

**HUBUNGAN REGULASI DIRI DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA PENGURUS ORGANISASI
MAHASISWA (ORMAWA) DI UIN
AR-RANIRY BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

ALFI YUDHA

NIM. 180901024



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2022**

**HUBUNGAN REGULASI DIRI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA PENGURUS ORGANISASI MAHASISWA (ORMAWA)
DI UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-I Psikologi (S.Psi)**

Oleh :

**ALFI YUDHA
180901024**

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II


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


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

**HUBUNGAN REGULASI DIRI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA PENGURUS ORGANISASI MAHASISWA (ORMAWA)
DI UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

SKRIPSI

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

Oleh :

**ALFI YUDHA
NIM. 180901049**

**Pada Hari/Tanggal :
Kamis, 22 Desember 2022**

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

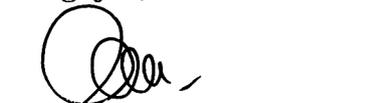
Ketua,


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

Sekretaris,


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

Penguji 1,


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

Penguji 2,


Rizka Dara Vonna, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP.

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry**


Dr. Muslim, M.Si
NIP. 196610231994021001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : Alfi Yudha

NIM : 180901024

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

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

Banda Aceh, 09 November 2022

Yang menyatakan,



Alfi Yudha
NIM. 180901024

KATA PENGANTAR

Segala puji beserta syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Regulasi Diri Dengan Komitmen Organisasi Pada Pengurus Organisasi Mahasiswa (ORMAWA) Di UIN Ar-Raniry Banda Aceh”.

Shalawat beriring salam saya sampaikan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW. yang telah memperjuangkan Islam dan membawa umatnya kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penulis sadar sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bantuan serta bimbingan berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung, baik moril maupun material. Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Dr. Muslim, M.Si sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si sebagai Wakil Dekan 1 bidang Akademik dan Kelembagaan yang telah membantu bidang akademik mahasiswa. Serta juga selaku pembimbing I dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi, masukan, dan meluangkan waktu untuk membimbing penulis.

3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si selaku Ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry, Pembimbing I dan juga pembimbing akademik saya, yang telah memberi dukungan dan motivasi kepada mahasiswa terkhususnya bagi saya.
6. Ibu Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Psi., Psikolog sebagai Sekretaris Prodi Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
7. Ibu Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan banyak motivasi, masukan, dan meluangkan waktu untuk membimbing penulis.
8. Bapak Barmawi, S. Ag., M. Si selaku penguji I dalam sidang munaqasyah skripsi yang juga telah memberikan banyak masukan sehingga skripsi ini maksimal.
9. Ibu Rizka Dara Vonna, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji II dalam sidang munaqasyah skripsi yang juga telah memberikan banyak masukan sehingga skripsi ini maksimal.

10. Seluruh dosen dan seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.
11. Terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta, bapak Darmansyah dan ibu Srianna yang selalu mencurahkan kasih sayang dan cintanya tanpa henti serta senantiasa mendoakan dan memberikan semangat berkorban dalam menyediakan segala kebutuhan penulis hingga sampai detik ini.
12. Terima kasih kepada adik – adik saya Ageniak Alfaqih, Luqman Nafillah husna, yang juga memberikn dorongan dan semangat bagi saya dalam menyelesaikan pendidikan S1.
13. Terima kasih kepada sahabat seperjuangan Salisa Aslama, Nanda Khalisah, Cut Syifani Urrahmah, Arif Furqan yang senantiasa membersamai saya dalam proses menyelesaikan pendidikan S1.
14. Terima kasih kepada teman – teman Agus Ismansyah, Ahmad Maulana, Miftahul Fiqri, Arief Rachman, Aulia Hadi, Sultan, Khalif Abdil Fakhir, M.. Irvan, Mardathillah Akbar, M. Irfan Farabi yang telah memberikan dukungan kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
15. Terima kasih rekan kerja Fathur Nugroho, S. Psi, Nabila Balqis, SPD, Husna Nursyafia, S. Mat sahabat seperjuangan dalam menempuh karir atas dukungan, bantuan dan semangat yang diberikan kepada penulis.

16. Terima kasih kepada Tim HUMAS SMK Negeri 2 Banda Aceh atas dukungan dan bantuan peminjaman laptop dan printer yang diberikan kepada penulis dari awal memulai perjuangan skripsi sampai saat ini.
17. Terima kasih kepada seluruh ketua lembaga dan para pengurus organisasi mahasiswa (ORMAWA) di UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian skripsi ini.
18. Terima kasih kepada seluruh mahasiswa angkatan 2018 dan para senior di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah kebersamai dari awal hingga akhir perkuliahan.

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

Banda Aceh, 08 Desember 2022
Penulis,

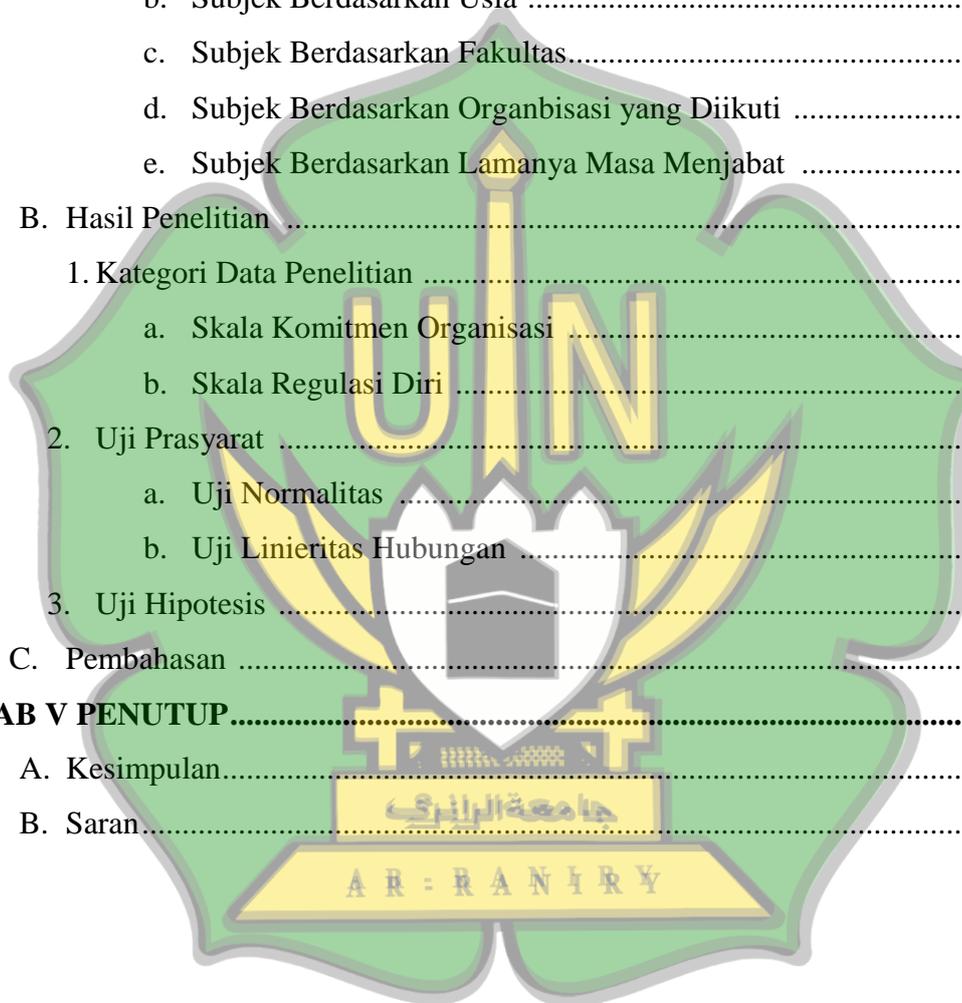
Alfi Yudha

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
KEASLIAN PENELITIAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	10
E. KEASLIAN PENELITIAN	11
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Komitmen Organisasi	15
1. Defenisi Komitmen Organisasi	15
2. Komponen Komitmen Organisasi	17
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	18
B. Regulasi Diri	23
1. Defenisi Regulasi Diri	23
2. Aspek - Aspek Dari Regulasi Diri	25
3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Regulasi Diri	27
C. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Regulasi Diri	30
D. Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian	34
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	35
1. Regulasi Diri	35
2. Komitmen Organisasi	35
D. Subjek Penelitian	35
1. Populasi	35
2. Sampel	36
E. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	37
1. Administrasi Penelitian	37
2. Pelaksanaan Uji Coba dan Pelaksanaan Penelitian	38
F. Teknik Pengumpulan Data	39
1. Alat Ukur Penelitian	39
a. Skala Regulasi Diri	40
b. Skala Komitmen Organisasi	43
2. Uji Validitas	45
a. Komputasi Skala Regulasi Diri	46
b. Komputasi Skala Komitmen Organisasi	47
3. Uji Daya Beda Aitem	47
a. Uji Daya Beda Aitem Skala Regulasi Diri	48
b. Uji Daya Beda Aitem Skala Komitmen Organisasi	49
4. Uji Reliabilitas	50
a. Uji Reliabiulitas Skala Regulasi Diri	51
b. Uji Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi	51
G. Teknik analisis Data	52
1. Uji Asumsi	52
a. Uji Normalitas	52
b. Uji Linearitas	52
2. Uji Hipotesis	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54

A. Deskripsi Data Penelitian	54
1. Demografi Penelitian	54
a. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	54
b. Subjek Berdasarkan Usia	54
c. Subjek Berdasarkan Fakultas.....	55
d. Subjek Berdasarkan Organisasi yang Diikuti	56
e. Subjek Berdasarkan Lamanya Masa Menjabat	56
B. Hasil Penelitian	57
1. Kategori Data Penelitian	57
a. Skala Komitmen Organisasi	57
b. Skala Regulasi Diri	59
2. Uji Prasyarat	61
a. Uji Normalitas	61
b. Uji Linieritas Hubungan	62
3. Uji Hipotesis	62
C. Pembahasan	64
BAB V PENUTUP	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	68



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Data Organisasi Mahasiswa Di UIN Ar-Raniry Banda Aceh.....	36
Tabel 3.2 Skor Aitem Skala <i>Favourable</i> Dan Skala <i>Unfavourable</i>	40
Tabel 3.3 Aspek Dan Indikator Regulasi Diri.....	40
Tabel 3.4 <i>Blue Print</i> Regulasi Diri	42
Tabel 3.5 Aspek Dan Indicator Komitmen Organisasi	43
Tabel 3.6 Blue Print Skala Komitmen Organisasi	44
Tabel 3.7 Koefisien CVR Skala Regulasi Diri	46
Tabel 3.8 Koefisien CVR Skala Komitmen Organisasi	47
Tabel 3.9 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Regulasi Diri	48
Tabel 3.10 Blue Print Regulasi Diri	49
Tabel 3.11 Koefisien Daya Beda Aitem Komitmen Organisasi	49
Tabel 3.12 Blue Print Akhir Regulasi Diri	50
Tabel 3.13 Nilai Alpha Cronbach's Regulasi Diri	51
Tabel 3.14 Nilai Alpha Cronbach's Komitmen Organisasi	52
Tabel 4.1 Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia	55
Tabel 4.3 Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Sampel Per fakultas	55
Tabel 4.4 Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Organisasi Yang Diikuti	56
Tabel 4.5 Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Lamanya Masa Menjabat	56
Tabel 4.6 Deskripsi Data Penelitian Skala Komitmen Organisasi	58
Tabel 4.7 Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi	59
Tabel 4.8 Deskripsi Data Penelitian Skala Regulasi Diri	59
Tabel 4.9 Kategori Skala Regulasi Diri	60
Tabel 4.10 Uji Normalitas Data Penelitian	61
Tabel 4.11 Uji Linieritas Hubungan Data Penelitian	62
Tabel 4.12 Uji Hipotesis Data Penelitian	63
Tabel 4.13 Analisis <i>Measure Of Association</i>	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... 29



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : SK Penelitian dan Izin Penelitian
Lampiran 2 : Skala Penelitian Komitmen Organisasi dan Regulasi diri
Lampiran 3 : Tabulasi Penelitian Komitmen Organisasi dan Regulasi diri
Lampiran 4 : Hasil Penelitian
Lampiran 5 : Riwayat Hidup



Hubungan Regulasi Diri Dengan Komitmen Organisasi Pada Pengurus Organisasi Mahasiswa (Ormawa) Di UIN Ar-Raniry Banda Aceh

ABSTRAK

Organisasi mahasiswa merupakan sekelompok orang atau mahasiswa yang berinteraksi dan bekerjasama demi terbentuknya tujuan bersama. Kemudian dalam Organisasi mahasiswa tentunya membutuhkan komitmen dari setiap pengurus yang ada sehingga mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu faktor terbentuknya komitmen pada pengurus organisasi ialah kemampuan meregulasi diri yang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara Regulasi Diri dengan Komitmen Organisasi pada Pengurus Organisasi Mahasiswa (ORMAWA) di UIN Ar-Raniry. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi *Rank Spearman*. Alat ukur penelitian ini yaitu skala Regulasi Diri dan Komitmen Organisasi. Jumlah populasi sebanyak 2.532 Pengurus Organisasi Mahasiswa (ORMAWA) di UIN Ar-Raniry dengan jumlah sampel sebanyak 177 Mahasiswa. Pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi rho (p) sebesar 0,789 dengan $p = 0,000$ yang menandakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Regulasi Diri dengan Komitmen Organisasi pada Pengurus Organisasi Mahasiswa (ORMAWA) di UIN Ar-Raniry. Artinya semakin tinggi Regulasi Diri maka semakin tinggi *Komitmen Organisasi*, sebaliknya semakin rendah Regulasi diri, maka semakin rendah Komitmen Organisasi pada Pengurus Organisasi Mahasiswa (ORMAWA) di UIN Ar-Raniry.

Kata Kunci : Organisasi Mahasiswa, Komitmen Organisasi, Regulasi Diri.

The Relationship between Self-Regulation and Organizational Commitment in Student Organization Management (Ormawa) at UIN Ar-Raniry Banda Aceh

ABSTRACT

Student organizations are a group of people or students who interact and work together to form a common goal. Then in student organizations, of course, it requires commitment from every existing administrator so that they are able to achieve the expected goals. One of the factors for the formation of commitment to organizational management is the ability to self-regulate well. The purpose of this study was to determine the relationship between Self-Regulation and Organizational Commitment to the Student Organization Management (ORMAWA) at UIN Ar-Raniry. This study used a quantitative approach with the Rank Spearman correlation method. The measurement tool for this research is the Self-Regulation and Organizational Commitment scale. The total population is 2,532 Student Organization Management (ORMAWA) at UIN Ar-Raniry with a total sample of 177 students. Sampling using probability sampling method with simple random sampling technique. The results showed a correlation coefficient (r) of 0.789 with $p = 0.000$ which indicated that there was a very significant positive relationship between Self-Regulation and Organizational Commitment in Student Organization Management (ORMAWA) at UIN Ar-Raniry. This means that the higher the Self-Regulation, the higher the Organizational Commitment, conversely the lower the Self-Regulation, the lower the Organizational Commitment to the Student Organization Management (ORMAWA) at UIN Ar-Raniry

Keywords: Student Organization, Organizational Commitment, Self Regulation.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mahasiswa adalah sebutan bagi orang yang sedang menempuh pendidikan tinggi di sebuah sekolah tinggi atau dikenal dengan universitas. Merujuk pada kamus praktis Bahasa Indonesia, mahasiswa sendiri adalah orang-orang yang sedang belajar di perguruan tinggi (Taufik, 2010). Susantoro (dalam Siregar, 2006) mengungkapkan bahwa mahasiswa adalah sosok yang kental dengan kedinamisan dan sikap keilmuannya yang melihat sesuatu berdasarkan kenyataan objektifitas, sistematis, dan rasionalitas. Secara harfiah mahasiswa merupakan orang-orang yang belajar di sebuah perguruan tinggi, institut atau akademi. Menurut budiman (2006), mahasiswa adalah orang yang belajar di sekolah tingkat perguruan tinggi dan mempersiapkan dirinya untuk meraih suatu keahlian ditingkat sarjana.

Menurut Siallagan (2011), mahasiswa sebagai masyarakat dalam sebuah kampus memiliki tugas utama yaitu membuat tugas, diskusi, membaca buku, seminar dan lainya yang bercorak kekampusan. Disamping tugas tersebut mahasiswa juga memiliki tugas yang sangat krusial sebagai *agent of change* (agent perubahan) dalam kotroling sosial masyarakat. Tugas sebagai *agent of change* (agent perubahan) tersebut yang menjadikan mahasiswa sebagai harapan bangsa dan pemberi solusi dari segala permasalahan yang dimiliki negara. Proses yang dilalui mahasiswa dalam mencapai puncak dari *agent of change* tentu tidak

mudah, mahasiswa harus mampu dan memiliki intelektualitas yang tinggi serta terlatih dalam memberikan jawaban dan solusi dari permasalahan yang ada.

