yang dimiliki anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh.

Kata Kunci : Manajemen Waktu, Komitmen organisasi

Time Management Relationship With The Organization's Commitment Of Racana Pandega Scout's Member In Banda Aceh

ABSTRACT

Time management for the members of the organization has very much a bearing on its organized commitment. When member time management is ineffective, it is difficult for members to prioritize which organizations or which organizations should be prioritized, so that if they do, members of the Racana commitment will decline. The purpose of this research was identify the relationship between time management and organization's commitment to members of Racana Pandega scouts in banda aceh. The research used a quantitative approach by product product correlation method. The measurent used werw a scale modification of the time management scale by Macan (1994) and the organization's commitment scale. The population numbered as many as 70 Racana Pandega Scout's Member In Banda Aceh. Sampling used the saturated sampling technique. Research showed a correlation (r) of 0.409 with $p = 0.00$ that suggested there was very significant positive relationship between time management and the organization's commitment to Racana Pandega Scout's Member In Banda Aceh. The Meaning was the higher management of time, the higher commitment of the organization that Racana Pandega Scout's Member In Banda Aceh, whereas if the lower time management of the region, the lower organization's commitment of the Racana Pandega Scout's Member In Banda Aceh.

جامعة الرانري

AR - RANIRY

Keyword: *Time Management, Organization Commitment*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah kelompok individu dalam suatu wadah untuk tujuan yang sama. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah individu berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisir, dipimpin, dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-prasarana, data, dan sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Marliani, 2015).

Setiap organisasi pastinya memerlukan orang-orang yang bersedia terlibat penuh dan berkomitmen dalam menjalankan setiap program kerja kepengurusan, karena peningkatan dan penurunan suatu organisasi sangat berpengaruh pada komitmen anggota organisasi tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Whitener (2001) yang mengatakan bahwa setiap organisasi yang memiliki anggota dengan komitmen yang tinggi, memperoleh hasil lebih baik dalam 3 tahun total keuntungan instansi sebesar 112% dibanding dengan instansi yang memiliki anggota dengan komitmen terhadap organisasi rendah yaitu 76%. Namun tidak semua instansi memiliki anggota yang komitmen terhadap organisasinya tinggi, terutama di Indonesia. Indonesia memiliki komitmen organisasi yang rendah dibanding dengan para pekerja di negara asia lainnya. Sampel penelitian yang diwakili oleh 8.00 responden dari 46 perusahaan di

Indonesia, dengan total keseluruhan 115.000 responden dari 515 perusahaan di 10 negara asia (Suyasa; P. Tommy; Julia A. Coawanta, 2004).

Menurut Wagner dan Hollenbeck (dalam Yusuf & Syarif, 2018) komitmen organisasi adalah sejauh mana orang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi yang mempekerjakan mereka. Ini menyiratkan kesediaan dari pihak karyawan untuk mengajukan upaya substansial atas nama organisasi dan atau niatnya untuk tinggal dengan organisasi untuk waktu yang lama. Menurut Barnes (dalam Yusuf & Syarif, 2018) komitmen organisasi adalah suatu keadaan psikologis yang secara global mewakili pengalaman ketergantungan pada suatu hubungan atau *relationship*. *Relationship* secara khusus menjelaskan suatu hubungan jangka panjang antara perusahaan dengan pelanggan.

Mobley (dalam Narimawati, 2005) mengatakan bahwa komitmen organisasi dicerminkan dengan karakteristik : (a) adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, (b) adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi. Berdasarkan hasil survey JobStreet.com yang diikuti 12.374 membejanya yang berusia 20-29 tahun, sebanyak 55,14% memilih untuk pindah ke perusahaan lain, hal ini menggambarkan rendahnya indikator komitmen karyawan (Pramesthi, Dwityanto, & Psi., 2017). Padahal rendahnya komitmen pada karyawan akan memberikan dampak yang buruk bagi kinerja perusahaan tersebut.

Seperti permasalahan yang terjadi pada organisasi Racana Pandega Pramuka yang diikuti oleh peneliti. Racana merupakan bagian dari Pramuka yang terhimpun dalam satuan di Universitas, satu Racana idealnya beranggotakan 10-

30 orang Pramuka Pandega (Cimahi, 2021). Di Banda Aceh ada 3 Gugus Depan yang terbentuk Racana Pandega Pramuka yaitu UIN Ar-Raniry, Universitas Syiah Kuala, dan Universitas Serambi Mekkah. Setiap Racana Pandega Pramuka memiliki sekitar 20-30 anggota dalam satu Gugus Depan.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan dimulai dari bulan Februari-Maret pada anggota Pramuka Racana Pandega di 3 Gugus Depan di Banda Aceh yaitu UIN Ar-Raniry, Universitas Syiah Kuala dan Universitas Serambi Mekkah terdapat anggota yang memiliki permasalahan dalam komitmen berorganisasi, hal tersebut juga terlihat dari setiap rapat wajib atau rapat evaluasi yang dilakukan sebulan sekali rata-rata yang berkontribusi kurang dari 15 anggota yang ada di Gugus Depan. Hal ini juga diperkuat dengan studi dokumen yaitu absensi dari bulan Februari-Juni yang terdapat di Gugus Depan, di mana absensi kehadiran rapat dan kegiatan lainnya rata-rata 25 dari 70 anggota yang hadir. Dimana yang diharapkan anggota Racana ini aktif dalam setiap kegiatan yang diadakan, sesuai dengan visi misi pada Racana Pramuka sehingga menandakan tingkat komitmen anggota dalam berorganisasi tinggi.

Sejalan dengan studi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti melalui metode wawancara pada tanggal 17 Juni dan 23 September 2021 terhadap 5 anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh. Berikut adalah hasil wawancara terbuka yang dilakukan dengan anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh.

Cuplikan wawancara 1.

“Aku masuk Racana tahun 2017, aku bergabung keinginan sendiri dan bahkan gak aku ajak orang lain supaya ikut aku bergabung, Banyak organisasi yang ku ikuti

yaitu Ikamsa MAN 1 Aceh Barat jabatan ketua, Rakan Tarmizi, SP, Ipelmabar Banda Aceh jabatan ketua bidang kreativitas, Sekarang mungkin lebih ke Pramuka sama rakan tarmizi aja. Tapi aku sempat vakum di Pramuka selama dua tahun dikarenakan banyak bentrok kegiatan dengan organisasi lain kalo soal tanggung jawab ya pasti, tapi kalo gak bisa biasanya aku bilang gitu, tapi tanggung jawab itu bisa pudar bahkan terpengaruh oleh teman-teman lain yg tidak bertanggung jawab, dan aku juga sekarang di Pramuka masih recovery untuk kembali merasa bertanggung jawab terhadap Pramuka” (OS, anggota Racana UIN Ar-Raniry, wawancara personal, 17 Juni 2021).

Cuplikan wawancara 2:

“Saya ikut Pramuka di UIN mulai tahun 2018,, ikut Pramuka karena kemauan sendiri kak,, Kegiatan lain selain kuliah, saya ada mengajar di TPA Al-ishlahiyah Lambhuk sama di Dayah tarbiyahtul Abrar Al-Amiriah Ilie. Kalau soal prioritas saya sedikit susah mana yang harus saya prioritaskan kak, sehingga saya sempat vakum selama 1 tahun dan kurang berkomitmen terhadap Racana dan sekarang saya udah jadi anggota kembali saya akan mencoba bertanggung jawab kak sesuai dengan dasa dharma Pramuka, walaupun sulit bagi saya berkomitmen di Racana dengan padatnya kegiatan mengajar saya”. (SA, anggota Racana UIN Ar-Raniry, wawancara personal, 17 Juni 2021).

Cuplikan wawancara 3:

“Saya ikut Pramuka itu karena ingin menambah ilmu dan wawasan kePramukaan dan menambah teman dan pengalaman. Sejauh ini terlibat, namun tidak 100% karena saya banyak mengikuti organisasi lain di luar Racana seperti himpunan prodi biologi, dan sempat juga ikut organisasi SEMA, sehingga saya akan memilih mana kegiatan yang saya suka. Saya pernah tidak mengikuti kegiatan Pramuka dan memilih kegiatan di himpunan karena menurut saya kegiatan di himpunan lebih membutuhkan saya. Kalo di omongin tanggung jawab saya di Pramuka mungkin gak 100%, tapi sudah mencoba sebisa mungkin yang sebisa saya”. (TZ, anggota Racana UIN Ar-Raniry, wawancara personal, 17 Juni 2021).

Cuplikan wawancara 4 :

”Komitmen anggota Pramuka disini kuaran, selama di Racana ini saya melihat banyak teman-teman yang tidak pernah berpartisipasi lagi, waktu pelantikan kita banyak yang ikut, ketika ada kegiatan kegiatan lain hanya sisa sisa yang tinggal”. (PR, anggota Racana Universitas Syiah Kuala, wawancara personal, 23 september 2021).

Cuplikan wawancara 5 :

“Ikut Pramuka udah dari semester satu sih kk tahun 2018, masuk Pramuka ya kemauan sendiri dan melanjutkan Pramuka penegak saya dari SMA dulu. Sempat kak gak ikut beberapa kegiatan yang dilakukan Racana karena ada kegiatan di organisasi lain dan juga banyak tugas kampus jadi beberapa kali gak ikut kegiatan gitu. Ini udah sedikit longgar tugas kuliah sama udah berkurang juga beberapa

organisasi jadi sekarang bisa sedikit fokus ke Pramuka kak". (AP, anggota Racana Universitas Syiah Kuala, wawancara personal, 23 september 2021).

Hasil wawancara di atas peneliti menemukan bahwa anggota sempat vakum disebabkan adanya kegiatan di luar organisasi Pramuka, sulit berkomitmen dengan padatnya kegiatan seperti mengajar, sulit dalam mengatur waktu antara kuliah dengan organisasi serta kurangnya bertanggung jawab karena terpengaruh dengan teman lain yang tidak bisa bertanggung jawab.

Berdasarkan hasil wawancara juga terlihat bahwasanya permasalahan komitmen tersebut muncul karena sulitnya membagi waktu antara kegiatan di Pramuka dengan kegiatan di luar Pramuka. Banyaknya kegiatan di luar organisasi Pramuka, membuat anggota tidak mampu bertahan serta tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi tersebut dan memilih untuk vakum dari Pramuka. Hal tersebut menunjukkan adanya permasalahan komitmen afektivitas, komitmen kontinyu dan komitmen normatif, hal tersebut sesuai yang dikemukakan oleh Mayer dan Allen (Yusuf & Syarif, 2018).

Komitmen organisasi sangat penting dimiliki setiap anggota karena komitmen yang dimiliki dalam diri anggota akan berdampak positif pada berlangsungnya organisasi tersebut. Anggota dengan komitmen yang tinggi akan memberi nilai pada pekerjaannya sesuatu hal yang menarik dan dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Meningkatnya komitmen organisasi pada anggota sehingga tercapai tujuan organisasi tersebut, begitupun sebaliknya jika komitmen yang dimiliki anggota rendah maka kinerja pun akan menurun sehingga hal tersebut mengakibatkan terganggunya pencapaian tujuan pada organisasi (Suseno, 2010).

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Supriyanto (Sopiah, 2008) yaitu *Non-organizational factor*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain, jika ada dan lebih baik maka anggota akan meninggalkannya. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Reunanen dan Einolander tahun (2020) menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara manajemen waktu dan komitmen organisasi, study menunjukan bahwa jika keseimbangan tidak ditemukan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan, organisasi tidak dapat mencapai tujuannya karena keseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja merupakan dua hal yang sangat penting, oleh karena itu penting bagi seseorang dapat mengatur waktu dengan baik sehingga keseimbangan dua hal ini dapat optimal yang berdampak meningkatnya komitmen organisasi pada anggota.

Anggota yang mengikuti sebuah organisasi harus memiliki kemampuan mengatur waktu dengan baik sehingga komitmen organisasi anggota juga baik hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Supriyanto (dalam Sopiah, 2008) anggota yang memiliki kemampuan dalam mengatur waktu antara organisasi, belajar dan pekerjaan lainnya akan lebih efektif dalam bekerja. Setiap orang mempunyai pengaturan waktu yang berbeda-beda karena mereka memiliki prioritas kerja sendiri-sendiri.

Menurut Jones dan Barlett (2004) mendefinisikan manajemen waktu sebagai kemampuan untuk memprioritaskan, menjadwalkan dan melaksanakan tanggung jawab individu demi kepuasan individu tersebut. Leman (2007) manajemen waktu

adalah menggunakan dan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya, seoptimal mungkin melalui perencanaan kegiatan yang terorganisir dan matang. Setiap individu akan melakukan pengaturan waktu sejalan dengan kebutuhannya dalam melakukan aktivitasnya. Semakin orang baik manajemen waktu maka semakin bagus dia berkontribusi pada organisasi, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reunanen dan Einolander tahun (2020) yang menunjukkan adanya korelasi yang positif antara manajemen waktu dan komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Hubungan Manajemen Waktu Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan diatas maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut “apakah ada hubungan antara manajemen waktu dengan komitmen organisasi pada anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara manajemen waktu dengan komitmen organisasi pada anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi khalayak umum untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam penerapan ilmu psikologi terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Peneliti mengharapkan penelitian tentang hubungan antara Manajemen waktu dengan komitmen organisasi pada anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh menjadi acuan dalam berorganisasi

b. Bagi Anggota Organisasi & Organisasi Pramuka

Peneliti mengharapkan agar lembaga/organisasi dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan bacaan dan referensi sehingga dapat mengetahui teori-teori organisasi, teori komunikasi interpersonal, dan teori komitmen dalam berorganisasi.

E. Keaslian Penelitian

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

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *achievement motivation*, komitmen organisasi dan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan di P.T

Satya Mandiri Motors Surabaya oleh Fitrianti (2020). Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu berjumlah 31 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Perbedaannya dengan penelitian ini ialah pada subjek, populasi, lokasi, teknik sampel yang digunakan.

Penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara manajemen waktu dengan performansi kerja pada mahasiswa yang bekerja pada P.T X Yogyakarta oleh Aprilia (2016), menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan teknik analisis *Spearman*, subjek penelitian ini adalah mahasiswa yang bekerja *part-time* dan masih aktif dalam perkuliahan yang berjumlah 104 subjek dan metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel *convenience sampling*. Perbedaannya dengan penelitian ini ialah pada subjek, populasi, lokasi, Teknik sampel yang digunakan.