Sebagai *agent of change*, mahasiswa tentunya dituntut oleh kehidupan sosial masyarakat dalam berperan dan memperlihatkan aksinya secara nyata. Siallagan (2011) mengungkapkan intelektual, moral, dan sosial menjadi peranan dasar dari mahasiswa untuk menjadi *agent of change*. Tertera didalam undang-undang nomor 12 pasal 1 ayat 15 tahun 2012 mahasiswa sendiri adalah peserta didik pada jenjang pendidikan tinggi, kemudian didalam undang-undang tersebut juga dijabarkan tanggung jawab serta peran mahasiswa sebagai *agent of change* yang tertuang didalam Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Mahasiswa tentunya memiliki peran dan fungsi yang berbeda dari masyarakat, meskipun demikian keberadaan mahasiswa dan masyarakat tidak dapat dipisahkan. Oleh sebab itu kita dapat melihat peran dan kontribusi mahasiswa yang tentunya sangat dibutuhkan dalam mengembangkan kemajuan masyarakat untuk berbagai hal. Pemikiran dan ide yang dimiliki mahasiswa tentunya dapat membantu dan mengarahkan proses perkembangan suatu kelompok pada masyarakat menjadi lebih terarah dan tertata sesuai kepentingan yang diharapkan (Cahyono,2019).

Menurut Yudha (1998) kegiatan ekstrakurikuler adalah sebuah program diluar jam belajar formal yang digunakan sebagai pengembang untuk memperlancar program pembelajaran formal. Sedangkan menurut Lutan (1986) ekstrakurikuler sendiri adalah bagian internal dari sebuah proses pembelajaran

yang menekankan pada hal-hal yang dibutuhkan oleh peserta didik. Sejalan dengan isi dari peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 62 tahun 2014, yang menyebutkan ekstrakurikuler adalah kegiatan yang diluar jam belajar oleh peserta didik, dan masih dibawah bimbingan serta pengawasan satuan pendidikan. Ketika menjadi mahasiswa tentunya bukan hanya tentang keilmuan saja. Berdasarkan pengungkapan dari pada tokoh tersebut jelas diungkapkan bahwasanya kegiatan yang berbentuk ekstrakurikuler mampu memberikan intervensi dalam pengembangan diri seseorang.

Salah satu kegiatan ekstrakurikuler adalah keorganisasian. Menurut Siswanto (2007) definisi dari organisasi yaitu sekelompok manusia atau orang yang saling berinteraksi dan bekerjasama demi terbentuknya tujuan bersama juga. Sejalan dengan pengemuka sebelumnya, Robbins (1994) juga mendefinisikan organisasi sebagai *entity* (kesatuan) sosial yang kemudian dikoordinasikan dengan sadar, serta dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Dari beberapa pengungkapan para pakar tersebut dapat kita simpulkan bahwasanya organisasi itu sendiri adalah sebuah wadah yang menampung harapan dari beberapa orang sehingga bertujuan untuk mencapainya secara bersama-sama.

Pada organisasi tentunya dibutuhkan komitmen sehingga mampu mendongkrak kinerja dalam mewujudkan pencapaian organisasi. Jika merujuk pada penjelasan Colarelli dan Bishop (dalam Riveros & Tsai, 2011), komitmen organisasi adalah sebuah bentuk loyalitas para pengurus organisasi atau kader

kepada organisasi tersebut dalam mewujudkan cita-cita yang ingin dicapai. Kemudian dipenjelasan lain, komitmen organisasi diartikan sebagai keberpihakan seseorang terhadap perusahaan atau organisasinya dan memiliki hasrat ingin mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi tersebut (Robbins, 2008). Dari beberapa penjelasan tersebut kita dapat melihat bahwasanya komitmen dalam keorganisasian sangat dibutuhkan dalam proses pencapaiannya dari sebuah organisasi. Komitmen organisasi itu sendiri menunjukkan adanya sinyal keterlibatan dari individu terhadap organisasi. Kemudian, komitmen organisasi terbentuk atas dasar kepercayaan individu atas nilai-nilai yang dimiliki organisasi, kesungguhan individu dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi dan sikap loyalitas untuk tetap berada didalam keanggotaan. Dengan demikian adanya komitmen organisasi menumbuhkan rasa memiliki bagi individu terhadap organisasi itu sendiri.

Komitmen organisasi yang dimiliki individu berpengaruh besar terhadap produktivitas organisasi itu sendiri. Tinggi rendahnya komitmen pengurus organisasi dapat berdampak kepada pencapaian organisasi atas tujuannya. Sehingga kestabilan komitmen pengurus organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai titik tertinggi dari proses keorganisasian.

Memiliki komitmen terhadap organisasi tentunya modal awal yang sangat luar biasa yang dimiliki oleh individu untuk mengembangkan kemampuan intelektualitas mereka dalam berkehidupan sosial yang akan mendatang. Menjadikan organisasi tersebut sebagai wadah proses dan laboratorium peradaban yang mengizinkan seluruh pengurusnya dalam bereksperimen dengan tujuan yang

tentunya untuk memajukan organisasi tersebut dan kemaslahatan bersama.

Organisasi kemahasiswaan yang seharusnya menjadi tempat belajar yang mampu memberikan kontribusi terhadap perkembangan mahasiswa sebelum nantinya mereka masuk kedalam dunia kerja dan dalam kehidupan masyarakat yang lebih nyata, seharusnya bisa dimanfaatkan prosesnya dengan memberikan komitmen dan sikap loyalitas terhadap organisasi tersebut. Meskipun demikian tidak sedikit mahasiswa yang tidak mampu memanfaatkan momentum yang baik ketika dia bergabung didalam sebuah organisasi.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara yang dilakukan pada tanggal 10 April - 5 Agustus 2022 terhadap 4 orang subjek terdiri dari mahasiswa yang tergabung di dalam kepengurusan organisasi mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh, diperoleh beberapa data terkait dengan fenomena komitmen organisasi pada pengurus organisasi mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yang dapat dilihat dari cuplikan wawancara sebagai berikut:

Cuplikan Wawancara 1 :

“saya merasa dalam menjalankan organisasi minim support dari lingkungan internal kepengurusan organisasi yang saya miliki. Sehingga, dengan konsep yang sebelumnya saya sudah siapkan dan saya rancang tidak mampu terjalankan dengan baik. Hal tersebut membuat saya pribadi cenderung kaku dalam berkomunikasi dengan pengurus yang lainnya dan cenderung merasakan malas untuk berkontribusi didalam keorganisasian tersebut. (MIA, DEMA-F Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, wawancara Personal, 10 April 2022)

Cuplikan wawancara 2 :

“secara pribadi saya sangat menyukai organisasi ini dan saya selalu merasa saya punya peran penting disini untuk menyukseskan organisasi ini sesuai dengan harapan yang ditiptkan oleh mahasiswa lainnya kepada kami sebagai pengurus. Namun terkadang semangat saya dalam menjalankan tugas tersebut tidak selalu baik, sehingga beberapa kali

sering bolos dalam keikutsertaan kegiatan yang dilakukan oleh teman-teman” (MFA, DEMA FEBI, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, wawancara personal, 2 Juni 2022)

Cuplikan Wawancara 3 :

“saya tergolong mahasiswa yang masih baru didalam perkuliahan dan sudah mulai masuk di keorganisasian kampus. Di awal kepengurusan pertama saya merasa masih aman-aman saja, namun sekarang saya dipercaya menjadi ketua. sehingga saya memiliki tanggung jawab yang sangat besar, tetapi saya juga punya tanggung jawab atas pendidikan saya yang harus saya laksanakan dan tuntaskan, dengan kedua tanggung jawab yang cukup besa tersebut saya terkadang tidak bisa memaksimalkan kinerja saya baik didalam perkuliahan dan organisasi sehingga berdampak pada orogram kerja yang saya miliki dan juga nilai kuliah saya” (IN, HMPS Kimia, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Wawancara Personal 5 Agustus)

Cuplikan wawancara 4 :

“di awal kepengurusan pasca lulus tes kepengurusan dan sampai masa awal pelantikan semangat saya masih utuh. Namun, seiring berjalannya waktu di tengah kepengurusan saya merasa saya dan organisasi ini tidak sivisi lagi dengan apa yang saya harapkan diawal kepengurusan. Hal tersebut terkadang membuat saya malas untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan organisasi yang saya miliki, dan saya lebih memilih kesibuakn lainnya. Untuk mengantisipasi posisi saya didalam organisasi saya selalu mengkonfirmasi ke pihak DPH agar mereka tahu kesibukan saya dan saya tidak mendapatkan surat peringatan (SP). Hal tersebut saya lakukan karena saya ingin tetap diorganisasi walaupun tidak berpartisipasi penuh dan ingin mendapatkan sertifikat kepengurusan dari organisasi tersebut” (MRR, DEMA-FISIP, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan, wawancara personal, 3 Juni 2022)

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, keempat pengurus yang menjadi subjek pada wawancara terlihat memiliki permasalahan terhadap komitmen dalam berorganisasi hal tersebut dapat dilihat bahwa subjek cenderung merasa kaku dalam berkomunikasi, timbulnya perasaan malas untuk berkontribusi, dan terjadi pembolosan dalam keikutsertaan kegiatan, hingga meninggalkan tanggung jawab yang dimiliki oleh para pengurus.

Kesimpulan wawancara tersebut juga di dukung dengan data observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap organisasi mahasiswa yang bersangkutan dalam persiapan kegiatan Pengenalan Budaya Akadameik dan Kemahasiswaa (PBAK) tahun 2022 dengan rincian pada pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (DEMAF) Ilmu Sosial dan Pemerintahan dari jumlah 48 pengurus dan yang hadir berjumlah 20 pengurus. Kemudian pada organisasi Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (DEMAF) Psikologi dengan jumlah pengurus 30 orang dan yang hadir berjumlah 13 orang, lalu pada organisasi Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (DEMAF) Ekonomi dan Bisnis islam dengan jumlah pengurus 40 orang dengan total kehadiran 18 Pengurus. Setelah itu yang terakhir yaitu Himpunan Mahasiswa Kimia Prodi (HMP) Kimia Fakultas Tarbiyah dan keguruan dengan jumlah total pengurus 58 orang pengurus dan total pengurus yang hadir berjumlah 22 orang.

Dari hasil wawancara dan observasi yang sudah dilakukan tersebut terlihat adanya ketidak komitmenan yang dilakukan oleh para pengurus secara sadar. Hal tersebut terlihat dari pengakuan dan juga observasi yang dilakukan pada saat persiapan kegiatan Pengenalan Budaya Akadameik dan Kemahasiswaa (PBAK) tahun 2022

Hal tersebut sejalan dengan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Steer dan Porter (dalam sopiah 2008) yaitu faktor personal itu sendiri. Sehingga dengan demikian tentunya dibutuhkan kematangan secara personal yang baik dari seorang pengurus organisasi dalam menumbuhkan komitmen diri terhadap organisasi yang dimilikinya. Kematangan personal tersebut tentunya terbentuk karena adanya regulasi diri yang dimiliki oleh seorang individu.

Regulasi diri adalah sebuah kemampuan individu dalam mengatur dan menjalankan tingkah lakunya sehingga mempengaruhi performa dalam mencapai sebuah tujuan, sebagai bukti terjadinya peningkatan diri sesuai dengan pengungkapan oleh Bandura (dalam Ormrod, 2005). Sedangkan Howard dan Miriam memaknai regulasi diri sebagai individu dalam melakukan pencapaian dan aksi mereka sendiri, kemudian memberikan evaluasi terhadap pencapaian tersebut serta memberikan *reward* (penghargaan) terhadap diri mereka atas pencapaian yang mereka dapatkan (Howard S. Friedman & Miriam W. Schustack, 2008).

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Zimmerman (2008), yang menyatakan bahwasanya regulasi diri itu berpatokan pada pemikiran, perasaan, dan tindakan yang direncanakan secara pribadi yang kemudian terjadi secara berkesinambungan dan sesuai dengan pencapaian yang diharapkan. Ketika tidak mampunya diri dalam melakukan *memanagement* secara personal, maka akan ada potensi rendahnya komitmen pengurus organisasi terhadap organisasi. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herdiansyah (2019) yaitu terdapatnya hubungan yang berpengaruh positif dan signifikan antara regulasi diri dan komitmen organisasi. Dengan demikian regulasi diri menunjukkan bahwa hal tersebut sangat dibutuhkan oleh individu dalam mengontrol dirinya dalam bertindak dan bersikap untuk menghadapi peran dan tugas yang sudah mejadi tanggung jawab individu itu sendiri.

Hal tersebut dapat diartikan Kemampuan yang dimiliki individu dalam *memanagement* dirinya sesuai dengan konsep yang sudah dijadikan regulasi diri oleh individu maka setiap individu akan mampu mempertahankan dan

bertanggung jawab atas pilihan yang sudah ia pilih. Demikian juga dengan individu ketika memilih untuk bergabung didalam organisasi, seharusnya individu tersebut mampu mewujudkan komitmennya terhadap organisasi pilihannya sebagai bentuk loyalitasnya kepada organisasi dan tanggung jawab individu itu sendiri.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan regulasi diri dengan komitmen organisasi pada pengurus organisasi mahasiswa (ORMAWA) UIN Ar-Raniry Banda Aceh”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari penelitian ini maka rumusan masalah yang ingin di paparkan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara regulasi diri hubungan regulasi diri dengan komitmen organisasi pada pengurus organisasi mahasiswa (ORMAWA) yang ada di UIN Ar-Raniry Banda Aceh ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksud untuk mengetahui hubungan regulasi diri dengan komitmen organisasi pada pengurus organisasi mahasiswa (ORMAWA) yang ada di UIN Ar-Raniry Banda Aceh

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa manfaat, diantaranya adalah :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memperkaya khazanah di bidang keilmuan psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan regulasi

diri terhadap komitmen organisasi pada pengurus organisasi. Sehingga mampu menjadi referensi dasar dalam berorganisasi

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran kepada mahasiswa yang terindikasi mengalami permasalahan komitmen, juga tentang bagaimana mahasiswa harus mampu meregulasi dirinya dalam menentukan sikap sebagai bentuk solusi dari timbulnya komitmen organisasi

b. Bagi Universitas

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan bagi UIN Ar-Raniry sehingga dapat menjadi salah satu referensi, dan bahan evaluasi kepada mahasiswa Universitas yang akan bergabung kedalam dunia organisasi terkait formula keorganisasian yang baik dan berkualitas mutu.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah karya ilmiah dan memberikan acuan atau referensi untuk mengembangkan penelitian yang terkait, khususnya mengenai regulasi diri terhadap kecenderungan komitmen organisasi pada pengurus organisasi.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini didasari pada hasil beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dimana penelitian tersebut karakteristik yang relatif sama dalam hal tema, kajian, meskipun berbeda kriteria subjek, jumlah, posisi variabel

penelitian dan metode analisis data yang digunakan, namun beberapa penelitian ini memiliki perbedaan yang akan dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut.

Penelitian tentang Pengaruh Regulasi Diri Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Anggota UKM UNIOR Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Periode 2017-2018 yang dilakukan oleh Herdiansyah (2019). Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Analisis yang digunakan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel menggunakan teknik analisis regresi berganda. Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa UIN Malik Ibrahim Malang yang bergabung di dalam UKM UNIOR dengan jumlah total populasi 292 orang yang kemudian dijadikan sampel sebanyak 60 orang dengan ketentuan mahasiswa yang aktif pada tahun 2016-2017 pada organisasi tersebut dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Nilai korelasi sebesar 0,330 dan signifikansi 0,005 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara regulasi diri dengan komitmen. Dari penelitian tersebut, jadi dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan dari penelitian yang diteliti oleh peneliti, yaitu dari segi populasi, variabel X dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Pourkiani, Sayedi, dan Sarasia (2016) judul *The Effect Of Self-Awareness And Self-Regulation On Organizational Commitment Employees Of Islamic Azad University Of Mashhad With Mediating Role Of Job Satisfaction*. Pada penelitian ini dilakukan pada karyawan *Islamic Azad University* dengan jumlah sampel 190 orang. Berdasarkan penelitian tersebut dapat kita lihat hasilnya yaitu koefisien antara *Self-regulation* dan komitmen

organisasi adalah sebesar 0,17 yang merupakan nilai positif, dan nilai t-statistik sebesar 17,42 yang lebih besar dari 1,96 sehingga dengan keyakinan 95% dapat dikatakan bahwa regulasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Dari hasil penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian yang diteliti oleh peneliti, yaitu dari segi subjek, lokasi penelitian, dan jumlah variable X yang digunakan peneliti. Dari penelitian tersebut, jadi dapat di ketahui bahwa terdapat perbedaan dari penelitian yang di teliti oleh peneliti, yaitu dari segi subjek, populasi, variabel X, teknik sampling dan lokasi penelitian.