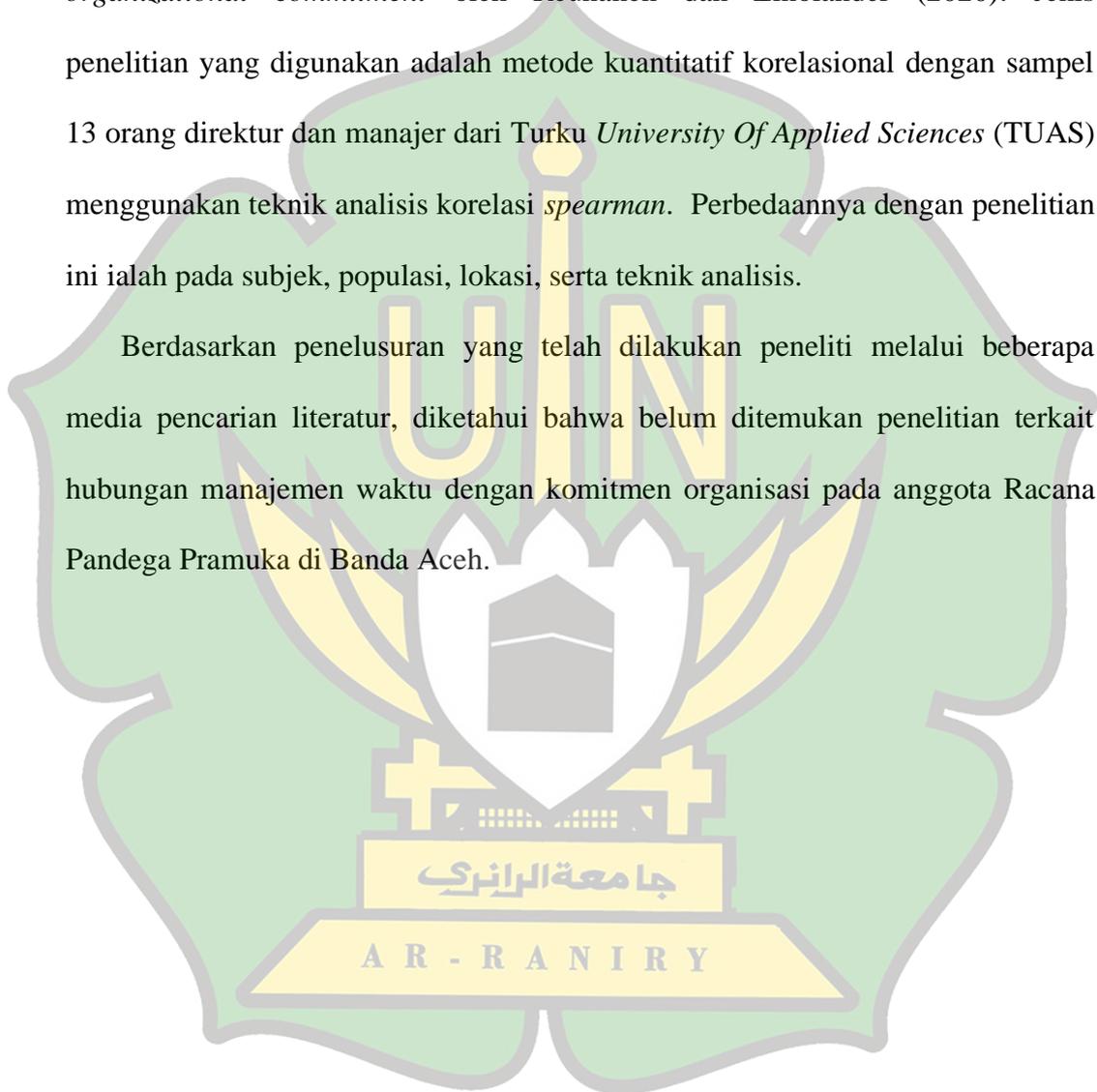
Penelitian sebelumnya mengenai hubungan manajemen waktu dengan efektivitas kerja karyawan di PT. Safarijunie Textindo Industry oleh Kholisa (2012) penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Subjek berjumlah 82 karyawan, dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan metode analisis data menggunakan *product moment*. Perbedaannya dengan penelitian ini ialah pada subjek, populasi, lokasi.

Penelitian sebelumnya mengenai hubungan kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada anggota organisasi mahasiswa Universitas Negeri Surabaya periode 2017 oleh Hanggardewa (2018). Populasi dalam penelitian ini yaitu anggota organisasi mahasiswa yang berjumlah 127. Penelitian ini

menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis korelasi *product moment*. Perbedaannya dengan penelitian ini ialah pada subjek, lokasi, populasi.

Penelitian sebelumnya mengenai *correlation in time management and organizational commitment* oleh Reunanen dan Einolander (2020). Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif korelasional dengan sampel 13 orang direktur dan manajer dari Turku *University Of Applied Sciences* (TUAS) menggunakan teknik analisis korelasi *spearman*. Perbedaannya dengan penelitian ini ialah pada subjek, populasi, lokasi, serta teknik analisis.

Berdasarkan penelusuran yang telah dilakukan peneliti melalui beberapa media pencarian literatur, diketahui bahwa belum ditemukan penelitian terkait hubungan manajemen waktu dengan komitmen organisasi pada anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Steers (dalam Yusuf & Syarif, 2018) memberi pengertian komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu di luar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi, yang meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka dalam membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi. Meyer dan Allen (dalam Yusuf & Syarif, 2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan dengan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Menurut Barnes (dalam Yusuf & Syarif, 2018) komitmen organisasi adalah suatu keadaan psikologis yang secara global mewakili pengalaman ketergantungan pada suatu hubungan atau relationship. Relationship secara khusus menjelaskan suatu hubungan jangka panjang antara perusahaan dengan pelanggan. Menurut Robbin dan Judge (dalam Yusuf & Syarif, 2018) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi

tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Potter dan Minner (dalam Kusumaputri, 2018) komitmen organisasi adalah sebagai keterikatan (*attachment*) dengan organisasi dikarakteristikkan melalui kehendak untuk tetap bertahan, identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk berusaha lebih dalam perilakunya.

Berdasarkan pengertian komitmen organisasi dari beberapa pendapat di atas, maka peneliti mengambil pengertian komitmen organisasi dari Meyer dan Allen (dalam Yusuf & Syarif, 2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan dengan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Peneliti memilih pendapat komitmen organisasi dari Meyer dan Allen karena lebih komprehensif dan lebih tepat digunakan dalam konteks penelitian yang dilakukan peneliti.

2. Dimensi Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (dalam Yusuf & Syarif, 2018) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu :

- a) Komitmen afektif (*Affective Commitment*): yaitu komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan dan

keterlibatan karyawan pada organisasi, dengan demikian karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut. Dengan kata lain, keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.

b) Komitmen kontinyu (*Continuance Commitment*): yaitu komitmen kontinyu berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi.

c) Komitmen normatif (*Normative Commitment*): yaitu sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Dengan kata lain komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi.

Schermerhorn (dalam Yusuf & Syarif, 2018) mengemukakan dua dimensi utama pada komitmen organisasi yaitu :

1. Komitmen rasional mencerminkan perasaan bahwa pekerjaan menyajikan keuangan, perkembangan, kepentingan profesional seseorang.

2. Komitmen emosional mencerminkan perasaan bahwa apa yang dilakukannya adalah penting, berharga dan bermanfaat nyata kepada orang lain.

Berdasarkan dimensi yang dikemukakan di atas, peneliti melihat dimensi komitmen organisasi dari Mayer dan Allen (dalam Yusuf & Syarif, 2018) 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

Young (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan bahwa ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu :

- a. Kepuasan terhadap promosi

Promosi merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Karyawan akan bertahan bila peluang pendidikan dan karir diberikan oleh organisasi.

- b. Karakteristik pekerjaan

Beberapa karakteristik pekerja dapat digunakan untuk perkiraan komitmen organisasional, yaitu masa kerja dan seberapa besar penglibatan ego mereka dalam pekerjaan, berhubungan positif dengan komitmen.

- c. Komunikasi

Pentingnya komunikasi dalam hubungannya dengan pekerjaan ditunjukkan oleh banyaknya waktu yang dipergunakan untuk berkomunikasi dalam pekerjaan. Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku anggota, membangkitkan motivasi karyawan, sebagai pengungkapan emosi,

sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

d. Kepuasan terhadap kepemimpinan

Para peneliti telah mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan, yaitu gaya yang berorientasi pada tugas dan gaya yang berorientasi pada karyawan. Pemimpin yang berorientasi pada karyawan akan berusaha untuk memotivasi daripada mensupervisi bawahan. Mereka mendorong anggota untuk melaksanakan tugas dengan membiarkan anggota kelompok ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh kepada mereka dan membina hubungan yang akrab, penuh kepercayaan dan penuh penghargaan dengan anggota kelompoknya. Gaya yang berorientasi pada karyawan inilah yang menjadi kesamaan dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin servant leadership.

e. Pertukaran Intrinsik

Intrinsik adalah apabila penghargaan yang didapatkan bersifat langsung dari hasil pertukaran dalam hubungan tersebut.

f. Pertukaran Ekstrinsik

Ekstrinsik adalah apabila penghargaan yang akan diperoleh bukan dari hasil hubungan langsung.

g. Imbalan intrinsik

Imbalan intrinsic adalah penghargaan yang menjadi bagian dari pekerjaan karyawan itu sendiri, yang terdiri dari tanggung jawab, tantangan, dan umpan balik.

h. Imbalan ekstrinsik

Imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang diberikan secara tidak langsung berhubungan dengan hakikat atau sifat kerja, misalnya gaji, tunjangan, upah dan promosi.

Sedangkan menurut Supriyanto (Sopiah, 2008), mengemukakan bahwa ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen anggota pada organisasi, yaitu :

a. Faktor personal, yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factors*, 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 komitmen dan rasa tanggung jawab.

c. *Non-organizational factor*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain, jika ada dan lebih baik maka anggota akan meninggalkannya. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Reunanen dan Einolander tahun (2020) menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara manajemen waktu dan komitmen organisasi, study menunjukkan bahwa jika keseimbangan tidak ditemukan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan, organisasi tidak dapat mencapai tujuannya karena keseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja merupakan dua hal yang sangat penting, oleh karena itu penting bagi seseorang dapat mengatur waktu dengan baik sehingga keseimbangan dua hal ini dapat optimal yang berdampak meningkatnya komitmen organisasi pada anggota.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi ada 8 yaitu : kepuasan terhadap promosi, karakteristik pekerjaan, komunikasi, kepuasan terhadap kepemimpinan, pertukaran ekstrinsik dan intrinsik, serta imbalan ekstrinsik dan intrinsik. Selain itu terdapat juga faktor lain yaitu : faktor personal, faktor organisasi dan non organizational faktor.

B. Manajemen Waktu

1. Pengertian manajemen waktu

Macan (1994) mengemukakan bahwa manajemen waktu merupakan pengaturan diri dalam menggunakan waktu secara efektif dan efisien dengan melakukan perencanaan, penjadwalan, memiliki kontrol waktu, membuat prioritas dan tidak menunda pekerjaan yang harus diselesaikan.

Forsyth (2009), manajemen waktu adalah cara bagaimana membuat waktu menjadi terkendali sehingga menjamin terciptanya sebuah efektifitas dan efisiensi juga produktivitas yang maksimal. Dalam manajemen waktu, individu mampu memilah-milah kegiatan sesuai dengan prioritas serta kebutuhan dan keinginan. Individu yang mampu mengelola waktu dengan baik akan menguntungkan individu dalam menjalankan kegiatan dengan baik. Hal ini dikarenakan individu akan mengatur dan mengelola dengan sebaik-baiknya sehingga individu menjadi produktif dan mampu mencapai tujuan hidup yang telah ditetapkan (Gie dalam Forsyth, 2009).

Menurut Atkinson (1990) “manajemen waktu didefinisikan sebagai suatu jenis keterampilan yang berkaitan dengan segala bentuk upaya dan tindakan

seorang individu yang dilakukan secara terencana agar individu tersebut dapat menetapkan tujuan, menyusun prioritas, menyusun jadwal, bersikap asertif, menghindari penundaan, serta meminimalkan waktu yang terbuang dengan sebaik-baiknya". Haynes (2010) manajemen waktu adalah suatu proses pribadi dengan mengadalkan analisis dan perencanaan bukan hanya menggunakan waktu tapi juga masalah yang dihadapi dengan menggunakan waktu secara efisien dan efektif disertai penyebabnya. Sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi melalui investasi waktu yang baik.

Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen waktu yang telah peneliti paparkan dari para ahli diatas, maka peneliti mengambil pengertian manajemen waktu Macan (1994) mengemukakan bahwa manajemen waktu merupakan pengaturan diri dalam menggunakan waktu secara efektif dan efisien dengan melakukan perencanaan, penjadwalan, memiliki kontrol waktu, membuat prioritas dan tidak menunda pekerjaan yang harus diselesaikan. Peneliti memilih pendapat manajemen waktu dari Macan karena lebih komprehensif dan lebih tepat digunakan dalam konteks penelitian yang dilakukan peneliti.

2. Aspek – Aspek Manajemen Waktu

Macan (1994), mengemukakan aspek-aspek manajemen waktu, antara lain:

- a. Penetapan tujuan dan prioritas.

Penetapan tujuan dan prioritas dikaitkan dengan apa yang ingin dicapai atau yang dibutuhkan untuk memperoleh dan membuat prioritas dari tugas yang penting untuk mencapai tujuan.

b. Teknik manajemen waktu.

Di dalam aspek ini meliputi proses dari rencana yang dilakukan seperti membuat daftar dan perencanaan. Perencanaan membuat seorang mampu melakukan pekerjaan secara terorganisir dan membuat pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.

c. Preferensi terhadap pengorganisasian

Aspek ini mengacu pada kecenderungan umum seseorang untuk menerapkan keteraturan, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun pendekatan terhadap tugas. Hal tersebut memudahkan penyelesaian pekerjaan sehingga tepat waktu, tidak merusak kegiatan yang sudah disusun dan membantu tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan.

Selain itu, menurut Atkinson (Luthfiana, 2010), aspek-aspek dalam manajemen waktu mencakup adanya usaha untuk :

a. Menetapkan tujuan

Bagian utama dari pengelolaan waktu adalah menetapkan tujuan dari hal-hal yang ingin dicapai atau yang akan dikerjakan.

b. Menyusun prioritas

Sebelum mengerjakan sesuatu, perlu disusun terlebih dahulu urutan prioritas yang akan dilakukan. Hal tersebut dikarenakan waktu yang tersedia terbatas dan tidak semua pekerjaan memiliki nilai kepentingan yang sama. Urutan prioritas dibuat berdasarkan peringkat, yaitu dari prioritas yang tertinggi sampai dengan prioritas yang terendah.

c. Menyusun jadwal

Jadwal adalah daftar kegiatan yang akan dilakukan beserta urutan waktu dalam suatu periode tertentu. Kegiatan dalam menyusun jadwal tersebut terdiri dari dua jenis, yaitu kegiatan yang bersifat rutin dan kegiatan yang bersifat sementara.

d. Bersikap asertif

Bersikap asertif dapat didefinisikan sebagai ekspresi yang bertanggung jawab dari perasaan dan pikiran seseorang terhadap orang tertentu pada waktu yang tepat.

e. Menghindari penundaan

Penundaan adalah penangguhan sesuatu hal hingga terlambat dikerjakan, dimana pekerjaan tersebut seharusnya diselesaikan sekarang atau lebih dini lagi.

f. Meminimumkan waktu yang terbuang

Pemborosan waktu mencakup segala kegiatan yang menyita waktu dan kurang memberikan manfaat yang maksimal. Hal tersebut sering menjadi penghalang bagi individu untuk mencapai keberhasilannya karena sering membuat individu menunda melakukan kegiatan yang penting, sumber-sumber pemborosan waktu antara lain; menonton televisi, menelepon, perjalanan pulang pergi, melamun, menunggu, dan melayani tamu tak diundang, mengerjakan sesuatu yang seharusnya dikerjakan orang lain.