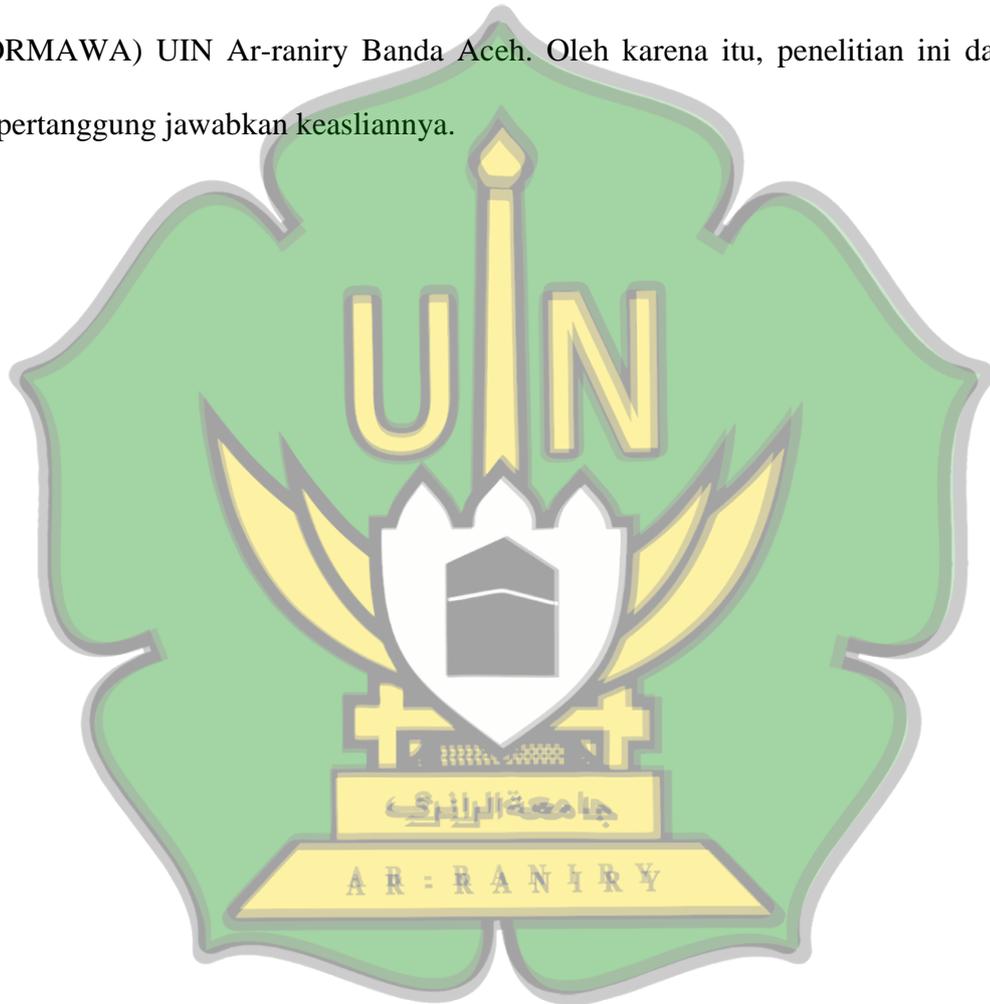
Penelitian yang dilakukan oleh Aprilya (2018) dengan judul Hubungan Antara *Self Effication* Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Yayasan Bangsa Jadi Indonesia. Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan metode *survey analitic*. Adapun populasi pada penelitian ini berjumlah 47 orang dengan detail 24 orang pria dan 23 orang wanita. Kemudian teknik pengambilan sampling yang dilakukan oleh peneliti adalah *total sampling* dengan demikian sampel yang diambil oleh peneliti berjumlah 47 orang dengan metode pengumpulan data skala *likert*. Analisis data menggunakan teknik korelasi (r_{xy}) sebesar 0,416 dan $p = 0,004$ ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan positif antara self efficacy dengan komitmen organisasi pada anggota Yayasan Bangsa Jadi Indonesia. Dari penelitian tersebut, jadi dapat di ketahui bahwa terdapat perbedaan dari penelitian yang di teliti oleh peneliti, yaitu dari segi subjek, populasi, variabel X, teknik sampling dan lokasi penelitian.

Penelitian dengan judul Hubungan Harga Diri Dalam Konteks Organisasi dan Komitmen Organisasi yang dilakukan oleh Prameswari (2018). Adapun

metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif korelasional dengan jumlah responden 160 orang yang merupakan sebagian populasi karyawan di universitas Sanata Dharma dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sample*. Korelasi antara harga diri dalam konteks organisasi dan komitmen organisasi pada karyawan/wati Universitas Santa Dharma menunjukkan hasil 0,624 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,005$). Dengan demikian terdapat hubungan positif dan signifikan antara harga diri dalam konteks organisasi dan komitmen organisasi pada karyawan Universitas Santa Dharma. Dari penelitian tersebut, jadi dapat di ketahui bahwa terdapat perbedaan dari penelitian yang di teliti oleh peneliti, yaitu dari segi subjek, populasi, variabel X dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Ellys dan Ie dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (2020). Penelitian ini berjenis kuantitatif dengan pendekatan deskriptif serta menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 50 orang yang tergolong dari karyawan non manajerial pada perusahaan tersebut yang kemudian di analisis menggunakan program software SmartPLS. Dari hasil uji hipotesis, terlihat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai original sample $0,376 > 0$, nilai t-statistik sebesar $3,370 > 1,645$, dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan penelitian tersebut, jadi dapat di ketahui bahwa terdapat perbedaan dari penelitian yang di teliti oleh peneliti, yaitu dari segi subjek, populasi, variabel X dan lokasi penelitian.

Berdasarkan pencarian literatur yang terpublikasi melalui situs pencarian, belum di temukan penelitian yang membahas atau mengkaji tentang hubungan regulasi diri terhadap komitmen organisasi pada organisasi mahasiswa (ORMAWA) UIN Ar-raniry Banda Aceh. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan keasliannya.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen dalam sebuah organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki dampak terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Sehingga anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi tersebut dibandingkan dengan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi (Allen & Meyer, 1997).

Menurut Daniel dan Purwanti (2015) komitmen organisasi adalah sikap yang kecenderungan untuk memihak kepada organisasi, tujuan organisasi yang dimiliki oleh orang yang berada didalam keorganisasian tersebut serta memiliki rasa untuk bertahan didalam organisasi tersebut.

Berdasarkan Porter dan Minner (Dalam Kusumaputri, 2015) komitmen organisasi 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. Sedangkan menurut Steers (1988) Komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar

loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. Dimana hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi ketika individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dalam organisasi. Sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Steers (dalam Kawiana, dkk, 2018) juga megungkapkan bahwa komitmen organisasi berpatokan pada keadaan dan kondisi yang dimiliki oleh para kader atau pengurus terhadap identifikasi dirinya terhadap organisasi, dan tujuan organisasi tersebut sehingga mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi juga didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi Wiener (1982).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, peneliti merujuk kepada teori yang dikemukakan oleh (Allen & Meyer, 1997). Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organ isasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki dampak terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Alasan peneliti memilih teori tersebut dalam penelitian yang akan dilakukan adalah karena teori ini sering digunakan dalam penelitian sebelumnya untuk menjelaskan defnisi dan aspek komitmen organisasi secara kompleks, selain itu teori tersebut lebih

relevan dengan konteks yang akan diteliti karena komprehensif, serta memiliki arti yang lebih luas dan lengkap.

2. Komponen Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1991) menjelaskan komitmen organisasi yang terdiri dari tiga komponen, yaitu:

a. Komitmen afektif

Komponen afektif adalah tingkat seberapa jauh seorang pengurus secara emosional terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi serta kuatnya keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan disebabkan karena dia setuju dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya.

b. Komitmen kesinambungan

Komponen kesinambungan merujuk pada komitmen berdasarkan pada kerugian jika pekerja bila keluar meninggalkan organisasi. Komponen kesinambungan terdiri dari keuntungan individu yang didapatkan ketika tetap berada didalam organisasi tersebut, dan kerugian yang didapatkan ketika meninggalkan organisasi tersebut.

c. Komitmen normative

Komponen normatif merujuk pada perasaan pekerja pada kewajiban (*obligation*) untuk tetap tinggal (*remain*) dalam organisasi, timbul dari nilai-nilai dari diri karyawan secara psikologi yang berdasarkan kesetiaan, kebahagiaan, kehangatan dll untuk terikat untuk menjadi pegawai dari sebuah organisasi. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena

memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal yang wajib untuk dilakukan.

Kemudian tidak jauh berbeda terkait komponen dan dimensi dari komitmen organisasi, menurut Allen dan Mayer (1991) Robbins dan Judge (2015) mengungkapkan komitmen organisasi terdiri dari 3 dimensi, diantaranya :

a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) .

Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.

b. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*)

Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

a. Faktor Personal

Komitmen pekerja pada organisasinya dipengaruhi oleh faktor karakteristik diri pekerja. Faktor ini membentuk komitmen awal yang timbul pada saat pekerja baru saja mulai masuk sebagai anggota organisasi. Seseorang yang mempunyai komitmen tinggi, pada saat mulai bekerja mempunyai kecenderungan untuk tidak berpindah pekerjaan untuk jangka waktu relatif lama. Termasuk dalam faktor ini adalah kepuasan kerja, usia senioritas, dan lama bekerja. Semakin usia tua pekerja atau semakin lama bekerja dan semakin senior, serta semakin tinggi kepuasan terhadap karyawan orang tersebut cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi.

b. Faktor organisasi

Faktor ini akan membentuk sikap bertanggung jawab terhadap keberhasilan tugas yang diemban yang termasuk ke dalamnya adalah pengalaman kerja, cakupan dari pekerjaan, identitas tugas atau variasi tugas, pengawasan dan juga kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.

c. Faktor di luar organisasi

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh alternatif kesempatan kerja yang dimiliki pekerja yang disebut faktor non-organisasi. Semakin besar peluang untuk berpindah kerja dan semakin besar hasratnya terhadap alternatif pekerjaan di tempat lain, komitmen karyawan pada organisasinya cenderung semakin rendah.

Kemudian menurut Young, dkk (dalam Sopiah, 2008) terdapat 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 (Sianipar & Haryanti, 2014).

b. Karakteristik pekerjaan

Stevens, dkk (1978) menemukan bahwa 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 karyawan, sebagai pengungkapan emosi, sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan (Sopiah, 2008).

d. Kepuasan terhadap kepemimpinan

Para peneliti telah mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan, yaitu gaya yang berorientasi pada tugas dan gaya yang pada karyawan. Pemimpin yang berorientasi pada karyawan akan berusaha untuk

memotivasi daripada menyupervisi 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 (Sopiah, 2008). Gaya yang berorientasi pada karyawan inilah yang menjadi kesamaan dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin *servant leadership*.

e. Pertukaran ekstrinsik

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

f. Pertukaran intrinsik

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

g. Imbalan *intrinsic*

Gibson dkk (dalam Nurjahjani, 2007) imbalan *intrinsic* adalah penghargaan yang menjadi bagian dari pekerjaan karyawan itu sendiri, yang terdiri dari tanggung jawab, tantangan, dan umpan balik.

h. Imbalan ekstrinsik

Habit, dkk (dalam Nurjahjani, 2007) Imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang diberikan secara tidak langsung berhubungan dengan hakekat atau sifat kerja, misalnya gaji, tunjangan, upah dan promosi.

Sedangkan menurut Supriyanto (dalam 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 faktor*, 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.

Berdasarkan penjelasan diatas penelitian merujuk pada faktor yang dikemukakan oleh Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008) yang meruuskan faktor pengaruh terbentuknya komitmen organisasi yaitu faktor personal, faktor organisasi, faktor di luar organisasi.

B. Regulasi Diri

1. Pengertian Regulasi Diri

Menurut Bandura (dalam Ormron. 2011) definisi dari regulasi diri sendiri adalah kemampuan seseorang untuk mengontrol perilakunya sendiri. Definisi lain menjelaskan regulasi diri sebagai proses dalam kepribadian yang penting

bagi individu untuk berusaha mengendalikan seluruh pikiran, perasaan, dorongan, dan hasrat mereka (Vohs & Baumeister.2004). Menurut Carver dan Scheier (dalam Diamond & Aspinwall. 2003) Regulasi diri melibatkan kontrol, arah, dan koreksi tindakan sendiri dalam proses menuju tujuan atau menjauh dari tujuan, dengan kata lain regulasi diri merupakan proses menuju atau menjauhkan diri dari tujuan dengan mengendalikan pikiran, dorongan dan hasrat mereka. Pada proses ini tentunya melibatkan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik.

Sedangkan Howard dan Miriam memaknai regulasi diri sebagai individu dalam melakukan pencapaian dan aksi mereka sendiri, kemudian memberikan evaluasi terhadap pencapaian tersebut serta memberikan *reward* (penghargaan) terhadap diri mereka atas pencapaian yang mereka dapatkan (Howard S. F & Miriam W. S, 2008). Kemudian pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Zimmerman (2008), yang menyatakan bahwasanya regulasi diri itu berdasar pada pemikiran, perasaan, dan tindakan yang direncanakan secara pribadi yang kemudian terjadi secara berkesinambungan dan sesuai dengan pencapaian yang diharapkan.

Kemudian Carver dan Scheier (dalam King. 2010) mengartikan regulasi diri sebagai proses di mana organisme mengejar tujuan yang penting. Proses regulasi diri meliputi penetapan tujuan, pengawasan kemajuan dan membuat penyesuaian dalam perilaku dalam mencapai hasil-hasil yang diharapkan. Sejalan dengan King, Handy. S (2006) mendefinisikan regulasi diri sebagai penggunaan suatu proses yang mengaktivasi pemikiran, perilaku, dan *affects*

(perasaan) yang terus menerus dalam upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut mengungkapkan bahwa regulasi diri merupakan proses individu berusaha mencapai tujuan tertentu yang meliputi proses mengatur, merencanakan, mengarahkan dan memonitor perilaku.

Selanjutnya Bern (2013) menjelaskan bahwa *“self-regulation involves the ability to control one’s impulses, behavior, and/or emotions until an appropriate time, place, or object is available for expression”*. Hal tersebut tentunya menerangkan bahwa regulasi diri merupakan kemampuan pengaturan diri yang melibatkan kemampuan untuk mengendalikan impuls, perilaku, dan/atau emosi pada waktu, tempat atau hal yang tepat.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan regulasi diri itu berdasar pada pemikiran, perasaan, dan tindakan yang direncanakan secara pribadi yang kemudian terjadi secara berkesinambungan dan sesuai dengan pencapaian yang diharapkan. Definisi tersebut sesuai dengan definisi yang dikemukakan oleh Zimmerman (2008).

2. Aspek-aspek Regulasi Diri

Aspek regulasi diri menurut Zimmerman (2008) ada tiga, yaitu :

a) Metakognitif

Menurut Zimmerman dan Pons (1990) mengatakan bahwa poin metakognitif bagi individu yang merencanakan, mengorganisasikan, mengukur diri, dan menginstruksikan diri sebagai kebutuhan selama proses perilakunya.

b) Motivasi

Zimmerman dan Pons (1990) mengemukakan bahwa keuntungan motivasi ini adalah individu memiliki motivasi instrinsik, otonomi dan kepercayaan diri tinggi terhadap kemampuan dalam melakukan sesuatu. Individu yang memiliki motivasi tinggi akan menilai bahwa tantangan yang akan dihadapi dapat dilalui dan diselesaikan.

c) Perilaku

Perilaku menurut Zimmerman dan Pons (1990) merupakan upaya individu untuk mengatur diri, menyeleksi dan memanfaatkan maupun menciptakan lingkungan yang mendukung aktivitasnya. Individu memilih, menyusun dan menciptakan lingkungan sosial dan fisikk seimbang untuk mengoptimalkan pencapaian atas aktivitas yang dilakukan.

Sedangkan menurut Baumeister dan Vohs (2004) regulasi diri terdiri dari tiga aspek, yaitu :

a) *Commitment to standards* (komitmen terhadap standar)

Perilaku yang diarahkan pada tujuan dan tidak mungkin tanpa memiliki tujuan. Demikian pula, regulasi diri tidak dapat berjalan tanpa standar, regulasi diri adalah upaya keras untuk mengubah perilaku seseorang agar memenuhi standar. Standar adalah konsep kemungkinan, keadaan yang sering diinginkan. Mereka mencakup cita-cita, harapan, tujuan, nilai, dan target perbandingan (seperti status quo, atau apa yang dilakukan oleh orang lain).

b) *Monitoring* (pemantauan)

Monitoring merupakan salah satu cara yang baik untuk meningkatkan regulasi diri. Seseorang memiliki kemungkinan untuk sukses ketika mengamati perilakunya sendiri. Seperti memperhatikan situasi yang menyebabkan kecemasan untukantisipasi dan menghindarinya di masa depan. Seseorang mungkin juga mengandalkan pemantauan eksternal seperti membuat list/jurnal tentang uang yang mereka habiskan, dan jadwal olahraga.

c) *Strength model* (model kekuatan)

Aspek ketiga dari pengaturan diri adalah kapasitas untuk membuat perubahan, membuat pilihan, meningkatkan kekuatan, mengembalikan energi yang hilang. Regulasi diri individu bergantung kepada sumber daya (energi dan kekuatan) telah diantisipasi di berbagai tempat, termasuk kearifan rakyat yang memperlakukan "kemauan" sebagai unsur penting dalam pengendalian diri. *Strength model* didasarkan pada gagasan bahwa energi/kekuatan yang sama digunakan untuk tujuan yang luas dalam pengaturan diri yang berbeda, jika energi sudah dikeluarkan, kemungkinan pengaturan diri selanjutnya akan terganggu.

Berdasarkan pemaparan dari aspek dari para tokoh di atas peneliti merujuk kepada aspek yang dikemukakan oleh Zimmerman (2008).

3. Faktor-faktor Pengaruh Regulasi Diri

Adapun faktor pengaruh regulasi diri menurut Zimmerman (2008) yaitu :

a) Individu

1) Pengetahuan individu, semakin banyak pengetahuan yang dimiliki individu akan membantu individu dalam melakukan manajemen terhadap regulasi dirinya.

2) Tingkat kemampuan metakognisi yang semakin tinggi akan memudahkan individu dalam menentukan regulasi dirinya terhadap *problem* yang dihadapkannya.

3) Tujuan pencapaian, semakin besar tujuan yang ingin dicapai maka akan semakin tinggi juga peregulasian diri yang dimiliki oleh individu.

b) Perilaku

Perilaku merujuk pada kemampuan yang dimiliki individu dan cara pemanfaatan kemampuan tersebut. Upaya mengorganisir yang akan tinggi maka akan meningkatkan regulasi diri pada setiap individu.

c) Lingkungan

Lingkungan tentunya memiliki peranan dalam kemunculan regulasi diri pada individu. Besar dukungan yang didapat dari individu tentunya mempengaruhi terjadinya regulasi diri yang ada pada setiap individu.

Kemudian menurut Bandura (dalam Alwisol, 2011) faktor pengaruh dari regulasi diri (*self regulation*) itu sendiri terbagi menjadi dua faktor, yaitu :

a) Faktor Eksternal

Ada dua cara dari faktor eksternal yang mempengaruhi terbentuknya regulasi diri (*self regulation*).

1) Standar

Faktor eksternal memberikan standar untuk mengevaluasi tingkah laku kita sendiri. Standar tersebut tidak selalu berasal dari dalam diri kita sendiri, namun juga berasal dari lingkungan yang berinteraksi dengan faktor pribadi juga turut membentuk standar pengevaluasian individu tersebut.

2) Penguatan (*reinforcement*)

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi regulasi diri juga dapat berbentuk penguatan. Hadiah intrinsik tidak selalu memberikan kepuasan, individu juga membutuhkan intensif yang berasal dari lingkungan eksternal. Standar tingkah laku juga penting, ketika individu dapat mencapai standar tingkah laku tertentu, perlu penguatan agar tingkah laku tersebut dapat diulangi lagi oleh individu.

b) Faktor Internal

Bandura mengemukakan tiga bentuk faktor internal:

1) Observasi diri (*self observation*)

Dilakukan berdasarkan faktor kualitas penampilan, kuantitas penampilan, orisinilitas tingkah laku diri, dll. Individu harus mampu memonitor performansinya, walaupun tidak sempurna karena individu cenderung memilih beberapa aspek dari tingkahlakunya dan mengabaikan tingkahlaku lainnya. Apa yang diobservasi individu tergantung pada minat dan konsep dirinya.

2) Proses penilaian atau mengadili tingkah laku (*judgemental process*)

Melihat kesesuaian tingkah laku dengan standar pribadi, membandingkan tingkah laku dengan norma standar atau dengan tingkah laku orang lain, menilai berdasarkan pentingnya suatu aktivitas, dan memberi atribusi performansi.

3) Reaksi diri (*self response*)

Akhirnya, berdasarkan pengamatan dan penilaian, individu mengevaluasi diri sendiri positif atau negatif, dan kemudian menghadahi atau menghukum diri sendiri. Bisa terjadi tidak muncul reaksi afektif, karena fungsi kognitif membuat keseimbangan yang mempengaruhi evaluasi positif atau negatif menjadi kurang bermakna secara individual.

C. Hubungan Regulasi Diri dengan Komitmen Organisasi

Mahasiswa merupakan individu yang disiapkan dan ditempa secara pendidikan formal maupun nonformal sehingga mereka mampu membawa perubahan bagi lingkungan sekitarnya secara keilmuan dan kepakaran yang mereka miliki. Sebagai mahasiswa tentunya mereka memiliki pengelolaan diri atau regulasi diri yang baik dan terkonsepkan secara matang. Regulasi diri yang mereka miliki tentunya berfungsi sebagai norma dan acuan individu tersebut dalam berperilaku dan bersikap terhadap hal-hal yang dia hadapi. Menurut Bandura (dalam Ormron. 2011) definisi dari regulasi diri adalah kemampuan seseorang untuk mengontrol perilakunya sendiri. Definisi lain menjelaskan

regulasi diri sebagai proses dalam kepribadian yang penting bagi individu untuk berusaha mengendalikan seluruh pikiran, perasaan, dorongan, dan hasrat mereka (Vohs & Baumeister.2004).

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Zimmerman (2008), yang menyatakan bahwasanya regulasi diri itu berdasar pada pemikiran, perasaan, dan tindakan yang direncanakan secara pribadi yang kemudian terjadi secara berkesinambungan serta sesuai dengan pencapaian yang diharapkan. Selain itu regulasi diri juga berkaitan dengan bagaimana seseorang menampilkan serangkaian tindakan yang ditujukan untuk pencapaian target dengan perencanaan yang terarah (Zimmerman, 1990). Regulasi diri tersebut memungkinkan individu untuk dapat mencapai tujuannya secara lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan pengungkapan para pakar yang diatas tentunya kita dapat mengetahui bagaimana pentingnya regulasi diri dari individu dalam kehidupannya sendiri. Demikian juga ketika individu yang bergabung didalam organisasi, sangat dibutuhkan regulasi diri yang baik sehingga mampu bekerja dan mampu mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri. Salah satu bentuk regulasi diri individu didalam berorganisasi yaitu adalah adanya sikap komitmen terhadap organisasi itu sendiri. Komitmen memegang peranan penting dalam kelangsungan hidup organisasi, yakni dengan membuat seorang anggota terikat dengan sebuah organisasi yang diikutinya baik secara emosional, moral, maupun pertimbangan untung-rugi (Allen & Meyer dalam Umam, 2010). Komitmen juga yang membuat individu memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasinya. Hal tersebut memungkinkan adanya motivasi dan keinginan untuk berkontribusi lebih dari

dalam diri individu terhadap sebuah organisasi. Komitmen dalam proses pembentukannya dipengaruhi oleh tiga hal, yang salah satunya adalah karakteristik individu (Umam, 2010).

Karakteristik individu menentukan bagaimana komitmen seseorang dapat terbentuk dari persepsi individu mengenai kompetensi dirinya. Setiap organisasi juga tentunya mengharapkan anggotanya memiliki kedisiplinan agar dapat mengikuti aturan yang sudah ditetapkan. Individu akan memahami bagaimana perannya dan melaksanakan kewajibannya dalam organisasi dengan lebih baik bila ia memiliki kedisiplinan yang tinggi. Dalam upaya memahami peran dan melaksanakan kewajibannya dalam organisasi diperlukan pengaturan atau Regulasi diri yang baik dari seorang individu. Regulasi diri tersebut memungkinkan individu untuk dapat mencapai tujuannya secara lebih efektif dan efisien.

Dari uraian diatas, diperoleh informasi bahwa komitmen organisasi dari setiap individu menjadi suatu hal yang penting dalam menunjang sikap dan perilaku kerja serta meningkatkan kontrol diri dari setiap anggota organisasi, dengan dasar komitmen organisasi juga para anggota organisasi di tuntut untuk meningkatkan regulasi diri yang baik dari anggota organisasi sebagai gambaran pengaturan diri yang baik agar dapat terbentuknya komitmen organisasi seorang individu. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari (Herdiyansyah, 2019) yang menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara regulasi diri dengan komitmen organisasi dengan nilai korelasi sebesar 0,330 dan signifikansi 0,005 ($p < 0,05$).

Hal tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian dari (Pourkiani dkk,2016) menunjukkan bahwa regulasi diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hubungan tersebut maka peneliti dapat menggambarkan konstruk penelitian seperti berikut



Gambar 2.1. konstruk penelitian

Berdasarkan konstruk berpikir yang disusun oleh peneliti dapat dilihat ketika Regulasi Diri individu tinggi, maka semakin tinggi juga Komitmen organisasi. Demikian sebaliknya ketika regulasi diri individu rendah, maka semakin rendah komitmen organisasi.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam konsep teoritis di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara regulasi diri dengan komitmen organisasi pada pengurus organisasi mahasiswa (ORMAWA) UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Artinya adalah semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pengurus maka semakin tinggi pula komitmen pengurus terhadap organisasi, demikian juga sebaliknya semakin

rendah regulasi diri yang dimiliki pengurus maka semakin rendah pula komitmen organisasi yang dimiliki pengurus.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2017) penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian, fenomena, serta hubungan-hubungannya. Penelitian menggunakan teknik korelasi, penelitian korelasi adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel atau lebih. Hubungan variabel dinyatakan dalam satu indeks yang disebut koefisien korelasi. Koefisien korelasi dapat digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan antar variabel atau menyatakan besar kecilnya hubungan antar kedua variabel (Juliansyah, 2012).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat, nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan menarik kesimpulan berdasarkan penelitian tersebut (Sugiyono, 2007). Variabel didalam penelitian ini terdapat dua macam, diantaranya 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. Adapun variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (X) : Regulasi Diri
2. Variabel Terikat (Y) : Komitmen Organisasi

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

1. Regulasi Diri

Regulasi diri yang dimaksud itu berdasar pada pemikiran, perasaan, dan tindakan yang direncanakan secara pribadi yang kemudian terjadi secara berkesinambungan dan sesuai dengan pencapaian yang diharapkan. Regulasi diri dalam penelitian ini diukur menggunakan aspek regulasi diri yang dikemukakan oleh Zimmerman (2008) yaitu metakognitif, motivasi, dan perilaku.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki dampak terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Pada Komitmen Organisasi ini diukur menggunakan aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1991) yaitu, komitmen afektif, komitmen kesinambungan, komitmen normatif.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi penelitian adalah keseluruhan objek yang akan diteliti. Hal ini senada dengan pendapat Sugiyono (2017), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah mahasiswa UIN Ar-Raniry yang tergabung didalam kepengurusan organisasi mahasiswa (ORMAWA), Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (DEMA-F), Senat Mahasiswa Fakultas (SEMA-F), Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMA-U), dan Senat Mahasiswa Universitas (SEMA-U) periode 2022 yang berjumlah sekitar 2.532 orang data yang didapatkan dari Surat Keputusan (SK) Organisasi Mahasiswa di UIN Ar-Raniry Banda Aceh tahun 2022

Adapun populasi dapat kita lihat secara terperinci pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1

Data Organisasi Mahasiswa di UIN Ar-Raniry Banda Aceh

No	Nama Organisasi	Jumlah
1	Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMA-U)	169 Orang
2	Senat Mahasiswa Universitas (SEMA-U)	65 Orang
3	Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (DEMAF)	486 Orang
4	Senat Mahasiswa Fakultas (SEMAF)	225 Orang
5	Himpunan Mahasiswa Prodi (HMP)	2.588 Orang
Total		2.532 Orang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2017). Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti, atau sampel dapat diartikan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi (Martono, 2016).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik simple random sampling. Teknik *simple random sampling* adalah teknik penentuan sampel yang sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi tersebut, artinya setiap subjek dalam populasi punya peluang yang sama untuk menjadi sampel. (Sugiyono, 2017).

Sampel penelitian ini diambil berdasarkan rumus yang dikemukakan oleh Arikunto (2010) yaitu jika subjeknya kurang dari 100 orang maka diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 5-15 % atau 20-25% atau lebih. Adapun jumlah keseluruhan Sampel yang dibutuhkan pada penelitian ini yaitu berjumlah 127 pengurus organisasi mahasiswa (ORMAWA) di UIN Ar-Raniry. Namun berdasarkan data sampel yang terkumpul yaitu sebanyak 177 orang, sehingga total sampel yang digunakan dalam pengolahan data pada penelitian ini berjumlah 177 orang.

E. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Administrasi Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti mempersiapkan proposal skripsi hingga bab 3 yang diserahkan kepada tim unit skripsi. Selanjutnya setelah menerima hasil review dari tim unit skripsi peneliti melakukan revisi terkait proposal skripsi tersebut berdasarkan bimbingan dari penasehat akademik. Lalu hasil repisian tersebut dikembalikan lagi ke tim unit skripsi hingga disetujui. Setelah disetujui oleh tim skripsi kemudian peneliti menerima

SK (Surat Keputusan) untuk melanjutkan proposal skripsi yang dimbing oleh pembimbing 1 dan pembimbing 2 berdasarkan SK (Surat Keputusan).

Setelah menyelesaikan bimbingan dan mendapatkan rekomendasi untuk melakukan seminar proposal dan ujian komprehensif. Setelah menyelesaikan seminar proposal dan ujian komprehensif peneliti melakukan revisi terkait *feedback* yang diberikan oleh penguji 1 dan penguji 2 dan melakukan penelitian. Sebelum melakukan penyebaran skala penelitian ke setiap pengurus organisasi mahasiswa (ORMAWA) di UIN Ar-Raniry, peneliti membangun pendekatan secara emosional agar memudahkan peneliti dalam mendapatkan data dan pelaksanaan penelitian. Setelah itu sampai mendapatkan rekomendasi untuk melanjutkan penelitian dan bimbingan kembali ke pembimbing 1 dan pembimbing 2. Setelah mendapatkan rekomendasi tersebut peneliti melanjutkan penelitian dengan dilanjutkan dengan menyelesaikan bab 4 dan bab 5 skripsi ini yang kemudian dilanjutkan dengan melakukan pengujian di sidang munaqasyah.

2. Pelaksanaan Uji Coba dan Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan uji coba dan pelaksanaan penelitian ini dilakukan menggunakan *Try out* terpakai. *Try out* terpakai merupakan hasil uji coba dari aitem-aitem yang langsung digunakan untuk menguji hipotesis (Azwar,2006). Pelaksanaan uji coba dan penelitian ini dilakukan pada tanggal 18 November sampai 2 Desember 2022. Penelitian ini berlangsung selama 14 hari. Penelitian dilakukan pada seluruh pengurus organisasi mahasiswa (ORMAWA) di UIN Ar-Raniry Banda Aceh dengan cara membagikan kuesioner dengan link

<https://forms.gle/JCBWUsvgAG1Kn6qKA> melalui personal chat dan menyebar link tersebut ke grup pengurus organisasi mahasiswa (ORMAWA) UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Setelah data responden terkumpul, selanjutnya peneliti mentabulasi data di *Microsoft Excel*, kemudian mengolah data menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS) Version 25.0 for Windows*.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur Penelitian

Alat ukur dalam penelitian ini adalah skala psikologi dan menggunakan jenis skala *likert*. Skala *Likert* menurut Azwar (2017) adalah metode penskalaan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar skalanya dengan menggunakan respon yang dikategori jawaban yaitu sangat Setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). penentuan nilai aspek dari variabel yang di ukur di uraikan menjadi indikator dan dari indikator tersebut maka diturunkan untuk membuat aitem instrument berupa pernyataan dalam bentuk *favorable* (F) dan *unfavorable* (UF). Pernyataan *favorable* (F) merupakan pernyataan yang mendukung atau memihak pada objek variabel yang diteliti, sedangkan pernyataan *unfavorable* (UF) merupakan pernyataan yang tidak mendukung atau memihak terhadap objek variabel yang diteliti (Azwar, 2016).

Kemudian untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban dapat diberikan skor dari 4 sampai 1 untuk aitem *favorable* (F) dan 1 sampai 4 untuk aitem *unfavorable* (UF) (Sugiyono, 2017).

Tabel 3.2
Skor Aitem Skala Regulasi Diri dan Komitmen Organisasi

Jawaban	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah skala regulasi diri dan skala komitmen organisasi, berikut adalah gambaran skala yang digunakan dalam penelitian ini

a. Skala Regulasi Diri

Regulasi Diri dapat diukur dengan menggunakan skala Regulasi Diri yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan Zimmerman (2008) yaitu metakognitif, motivasi, dan perilaku. Hal tersebut dapat dilihat secara lebih terperinci pada tabel 3.3

Tabel 3.3
Aspek dan indikator regulasi diri

Aspek	Defenisi Aspek	Indikator
Metakognitif	Poin metakognitif bagi individu yang merencanakan, mengorganisasikan, mengukur diri, dan menginstruksikan diri sebagai kebutuhan selama proses perilakunya	a. individu yang merencanakan kebutuhan selama proses perilakunya b. individu yang mengorganisasikan kebutuhan selama proses perilakunya c. individu yang mengukur diri sebagai kebutuhan selama proses perilakunya d. individu yang menginstruksikan kebutuhan selama proses perilakunya

Motivasi	keuntungan motivasi ini adalah individu memiliki motivasi instrinsik, otonomi dan kepercayaan diri tinggi terhadap kemampuan dalam melakukan sesuatu. Individu yang memiliki motivasi tinggi akan menilai bahwa tantangan yang akan dihadapi dapat dilalui dan diselesaikan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Individu memiliki motivasi instrinsik terhadap kemampuan melakukan sesuatu b. Memiliki otonomi terhadap kemampuan melakukan sesuatu c. Individu memiliki kepercayaan diri tinggi terhadap kemampuan melakukan sesuatu d. Menilai bahwa tantangan yang akan di hadapi dapat dilalui dan diselesaikan
Perilaku	Merupakan upaya individu untuk mengatur diri, menyeleksi dan memanfaatkan maupun menciptakan lingkungan yang mendukung aktivitasnya. Individu memilih, menyusun dan menciptakan lingkungan sosial dan fisik seimbang untuk mengoptimalkan pencapaian atas aktivitas yang dilakukan.	<ul style="list-style-type: none"> a. upaya individu untuk mengatur diri terhadap lingkungan yang mendukung aktivitasnya b. upaya individu dalam menyeleksi lingkungan yang mendukung aktivitasnya c. upaya individu untuk memanfaatkan lingkungan yang mendukung aktivitasnya

Berdasarkan aspek dan indikator diatas, maka disusunlah *blue print* skala regulasi diri yang terdapat pada tabel 3.4

Tabel 3.4
Blue Print Regulasi Diri

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	%
			F	UF		
1	Metakognitif	a. individu yang merencanakan	1,2	23,24	16	35%
		b. mengorganisasikan	3,4	25,26		
		c. mengukur diri	5,6	27,28		
		d. menginstruksikan	7,8	29,30		

		diri sebagai kebutuhan selama proses perilakunya					
2	Motivasi	a. Individu memiliki motivasi instristik terhadap kemampuan melakukan sesuatu	9,10	31,32	16	35%	
		b. Memiliki otonomi terhadap kemampuan melakukan sesuatu	11, 12	33,34			
		c. Individu memiliki kepercayaan diri tinggi terhadap kemampuan melakukan sesuatu	13, 14	35,36			
		d. Menilai bahwa tantangan yang akan di hadapi dapat dilalui dan diselesaikan	15, 16	37,38			
3	Perilaku	a. upaya individu untuk mengatur diri terhadap lingkungan yang mendukung aktivitasnya	17, 18	39,40	14	30%	
		b. upaya individu dalam menyeleksi lingkungan yang mendukung aktivitasnya	19, 20	41,42			
		c. upaya individu untuk memanfaatkan lingkungan yang mendukung aktivitasnya	21, 22	43,44			
Jumlah			22	22	44	100%	

b. Skala Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi dapat diukur dengan menggunakan skala komitmen organisasi yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan

teori Allen dan Meyer (1991). Hal tersebut dapat dilihat secara lebih terperinci pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.5
Aspek dan Indikator Komitmen Organisasi

Aspek	Defenisi Aspek	Indikator
Afektif	Komponen afektif adalah tingkat seberapa jauh seorang pengurus secara emosional terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi serta kuatnya keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan disebabkan karena dia setuju dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya.	<ul style="list-style-type: none"> a. Secara emosional terikat b. Secara mengenal c. Terlibat dalam organisasi d. Kuatnya keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi
Kesinambungan	<p>Komponen Kesinambungan merujuk pada komitmen berdasarkan pada kerugian jika pekerja bila keluar meninggalkan organisasi.</p> <p>Komponen Kesinambungan terdiri dari keuntungan individu yang didapatkan ketika tetap berada didalam organisasi tersebut, dan kerugian yang didapatkan ketika meninggalkan organisasi tersebut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Bertahan di organisasi karena memikirkan keuntungan yang di dapat b. Bertahan karena memikirkan resiko yang di dapat jika meninggalkan organisasi
Normative	Komponen normatif merujuk pada perasaan pekerja pada kewajiban (<i>obligation</i>) untuk tetap tinggal (<i>remain</i>) dalam organisasi, timbul dari nilai-nilai dari diri karyawan secara psikologi yang berdasarkan kesetiaan, kebahagiaan, kehangatan dll untuk terikat untuk menjadi pegawai dari sebuah organisasi. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal yang wajib untuk dilakukan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan berhubungan dengan moral yang didasarkan perasaan wajib pada organisasi b. Mempunyai rasa tanggung jawab terhadap organisasi

Berdasarkan aspek dan indikator di atas, maka di susunlah *blue print* skala komitmen organisasi yang terdapat pada tabel 3.6.