Berdasarkan aspek manajemen dari dua tokoh tersebut peneliti melihat aspek manajemen waktu Macan (1994) lebih komprehensif sehingga peneliti

menyimpulkan aspek manajemen waktu ada tiga yaitu : penetapan tujuan dan prioritas, teknik manajemen waktu, preferensi terhadap organisasi.

C. Hubungan Manajemen Waktu dengan Komitmen Organisasi

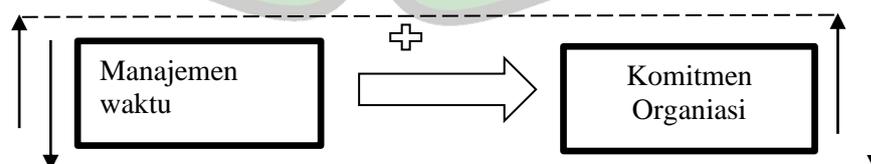
Anggota organisasi diharapkan memiliki keterampilan dalam mengatur waktu agar individu dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan berorganisasi. Lakein (Macan, 1994) manajemen waktu merupakan individu pertama-tama menentukan kebutuhan dan keinginan mereka dan kemudian mengurutkannya berdasarkan kepentingannya. Kegiatan khusus termasuk menetapkan tujuan untuk mencapai kebutuhan atau keinginan dan memprioritaskan tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapainya. Tugas-tugas yang paling utama. Gie (Forsyth, 2009) dalam manajemen waktu individu mampu memilah-milah kegiatan sesuai dengan prioritas serta kebutuhan dan keinginan. Individu yang mampu mengelola waktu dengan baik akan menguntukan individu dalam menjalankan kegiatan dengan baik. Hal ini dikarenakan individu akan mengatur dan mengelola dengan sebaik-baiknya sehingga individu menjadi produktif dan mampu mencapai tujuan hidup yang telah ditetapkan.

Manajemen waktu menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti yang dikemukakan oleh Supriyanto (Sopiah, 2008), yaitu *Non-Organizational factor* yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain, jika ada dan lebih baik maka anggota akan meninggalkannya. Seorang anggota organisasi harus memiliki kemampuan dalam mengatur dirinya, baik mengatur waktu belajar, organisasi dan pekerjaan lainnya sehingga

memungkinkan individu untuk dapat melakukan seluruh yang diprioritaskan termasuk kegiatan yang ada di Pramuka dengan kegiatan lain.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Reunanen dan Einolander tahun (2020) di mana anggota yang memanfaatkan waktu dengan baik lebih cenderung setia, berkomitmen, berinovasi serta produktivitas dalam pekerjaannya. Dalam sebuah organisasi penting adanya anggota dengan komitmen organisasi yang tinggi, jika komitmen terhadap organisasi tinggi maka tujuan organisasi pun tercapai dengan baik, begitu pula sebaliknya jika komitmen terhadap organisasi rendah maka secara bersamaan kinerja pun akan menurun yang berakibatkan mengganggu pencapaian organisasi (Suseno, 2010).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Reunanen dan Einolander tahun (2020) dengan menggunakan variabel yang sama yaitu variabel manajemen waktu dan variabel komitmen organisasi, terlihat bahwa terdapat hubungan positif antara manajemen waktu dengan komitmen organisasi, artinya manajemen waktu mempengaruhi komitmen organisasi pada anggota. Semakin tinggi manajemen waktu maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Hubungan kedua variabel secara deskripsi dapat dilihat pada gambar kerangka teoritis berikut:



Gambar 2. 1 *Kerangka Konseptual*

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam konsep teoritis diatas, maka penulis mengajukan hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara manajemen waktu dengan komitmen organisasi pada anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh. Artinya semakin tinggi manajemen waktu maka semakin tinggi komitmen organisasi anggota, dan sebaliknya semakin rendah manajemen waktu maka semakin rendah komitmen organisasi anggota.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan di awal penelitian, adapun metode penelitian yang digunakan adalah korelasional yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan terikat (Sugiyono, 2017).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat satu hal yang menjadi fokus dalam penelitian yang disebut dengan variabel penelitian. Variabel penelitian menurut Sugiyono (2017) adalah suatu atribut atau sifat, nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

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

1. Variabel Bebas (X) : Manajemen waktu
2. Variabel Terikat (Y) : Komitmen Organisasi

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Manajemen Waktu

Manajemen waktu merupakan pengaturan diri dalam menggunakan waktu secara efektif dan efisien dengan melakukan perencanaan, penjadwalan, memiliki kontrol waktu, membuat prioritas dan tidak menunda pekerjaan yang harus diselesaikan. Tinggi rendahnya manajemen waktu diukur dengan menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Macan (1994) yaitu penetapan tujuan prioritas, teknik manajemen waktu dan preferensi terhadap pengorganisasian

2. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan dengan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Tinggi rendahnya komitmen organisasi diukur dengan menggunakan komponen yang dikemukakan oleh Mayer dan Allen (dalam Yusuf & Syarif, 2018) yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini didapat melalui surat keputusan (SK) anggota Racana Pandega Pramuka tahun 2021 di Banda Aceh yang terdiri di 3 Universitas yaitu UIN Ar-Raniry, Universitas Syiah Kuala, Universitas Serambi Mekah berjumlah 70 anggota yang dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 3. 1
Data Anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh

No	Universitas di Banda Aceh	Jumlah Anggota
1.	UIN Ar-Raniry	26 anggota
2.	Universitas Syiah Kuala	24 anggota
3.	Universitas Serambi Mekkah	20 anggota
	Jumlah	70 anggota

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) yang dimaksud sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Sugiyono, 2017).

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Tahap pertama pelaksanaan penelitian ini yaitu mempersiapkan alat ukur untuk pengumpulan data penelitian yang berbentuk skala psikologi. Skala yang

disusun dalam penelitian ini ini menggunakan skala *Likert*. Sugiyono (2017) menyatakan skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang kemudian disebut sebagai variabel penelitian. Variabel yang diteliti akan dijabarkan menjadi indikator penelitian, yang kemudian dijadikan tolak ukur untuk menyusun aitem-aitem berupa pertanyaan.

Setiap skala terdiri dari dua bentuk pernyataan yaitu *favourable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang mendukung variabel yang diteliti, sedangkan pernyataan *unfavourable* adalah pernyataan yang tidak mendukung atau memihak pada variabel yang diteliti (Azwar, 2016). Jawaban dalam skala ini mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif dengan empat pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pada penelitian ini alat ukur yang digunakan yaitu skala manajemen waktu berdasarkan aspek aspek dari Macan (1994) dan skala komitmen organisasi berdasarkan komponen dari Mayer dan Allen (dalam Yusuf & Syarif, 2018).

Tabel 3. 2
Skor Skala favoreable dan Unfanoreable

Jawaban	Aitem	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (ST)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

a. Skala Manajemen Waktu

Manajemen waktu dapat diukur dengan menggunakan skala penelitian yang dimodifikasi dari skala *time management behavior scale* oleh Macan (1994). Modifikasi adalah mempertahankan konsep teoritiknya, namun dapat mengubah spesifikasi dan karakter aslinya skala, dapat menambah atau mengurangi jumlah aitem serta mengubah format respon (Azwar, 2017). Skala *time management behavior scale* memiliki nilai reliabilitas yang diperoleh $\alpha = 0.86$ artinya reliabilitasnya termasuk dalam kategori tinggi. Sehingga skala penelitian oleh Macan dapat digunakan dalam penelitian ini. Adapun aspek-aspek yang dikemukakan oleh Macan (1994), yaitu :

- 1) Penetapan tujuan dan prioritas. Penetapan tujuan dan prioritas dikaitkan dengan apa yang ingin dicapai atau yang dibutuhkan untuk memperoleh dan membuat prioritas dari tugas yang penting untuk mencapai tujuan.
- 2) Teknik manajemen waktu. Di dalam aspek ini meliputi proses dari rencana yang dilakukan seperti membuat daftar dan perencanaan. Perencanaan membuat seorang mampu melakukan pekerjaan secara terorganisir dan membuat pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.
- 3) Preferensi terhadap pengorganisasian aspek ini mengacu pada kecenderungan umum seseorang untuk menerapkan keteraturan, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun pendekatan terhadap tugas. Hal tersebut memudahkan penyelesaian pekerjaan sehingga tepat waktu, tidak

merusak kegiatan yang sudah disusun dan membantu tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan.

Tabel 3. 3
Blue Print Time Management Behavior Scale Macan (1994)

No	Aspek	Aitem		Jumlah	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Penetapan tujuan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10		10	32%
2.	Teknik manajemen waktu	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23		13	36%
3.	Preferensi terhadap pengorganisasian	27, 29, 31, 32	24, 25, 26, 28, 30, 33	10	32%
Jumlah		27	6	33	100%

Adapun skala modifikasi dari *blue print* skala Macan (1994) maka jumlah keseluruhan aitem skala manajemen waktu yaitu 40 aitem, yang dibagi kedalam 27 aitem favoreable dan 13 dalam aitem unfavoreable yang dapat dilihat pada tabel 3.4.

Tabel 3. 4
Blue Print Modifikasi *Time Management Behavior Scale* Macan (1994) sebelum uji coba

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	%
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Penetapan tujuan	1. Memiliki tujuan yang diinginkan	1, 4, 6, 7, 8, 10	34	12	30%
		2. Memiliki prioritas dalam hidupnya	2, 3, 5, 9	35		
		1. Memiliki daftar kegiatan	11, 12, 17, 19	36		
		2. Menyusun perencanaan program	13, 14, 20, 21, 22	37		
2.	Teknik manajemen waktu	3. Melakukan kegiatan secara terorganisir	15, 16	38	17	42,5%
		4. Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	18, 23	39		
		1. Melaksanakan kegiatan secara teratur	27, 31	24, 25, 28, 30, 33		
		2. Pendekatan terhadap tugas	29, 32	26, 40		
3.	Preferensi terhadap pengorganisasian				11	27,5%
Jumlah			27	13	40	100%

b. Skala Komitmen Organisasi

Skala yang disusun untuk mengukur komitmen organisasi dalam penelitian ini didasarkan pada aspek Mayer dan Allen (dalam Yusuf & Syarif, 2018) sebagai berikut :

1) Komitmen afektif (*Affective Commitment*): yaitu komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan dan keterlebitan karyawan pada organisasi, dengan demikian karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut. Dengan kata lain, keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.

2) Komitmen kontinyu (*Continuance Commitment*): yaitu komitmen kontinyu berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi.

3) Komitmen normatif (*Normative Commitment*): yaitu sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Dengan kata lain komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Karyawan yang

memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi.

Tabel 3. 5
Blue Print Skala Komitmen Organisasi sebelum Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	%
			Favorable	Unfavorable		
1.	Komitmen afektif	1. Mempunyai ikatan emosional dengan organisasi	1,13	29	12	34 %
		2. Dapat mengidentifikasi dirinya bagian dari organisasi	31	10,19		
		3. Mempunyai keterlibatan dengan organisasi	16	7,25		
2	Komitmen kontinyu	1. Melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi	2,14	20	13	37%
		2. Tidak ada alternatif lain	5,17	11		
		3. Bertahan di organisasi karena memikirkan keuntungan yang didapat	4,23	8,26		
		4. Bertahan karena memikirkan resiko yang didapat jika meninggalkan organisasi	32	27,30		

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	%
			Favorable	Unfavorable		
3.	Komitmen normatif	1. Memiliki rasa tanggung jawab	3	9,28	10	29%
		2. Wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi	6,15	12		
		3. Wajib bertahan dalam organisasi	18,24	21,22		
Total			16	16	35	100%

2. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan suatu alat ukur mengukur sesuai dengan tujuan ukurnya. Suatu alat ukur dapat dikatakan valid apabila digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur secara tepat (Azwar, 2016). Pada penelitian ini uji validitas yang dilakukan berupa uji validitas isi (*content validity*). Validitas isi adalah validitas yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian isi skala melalui *expert judgement* (para ahli) dengan tujuan melihat apakah aitem-aitem mencerminkan ciri perilaku yang hendak diukur (Azwar, 2016). Apabila sebagian besar ahli sepakat bahwa suatu aitem adalah relevan, maka aitem tersebut dapat dinyatakan sebagai aitem yang layak mendukung validitas isi skala.

Komputasi validitas pada penelitian ini menggunakan komputasi CVR (*Content Validity Ration*). Lawse (Azwar, 2017) merumuskan CVR (*Content Validity Ration*) yang digunakan untuk mengukur validitas isi aitem-aitem berdasarkan data empirik yang diperoleh dari hasil penilaian para ahli yang disebut *Subject Matter Experts (SME)* menilai apakah suatu aitem esensial dan

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 CVR (*Content Validity Ratio*) dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

ne = Banyaknya SME yang menilai suatu aitem esensial

n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian

Hasil komputasi CVR dari skala komitmen organisasi dengan menggunakan metode *expert judgement* dengan bantuan tiga orang *expert*, dapat dilihat pada tabel 3.6.

Tabel 3. 6

Koefisien CVR Skala Komitmen Organisasi

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	12	0,3	23	0,3
2	0,3	13	1	24	0,3
3	0,3	14	0,3	25	0,3
4	1	15	0,3	26	0,3
5	0,3	16	1	27	1
6	0,3	17	0,3	28	1
7	1	18	0,3	29	1
8	0,3	19	0,3	30	0,3
9	0,3	20	0,3	31	1
10	0,3	21	1	32	1
11	0,3	22	1		

Hasil komputasi CVR dari skala Resiliensi dengan menggunakan metode *expert judgement* dengan bantuan dua orang *expert*, dapat dilihat pada tabel 3.7.