Tabel 3.6
Blue Print skala komitmen organisasi

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	%
			F	UF		
1.	Komitmen Afektif	a. Secara emosional terikat	1,2	14,15	15	45%
		b. Secara mengenal	3	16,17		
		c. Terlibat dalam organisasi	4,5	18,19		
		d. Kuatnya keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi	6,7	20,21		
2.	Komitmen kesinambungan	a. Kerugian ketika pengurus bila keluar meninggalkan organisasi	8	22,23	6	25%
		b. Keuntungan individu yang didapatkan ketika tetap berada didalam organisasi	9	24,25		

3.	Komitmen Normatif	a. Perasaan pengurus pada kewajiban (<i>obligation</i>) untuk tetap tinggal (<i>remain</i>) dalam organisasi	10,11	26,27	8	30%
		b. Kesadaran untuk bertahan dalam organisasi	12,13	28,29		
Jumlah			13	16	29	100%

2. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari aitem kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah aitem-aitem yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Sugiyono, 2011). Uji validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi, yaitu validitas yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian isi skala *expert review* (Azwar, 2016). Untuk mencapai validitas tersebut, maka skala yang telah tersusun dinilai oleh 3 orang *reviewer* dengan kualifikasi telah lulus strata (S2) dan memiliki keahlian dibidang psikologi. Tujuannya adalah untuk melihat skala yang telah disusun sudah sesuai dengan kontrak psikologi yang diukur.

Komputasi validitas yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah komputasi CVR (*Content Validity Ratio*), yang diperoleh dari hasil penilaian sekelompok ahli yang disebut SME (*Subject Matter Expert*). SME diminta untuk menyatakan apakah isi suatu aitem dikatakan esensial untuk mendukung

tujuan apa yang hendak diukur. Suatu sistem dikatakan esensial apabila aitem tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (Azwar, 2012). Angka *CVR* bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00 dengan *CVR* = 0,00 berarti 50% dari *SME* dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan valid (Azwar, 2017).

Adapun statistik *CVR* dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

ne = Banyaknya *SME* yang menilai suatu aitem “esensial”

n = Banyaknya *SME* yang melakukan penelitian

a. Komputasi Skala Regulasi Diri

Hasil komputasi *CVR* skala regulasi diri dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 3.7

Koefisien CVR Skala Regulasi Organisasi

No	Koefisien CVR						
1	1	12	0,3	23	0,3	34	1
2	1	13	1	24	0,3	35	1
3	0,3	14	0,3	25	1	36	1
4	0,3	15	1	26	0,3	37	0,3
5	0,3	16	1	27	1	38	1
6	1	17	0,3	28	0,3	39	1
7	1	18	1	29	0	40	1
8	0,3	19	0,3	30	0,3	41	0,3
9	0,3	20	0,3	31	1	42	0,3
10	0,3	21	1	32	1	43	0,3
11	1	22	0,3	33	0,3	44	0,3

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari skala iklim organisasi di atas memperlihatkan bahwa semua *koefisien CVR* di atas nol (0). Sehingga semua aitem dinyatakan valid.

b. Komputasi Skala Komitmen Organisasi

Hasil komputasi *CVR* skala komitmen organisasi dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 3.8

Koefisien CVR Skala Komitmen Organisasi

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

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari skala komitmen organisasi di atas memperlihatkan bahwa semua *koefisien CVR* di atas nol (0). Sehingga semua aitem dinyatakan valid.

3. 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 (Azwar, 2016). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala. Komputasi ini akan menghasilkan koefisien korelasi aitem total (r_x). Kriteria dalam pemilihan aitem yang peneliti gunakan berdasarkan aitem total yaitu batasan $r_{ix} \geq 0,30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi atau daya beda aitem minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan, sedangkan aitem yang memiliki

harga rix kurang dari 0,30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah (Azwar, 2016).

Uji daya beda aitem yang dilakukan dengan menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 25.0 for windows*. Perhitungan daya beda aitem-aitem menggunakan koefisien korelasi *rank* dari Spearman. Formula Spearman untuk komputasi koefisien korelasi aitem-aitem total (Azwar, 2012).

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

i = Skor item

x = Skor skala

n = Banyaknya responden

a. Uji Daya Beda Aitem Skala Regulasi Diri

Hasil analisis daya beda aitem skala regulasi diri dapat dilihat pada tabel

dibawah ini :

Tabel 3.9

Koefisien Daya Beda Aitem Skala Regulasi Diri

No.	rix	No.	Rix	No.	rix	No.	rix
1	0.614	12	0.569	23	0.279	34	0.705
2	0.550	13	0.380	24	0.426	35	0.480
3	0.522	14	0.455	25	0.516	36	0.562
4	0.625	15	0.292	26	0.538	37	0.421
5	0.285	16	0.450	27	0.562	38	0.538
6	0.372	17	0.360	28	0.554	39	0.541
7	0.278	18	0.413	29	0.553	40	0.607
8	0.470	19	0.482	30	0.503	41	0.625
9	0.429	20	0.382	31	0.632	42	0.475
10	0.339	21	0.390	32	0.619	43	0.518
11	0.372	22	0.325	33	0.713	44	0.538

Berdasarkan koefisien uji daya beda aitem regulasi diri di atas menunjukkan tidak semua aitem mencapai koefisien korelasi atau daya beda aitem $\geq 0,30$ hal tersebut dikarenakan terdapat 4 aitem yang dinyatakan gugur yaitu aitem nomor 5, aitem nomor 7, aitem nomor 15, aitem nomor 23. Hal tersebut dapat dilihat pada *blue print* akhir skala regulasi diri

Table 3.10
Blue Print Akhir Regulasi Diri

No	Aspek	Aitem		Jumlah	%
		Favorable	Unfavorable		
1	Metakognitif	1,2,3,4, 5,6	20,21,22,23, 24,25,26	13	32,5 %
2	Motivasi	7,8,9,10,11, 12, 13	27,28,29,30, 31,32,33,34	15	37,5 %
3	Perilaku	14,15,16, 17,18,19	35,36,37, 38,39,40	12	30 %
Total		19	21	40	100 %

b. Uji Daya Beda Aitem Skala Komitmen Organisasi

Hasil analisis daya beda aitem skala komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Table 3.11
Koefisien Daya beda Aitem Komitmen Organisasi

No.	Rix	No.	rix	No.	rix
1	0.698	11	0.580	21	0.694
2	0.588	12	0.204	22	0.513
3	0.601	13	0.257	23	0.469
4	0.500	14	0.381	24	0.502
5	0.374	15	0.383	25	0.610
6	0.541	16	0.467	26	0.603
7	0.564	17	0.462	27	0.528
8	0.504	18	0.450	28	0.442
9	0.662	19	0.416	29	0.426
10	0.405	20	0.704		

Berdasarkan koefisien uji daya beda aitem skala komitmen organisasi di atas maka dari 29 aitem diperoleh nilai koefisien korelasi atau daya beda aitem dibawah 0,30 sebanyak 2 aitem yaitu nomor 12 dan 13 sehingga aitem tersebut dinyatakan gugur. Selanjutnya sisa 27 aitem yang terpilih tersebut ditunjukkan pada *blue print* akhir komitmen organisasi.

Tabel 3.12
Blue Print Akhir Komitmen Organisasi

No	Aspek	Aitem		Jumlah	%
		F	UF		
1	Komitmen Afektif	1,2,3,4,5,6,7	12,13,14,15,16,17,18,19	15	55,5 %
2	Komitmen Kesiambungan	8,9	20,21,22,23	6	22,5 %
3	Komitmen Normatif	10,11	24,25,26,27	6	22,5 %
Total		11	16	27	100 %

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur keandalannya (Sugiyono, 2016). Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan nilai realibilitas > 0,60.

Rumus *Alpha Cronbach* dapat dilihat sebagai berikut (Azwar, 2016).

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

Keterangan :

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

Sx^2 = Varian skor X

a. Uji Reliabilitas Skala Regulasi Diri

Hasil uji reliabilitas pada skala Regulasi Diri diperoleh $\alpha = 0,937$ sehingga skala ini dapat dikatakan reliable dengan koefisien yang sangat tinggi. Uji reliabilitas pada skala regulasi diri dilakukan dua tahapan, hal tersebut dikarenakan ada aitem yang gugur, sehingga dibutuhkan kembali uji reliabilitas untuk menentukan hasil *Alpha Cronbach's*. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.12
Nilai Alpha Cronbach's Regulasi diri

Variabel	Reliabilitas Sebelum Aitem Gugur	Reliabilitas Setelah Aitem Gugur
Regulasi diri	0,936	0,937

b. Uji Reliabilitas skala Komitmen Organisasi

Hasil uji reliabilitas tahap pertama pada skala Komitmen Organisasi diperoleh $\alpha = 0,916$ selanjutnya peneliti melakukan analisis tahap kedua dengan membuang 2 aitem yang tidak terpilih (daya beda rendah) dan hasil yang diperoleh $\alpha = 0,918$ sehingga skala ini dapat dikatakan reliabel dengan koefisien sangat tinggi. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel *Alpha Cronbach's* dibawah ini

Tabel 3.13
Nilai Alpha Cronbach's Regulasi diri

Variabel	Reliabilitas Sebelum Aitem Gugur	Reliabilitas Setelah Aitem Gugur
Komitmen Organisasi	0,916	0,918

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi

Uji asumsi adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Uji asumsi juga digunakan untuk mengetahui informasi mengenai sebaran variabel-variabel yang digunakan dan yang nantinya akan diuji linieritasnya dan hipotesisnya (Tobari, 2015). Uji asumsi terdiri dari dua uji prasyarat.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi secara normal atau tidak. Analisis data yang dilakukan untuk menguji normalitas adalah secara non parametik dengan menggunakan teknik statistik *One Sampel Kolomogrow Smirnov Test* dari program SPSS *version 25.0 for windows*. Adapun aturan yang digunakan adalah angka signifikansi atau nilai probabilitas $>0,05$ maka data berdistribusi normal dan sebaliknya apabila angka signifikansi atau nilai probabilitas $<0,05$ maka data tidak berdistribusi secara normal (Santoso, 2017).

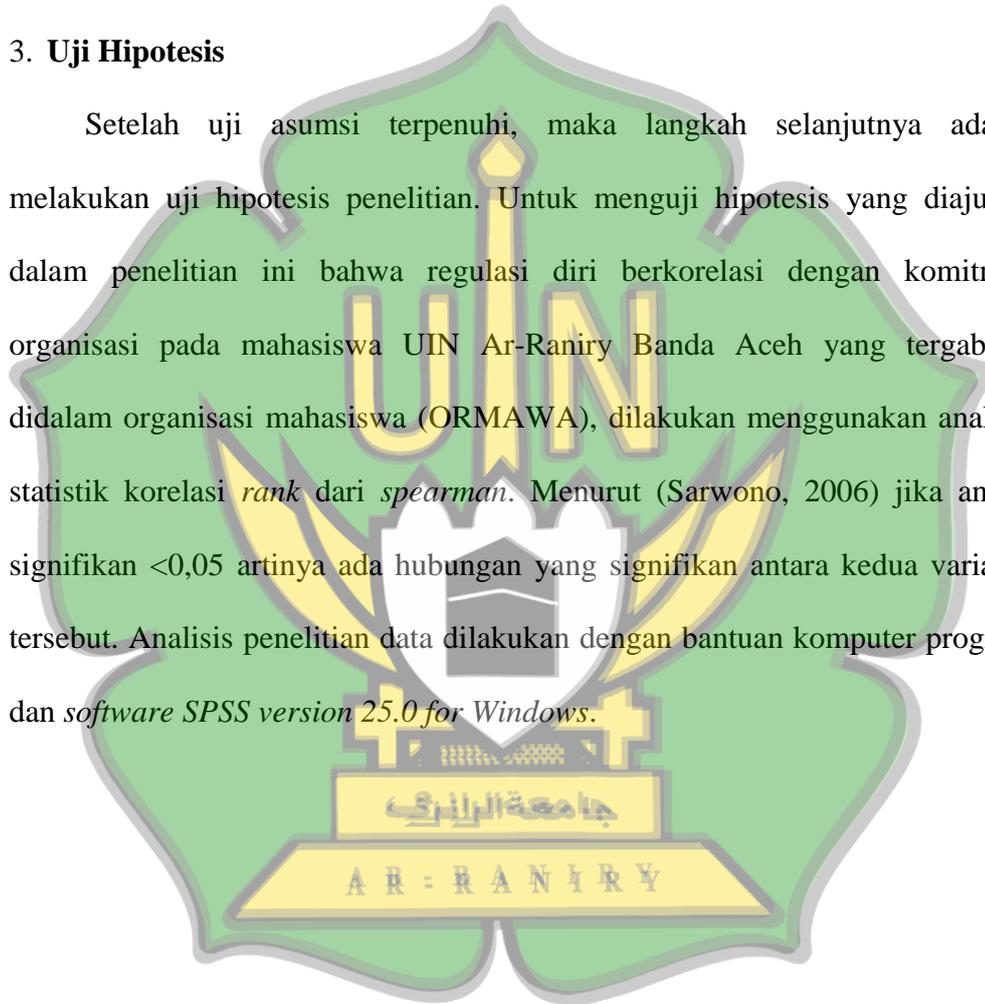
b. Uji Linearitas

Setelah dilakukan uji normalitas, maka selanjutnya peneliti melakukan uji linearitas. Uji linearitas merupakan uji prasyarat analisis untuk mengetahui pola data, apakah data berpola linier atau tidak. Uji ini berkaitan dengan penggunaan *regresi linear*. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel

terikat) (Juliansyah, 2012). Untuk uji linieritas pada program *SPSS version 25.0 for Windows*. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila nilai signifikan pada $F_{linear} < 0,05$ (Purnomo, 2017).

3. Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi terpenuhi, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis penelitian. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini bahwa regulasi diri berkorelasi dengan komitmen organisasi pada mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang tergabung didalam organisasi mahasiswa (ORMAWA), dilakukan menggunakan analisis statistik korelasi *rank* dari *spearman*. Menurut (Sarwono, 2006) jika angka signifikan $< 0,05$ artinya ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Analisis penelitian data dilakukan dengan bantuan komputer program dan *software SPSS version 25.0 for Windows*.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

1. Demografi Penelitian

Penelitian ini menggunakan populasi pengurus organisasi mahasiswa (ORMAWA) di UIN Ar-Raniry Banda Aceh sebanyak 3532 Orang. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 177 pengurus berdasarkan rumus dari Arikunto. Data demografi sampel yang diperoleh pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah.

a. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel laki-laki sebanyak 96 orang (64%) dan jumlah sampel perempuan sebanyak 53 orang (36%). Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel berjenis kelamin perempuan, sebagai mana pada tabel 4.1

Tabel 4.1

Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Laki-laki	86 Orang	48,3%
Perempuan	91 Orang	51,7%
Jumlah	177 Orang	100%

b. Subjek Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa sampel pada penelitian ini didominasi oleh mahasiswa yang tergolong dalam masa

dewasa awal yaitu sebanyak 161 orang. Menurut Hurlock masa dewasa awal terjadi pada umur 20 tahun sampai 30 tahun. Adapaun data lengkap subjek secara keseluruhan dapat kita lihat pada tabel kategorisasi dibawah ini.

Tabel 4.2
Data Demografi Subjek Penelitian Kategorisasi Usia

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	18 Tahun	1	1%
2	19 Tahun	18	10%
3	20 Tahun	55	31%
4	21 Tahun	63	36%
5	22 Tahun	32	18%
6	23 Tahun	5	3%
7	24 Tahun	2	1%
8	29 Tahun	1	1%
TOTAL		177	100%

Menurut Hurlock (dalam Ahadiyanto, 2021) pada usia 18-40 tahun disebut masa dewasa awal. Masa dewasa awal merupakan periode penyesuaian diri terhadap pola-pola kehidupan baru dan harapan-harapan sosial baru. Berdasarkan tabel di atas dapat dikatakan bahwa subjek pada penelitian ini adalah dewasa awal.

c. Subjek Berdasarkan Fakultas

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel dari Fakultas Tarbiyah dengan jumlah subjek yaitu 42 orang atau dengan persentase 24% mendominasi penelitian ini. Hal tersebut dapat kita lihat pada tabel kategorisasi sampel per fakultas dibawah ini.

Tabel 4.3
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori sampel per fakultas

Kategori / Fakultas	Jumlah (n)	Persentase
Fakultas Psikologi	15 Orang	8 %
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	16 Orang	9 %
Fakultas Adab dan Humaniora	15 Orang	8 %

Fakultas Syariah dan Hukum	25 Orang	14 %
Fakultas Tarbiyah	42 Orang	24 %
Fakultas Ushuludin Dan Filsafat Islam	16 Orang	9 %
Fakultas Dakwah	19 Orang	11 %
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	12 Orang	7 %
Fakultas Sains dan Teknologi	17 Orang	9 %
TOTAL	177	100%

d. Subjek Berdasarkan Organisasi yang diikuti

Berdasarkan hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa jumlah sample yang bergabung di organisasi Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (DEMAF) Psikologi UIN Ar-Raniry mendominasi dalam hal ini, dengan jumlah sampel 9 orang atau 5% dari jumlah total sampel yang ada, hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Organisasi yang diikuti

NO	NAMA ORGANISASI	JUMLAH
1	Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMA-U)	169 Orang
2	Senat Mahasiswa Universitas (SEMA-U)	65 Orang
3	Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (DEMAF)	486 Orang
4	Senat Mahasiswa Fakultas (SEMAF)	225 Orang
5	Himpunan Mahasiswa Prodi (HMP)	2.588 Orang
TOTAL		2.532 Orang

e. Subjek Berdasarkan Lamanya Masa Menjabat

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel yang menjabat satu tahun, 64 persen dari jumlah keseluruhan sampel yang ada mendominasi penelitian ini, sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.7.

Tabel 4.7
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Lamanya Masa Menjabat

Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Kurang dari Satu Tahun Menjabat	9 Orang	5%
1 Tahun	114 Orang	64%

2 Tahun	44 Orang	24 %
3 Tahun	10 Orang	6%
Jumlah	177 Orang	100%

Morrow dan McElvory (dalam Idulfilastri, 2018) mengelompokan masa kerja ke dalam tiga tahap perkembangan karir, yaitu tahap perkembangan (*establishment stage*) ialah masa kerja kurang dari dua tahun, tahap lanjutan (*advancement stage*) ialah masa kerja antara dua hingga sepuluh tahun, dan tahap pemeliharaan (*maintenance stage*) ialah masa kerja lebih dari sepuluh tahun. Berdasarkan tabel di atas dapat dikatakan bahwa subjek pada penelitian ini masuk ke dalam masa kerja tahap perkembangan, tahap lanjutan dan tahap pemeliharaan.

B. Hasil Penelitian

1. Kategorisasi Data Penelitian

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategori jenjang (orsinal). Azwar (2012) mengemukakan bahwa kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorisasian ini akan diperoleh dengan membuat ketegorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standard populasi (σ). Luasnya interval dari setiap kategori yang diinginkan dapat ditentukan secara subjektif selama penetapan tersebut berada dalam kategorisasi sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi. Hal ini karena kategorisasi ini bersifat relatif.

a. Skala Komitmen Organisasi

Hasil analisis data deskriptif yang digunakan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini.

Tabel 4.8
Deskripsi Data Penelitian Skala Komitmen Organisasi

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Komitmen Organisasi	108	27	67,5	13,5	108	58	91,52	10,68

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

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

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

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

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

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.11, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 27, maksimal 108, mean 67,5 dan standar deviasi 14,8. Sementara data empirik menunjukkan jawaban empirik menunjukkan jawaban minimal 62, maksimal 108, mean 94,92 dan standar deviasi 10,68. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat di jadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorian pada skala komitmen organisasi.

Rendah = $X < M - 1SD$

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

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

Keterangan:

X = Rentang butir pertanyaan

M = Mean (rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala komitmen organisasi adalah sebagaimana pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.9

Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 62$	-	
Sedang	$62 \leq X < 112$	159	89,8%
Tinggi	$112 \leq X$	18	10.2
Jumlah			

Berdasarkan tabel di atas maka hasil kategorisasi komitmen organisasi menunjukkan bahwa pengurus organisasi mahasiswa (ORMAWA) UIN Ar-Raniry Banda Aceh memiliki tingkat komitmen organisasi berada pada kategori sedang sebanyak 159 orang (89,2%), dan kategori tinggi sebanyak 18 orang (10,2%), dan tidak ada masuk ke dalam kategori rendah

b. Skala Regulasi Diri

Analisis data deskriptif berguna untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel regulasi diri. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Deskripsi Data Penelitian Skala Regulasi Diri

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Regulasi Diri	160	40	100	20	159	87	134,2	14,52

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

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

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

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

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

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.9, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 40, maksimal 160, mean 100, dan standar deviasi 20. Sementara data empirik menunjukkan jawaban empirik menunjukkan jawaban minimal 87, maksimal 159, mean 134,2 dan standar deviasi 4,52. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat di jadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorian pada skala regulasi diri.

Rendah = $X < M - 1SD$

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

Tinggi = $M + 1SD \leq X$

Keterangan:

X = Rentang butir pertanyaan

M = Mean (rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala regulasi diri adalah sebagaimana pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.10
Kategorisasi Skala Regulasi diri

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 100$	37	20,9%
Sedang	$100 \leq X < 175$	121	68,4%
Tinggi	$175 \leq X$	19	10,7%
Jumlah		177	100%

Berdasarkan tabel di atas maka hasil kategorisasi Regulasi diri menunjukkan bahwa pengurus organisasi mahasiswa (ORMAWA) UIN Ar-Raniry Banda Aceh memiliki tingkat regulasi diri berada pada kategori rendah sebanyak 37 orang (20,9%), kategori sedang sebanyak 121 orang (68,4%) dan kategori tinggi sebanyak 19 orang (10,7%).

2. Uji Prasyarat

Uji prasyarat merupakan syarat yang harus dipenuhi sebelum uji hipotesis. Uji prasyarat dalam penelitian ini yaitu uji normalitas dan uji linieritas (Priyanto, 2016).

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada penelitian ini (skala komitmen organisasi dan regulasi diri) dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Uji Normalitas Data Penelitian

No	Variabel Penelitian	Koefisien K-S	p
1.	Komitmen Organisasi	1,619	0,011
2.	Regulasi Diri	2,117	0,000

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi menunjukkan data berdistribusi tidak normal, hal ini dapat dilihat dengan data koefisien Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebesar 1,619 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,011 ($p < 0,05$). Data penelitian pada

variabel regulasi diri juga berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dengan data koefisien Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebesar 1,946 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,001 ($p > 0,05$). Karena salah satu variabel berdistribusi tidak normal, maka kedua variabel dinyatakan tidak normal dan hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian ini.

b. Uji Linieritas Hubungan

Uji linieritas menggunakan lajur *F Linearity* yang dapat dilihat pada tabel Anova. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linearitas kedua hubungan yaitu variabel bebas dan variabel terikat jika $p < 0,05$ maka hubungannya linear. Hasil uji linieritas hubungan dilakukan terhadap dua variabel pada penelitian ini memperoleh data sebagaimana tertera pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Uji Linieritas Hubungan Data Penelitian

Variabel Penelitian	<i>F Linearity</i>	p
Komitmen Organisasi	520.39	0,000
Regulasi Diri		

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *F linearity* kedua variabel di atas yaitu sebesar 520,39 dengan nilai $p < 0,05$, yaitu 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa kedua skala memiliki sifat linear dan tidak menyimpang dari garis lurus dan terdapat hubungan yang linier antara variabel komitmen organisasi dengan regulasi diri pada pengurus organisasi mahasiswa (ORMAWA) UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

3. Uji Hipotesis

Setelah terpenuhi uji prasyarat, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah uji hipotesis menggunakan korelasi rho (ρ) dari Spearman. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.13
Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel Penelitian	Korelasi Spearman	ρ
Komitmen Organisasi Regulasi Diri	0,789	0,000

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien korelasi rho (ρ) sebesar 0,789 hal tersebut menandakan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan regulasi diri. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi regulasi diri, sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah regulasi diri pada pengurus organisasi mahasiswa (ORMAWA) UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya ada hubungan positif yang signifikan sehingga hipotesis dapat diterima. Sedangkan sumbangan relatif hasil penelitian kedua variabel dapat di lihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14
Analisis Measure of Association

Variabel Penelitian	r^2
Komitmen Organisasi Dengan Regulasi Diri	0,684

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.18 di atas ditemukan bahwa pada penelitian ini diperoleh sumbangan relatif dari kedua variabel senilai 0,684.

Sehingga dapat diartikan bahwa hanya terdapat 68.4% pengaruh komitmen organisasi terhadap regulasi diri, kemudian 31,6% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

C. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan regulasi diri pada pengurus organisasi mahasiswa (ORMAWA) UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Hasil uji korelasi rho (ρ) dari Spearman menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan regulasi diri yang berarti hipotesis penelitian yang diajukan diterima. Hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi regulasi diri, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada pengurus organisasi mahasiswa (ORMAWA) UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Sebaliknya semakin rendah regulasi diri, maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada pengurus organisasi mahasiswa (ORMAWA) UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Berdasarkan hasil penelitian data empirik menunjukkan bahwa pengurus organisasi mahasiswa (ORMAWA) UIN Ar-Raniry Banda Aceh memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi sebanyak 18 pengurus, tingkat komitmen organisasi sedang sebanyak 159 pengurus. Sedangkan pengurus organisasi mahasiswa (ORMAWA) UIN Ar-Raniry Banda Aceh memiliki tingkat regulasi diri tinggi sebanyak 19 pengurus, tingkat regulasi diri sedang sebanyak 121 pengurus, dan tingkat regulasi diri rendah sebanyak 37 pengurus. Artinya tingkat iklim organisasi dan regulasi diri pada pengurus organisasi mahasiswa (ORMAWA)

UIN Ar-Raniry Banda Aceh kategori sedang memiliki jumlah hampir seimbang yaitu sebanyak 159 dan 121 pengurus dan untuk kategori tinggi cenderung relatif seimbang dengan kategori rendah yaitu sebesar 18 dan 19 pengurus.

Dapat disimpulkan bahwa regulasi diri berhubungan dengan komitmen organisasi karena regulasi diri yang kurang baik terhadap seorang pengurus di dalam suatu organisasi dapat memunculkan ketidak komitmenan dari pengurus itu sendiri. Apabila regulasi diri tinggi, maka komitmen organisasi yang dimiliki pengurus juga tinggi. Sebaliknya, apabila regulasi diri rendah, maka komitmen organisasi juga rendah juga rendah. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herdiansyah (2019) yaitu terdapat nilai korelasi sebesar 0,330 dan signifikansi 0,005 yang artinya secara parsial pengaruh yang positif dan signifikan antara regulasi diri dengan komitmen organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Pourkiani, Sayedi, dan Sarasia (2016) judul *The Effect Of Self-Awareness And Self-Regulation On Organizational Commitment Employees Of Islamic Azad University Of Mashhad With Mediating Role Of Job Satisfaction*. Pada penelitian ini dilakukan pada karyawan Islamic Azad University dengan jumlah sampel 190 orang. Berdasarkan penelitian tersebut dapat kita lihat hasilnya yaitu koefisien antara Self-regulation dan komitmen organisasi adalah sebesar 0,17 yang merupakan nilai positif, dan nilai t-statistik sebesar 17,42 yang lebih besar dari 1,96 sehingga dengan keyakinan 95% dapat dikatakan bahwa regulasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan

Kemudian dari hasil penelitian yang dilakukan analisis *Measures of Association* menunjukkan bahwa nilai $r^2 = 0,684$ yang artinya terdapat 68,4% pengaruh regulasi diri terhadap komitmen organisasi pada pengurus organisasi mahasiswa (ORMAWA) di UIN Ar-Raniry Banda Aceh kemudian 31,6% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil pemaparan penelitian di atas, ditemukan bahwa kedua variabel yang diujikan pada penelitian ini yaitu komitmen organisasi dengan regulasi diri memiliki hubungan yang positif dan sangat signifikan, sehingga regulasi diri memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan komitmen organisasi seseorang. Apabila pengurus memiliki regulasi diri yang baik maka pengurus akan tercipta komitmen organisasi yang baik juga, begitu pun sebaliknya jika regulasi diri yang dimiliki pengurus tidak baik maka akan rendah juga komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang pengurus

Penelitian ini memiliki keterbatasan statistik yang digunakan hanya diinterpretasikan kedalam angka dan persentase yang kemudian di deskripsikan berdasarkan hasil yang diperoleh, sehingga tidak mampu melihat secara lebih luas dinamika psikologi yang terjadi selama proses penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini diperoleh nilai koefisien korelasi (ρ) sebesar 0,789 dengan nilai signifikan 0,000 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan regulasi diri pengurus organisasi mahasiswa (ORMAWA) UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Hal ini berarti semakin tinggi regulasi diri, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada pengurus organisasi mahasiswa (ORMAWA) UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Sebaliknya semakin rendah regulasi diri, maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada pengurus organisasi mahasiswa (ORMAWA) UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Mengacu kepada analisis *Measures of Association* diperoleh nilai $r^2 = 0,684$. Hal ini berarti terdapat terdapat 68,4% pengaruh regulasi diri terhadap komitmen organisasi pada pengurus organisasi mahasiswa (ORMAWA) UIN Ar-Raniry Banda Aceh, kemudian 31,6% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk kepentingan praktis dan teoritis bagi yang akan meneliti dengan variabel serupa adalah:

1. Bagi Pengurus Organisasi Mahasiswa (ORMAWA) UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Peneliti menyarankan pengurus organisasi mahasiswa (ORMAWA) UIN Ar-Raniry Banda Aceh lebih memahami pentingnya regulasi diri yang baik dalam berorganisasi dan lebih memperhatikan regulasi diri yang dimiliki setiap pribadi pengurus agar terciptanya komitmen dalam berorganisasi yang nantinya mempengaruhi keberhasilan organisasi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara adanya inisiatif dari para pengurus mengatur dan menentukan skala prioritas yang dimiliki antar pribadi pengurus.

2. Bagi Organisasi Mahasiswa (ORMAWA) UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Peneliti menyarankan organisasi mahasiswa (ORMAWA) UIN Ar-Raniry Banda Aceh untuk dapat lebih meningkatkan dan membentuk regulasi diri yang baik dalam organisasi dengan cara membuat pelatihan – pelatihan terkait *management* diri secara berkala sehingga pengurus dapat menciptakan regulasi diri yang baik pula dan hal tersebut dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang berdampak keberhasilan organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya lebih memperdalam pengetahuan tentang komitmen organisasi dan regulasi diri sehingga dapat menghubungkan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Diharapkan juga dapat menambah dan memperkaya penyajian data yang lebih beragam sehingga dapat memperluas pengetahuan dunia penelitian terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

Lalu peneliti selanjutnya diharapkan mampu membuat metode lain dalam penyebaran skala penelitian kepada subjek. Hal tersebut dikarenakan kurang efektifnya cara yang dimiliki peneliti dalam melakukan penyebaran skala penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Allen & Meyer.(1997). *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication London
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1991). *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, Human Resource Management Review*, Vol 1, No 1, pp. 61-89
- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Alwisol. (2007). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Arikunto, S. (2007). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI*. Rineka Apta: Jakarta
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Aprilia, R. (2018). *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Yayasan Bangsa Jadi Indonesia*. Skripsi. Universitas Medan Area: Medan
- Budiman, Arief. (2006). *Kebebasan, Negara, Pembangunan*. Jakarta: Pustaka Alvabet.
- Berns, Roberta M. (2013). *Child, Family, School, Community Socializing and Support*. California: Wadsworth Cengage Learning.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2004). *Handbook of self regulation: Research, theory, and applica-tions*. New York: Guilford Press
- Baumeister, R., Schmeichel, B. J., & Vohs, K. D. (2007). *Self-regulation and executive function: The self as controlling agent*. Dalam A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Penyunt.), *Social psychology: Handbook of basic principles (2nd ed., hal. 516-536)*. New York: The Guliford Press.
- Cahyono. H. (2019) *Peran Mahasiswa Di Masyarakat*. Jurnal Pengabdian Masyarakat Setiabudhi. No. 1. Vol. 1

- Daniel, F., & Purwanti, A. (2015). *The impact of organizational culture and job satisfaction to organizational commitment and employees' job performance (An empirical study at a University in Tangerang)*. Asia-Pacific Management Accounting Association (APMAA) Annual Conference, 1-18. DOI: 10.13140/RG.2.1.1196.4240..
- Diamond, L. M., & Aspinwall, L. G. (2003). *Emotion Regulation Across the Life Span: An Integrative Perspective Emphasizing Self-Regulation, Positive Affect, and Dyadic Processes*. Journal of Motivation and Emotion. Vol. 27
- Ellys, E. Mei, I. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. Jurnal Manajemen Marantha. No.1. Vol 20
- Fatihudin. (2015). Metode Penelitian. Sidoarjo: Zifatama Publiher
- Greenberg, J dan Baron, A. *Behavior In Organization, Understanding and Managing The Human side of Work*. Edisi kelima, New Jersey: Prantice Hall inc., Englewood Cliff, 1993
- Hardiansyah, H. (2019). Pengaruh regulasi diri dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi anggota UKM Unior Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang periode 2017-2018 (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Howard S. F. & Miriam W. S. (2008). Kepribadian: Teori Klasik dan Riset Modern, terj. Fransiska, dkk. Jakarta: Erlangga
- Idulfilastri, R., M. Agoes, D. (2018). Hubungan Antara *Self-Efficacy* dengan Pengambilan Keputusan Karier Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi (Studi Kasus Pada Universitas DI Jakarta Barat). Jurnal An-Nafs. No. 1 . Vol 3
- Juliansyah. N. (2012). Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, dan Disertasi Karya Ilmiah. Jakarta. Kencana Prenanda Media
- Kawiana, I. G. P., Dewi, L. K. C., Martini, L. K. B., & Suardana, I. B. R. (2018). *The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 5(3), 35-45. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v5i3.666>.
- King, L, A. (2010). Psikologi Umum: Sebuah Pandangan Apresiatif. (Alih bahasa: Brian Marwensdy). Jakarta: Salemba Humanika.