Tabel 3. 7

Koefisien CVR Skala Manajemen Waktu

No	Koefisien CVR						
1	0,3	11	1	21	1	31	1
2	0,3	12	1	22	1	32	1
3	1	13	1	23	1	33	0,3
4	0,3	14	1	24	1	34	0,3
5	0,3	15	0,3	25	1	35	0,3
6	1	16	1	26	1	36	1
7	1	17	1	27	1	37	1
8	0,3	18	1	28	0,3	38	0,3
9	1	19	1	29	1	39	1
10	0,3	20	0,3	30	0,3	40	1

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian SME pada dua skala di atas (dalam tabel 3.6 dan tabel 3.7) memperlihatkan bahwa semua nilai koefisien CVR di atas nol (0), sehingga semua aitem dinyatakan valid.

3. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2017).

Kriteria pemilihan aitem dalam penelitian ini adalah berdasarkan aitem total yaitu batasan $r_{ix} \geq 0,25$. Semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,25 daya bedanya dianggap memuaskan atau shahih, sedangkan aitem yang memiliki nilai r_{ix} kurang dari 0,25 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda yang rendah. Uji daya beda aitem dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer yaitu *microsoft excel* dan IBM SPSS version 22.0 for windows.

Perhitungan daya beda aitem dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari *pearson*, rumusnya ialah sebagai berikut:

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

Keterangan:

i = Skor aitem

x = Skor skala

n = Banyaknya subjek

Hasil analisis daya beda aitem masing-masing skala komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 3.8 yaitu :

Tabel 3. 8

Koefisien Daya Beda Aitem Skala Komitmen Organisasi (Try Out)

No	r_{ix}	No	r_{ix}	No	r_{ix}
1	0,487	12	0,119	23	0,623
2	0,086	13	0,504	24	0,460
3	0,402	14	0,373	25	-0,574
4	0,339	15	0,129	26	0,756
5	0,392	16	0,451	27	0,628
6	0,381	17	0,215	28	0,513
7	0,123	18	0,264	29	0,457
8	0,424	19	0,385	30	0,598
9	0,311	20	0,356	31	0,456
10	0,475	21	0,504	32	-0,029
11	0,490	22	0,581		

Berdasarkan tabel 3.8 diatas, maka dari 32 aitem diperoleh 25 aitem yang terpilih dan 7 aitem (2, 7, 12, 15, 17, 25, 32) mempunyai daya beda aitem dibawah 0,25 sehingga aitem tersebut tidak terpilih dan dinyatakan gugur, selanjutnya 25 aitem tersebut dilakukan uji reliabilitas.

Berikut *blue print* akhir skala komitmen organisasi setelah di buang aitem yang gugur :

Tabel 3. 9
Blue Print Akhir Skala Komitmen Organisasi

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	%
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Komitmen afektif	1. Mempunyai ikatan emosional dengan organisasi	1, 10	23		
		2. dapat mengidentifikasi dirinya bagian dari organisasi	25	8, 14	7	28%
		3. Mempunyai keterlibatan dengan organisasi	12			
2	Komitmen kontinyu	1. Melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi	11	15		
		2. Tidak ada alternatif lain	4	9		
		3. bertahan di organisasi karena memikirkan keuntungan yang didapat	3,18	6,20	10	40%
		4. Bertahan karena memikirkan resiko yang didapat jika meninnggalkan organisasi				21,24

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	%
			Favorable	Unfavorable		
3.	Komitmen normatif	1. Memiliki rasa tanggung jawab	2	7,22		
		2. Wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi	5		8	32%
		3. Wajib bertahan dalam organisasi	13,19	16,17		
Total			12	13	25	100%

Hasil Analisis daya beda aitem masing-masing skala manajemen waktu dapat dilihat pada tabel 3.10 yaitu :

Tabel 3. 10

Koefisien Daya Beda Aitem Skala Manajemen Waktu (Try Out)

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	0,505	11	0,516	21	0,468	31	0,540
2	0,408	12	0,473	22	0,557	32	0,593
3	0,536	13	0,527	23	0,465	33	0,356
4	0,670	14	0,581	24	0,001	34	0,287
5	0,298	15	0,520	25	0,184	35	0,433
6	0,568	16	0,643	26	-0,031	36	0,490
7	0,516	17	0,708	27	0,356	37	0,526
8	0,616	18	0,564	28	0,081	38	0,335
9	0,583	19	0,626	29	0,400	39	0,350
10	0,561	20	0,340	30	0,484	40	-0,066

Berdasarkan tabel 3.10 diatas, maka dari 40 aitem diperoleh 35 aitem yang terpilih dan 5 aitem (24, 25, 26, 28 & 40) mempunyai daya beda aitem dibawah 0,25 sehingga aitem tersebut tidak terpilih dan dinyatakan gugur, selanjutnya 35 aitem tersebut dilakukan uji reliabilitas.

Berikut *blue print* akhir skala manajemen waktu setelah di buang aitem yang

gugur :

Tabel 3. 11
Blue Print Akhir Skala Manajemen Waktu

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	%
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Penetapan tujuan	1. Memiliki tujuan yang diinginkan	1, 4, 6, 7, 8, 10	30	12	34%
		2. Memiliki prioritas dalam hidupnya	2, 3, 5, 9	31		
2.	Teknik manajemen waktu	1. Memiliki daftar kegiatan	11, 12, 17, 19	32	17	49%
		2. Menyusun perencanaan program	13, 14, 20, 21, 22	33		
		3. Melakukan kegiatan secara terorganisir	15, 16	34		
		4. Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	18, 23	35		

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	%
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
3.	Preferensi terhadap pengorganisasian	1. Melaksanakan kegiatan secara teratur	24, 27	26,29	6	17%
		2. Pendekatan terhadap tugas	25, 28			
Jumlah			27	8	35	100%

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu kepercayaan atau konsistensi hasil alat ukur yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi antara individu lebih ditunjukkan oleh faktor *error* daripada faktor perbedaan yang sesungguhnya (Azwar, 2016). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Proses pengolahan data dibantu dengan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22.0 for Windows*.

Sebelum dilakukannya uji reliabilitas, terlebih dahulu peneliti melakukan uji daya beda aitem. Pengujian daya beda aitem dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Uji daya beda aitem dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer yaitu *microsoft excel* dan *IBM SPSS version 22.0 for window*

Menurut Guilford (dalam Sugiyono, 2017) kriteria koefisien reliabilitas *Alpha*

Cronbach's dapat dikategorikan seperti tabel berikut:

Tabel 3. 12

Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach's

Kriteria	Koefisien
Sangat Reliabel	>0.900 (Sangat Tinggi)
Reliabel	0.700 – 0.900 (Tinggi)
Cukup Reliabel	0.400 – 0.700 (Sedang)
Kurang Reliabel	0.200 - 0.400 (Rendah)
Tidak Reliabel	< 0.200 (Sangat Rendah)

a) Hasil uji reliabilitas skala komitmen organisasi

Hasil analisis uji reliabilitas awal diperoleh sebesar $\alpha = 0,851$ selanjutnya hasil uji reliabilitas tahap kedua setelah membuang item gugur diperoleh sebesar $\alpha = 0,895$. Artinya skala komitmen organisasi memiliki item yang reliabel tinggi.

b) Hasil uji reliabilitas skala manajemen waktu

Hasil analisis uji reliabilitas awal diperoleh sebesar $\alpha = 0,910$ selanjutnya hasil uji reliabilitas tahap kedua setelah membuang item gugur diperoleh sebesar $\alpha = 0,929$. Artinya skala manajemen waktu memiliki item yang reliabel sangat tinggi.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi

Langkah pertama yang harus dilakukan untuk menganalisis data penelitian yaitu dengan cara uji asumsi (Priyatno, 2011). Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah data dari tiap-tiap variabel penelitian distribusi normal atau tidak, data yang baik adalah data yang mempunyai distribusi normal, yakni distribusi datanya tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan (Santoso, 2017). Analisis data dapat dilanjutkan apabila data tersebut terdistribusi dengan normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kolmogorov-smirnov dengan angka signifikansi (SIG) kolmogorov-smirnov yaitu $> 0,05$ yang menandakan data berdistribusi normal (Santoso, 2017).

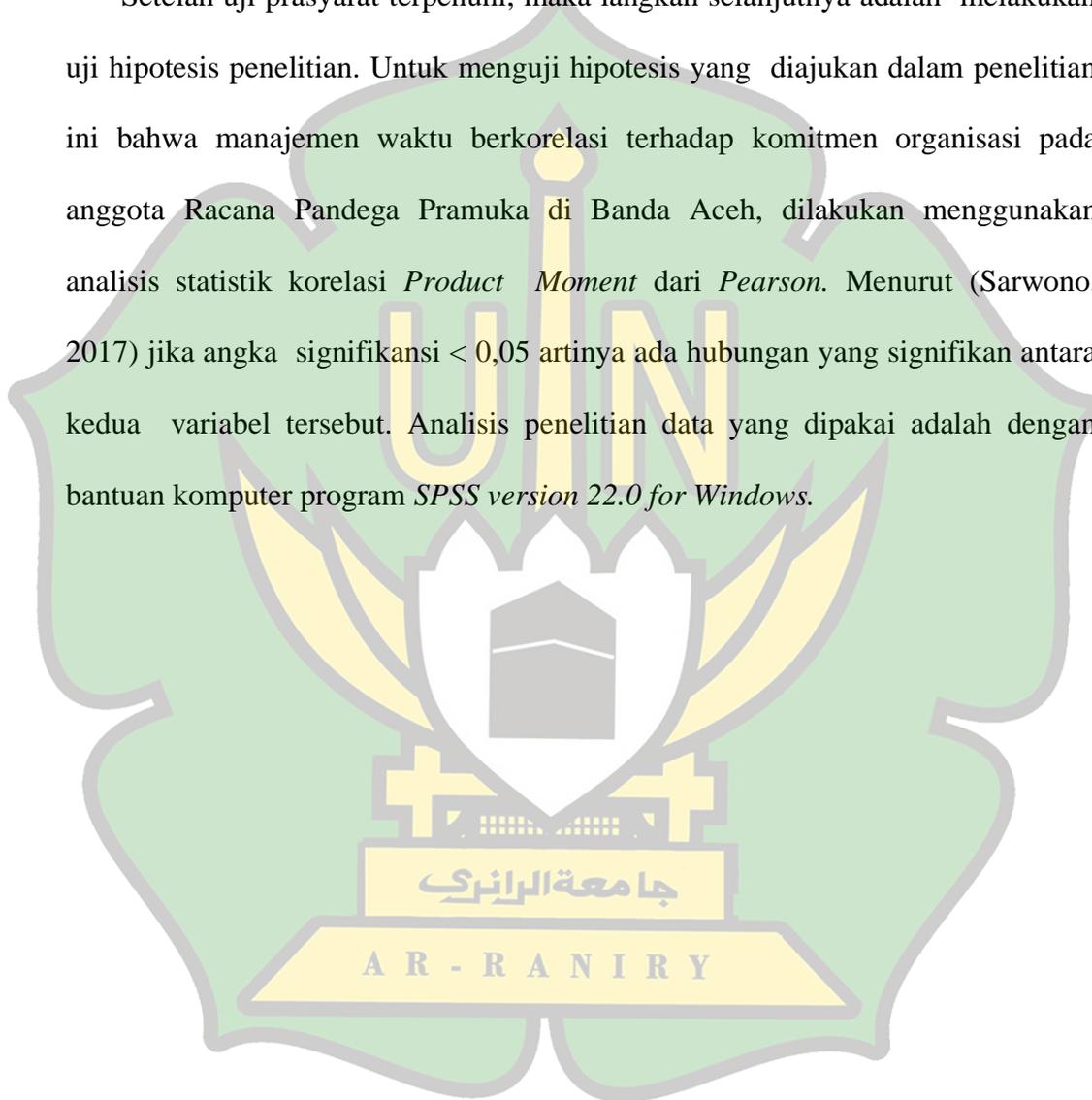
b. Uji Linieritas Hubungan

Setelah melakukan uji normalitas, selanjutnya peneliti melakukan uji linearitas hubungan (Indrawan & Yaniawati, 2016) uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear antara satu variabel bebas dengan variabel terikat. Uji linearitas dilakukan untuk membuktikan bahwa arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah positif atau negatif (Indrawan & Yaniawati, 2016). Untuk uji linieritas pada program SPSS version 22.0 digunakan *test deviation from linearity* dengan taraf signifikansi $> 0,05$. Dua variabel

dikatakan memiliki hubungan linear bila nilai signifikan pada *linearity* $< 0,05$ (Priyatno, 2011).

5. Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat terpenuhi, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis penelitian. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini bahwa manajemen waktu berkorelasi terhadap komitmen organisasi pada anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh, dilakukan menggunakan analisis statistik korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Menurut (Sarwono, 2017) jika angka signifikansi $< 0,05$ artinya ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Analisis penelitian data yang dipakai adalah dengan bantuan komputer program *SPSS version 22.0 for Windows*.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

1. Demografi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di 3 Gugus Depan di Banda Aceh yaitu UIN Ar-Raniry, Universitas Syiah Kuala dan Universitas Serambi Mekkah selama 3 hari, yaitu dari tanggal 8-9 Desember 2021. Penelitian ini dilakukan pada anggota Racana Pandega Pramuka dengan menggunakan jumlah sampel sebanyak 70 orang anggota.

a. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel laki-laki sebanyak 36 orang (51%) sedangkan jumlah sampel perempuan sebanyak 34 orang (49%). Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel berjenis kelamin laki-laki, sebagaimana pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4. 1
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	36	51%
	Perempuan	34	49%
Jumlah		70	100%

b. Subjek Berdasarkan Usia

Berdasarkan penelitian ini usia subjek yang paling muda 18 tahun hingga yang paling tua 23 tahun. Tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia yang

mendominasi pada penelitian ini adalah 22 tahun yaitu sebanyak 24 orang (34%), selanjutnya 20 tahun sebanyak 15 orang (21%), dan di susul usia 21 tahun sebanyak 14 orang (20%). Kemudian, usia 23 tahun sebanyak 13 orang (19%), pada usia 19 tahun sebanyak 3 orang (4%), dan yang terakhir adalah usia 18 tahun sebanyak 1 orang (2%).

Tabel 4. 2
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Usia	18	1	2%
	19	3	4%
	20	15	21%
	21	14	20%
	22	24	34%
	23	13	19%
Jumlah		70	100%

c. Subjek Berdasarkan Pangkalan Racana

Berdasarkan pangkalan Racana, subjek yang mendominasi penelitian ini berasal dari pangkalan UIN Ar-Raniry yaitu sebanyak 26 orang (37%), kemudian pangkalan Universitas Syiah Kuala sebanyak 24 orang (34%) dan yang terakhir adalah Universitas Serambi Mekkah sebanyak 20 orang (29%). Sebagaimana yang tercantum dalam tabel 4.3.

Tabel 4. 3
Data Subjek Penelitian Kategori Pangkalan Racana

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Pangkalan Racana	UIN Ar-Raniry	26	37%
	Universitas Syiah Kuala	24	34%
	Universitas Serambi Mekkah	20	29%
Jumlah		70	100%

d. Subjek Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan jabatan, maka subjek pada penelitian ini didominasi oleh anggota Racana sebanyak 62 anggota (88%), kemudian jabatan pemangku adat 3 orang (4%), ketua dewan Racana sebanyak 3 orang (4%), bendahara 1 orang (2%) dan yang terakhir sekretaris 1 orang (2%). Sebagaimana yang tercantum dalam tabel 4.4.

Tabel 4. 4
Data Subjek Penelitian Kategori Jabatan

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jabatan	Pemangku Adat	3	4%
	Ketua Dewan Racana	3	4%
	Bendahara	1	2%
	Sekretaris	1	1%
	Anggota	62	88%
Jumlah		70	100%

e. Subjek Berdasarkan Lama Menjabat

Berdasarkan kategori lama menjabat, maka di kelompokkan dari yang paling lama yaitu 5 tahun ke yang paling baru yaitu 1 tahun. Subjek yang mendominasi dalam penelitian ini yaitu anggota yang baru menjabat selama 1 tahun sebanyak 30 orang (43%), kemudian 2 tahun sebanyak 23 orang (33%), 3 tahun sebanyak 16 orang (22%), dan yang terakhir 5 tahun sebanyak 1 orang (2%). Sebagaimana pada tabel 4.5.

Tabel 4. 5
Data Subjek Penelitian Kategori Lama Menjabat

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Lama Menjabat	1 tahun	30	43%
	2 tahun	23	23%
	3 tahun	16	22%
	5 tahun	1	2%
Jumlah		70	100%

2. Data Kategorisasi

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2012), kategorisasi yang menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorisasian ini akan diperoleh dengan membuat kategorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi (σ). Kategorisasi ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang di inginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi.

a. Skala Komitmen Organisasi

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan data dilapangan) dari variabel komitmen organisasi.

Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 6

Deskripsi Data Penelitian Skala Komitmen Organisasi

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Komitmen Organisasi	100	25	62,5	12,5	95	56	76,32	8,97

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

Xmin = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban

Xmaks = Hasil Perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks+skor min) : 2

SD = Dengan rumus $s = (\text{skor maks}-\text{skor min}) : 6$

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dari hasil uji coba statistik penelitian, maka analisis deskriptif secara empirik komitmen organisasi menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 56 dan jawaban maksimal 95, dengan nilai rata-rata 76,32 dan standar deviasi 8,97. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Berikut ini rumus pengkategorisasian pada skala komitmen organisasi :

Rendah = $X < M - 1SD$

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

Tinggi = $M + 1SD \leq X$

Keterangan :

X = Rentang butir pernyataan

M = Mean (rata rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala komitmen organisasi adalah sebagaimana tabel 4.7.

Tabel 4. 7
Kategorisasi Komitmen Organisasi

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Presentase (%)
Rendah	$X < 67$	8	11,4%
Sedang	$67 \leq X < 85$	49	70%
Tinggi	$85 \leq X$	13	18,6%
Jumlah		70	100%

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, maka hasil kategorisasi komitmen organisasi pada responden penelitian ini secara data empirik menunjukkan bahwa 8 orang anggota yang memiliki komitmen organisasi yang rendah (11,4%), 49 anggota yang memiliki komitmen organisasi yang sedang (70%) dan 13 mahasiswa yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi (21,3%).

b. Skala Manajemen Waktu

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan data dilapangan) dari variabel kesabaran. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Deskripsi Data Penelitian Skala Manajemen Waktu

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Manajeme n Waktu	140	35	87,5	17,5	127	78	102,3	9,7

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

Xmin = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban

Xmaks = Hasil Perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks+skor min) : 2

SD = Dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dari hasil uji coba statistik penelitian, maka analisis deskriptif secara empirik manajemen waktu menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 78 dan jawaban maksimal 127, dengan nilai rata-rata 102,3 dan standar deviasi 9,7. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorisasian pada skala manajemen waktu :

$$\text{Rendah} = X < M - 1SD$$

$$\text{Sedang} = M - 1SD \leq X < M + 1SD$$

$$\text{Tinggi} = M + 1SD \leq X$$

Keterangan :

X = Rentang butir pernyataan

M = Mean (rata rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala manajemen waktu adalah sebagaimana tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4. 9
Kategorisasi Manajemen Waktu

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Presentase (%)
Rendah	$X < 92$	7	10%
Sedang	$92 \leq X < 110$	53	75,7%
Tinggi	$111 \leq X$	10	14,3%
Jumlah		70	100%

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, maka hasil kategorisasi manajemen waktu pada responden penelitian ini secara data empirik menunjukkan bahwa 7 orang anggota yang memiliki manajemen waktu yang rendah (10%), 53 orang

anggota yang memiliki manajemen waktu yang sedang (75,7%) dan 10 orang anggota yang memiliki manajemen waktu yang tinggi (14,3%).

B. Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas sebaran dengan kaidah apabila signifikansi $> 0,05$ maka dikatakan normal, sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka dikatakan distribusi tidak normal dengan menggunakan rumus *kolmogrov smirnov*.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Normalitas Sebaran

Variabel Penelitian	Koefisien K-SZ	P
Komitmen Organisasi	1,056	0,214
Manajemen Waktu	1,207	0,109

Berdasarkan tabel 4.10 diatas hasil uji normalitas sebaran pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai signifikansi $0,214 > 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas sebaran.

Begitupula pada variabel Manajemen waktu diperoleh nilai signifikansi $0,109 > 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas sebaran.

2. Uji Linearitas Hubungan

Uji linearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kedua Variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji

linearitas menggunakan *deviation from linearity*, yang dilihat pada tabel anovadua. Variabel dikatakan linier apabila nilai signifikan pada *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05. Hasil uji linieritas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini diperoleh data yang tertera pada tabel 4.11.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Linieritas Hubungan

Variabel Penelitian	F Deviation of Linearity	P
Komitmen Organisasi Manajemen Waktu	0,886	0,655

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji linearitas hubungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0, diperoleh *deviation from linearity* dengan $F = 0,886$ dan $p = 0,655$ ($p > 0,05$). Hal ini berarti kedua skala memiliki hubungan yang linier antara variabel manajemen waktu dengan komitmen organisasi.

3. Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat, langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji hipotesis menggunakan korelasi *product moment* dari Pearson. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4. 12
Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel	Pearson Correlation Product Moment	P
Komitmen Organisasi Manajemen waktu	0,409	0,000

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien korelasi $r = 0,409$ hal tersebut menandakan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan manajemen waktu. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi manajemen waktu maka semakin tinggi pula komitmen organisasi

yang dimiliki anggota Racana Pandega, sebaliknya semakin rendah manajemen waktu maka semakin rendah pula komitmen organisasi yang dimiliki anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang artinya hipotesis pada penelitian ini diterima. Sedangkan sumbangan relatif hasil penelitian kedua variabel dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4. 13
Analisis Measure of Association

Variabel	r^2
Komitmen organisasi Manajemen waktu	0.168

Berdasarkan *measure of association* diatas menunjukkan bahwa penelitian ini memperoleh sumbangan relatif antara kedua variabel $r^2 = 0,168$ yang artinya terdapat 16,8% pengaruh manajemen waktu terhadap komitmen organisasi anggota Racana Pandega, sementara 83,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara manajemen waktu dengan komitmen organisasi pada anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh. Setelah dilakukan uji korelasi *product moment* dari *Pearson*, maka diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,409$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara manajemen waktu dengan komitmen organisasi pada anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh.

Adapun hasil analisis untuk mengindikasikan besarnya hubungan antara manajemen waktu terhadap komitmen organisasi dapat dilihat dari analisis *measure of association* menunjukkan $r^2 = 0,168$ yang artinya terdapat 16,8% pengaruh manajemen waktu terhadap komitmen organisasi anggota Racana Pandega.

Berdasarkan hasil penelitian data empirik menunjukkan bahwa 8 anggota Racana Pramuka Pandega di Banda Aceh (11,4%) memiliki komitmen organisasi kategori rendah, 49 (70%) termasuk dalam kategori sedang, dan sebanyak 13 pengurus (18,6%) termasuk kategori tinggi. Sedangkan hasil kategorisasi manajemen waktu pada anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh menunjukkan bahwa 7 orang (10%) memiliki manajemen waktu kategori rendah, 53 orang (75,7%) termasuk dalam kategori sedang, dan sisanya 10 orang (14,3%) termasuk dalam kategori tinggi. Ini memiliki arti bahwa anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi jika manajemen waktu anggota tinggi. Dengan demikian, setiap anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh harus memiliki manajemen waktu yang baik karena sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational* (Supriyanto, dalam Sopiah (2008)). Faktor lain menurut Young (dalam Sopiah, 2008) yang mempunyai peranan dalam mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kepuasan terhadap promosi, karakteristik pekerjaan, komunikasi, kepuasan

terhadap kepemimpinan, pertukaran intrinsik pertukaran ekstrinsik, imbalan intrinsik, dan yang terakhir imbalan ekstrinsik.

Melihat pada faktor-faktor di atas yang mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Supriyanto (Sopiah, 2008), yaitu *Non-Organizational factor* yang meliputi *availability of alternative jobs*, yaitu faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain, jika ada dan lebih baik maka anggota akan meninggalkannya. Seorang anggota organisasi harus memiliki kemampuan dalam mengatur dirinya, baik mengatur waktu belajar, organisasi dan pekerjaan lainnya sehingga memungkinkan individu untuk dapat melakukan seluruh yang diprioritaskan termasuk kegiatan yang ada di Pramuka dengan kegiatan lain.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Reunanen dan Einolander tahun (2020) di mana anggota yang memanfaatkan waktu dengan baik lebih cenderung setia, berkomitmen, berinovasi serta produktivitas dalam pekerjaannya. Dalam sebuah organisasi penting adanya anggota dengan komitmen organisasi yang tinggi, jika komitmen terhadap organisasi tinggi maka tujuan organisasi pun tercapai dengan baik, begitu pula sebaliknya jika komitmen terhadap organisasi rendah maka secara bersamaan kinerja pun akan menurun yang berakibatkan mengganggu pencapaian organisasi (Suseno, 2010).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Reunanen dan Einolander tahun (2020) dengan menggunakan variabel yang sama yaitu variabel manajemen waktu dan variabel komitmen organisasi, terlihat bahwa terdapat

hubungan positif antara manajemen waktu dengan komitmen organisasi, artinya manajemen waktu mempengaruhi komitmen organisasi pada anggota

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut yakni manajemen waktu dengan komitmen organisasi merupakan dua yang saling berpengaruh, sehingga anggota yang memiliki manajemen yang tinggi, cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi sehingga merasa wajib bertahan dalam organisasi, tetap terus bekerja dan menganggap bahwa Racana bagian dari mereka.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu pendekatan secara kuantitatif yang digunakan hanya diinterpretasikan kedalam angka persentase yang kemudian dideskripsikan berdasarkan dari hasil yang diperoleh sehingga tidak mampu melihat secara lebih luas dinamika psikologi yang terjadi. Penyebaran skala dalam penelitian ini juga dilakukan secara *online* melalui *google form* dengan cara membagikan *link* kuesioner ke grup-grup dan menghubungi secara pribadi melalui aplikasi whatsapp. Hal ini dapat menyebabkan responden mengisi tidak sesuai dengan apa yang dirasakan sehingga berdampak pada hasil penelitian. selain itu, ketika peneliti menghubungi secara pribadi melalui aplikasi whatsapp ada sebagian responden yang hanya mengabaikan pesan dari peneliti.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara manajemen waktu dengan komitmen organisasi anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh, dimana semakin tinggi manajemen waktu maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh, sebaliknya jika semakin rendah manajemen waktu maka semakin rendah pula komitmen organisasi yang dimiliki anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Dengan nilai korelasi yang diperoleh sebesar $r = 0,409$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dan $r \text{ squared} = 0.168$ (16,8%) yang artinya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara manajemen waktu dengan komitmen organisasi pada anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh.

B. Saran

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

1. Bagi anggota Racana

Anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh, untuk mampu meningkatkan manajemen waktu teruma pada anggota yang mengikuti banyak organisasi lain di luar Racana. Dengan begitu anggota dapat memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap Racana Pramuka.

2. Bagi organisasi Pramuka

Pramuka wadah menggali ilmu diharapkan mampu memfasilitasi anggota dalam meningkatkan manajemen waktu dan komitmen organisasi melalui seminar yang dapat membekali mahasiswa dengan pengetahuan tentang pentingnya meningkatkan kesabaran dalam menjalankan tugas berorganisasi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan acuan atau referensi tambahan, dan diharapkan dapat mengkaji masalah ini dengan jangkauan yang lebih besar lagi terutama faktor faktor yang mempengaruhi variabel y.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, A. D. (2015). Hubungan Antara Manajemen Waktu Dengan Performansi Kerja Pada Mahasiswa Yang Bekerja Di Yogyakarta. *Skripsi* . Yogyakarta: Universitas Ghuna Dharma Yogyakarta.
- Atkinson, P. E. (1990). *Manajemen Waktu Yang Efektif*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Azwar, S. (2016). Penyusunan Skala Psikologi (Edisi 2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cimahi, P. (2021, April 20). Pramuka Pandega. Diambil Kembali Dari Pramuka Cimahi: <https://Pramukacimahi.Or.Id/Anggota/Pramuka-Pandega/>
- Fitrianti, M., & Winda, M. (2020). Achievement Motivation, Komitmen Organisasi, Dan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satya Mandiri Motors Surabaya. Thesis. Stiesia Surabaya.
- Forsyth, P. (2009). Jangan Sia-Siakan Waktumu. Yogyakarta: PT Garailmu.
- Hangardewa, A. A. (2018). Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya Periode 2017. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(3).
- Haynes, E. M. (2010). Manajemen Waktu. Jakarta: PT Indeks.
- Indrawan, R., & Yaniawati, R. P. (2016). Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan, Pendidikan. Bandung : Refika Aditama .
- Jones, & Barlett. (2004). Manajemen Waktu. Jakarta: Buku Kedokteran .
- Kholisa, N. (2012). Hubungan Manajemen Waktu Dengan Efektivitas Kerja Karyawan. *Journal Of Social And Industrial Psychology*, 1(1), 56-60.
- Kusumaputri, E. S. (2018). Komitmen Pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi Dalam Perspektif Islam Dan Psikologi). Yogyakarta: CV Budi Utama .
- Leman. (2007). *The Best Of Chinese Life Philosophies*. Gramedia Pustaka Utama.
- Luthfiana, V. (2010). Kontribusi Manajemen Waktu Terhadap Produktivitas Kerja Wartawan. *Skripsi*. Universitas Ghuna Dharma.