- Kusumaputri, E, S. (2015). *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish
- Lutan, R. (1986). *Pengelolaan Interaksi belajar mengajar intrakurikuler, kokurikuler dan ekstrakurikuler*. Jakarta Universitas Terbuka.
- Leatz, C. A., dan M. W. Stolar. (1993). *When Work Gets to be too Much*. World Executives Digest .
- Martono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. PT.Raja Grafindo Persada
- Nurjahjani, F. (2007). Pengaruh imbalan ekstrinsik terhadap prestasi kerja. No 1. Vol 3
- Nuryadi. Dkk. (2017). *Dasar-dasar Statistik penelitian*. Yogyakarta: Gramasurya
- Ormrod, J, E. (2011). *Human Learning*. 6th. ed. New York: Pearson
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 62 tahun 2014 Tentang Kegiatan Ekstrakurikuler Pada Pendidikan Dasar dan Menengah. <http://www.dikdas.kemendikbud.go.id>.
- Pemerintah Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336. Sekretarian Negara. Jakarta
- Pourkiani, M. & Tanabandeh, M. (2016). *Explaining the Relationship between Management Commitment to Service Quality, Job Satisfaction, and Organizational Performance in the Staff of Islamic Republic of Iran's Custom*. *International Journal of Humanities and Cultural Studies*. Special April. Issue 2016.
- Prameswari, E. (2018). *Hubungan Harga Diri Dalam Konteks Organisasi Dan Komitmen Organisasi*. Skripsi. Universitas Sanata Dharma: Yogyakarta
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Gava Media: Yogyakarta
- Purnomo S.A dan Usman, H. (2017). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Purnomo. B. (2015). *Dasar-dasar Urologi. Edisi III*. Jakarta: Sagung Seto
- Riveros, A. M., & Tsai, T. S.-T. (2011). *Career Commitment and Organizational Commitment in for-Profit and no-Profit Sectors*. *Int. J. Emerg. Sci*, 1(3)

- Robbins, S, P. (1994). Teori Organisas Struktur, Desain dan Aplikasi. Jakarta: Arcan
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. Pearson South Africa.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarasia H.S, M. Pourkiani, SM. Sayedi. 2016. *The Effect Of Self-Awareness And Self-Regulation On Organizational Commitment Employees Of Islamic Azad University Of Mashhad With Mediating Role Of Job Satisfaction*. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*. Vol.8(2s)
- Santoso. S. (2017). *Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Sarwono, J. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Siswanto. (2007). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98.
- Siregar, AD. (2006). *Motivasi Berprestasi Mahasiswa Ditinjau dari Pola Asuh*. Sripsi. USU
- Siallagan, DF. (2011). *Fungsi dan Peranan Mahasiswa* (online) www.academia.edu
- Sugono, D. (2008). *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Afabeta
- Susanto, H. (2006). Mengembangkan Kemampuan Regulasi diri untuk Meningkatkan Keberhasilan Akademik Siswa. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No.7. Vol. 5
- Spica, B. (2008). *Perilaku Prosocial Mahasiswa Ditinjau dari Empati dan Dukungan Sosial Teman Sebaya*. Skripsi. Semarang. Unika Soegijapranata.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

- Steers, R. M. (1988). *Introduction to Organizational Behavior*. Chicago: Scatt Foresman and Compan
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R&D*. Bandung. Alfabeta
- Stevens, J, M. Janice, M, B dan Harrison M. Trice, (1978) *Assessing Personal, Role and Organizational Predictors of Managerial Commitment*, *Academy of Management Journal*
- Taufik, I. (2010). *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*. Jakarta: Ganece Exact
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deep Publish
- Umam, K (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Vohs, K. D, & Baumeister, R. F. (2004). *Handbook of Self-Regulation. Research, Theory, and Applications*. New York: The Guilford Press.
- Wiener, Y. (1982). *Commitment in Organization: A Normative View*. *Academy of Management Review*, 7, 418-428. <http://dx.doi.org/10.2307/257334>
- Wilis, D.R. (1996). *Teori-teori Belajar*. Jakarta: Erlangga
- Yudha, M.S. (1998/1999). *Pengembangan Kegiatan Ko dan Ekstrakurikuler*. Depdiknas: Jakarta.
- Zimmerman, & Schunk. (2002). *Self Regulated Learning and Academic Achievement*. Mahwah, New Jersey: Erlbaum
- Zimmerman, B.J. (2008). *Investigating self-regulation and motivation: Historical background, methodological developments, and future prospects*. *American Education Research Journal*, 45, 166-183.
- Zimmerman, B. J., & Martinez-Pons, M. (1990). *Student differences in self-regulated learning: Relating grade, sex, and giftedness to self-efficacy and strategy use*. *Journal of Educational Psychology*, 82, 51-59.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY
Nomor : B-1821/Un.08/FPsi/Kp.00.4/11/2022

TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2022/2023
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil Tahun Akademik 2022/2023 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2006 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 14 April 2022.
14. Hasil Masukan dari Dosen Pembimbing, dan ditanggapi kembali oleh Ketua Prodi Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 18 November 2022.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi
- Pertama : Menunjuk Saudara 1. Julianto, S.Ag., M.Si Sebagai Pembimbing Pertama
2. Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog Sebagai Pembimbing Kedua
- Untuk membimbing Skripsi:
Nama : Alfi Yudha
NIM/Prodi : 180901024 / Psikologi
Judul : Hubungan Regulasi Diri dengan Komitmen Organisasi pada Pengurus Organisasi Mahasiswa (ORMAWA) di UIN Ar-Raniry Banda Aceh
- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2022.
- Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 18 November 2022

Dekan Fakultas Psikologi,



- Tertusan
1. Rektor UIN Ar-Raniry,
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry,
3. Pembimbing Skripsi,
4. Yang bersangkutan.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS PSIKOLOGI

H. Syekh Abdur Rauf Kopelma Universitas Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uniar-raniry@id

Nomor : 1396/Un.08/FPsi I/KS.00/09/2022
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth.
Kepala Biro AAKK

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **ALFI YUDHA / 180901024**
Semester/Jurusan : **IX / Psikologi**
Alamat sekarang : **Jl. Meurendam Dewi Gampong Peurada**

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul ***Hubungan Regulasi Diri dengan Komitmen Organisasi pada Pengurus Organisasi Mahasiswa (ORMAWA) Selingkung UIN Ar-Raniry Banda Aceh***

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

Banda Aceh, 16 September 2022

an, Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



berlaku sampai : 30 September
2022

A R = R A N I R Y
Dr. Saifulsyah, S.Ag., M.Si.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
Jl. Syekh Abdurauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp/fax : 0651-7552921
Situs : : www.ar-raniry.ac.id, E-mail: kampus@uin.ar-raniry.ac.id

SURAT KETERANGAN
Nomor:15165 /Un.08/WR.III/TL.00/12/2022

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Nomor 1396/Un.08/FPsi.I/KS.00/09/2022, tanggal 16 September 2022 tentang Surat Izin Penelitian atas nama:

Nama : Alfi Yudha
NIM : 180901024
Mahasiswa : UIN Ar-Raniry
Prodi : Psikologi
Tujuan : Penelitian Skripsi

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka diberikan surat keterangan selesai Penelitian dengan Judul karya ilmiah (skripsi) "**Hubungan Regulasi Diri dengan Komitmen Organisasi pada Pengurus Organisasi Mahasiswa (ORMAWA) di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh**".

Demikian surat ini dikeluarkan agar dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 13 Desember 2022
an. Rektor,
Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan
dan Kerja sama,

Saifullah

KUESIONER TRY OUT

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Alfi Yudha Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh saat ini saya sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir Pendidikan sarjana (S1). Untuk itu saya memohon bantuan kepada saudara/i untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner dengan syarat yaitu mahasiswa UIN Ar-raniry Banda Aceh yang tergabung didalam Kepengurusan Organisasi Mahasiswa (ORMAWA) UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Atas kesediaan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Hormat Peneliti

Alfi Yudha

Lengkapilah biodata dibawah ini :

Nama (Inisial)

Jenis Kelamin

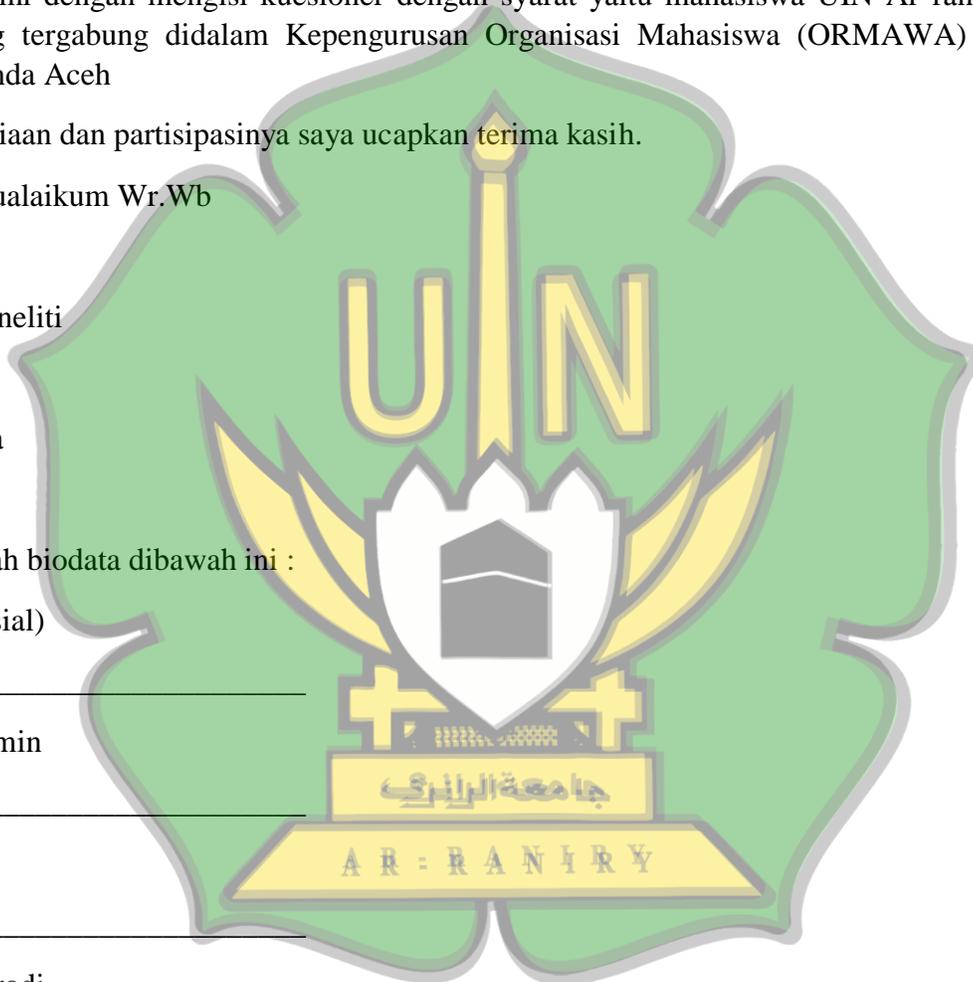
Usia

Fakultas/Prodi

Nama Organisasi

Posisi di organisasi

No. Hp/WA



Kuesioner Try Out

Silahkan pilih salah satu jawaban yang sesuai dengan anda. Isilah pernyataan ini dengan sebenarnya sesuai dengan diri anda. Tidak ada jawaban benar maupun salah.

SKALA 1

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bertahan dalam organisasi ini karena sudah merasa nyaman				
2	Saya merasa nyaman dengan organisasi saya ini				
3	Saya merasa bangga dengan organisasi saya ini				
4	Saya senang melibatkan diri dalam menyelesaikan permasalahan organisasi				
5	Setiap rapat organisasi, saya selalu berusaha untuk menghadirinya				
6	Walaupun ada kegiatan lain saya tetap mengedepankan kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi ini				
7	Saya menjadikan organisasi ini sebagai prioritas dari organisasi yang lain				
8	Organisasi ini benar-benar memberikan saya pengalaman yang luar biasa				
9	Saya bertahan dalam organisasi ini memikirkan karena takut tidak ada organisasi yang lain yang mau menerima saya				
10	Saya merasa wajib untuk membantu ketua dalam menyelesaikan segala hal				
11	Saya merasa bahwa setiap masalah organisasi adalah masalah saya				
12	Saya bekerja dengan optimal sebagai bentuk tanggung jawab terhadap organisasi ini				
13	Saya mengerjakan tugas yang telah diamanahkan kepada saya dengan baik				
14	Saya merasa kecewa dengan organisasi ini				
15	Saya tidak merasa bersalah ketika tidak menjalankan tugas di organisasi ini				
16	Saya tidak senang dengan susana yang ada di organisasi ini				
17	Saya tidak suka dengan organisasi ini				
18	Saya keberatan jika harus mengikuti setiap kegiatan yang dibuat organisasi				
19	Terlalu aktif dalam organisasi bukanlah style saya				
20	Saya tetap mengedepankan kuliah dari pada organisasi				
21	Jika ada tawaran yang lebih menarik dibandingkan organisasi ini saya akan mengambilnya				
22	Organisasi ini tidak memberikan kontribusi apapun kepada diri saya				

23	Bergabung dalam organisasi ini tidak menambah skill saya				
24	Saya tidak punya alasan untuk tetap bertahan dalam organisasi ini				
25	Saya bersedia keluar dai organisasi ini jika tida ada hal yang menguntungkan bagi saya				
26	Saya tidak peduli dengan hutang yang dimiliki organisasi				
27	Bagi saya, masalah organisasi adalah masalah yang harus diselesaikan oleh Dewan Pengurus Harisan				
28	Saya tidak perlu banyak pertimbangan untuk meninggalkan organisasi yang sedang banyak kegiatan				
29	Saya pura-pura tertidur jika di telpon untuk menghadiri rapat				

SKALA 2

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	saya menyusun rencana terkait hal apa yang akan dilakukan				
2	Saya menjadwalkan kegiatan sehingga tahu apa yang saya lakukan sesuai dengan jadwal tersebut				
3	Saya mengatur waktu dengan baik				
4	Saya mampu mengatur kesibukan saya sehingga tidak ada kegiatan yang bentrok				
5	Sebelum mengambil keputusan saya mempertimbangkan apa yang akan terjadi setelahnya				
6	Saya Selalu mempertimbangkan segala hal yang dilakukan dengan kemampuan yang dimiliki				
7	Saya tahu bagaimana memosisikan diri ketika menjalankan tugas sebagai pengurus organisasi				
8	Saya mampu mengendalikan pikiran saya untuk menyelesaikan tugas didalam organisasi dengan baik				
9	Saya mengerti apa yang harus dilakukan ketika menjalankan tugas didalam berorganisasi				
10	saya memberikan kontribusi yang optimal untuk organisasi ini				
11	Saya memiliki inisiatif ketika bekerja di organisasi ini				
12	Saya mampu bekerja tanpa bantuan dari orang lain				
13	saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki bisa membawa organisasi ini menjadi lebih baik				
14	Dengan kemampuan yang saya miliki saya layak berada di organisasi ini				
15	segala kendala yang datang didalam organisasi ini pasti ada jalan keluarnya				
16	masalah yang saya hadapai di dalam organisasi tidak menghentikan semangat saya dalam berkontribusi untuk organisasi				
17	setelah melakukan kegiatan di organisasi saya mengevaluasi diri				
18	Saya membuat alarm sebagai pengingat dalam beraktivitas				