- Macan, T. H. (1994). Time Management: Test Of A Process Model. *Journal Of Applied Psychology*, 79(3), 381-391.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Narimawati, U. (2005). Pengaruh Kecocokan Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar Dan Kinerja Dosen. Disertasi Unpad. Bandung: Unpad .
- Pramesthi, A. P., Dwityanto, A., & Psi., A. S. (2017). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Thesis. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Priyanto, D. (2011). *Buku Saku Analisis Data Spss* . Yogyakarta: Media Kota.
- Reunanen, T., & Einolander, J. (2020). Correlations In Time Management And Organizational Commitment. *Spinger*, 217-223.
- Santoso, S. (2017). *Menguasai Statistik Dengan Spss 24*. Elex Media Komputindo.
- Sarwono, J. (2017). *Mengenal Prosedur-Prosedur Populer Dalam Spss 23*. Elex Media Komputindo.
- Sopiah. (2008). *Perilaku*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suseno, M. N. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94-109.
- Suyasa; P. Tommy; Julia A. Coawanta. (2004). Sikap Terhadap Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi.". *Jurnalpsikologi*, 2(1), 1-21.
- Whitener, E. M. (2001). Do "High Commitment" Human Resource Practices Affect Employee Commitment? A Cross-Level Analysis Using Hierarchical Linear Modeling. *Journal Of Management*, 27(5), 515-535.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

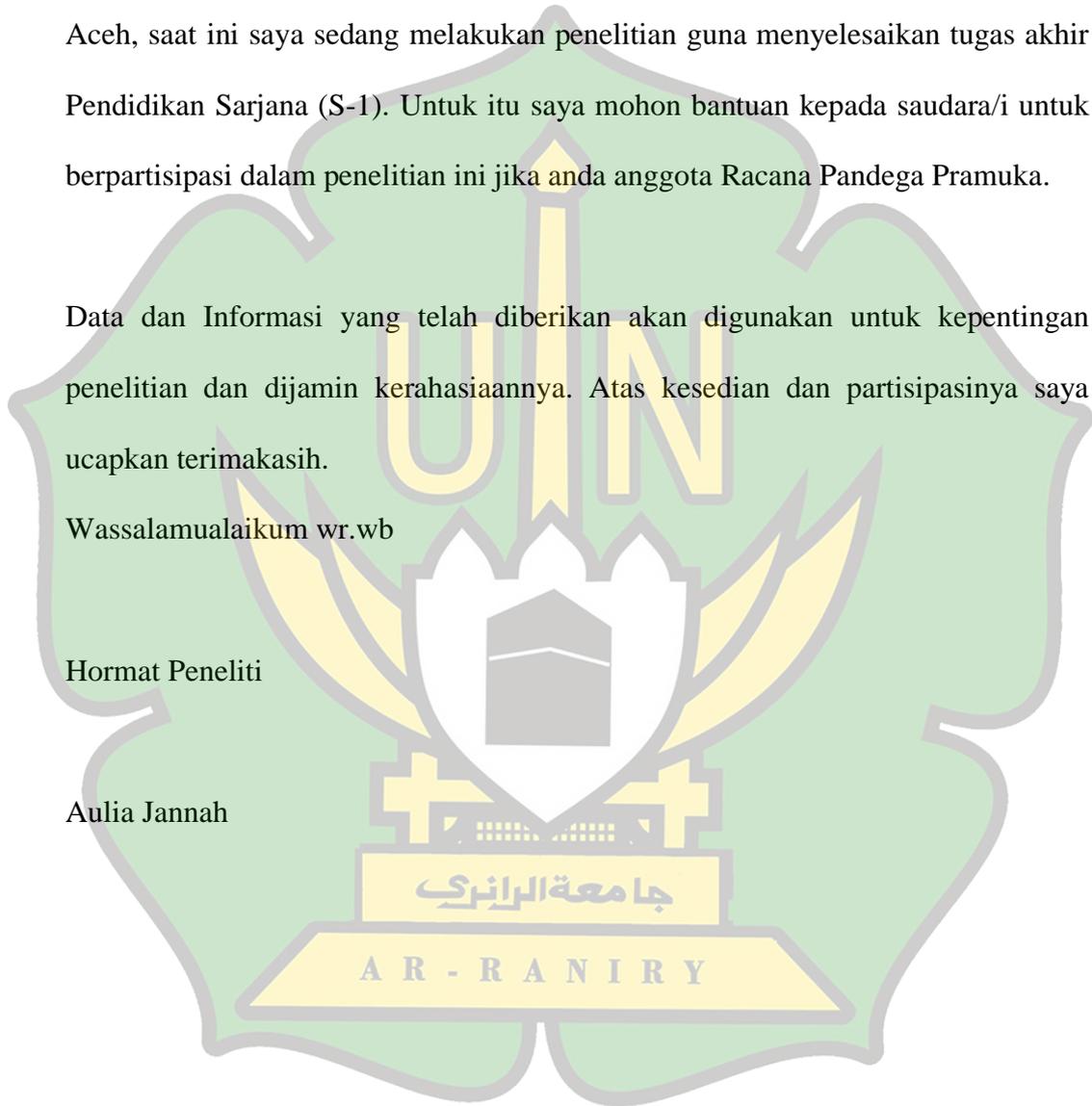
Saya Aulia Jannah, mahasiswa Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, saat ini saya sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir Pendidikan Sarjana (S-1). Untuk itu saya mohon bantuan kepada saudara/i untuk berpartisipasi dalam penelitian ini jika anda anggota Racana Pandega Pramuka.

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

Aulia Jannah



IDENTITAS RESPONDEN

- Nama (Inisial) :
- Jenis Kelamin :
 1. Laki-laki
 2. Perempuan
- Usia :
- Asal Racana :
 1. Banda Aceh
 2. Aceh Besar
 3. Lhokseumawe
 4. Langsa
 5. Meulaboh
 6. Aceh Tengah
- Pangkalan Racana :
 1. Uin Ar-Raniry
 2. Universitas Syiah Kuala
 3. Universitas Serambi Mekkah
 4. Poltekkes Kemenkes Aceh
 5. IAIN Zawiyah Cot Kala Langsa
 6. Stain Teuku Dirundeng
 7. IAIN Lhokseumawe
- Jabatan :
- Lama waktu menjabat :
- Organisasi lain yang diikuti :



Kuesioner Komitmen Organisasi Sebelum Aitem gugur

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bertahan di Pramuka karena saya merasa senang				
2	Saya menyumbangkan uang untuk kegiatan Racana Pramuka				
3	Saya merasa memiliki tanggung jawab lebih dalam setiap kegiatan Racana Pramuka				
4	Saya bertahan di Pramuka karena mendapat banyak teman				
5	Bagi saya Racana Pramuka adalah prioritas utama saya				
6	Pekerjaan yang sudah di tugaskan kepada saya harus di selesaikan				
7	Saya tidak suka dilibatkan dalam menyelesaikan konflik internal di Racana Pramuka				
8	Racana Pramuka membuat saya malas untuk mengerjakan hal yg lainnya				
9	Saya tidak menghadiri rapat yg diselenggarakan Racana Pramuka				
10	Saya tidak peduli dengan apa yang akan di capai oleh Racana Pramuka				
11	Saya tidak ikut rapat Pramuka jika saya sedang main bersama teman				
12	Apapun tugas yang diberikan kepada saya, tidak saya kerjakan dengan optimal				
13	Saya mengikuti Pramuka karena saya cinta dengan Pramuka				
14	Saya menghabiskan waktu saya demi Pramuka				
15	Saya mengutamakan untuk menyelesaikan tugas Pramuka				
16	Setiap ada permasalahan dalam Racana Pramuka saya senang terlibat untuk menyelesaikannya				
17	Saya tetap memilih Pramuka dari pada kegiatan lainnya				
18	Jika ada masalah keuangan di Racana Pramuka, saya menyumbang uang untuk menyelesaikannya				
19	Saya tidak mau memeberi solusi bila ada masalah di Racana Pramuka				
20	Saya lebih memilih belajar dari pada menghabiskan waktu untuk Pramuka				
21	Saya tidak memberi solusi apapun jika terjadi masalah di Racana Pramuka				
22	Saya tidak mengikuti acara apapun yg dibuat Racana Pramuka				
23	Saya bertahan di Pramuka karena banyak memberi pengalaman yang luar biasa kepada saya				
24	Saya mengikuti semua acara yang dilaksanakan Racana Pramuka				

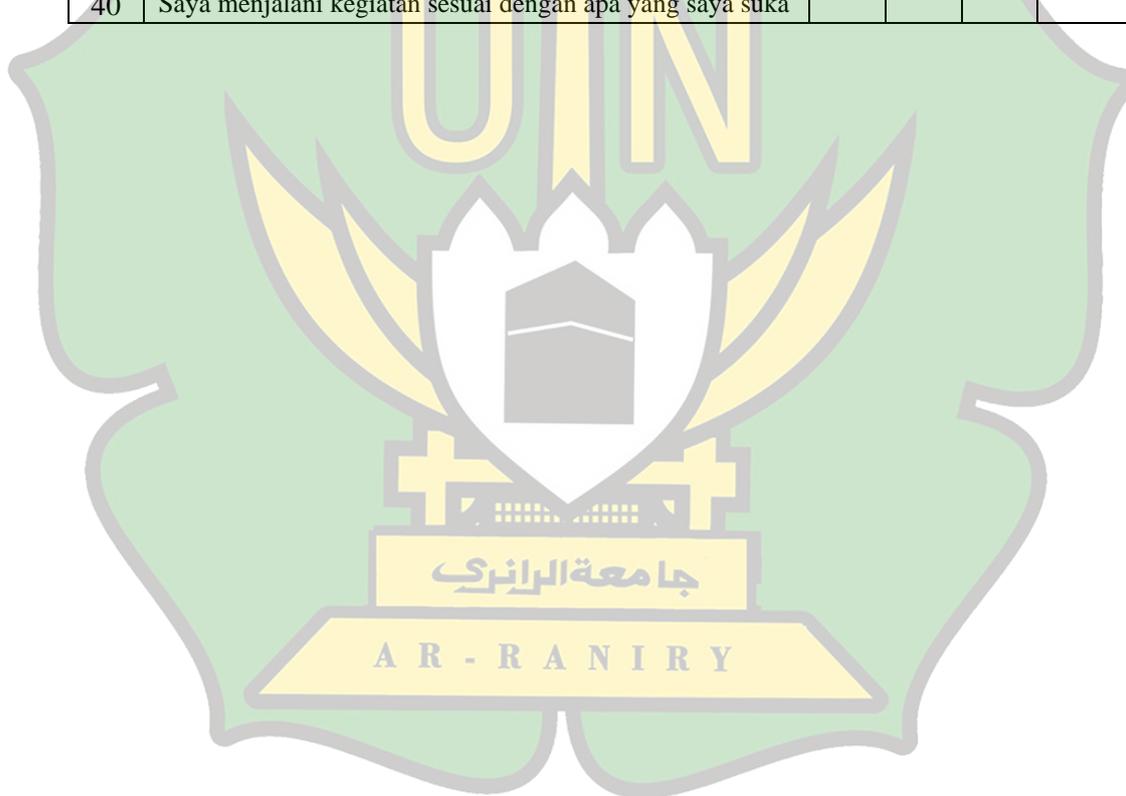
25	Saya tidak hadir jika ada rapat tentang Racana Pramuka				
26	Pramuka tidak membuat pengetahuan saya bertambah				
27	Saya keluar dari Pramuka jika saya mendapatkan posisi yang lebih baik di organisasi lain				
28	Saya menghindar dari ketua agar tidak banyak tugas yang diberikan kepada saya				
29	Saya kurang berkontribusi dalam kegiatan Pramuka karena saya tidak nyaman				
30	Saya keluar dari Pramuka karena Pramuka membosankan				
31	Bagi saya setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh Racana Pramuka kewajiban saya untuk ikut menyuksekannya				
32	Saya bertahan di Pramuka karena banyak waktu yang telah saya korbankan				



Kuesioner Manajemen waktu Psikologis Sebelum Aitem Gugur

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya rutin mengevaluasi jadwal harian saya agar meningkatkan produktivitas saya				
2	Saya selalu meninjau kegiatan yang akan saya laksanakan di Pramuka				
3	Saya menentukan deadline kegiatan saya agar tidak ada waktu yang bertabrakan antara kuliah dan Pramuka				
4	Saya meningkatkan ketepatan saya dalam bekerja agar tidak ada waktu yang terbuang				
5	Saya memprioritaskan kegiatan di perkemahan dari pada kegiatan di tempat lain				
6	Saya membuat rincian tugas saya agar terselesaikan dengan baik				
7	Saya menentukan tujuan jangka pendek saya yang akan dicapai dalam waktu dekat				
8	Saya mengkaji ulang tujuan yang saya capai				
9	Saya menyelesaikan tugas yang di prioritaskan dengan baik				
10	Saya mempersiapkan tujuan yang akan di capai 2-5 tahun kedepan di Pramuka				
11	Saya membawa buku janji agar tidak ada yang terlewatkan				
12	Saya rutin membuat daftar kegiatan saya di kertas kecil				
13	Saya menyusun daftar perencanaan selama masa priode saya di Racana Pramuka				
14	Saya selalu membuat catatan pengingat di hp saya agar tidak lupa				
15	Saya memanfaatkan waktu saya untuk mencatat ide yang terlintas, browsing internet				
16	Saya menjalankan kegiatan harian saya sesuai dengan apa yang sudah saya cata				
17	Buku catatan yang saya buat selalu saya bawa di dalam tas				
18	Saya akan mencari solusi saat terjadi gangguan terhadap kegiatan Pramuka saya				
19	Jadwal mingguan sudah tersusun di buku catatan				
20	Saya menyimpan jadwal harian saya yang sudah di lewati				
21	Saya menjadwalkan waktu kegiatan setiap hari				
22	Saya rutin mengatur dokumen pelaksanaan kegiatan saya				
23	Setiap malam saya mempersiapkan pakaian yang akan di pakai besok agar tidak terlambat di pagi hari				
24	Saya mengikuti kegiatan Pramuka semau saya				
25	Jadwal perkemahan saya di Racana Pramuka berantakan karena tugas kuliah				
26	Ruang kerja yang berantakan membuat saya terlambat dalam mencari dokumen yang harus diselesaikan				
27	Saya mengutamakan kegiatan Pramuka ketika mengatur jadwal				
28	Saya sering melupakan jadwal yang sudah saya buat				
29	Saya sudah mempersiapkan strategi untuk hal yang tak terduga tanpa harus merubah jadwal yang sudah dibuat				
30	Jika ada waktu luang saya akan habiskan untuk bermain				

31	Saya selalu meninggalkan ruang kerja dengan bersih agar besok memudahkan saya dalam menyelesaikan tugas tepat waktu				
32	Saya rutin mengurutkan kegiatan perkemahan saya				
33	Bagi saya mengatur jadwal kegiatan hal yang membosankan				
34	Saya tidak peduli dengan kegiatan yang sudah saya lewati.				
35	Saya jarang mengikuti rapat yang di laksanakan oleh Racana Pramuka karena selalu bertabrakan dengan kegiatan saya yang lainnya				
36	Saya sering melewatkan pertemuan anggota Racana Pramuka				
37	Saya sering melupakan kegiatan yang akan datang karena tidak ada pengingat				
38	Saya selalu memanfaatkan waktu luang saya untuk bermain game				
39	Saya sering terbauru-buru dalam mengikuti kegiatan karena tidak ada persiapan apapun di malam hari				
40	Saya menjalani kegiatan sesuai dengan apa yang saya suka				



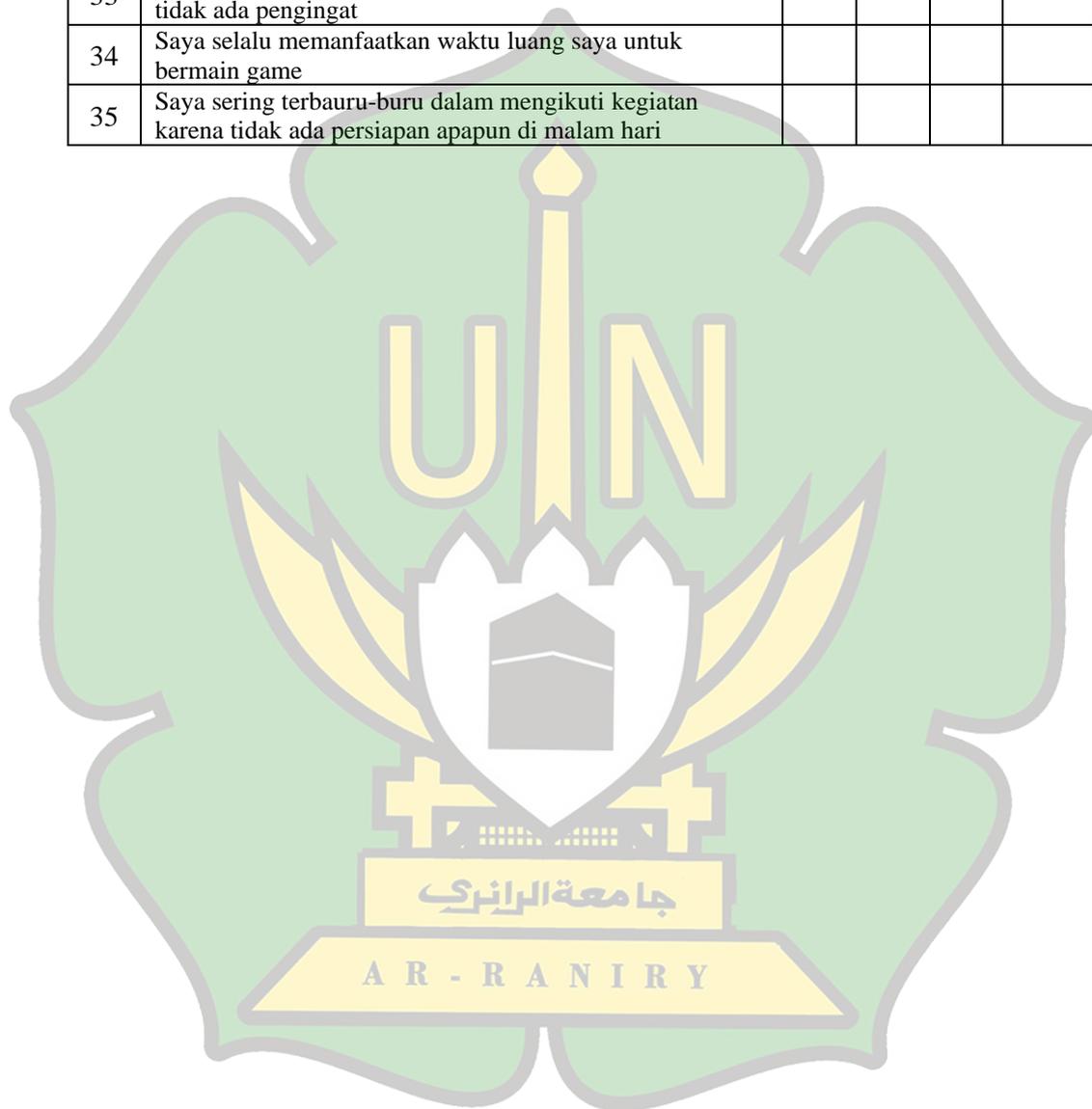
Kuesioner Komitmen Organisasi Setelah Aitem Gugur

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bertahan di Pramuka karena saya merasa senang				
2	Saya merasa memiliki tanggung jawab lebih dalam setiap kegiatan Racana Pramuka				
3	Saya bertahan di Pramuka karena mendapat banyak teman				
4	Bagi saya Racana Pramuka adalah prioritas utama saya				
5	Pekerjaan yang sudah di tugaskan kepada saya harus di selesaikan				
6	Racana Pramuka membuat saya malas untuk mengerjakan hal yg lainnya				
7	Saya tidak menghadiri rapat yg diselenggarakan Racana Pramuka				
8	Saya tidak peduli dengan apa yang akan di capai oleh Racana Pramuka				
9	Saya tidak ikut rapat Pramuka jika saya sedang main bersama teman				
10	Saya mengikuti Pramuka karena saya cinta dengan Pramuka				
11	Saya tidak ikut rapat Pramuka jika saya sedang main bersama teman				
12	Setiap ada permasalahan dalam Racana Pramuka saya senang terlibat untuk menyelesaikannya				
13	Jika ada masalah keuangan di Racana Pramuka, saya menyumbang uang untuk menyelesaikannya				
14	Saya tidak mau memeberi solusi bila ada masalah di Racana Pramuka				
15	Saya lebih memilih belajar dari pada menghabiskan waktu untuk Pramuka				
16	Saya tidak memberi solusi apapun jika terjadi masalah di Racana Pramuka				
17	Saya tidak mengikuti acara apapun yg dibuat Racana Pramuka				
18	Saya bertahan di Pramuka karena banyak memberi pengalaman yang luar biasa kepada saya				
19	Saya mengikuti semua acara yang dilaksanakan Racana Pramuka				
20	Pramuka tidak membuat pengetahuan saya bertambah				
21	Saya keluar dari Pramuka jika saya mendapatkan posisi yang lebih baik di organisasi lain				
22	Saya menghindar dari ketua agar tidak banyak tugas yang diberikan kepada saya				
23	Saya kurang berkontribusi dalam kegiatan Pramuka karena saya tidak nyaman				
24	Saya keluar dari Pramuka karena Pramuka membosankan				
25	Bagi saya setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh Racana Pramuka kewajiban saya untuk ikut menyukseskannya				

Kuesioner Manajemen Waktu Setelah Aitem Gugur

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya rutin mengevaluasi jadwal harian saya agar meningkatkan produktivitas saya				
2	Saya selalu meninjau kegiatan yang akan saya laksanakan di Pramuka				
3	Saya menentukan deadline kegiatan saya agar tidak ada waktu yang bertabrakan antara kuliah dan Pramuka				
4	Saya meningkatkan ketepatan saya dalam bekerja agar tidak ada waktu yang terbuang				
5	Saya memprioritaskan kegiatan di perkemahan dari pada kegiatan di tempat lain				
6	Saya membuat rincian tugas saya agar terselesaikan dengan baik				
7	Saya menentukan tujan jangka pendek saya yang akan dicapai dalam waktu dekat				
8	Saya mengkaji ulang tujuan yang saya capai				
9	Saya menyelesaikan tugas yang di prioritaskan dengan baik				
10	Saya mempersiapkan tujan yang akan di capai 2-5 tahun kedepan di Pramuka				
11	Saya membawa buku janji agar tidak ada yang terlewatkan				
12	Saya rutin membuat daftar kegiatan saya di kertas kecil				
13	Saya menyusun daftar perencanaan selama masa priode saya di Racana Pramuka				
14	Saya selalu membuat catatan pengingat di hp saya agar tidak lupa				
15	Saya memanfaatkan waktu saya untuk mencatat ide yang terlintas, browsing internet				
16	Saya menjalankan kegiatan harian saya sesuai dengan apa yang sudah saya catat				
17	Buku catatan yang saya buat selalu saya bawa di dalam tas				
18	Saya akan mencari solusi saat terjadi gangguan terhadap kegiatan Pramuka saya				
19	Jadwal mingguan sudah tersusun di buku catatan				
20	Saya menyimpan jadwal harian saya yang sudah di lewati				
21	Saya menjadwalkan waktu kegiatan setiap hari				
22	Saya rutin mengatur dokumen pelaksanaan kegiatan saya				
23	Setiap malam saya mempersiapkan pakaian yang akan di pakai besok agar tidak terlambat di pagi hari				
24	Saya mengutamakan kegiatan Pramuka ketika mengatur jadwal				
25	Saya sudah mempersiapkan strategi untuk hal yang tak terduga tanpa harus merubah jadwal yang sudah dibuat				
26	Jika ada waktu luang saya akan habiskan untuk bermain				
27	Saya selalu meninggalkan ruang kerja dengan bersih agar besok memudahkan saya dalam menyelesaikan tugas tepat waktu				
28	Saya rutin mengurutkan kegiatan perkemahan saya				
29	Bagi saya mengatur jadwal kegiatan hal yang membosankan				

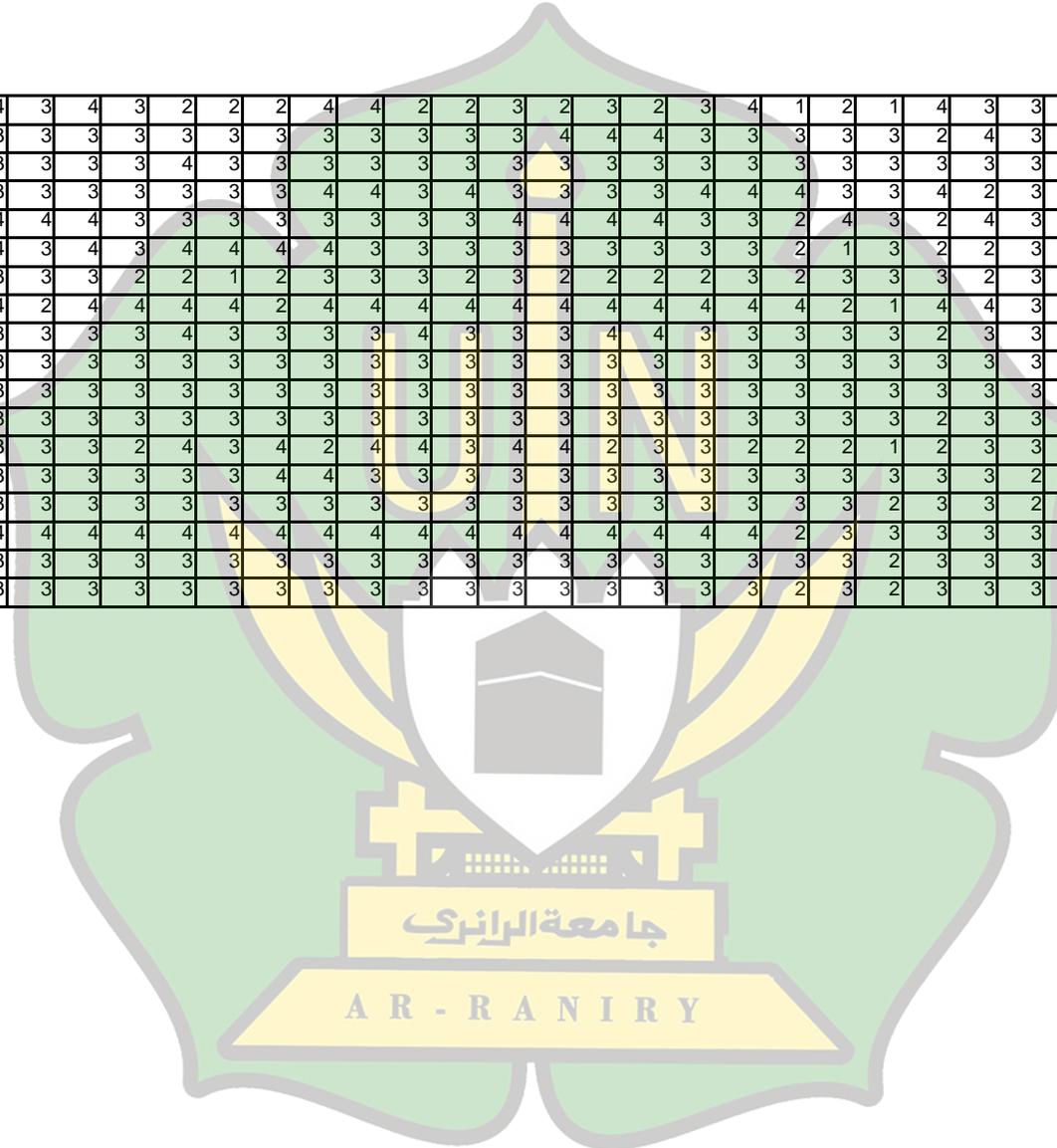
30	Saya tidak peduli dengan kegiatan yang sudah saya lewati.				
31	Saya jarang mengikuti rapat yang di laksanakan oleh Racana Pramuka karena selalu bertabrakan dengan kegiatan saya yang lainnya				
32	Saya sering melewatkan pertemuan anggota Racana Pramuka				
33	Saya sering melupakan kegiatan yang akan datang karena tidak ada pengingat				
34	Saya selalu memanfaatkan waktu luang saya untuk bermain game				
35	Saya sering terbauru-buru dalam mengikuti kegiatan karena tidak ada persiapan apapun di malam hari				



Tabulasi Skala Manajemen Waktu

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35	Total		
1	2	3	3	4	2	4	2	3	2	2	2	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	1	2	4	4	3	102	
2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	87	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	92	
4	3	3	4	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	3	2	1	3	3	3	2	3	4	4	83		
5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	2	2	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	108		
6	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	78	
7	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	104	
8	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	86	
9	3	2	4	4	4	1	1	3	4	2	2	2	1	4	4	4	4	4	3	4	1	3	4	1	3	4	2	1	1	1	4	2	2	2	1	92		
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	103	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	97	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	98
13	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	116	
14	3	4	2	4	2	4	4	2	2	1	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	1	4	4	3	3	1	1	1	1	4	3	99	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	95
17	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	2	2	106	
18	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	119	
19	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	115	
20	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	114	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
22	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
23	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	121	
24	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	1	3	1	1	3	3	110		
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
27	4	3	4	1	1	2	4	3	4	2	2	1	4	4	3	1	2	1	3	4	4	4	1	3	2	3	2	4	1	3	1	2	3	3	3	92		
28	4	3	3	4	4	2	1	1	2	1	2	4	2	1	2	1	1	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	3	1	1	1	2	1	3	1	81		
29	3	4	2	4	4	4	2	1	4	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	1	1	1	1	80		
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	103		
31	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	3	2	4	2	2	3	3	4	2	2	4	2	2	1	1	3	3	3	4	3	99		
32	3	4	4	4	1	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	1	1	4	1	3	4	3	4	3	3	4	4	103		
33	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	104		

34	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	2	2	2	4	4	2	2	3	2	3	2	3	4	1	2	1	4	3	3	2	3	3	4	2	4	102	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	108	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106		
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	112	
38	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	3	2	2	1	1	3	3	109	
39	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	112	
40	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	93
41	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	110	
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	109	
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	104	
46	2	4	2	1	4	2	3	3	3	2	4	3	4	2	4	4	3	4	4	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	1	4	1	1	2	2	92	
47	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	106		
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	109	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	127	
50	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103	
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	102



Tabuasi skala Komitmen Organisasi

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Total
1	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	87
2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	78
3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	77
4	3	3	4	2	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	1	2	4	4	4	4	4	3	80
5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	89
6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
8	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	1	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	70
9	3	2	4	2	3	3	4	1	3	2	3	3	3	1	2	1	2	4	2	2	1	1	3	2	4	61
10	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
11	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	80
12	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	83
13	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	89
14	3	3	2	4	2	3	2	2	3	4	3	4	4	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	58
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	75
16	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	89
17	3	3	4	4	4	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	1	4	57
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	74
19	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	1	3	3	3	3	4	83
20	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	91
21	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	85
22	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	67
23	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	83
24	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	85
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
27	3	3	2	2	2	2	1	4	3	3	4	1	2	1	2	1	3	2	1	1	1	3	4	3	3	57
28	3	3	2	1	4	1	1	2	1	3	3	2	2	1	2	1	3	1	2	2	2	3	4	3	4	56
29	3	4	1	2	4	1	1	4	3	4	2	1	2	1	1	3	3	2	2	4	1	1	3	1	4	58
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
31	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	1	83
32	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	88
33	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
34	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	80
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	72
36	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	1	2	4	4	3	3	3	3	3	4	78

Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Manajemen Waktu Tahap 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,910	40

Item-Total Statistics

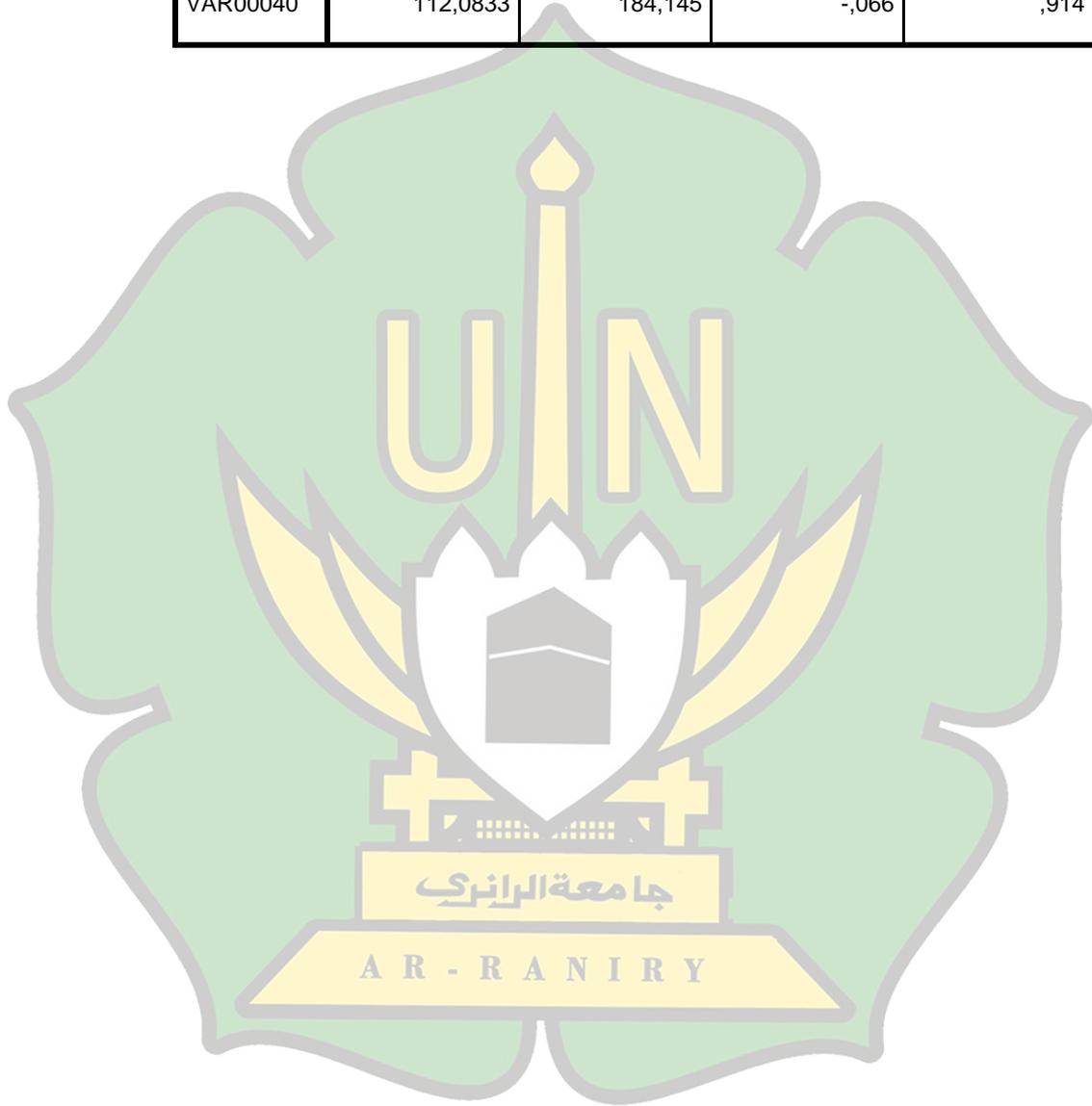
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	111,1333	174,253	,505	,907
VAR00002	110,9500	176,319	,408	,908
VAR00003	110,9833	173,373	,536	,906
VAR00004	110,9833	170,186	,670	,905
VAR00005	111,3667	177,050	,298	,909
VAR00006	110,9500	172,930	,568	,906
VAR00007	111,1000	173,346	,516	,907
VAR00008	111,0333	172,067	,616	,905
VAR00009	110,9500	171,879	,583	,906
VAR00010	111,1500	172,740	,561	,906
VAR00011	111,2833	174,206	,516	,907
VAR00012	111,2167	174,376	,473	,907
VAR00013	111,2000	174,366	,527	,907
VAR00014	111,1500	171,994	,581	,906
VAR00015	111,1667	173,294	,520	,907
VAR00016	111,2500	170,665	,643	,905

VAR00017	111,3667	168,982	,708	,904
VAR00018	111,0667	172,131	,564	,906
VAR00019	111,3333	170,734	,626	,905
VAR00020	111,3000	176,790	,340	,909
VAR00021	111,1000	175,244	,468	,907
VAR00022	111,3167	172,118	,557	,906
VAR00023	111,1000	174,261	,465	,907
VAR00024	111,6000	182,583	,001	,914
VAR00025	111,4667	178,931	,184	,911
VAR00026	111,8333	183,362	-,031	,914
VAR00027	111,4667	175,914	,356	,909
VAR00028	111,4667	181,406	,081	,912
VAR00029	111,0833	175,027	,400	,908
VAR00030	111,6167	173,596	,484	,907
VAR00031	110,9000	173,447	,540	,906

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00032	111,3167	171,847	,593	,906
VAR00033	111,4500	175,235	,356	,909
VAR00034	111,3500	175,621	,287	,910
VAR00035	111,4000	173,803	,433	,908
VAR00036	111,2500	175,275	,490	,907

VAR00037	111,3833	171,698	,526	,906
VAR00038	111,2167	176,342	,335	,909
VAR00039	111,2167	176,817	,350	,909
VAR00040	112,0833	184,145	-,066	,914



Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Komitmen Organisasi Tahap 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	93,7000	86,586	,487	,844
VAR00002	94,0000	91,119	,086	,854
VAR00003	93,7833	87,969	,402	,847
VAR00004	93,6833	88,423	,339	,848
VAR00005	94,3167	86,152	,392	,846
VAR00006	93,6833	87,305	,381	,847
VAR00007	94,3500	90,096	,123	,854
VAR00008	93,8667	85,372	,424	,845
VAR00009	93,9833	89,034	,311	,849
VAR00010	93,9500	84,964	,475	,844
VAR00011	94,1000	87,007	,490	,845
VAR00012	94,0500	89,675	,119	,856
VAR00013	93,8500	85,282	,504	,843
VAR00014	94,3667	86,473	,373	,847
VAR00015	94,4833	90,152	,129	,854

VAR00016	94,0500	86,760	,451	,845
VAR00017	94,3500	89,011	,215	,851
VAR00018	94,1167	89,461	,264	,850
VAR00019	93,9333	87,555	,385	,847
VAR00020	94,4333	87,301	,356	,847
VAR00021	94,0333	85,762	,504	,843
VAR00022	93,8500	83,519	,581	,840
VAR00023	93,7167	83,596	,623	,840
VAR00024	94,1333	85,609	,460	,844
VAR00025	94,9833	99,610	-,574	,870
VAR00026	93,8667	81,236	,756	,835
VAR00027	93,9667	83,490	,628	,839
VAR00028	94,2000	83,858	,513	,842
VAR00029	94,0333	86,575	,457	,845
VAR00030	93,7667	83,775	,598	,840
VAR00031	93,7333	86,741	,456	,845
VAR00032	94,2500	92,292	-,029	,859

AR - R A N I R Y

Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Manajemen Waktu Tahap 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,929	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	99,0000	169,898	,534	,926
VAR00002	98,8167	172,220	,419	,928
VAR00003	98,8500	170,028	,504	,927
VAR00004	98,8500	166,740	,648	,925
VAR00005	99,2333	172,826	,314	,929
VAR00006	98,8167	169,068	,567	,926
VAR00007	98,9667	168,880	,549	,926
VAR00008	98,9000	168,125	,620	,926
VAR00009	98,8167	167,779	,596	,926
VAR00010	99,0167	168,898	,559	,926
VAR00011	99,1500	170,164	,525	,927
VAR00012	99,0833	170,315	,483	,927
VAR00013	99,0667	170,029	,555	,926
VAR00014	99,0167	167,712	,605	,926
VAR00015	99,0333	168,812	,554	,926
VAR00016	99,1167	166,071	,685	,925
VAR00017	99,2333	164,894	,722	,924
VAR00018	98,9333	168,640	,544	,926
VAR00019	99,2000	166,502	,647	,925
VAR00020	99,1667	172,141	,382	,928
VAR00021	98,9667	170,575	,516	,927
VAR00022	99,1833	167,203	,615	,925
VAR00023	98,9667	169,592	,509	,927
VAR00024	99,3333	171,751	,369	,928
VAR00025	98,9500	171,235	,395	,928
VAR00026	99,4833	169,813	,478	,927
VAR00027	98,7667	169,470	,545	,926
VAR00028	99,1833	167,779	,604	,926
VAR00029	99,3167	171,779	,334	,929
VAR00030	99,2167	172,071	,272	,930
VAR00031	99,2667	170,470	,405	,928
VAR00032	99,1167	171,562	,478	,927
VAR00033	99,2500	168,326	,502	,927
VAR00034	99,0833	172,620	,324	,929
VAR00035	99,0833	172,857	,353	,928

Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Komitmen Organisasi Tahap 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,895	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	74,5833	81,196	,471	,891
VAR00002	74,6667	82,531	,385	,893
VAR00003	74,5667	82,589	,360	,894
VAR00004	75,2000	80,705	,384	,894
VAR00005	74,5667	81,267	,420	,892
VAR00006	74,7500	79,750	,431	,893
VAR00007	74,8667	83,338	,317	,894
VAR00008	74,8333	79,328	,484	,891
VAR00009	74,9833	81,305	,504	,891
VAR00010	74,7333	79,589	,518	,890
VAR00011	75,2500	81,479	,331	,895
VAR00012	74,9333	81,521	,422	,892
VAR00013	75,0000	84,000	,245	,896
VAR00014	74,8167	81,474	,429	,892
VAR00015	75,3167	81,237	,394	,893
VAR00016	74,9167	79,840	,538	,890
VAR00017	74,7333	77,894	,593	,888
VAR00018	74,6000	77,939	,639	,887
VAR00019	75,0167	79,644	,494	,891

VAR00020	74,7500	75,750	,764	,884
VAR00021	74,8500	77,791	,648	,887
VAR00022	75,0833	77,942	,544	,890
VAR00023	74,9167	80,620	,492	,891
VAR00024	74,6500	78,299	,599	,888
VAR00025	74,6167	81,088	,464	,892

Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi

Statistics KOMITMENORGANISASI

N	Valid	70
	Missing	0
	25	2,0000
	50	2,0000
	75	2,0000

KOMITMENORGANISASI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	8	11,4	11,4	11,4
Valid sedang	49	70,0	70,0	81,4
Valid tinggi	13	18,6	18,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Kategorisasi Variabel Manajemen Waktu

Statistics

MANAJEMENWAKTU

N	Valid	70
	Missing	0
	25	2,0000
	50	2,0000
	75	2,0000

MANAJEMENWAKTU

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
rendah	7	10,0	10,0	10,0
sedang	53	75,7	75,7	85,7
tinggi	10	14,3	14,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Data Empirik Variabel Manajemen Waktu dan Komitmen Organisasi

Statistics

		KO	MW
N	Valid	70	70
	Missing	0	0
Mean		76,3286	102,3143
Std. Deviation		8,97940	9,70812
Minimum		56,00	78,00
Maximum		95,00	127,00

Uji Normalitas Variabel Manajemen Waktu dan Komitmen Organisasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KO	MW
N		70	70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	76,3286	102,3143
	Std. Deviation	8,97940	9,70812
Most Extreme Differences	Absolute	,126	,144
	Positive	,073	,081
	Negative	-,126	-,144
Kolmogorov-Smirnov Z		1,056	1,207
Asymp. Sig. (2-tailed)		,214	,109

Uji Linieritas Variabel Manajemen Waktu dan Komitmen Organisasi

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KO * MW	(Combine d)	2812,731	1,253	,252	1,253	,252
	Between Groups Linearity	932,672	12,884	,001	12,884	,001
	Deviation from Linearity	1880,059	,866	,655	,866	,655
Within Groups		2750,712	38	72,387		
Total		5563,443	69			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KO * MW	,409	,168	,711	,506

Uji Hipotesis Variabel Manajemen Waktu dan Komitmen Organisasi

Correlations

		KO	MW
KO	Pearson Correlation	1	,409**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	70	70
MW	Pearson Correlation	,409**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	70	70

AR - RANIRY