19	Saya sangat selektif dalam memilih teman ketika diorganisasi				
20	Saya menyukai organisasi ini karena semua pengurusnya mampu bekerja sama dengan baik				
21	Saya tetap berada diorganisasi ini karena saya merasa organisasi ini memberikan energi positif bagi perkembangan saya				
22	Berada di organisasi ini membuat perkembangan diri saya menjadi lebih baik				
23	Saya tidak membuat rencana dalam menentukan aktivitas saya				
24	Saya tidak menjadwalkan kegiatan saya				
25	Saya tidak mampu mengatur jadwal dalam keseharian saya				
26	Saya punya banyak kegiatan sehingga sulit untuk fokus menyelesaikannya secara baik				
27	Saya seringkali gagal dalam menjalani tugas karena keulitan untuk menyelesaikannya				
28	Saya tidak mampu mengikuti kata hati saya dalam mengambil keputusan				
29	Saya tidak tahu bagaimana cara memosisikan diri untuk menjalankan tugas dalam organisasi				
30	Saya bingung dengan cara berinteraksi didalam organisasi				
31	saya membutuhkan dorongan dari orang lain untuk menjalankan tugas di organisasi				
32	saya sangat membutuhkan bantuan orang lain dalam menyelesaikan tanggung jawab saya				
33	Ketika saya tidak memahami apa yang harus dilakukan, maka saya bertanya kepada teman-teman yang lain				
34	saya lebih suka bekerja ketika didampingi oleh orang lain				
35	saya pesimis dengan kemampuan yang saya miliki				
36	saya ragu kemampuan saya bermanfaat untuk membantu organisasi ini				
37	bergabung didalam organisasi membuat saya terbebani				
38	terlalu banyak masalah dalam organisasi ini membuat saya sulit berkembang di dalam organisasi				
39	Saya tidak mampu memmanagement waktu dengan baik				
40	Saya kesulitan membuat rencana untuk membantu tujuan yang ingin saya capai				
41	Saya bisa menyesuaikan diri berteman dengan siapa saja ketika didalam organisasi				
42	Saya masuk ke organisasi ini tanpa ada tujuan yang pasti				
43	Saya tidak mendapatkan hal yang positif dari organisasi ini				
44	Saya tidak mampu memilih lingkungan yang baik untuk diri saya				

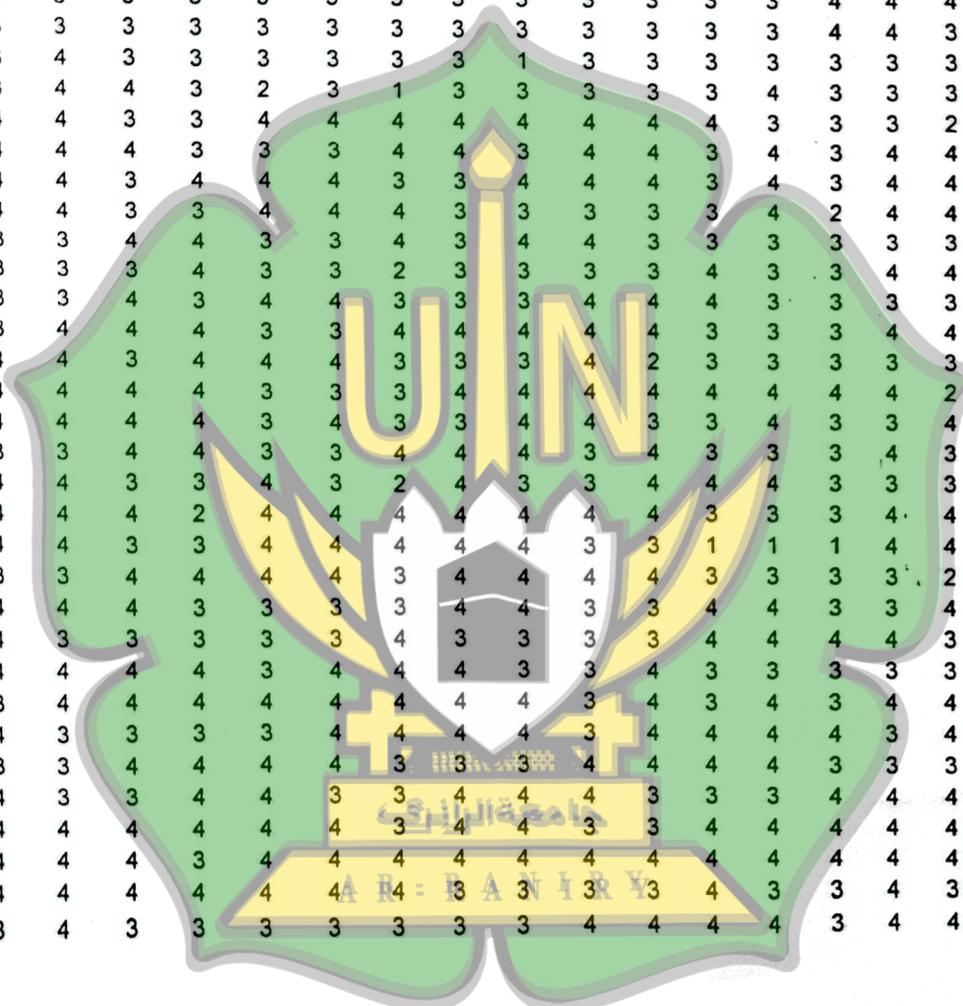
169	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4						
170	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
171	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
172	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
173	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
174	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
175	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
176	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
177	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



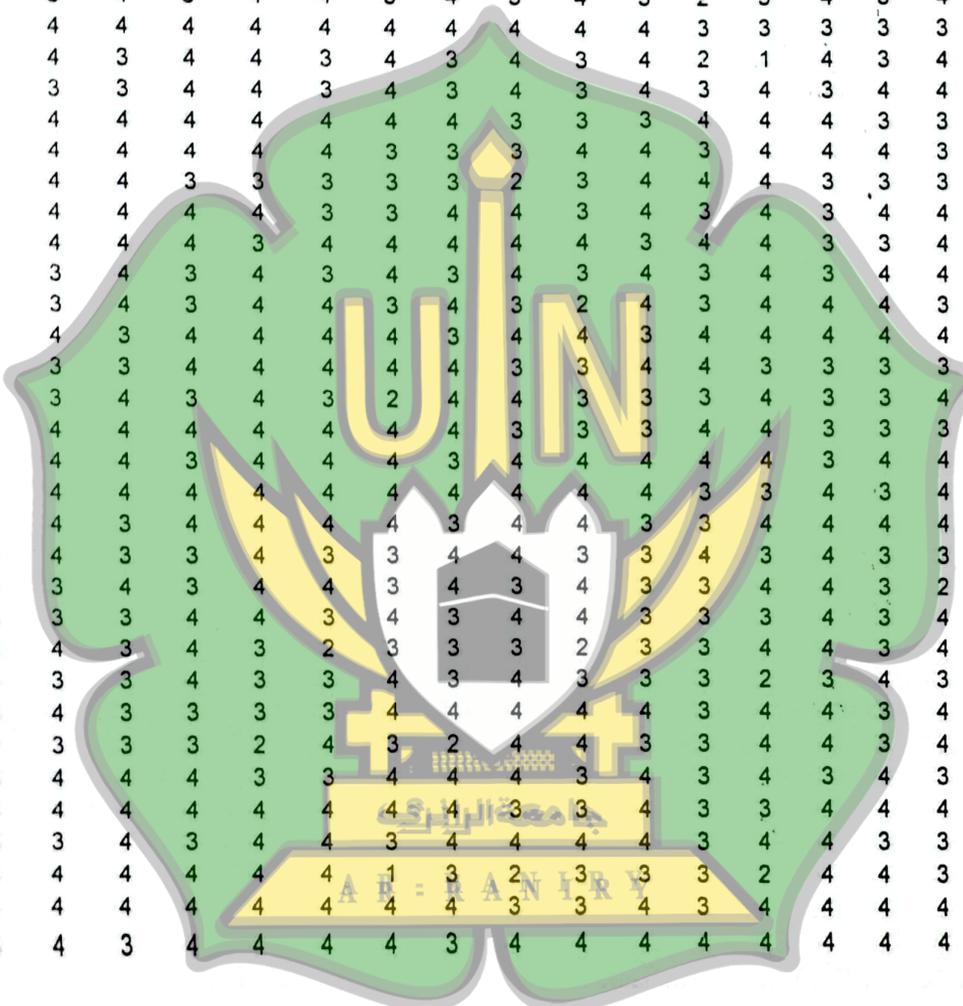
DATA AWAL TABULASI SKALA KOMITMEN ORGANISASI

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	Y26	Y27	Y28	Y29
1	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	1	2	4	4	3	2	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
5	3	3	3	2	4	2	4	4	1	4	2	3	3	3	3	4	4	3	1	1	2	3	4	4	3	3	3	3	4
6	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	3	3	4	4	1	4	1	3	2	3	4	3	4	2	4	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4
8	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	2	3	1	4	4
9	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	1	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	2	3
12	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	4	4	3	4	2	3	3	3
13	4	4	4	4	1	3	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3
14	2	2	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	1	1	4	3	4
16	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	4	3
18	4	3	3	3	3	2	4	3	1	3	2	4	2	4	3	4	4	2	3	1	3	4	3	4	2	4	4	3	2
19	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	1	2	3	2	3	2	2	3	4	3
20	3	4	3	3	4	3	2	4	2	3	3	4	4	3	1	2	3	3	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	1	3	3	3	4	2	3	3	3	3
22	2	3	4	4	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	1	1	3	3	2	2	2	2	3	2
25	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	4	3	2	4	3	3	2	2	2	4	3
26	2	2	2	2	4	3	3	1	1	3	2	3	3	2	4	3	3	4	2	1	1	1	2	3	1	3	3	3	4
27	3	4	3	3	2	4	2	4	1	2	3	4	4	4	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	1	3	4	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3
29	3	3	3	2	3	2	1	2	1	3	1	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	2	3	2	3	4
30	3	2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	4	4	1	3	1	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4
31	3	4	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	2	3	3	3	2	4
32	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2
33	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4
34	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	2	4	4	4	2	3	3	3	3
35	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3
36	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3
37	3	4	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3
38	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3

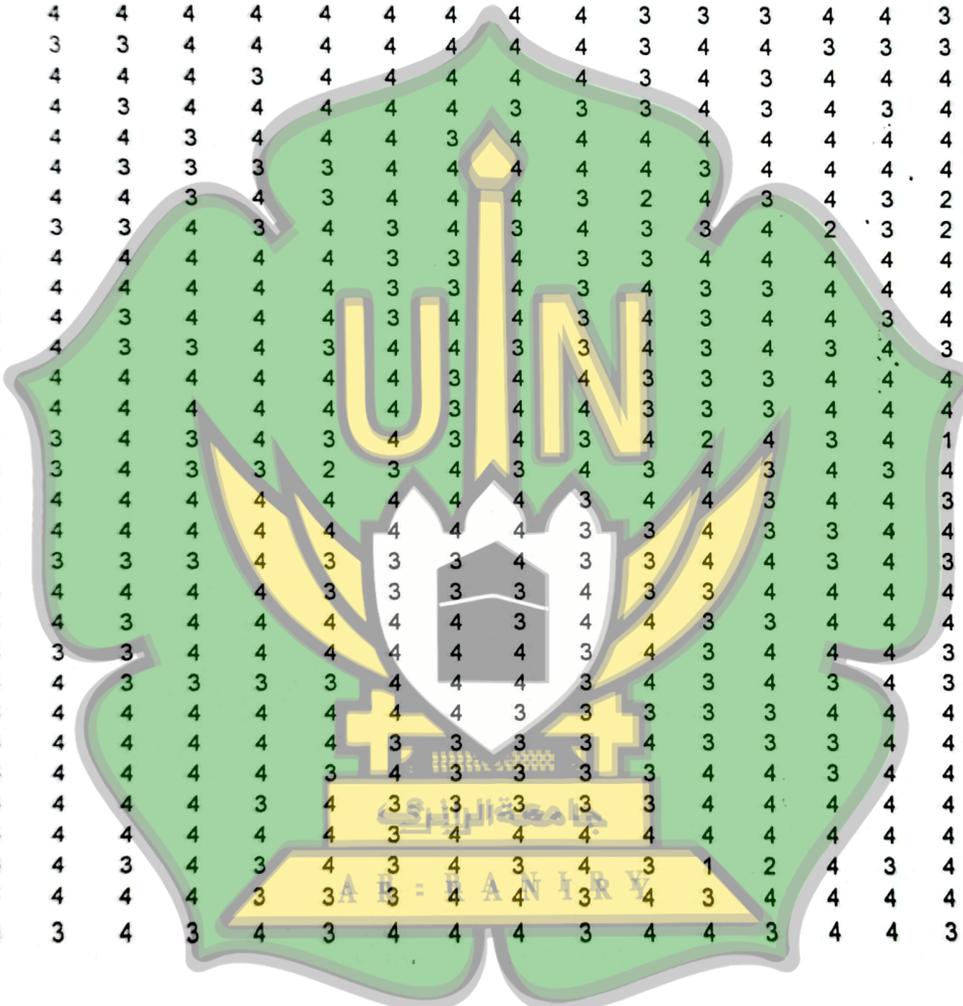
39	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	1	2	3	4	2	2	2	4	4	4	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	
42	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
44	3	4	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	
45	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	3	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	
46	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	
47	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	1	3	3	3	3	2	2	3	4	4	
48	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	1	2	3	3	3	
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	
51	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	4	3	3	
52	3	3	3	4	4	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
53	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	
54	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	
55	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	4	4	3	3	3	2	3	3	
56	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	
57	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	2	4	3	
58	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
59	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	
60	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	
61	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	
62	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	
63	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	
64	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
65	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	
66	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	
67	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	1	1	1	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	
68	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	
69	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3
70	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
71	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	
72	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	
73	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	
74	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	
75	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
77	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
79	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3



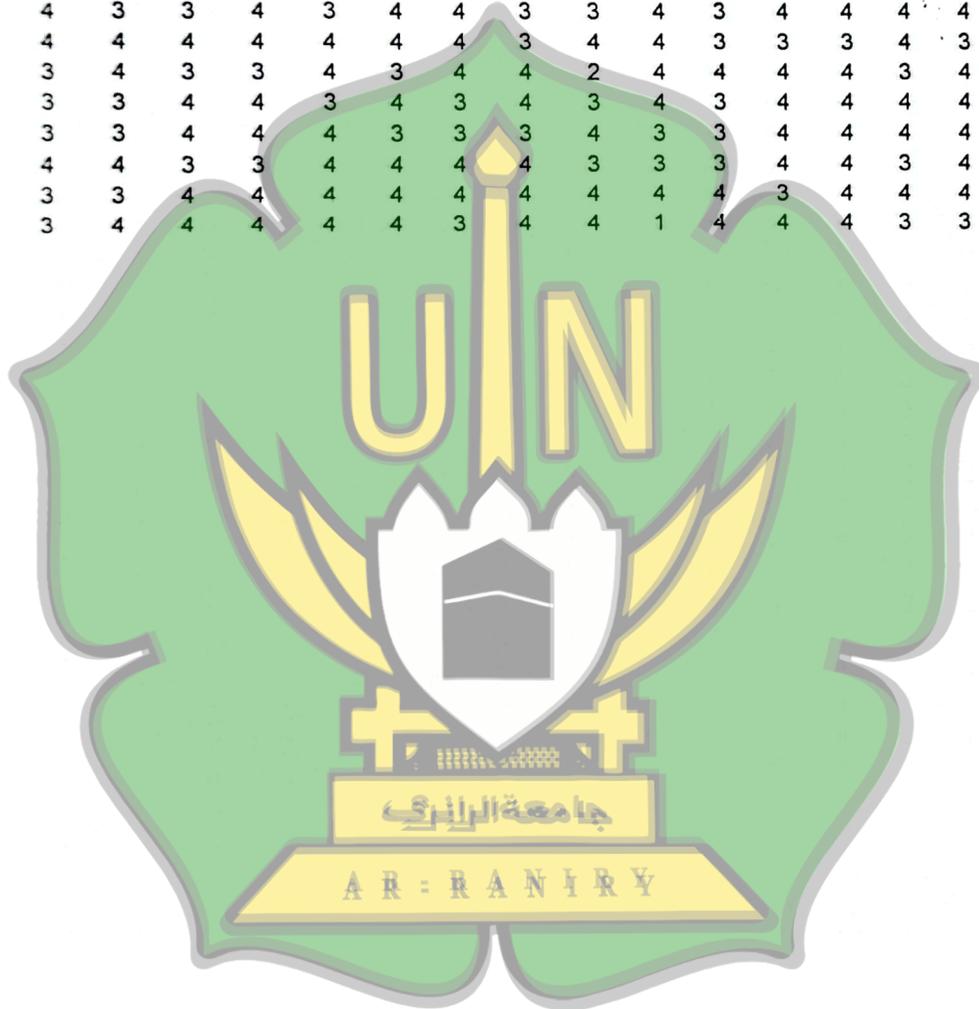
80	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	
81	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
82	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
83	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	
84	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
85	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	
86	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	
88	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
89	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
90	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	
92	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	1	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	
93	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	
96	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	
97	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	
98	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	
99	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
100	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	
101	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
102	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	
103	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
106	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	
107	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
108	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	
109	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	
110	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	
111	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	
112	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	
113	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
114	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	
115	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
117	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	3	3	3	2	4	4	3	2	3	1	3	3	3	4	4	2	3
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	
120	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	



121	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3				
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3				
123	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3				
124	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3				
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4				
126	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4				
127	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3				
128	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4			
129	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4		
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4		
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
132	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4		
133	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
134	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4		
135	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	
136	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
137	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	
138	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
139	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	
140	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	
141	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	
142	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	
143	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	
144	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
145	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	
146	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
147	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	
148	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
149	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
150	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
151	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
152	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
153	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4
154	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
155	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
156	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
157	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
158	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
159	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
160	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
161	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3



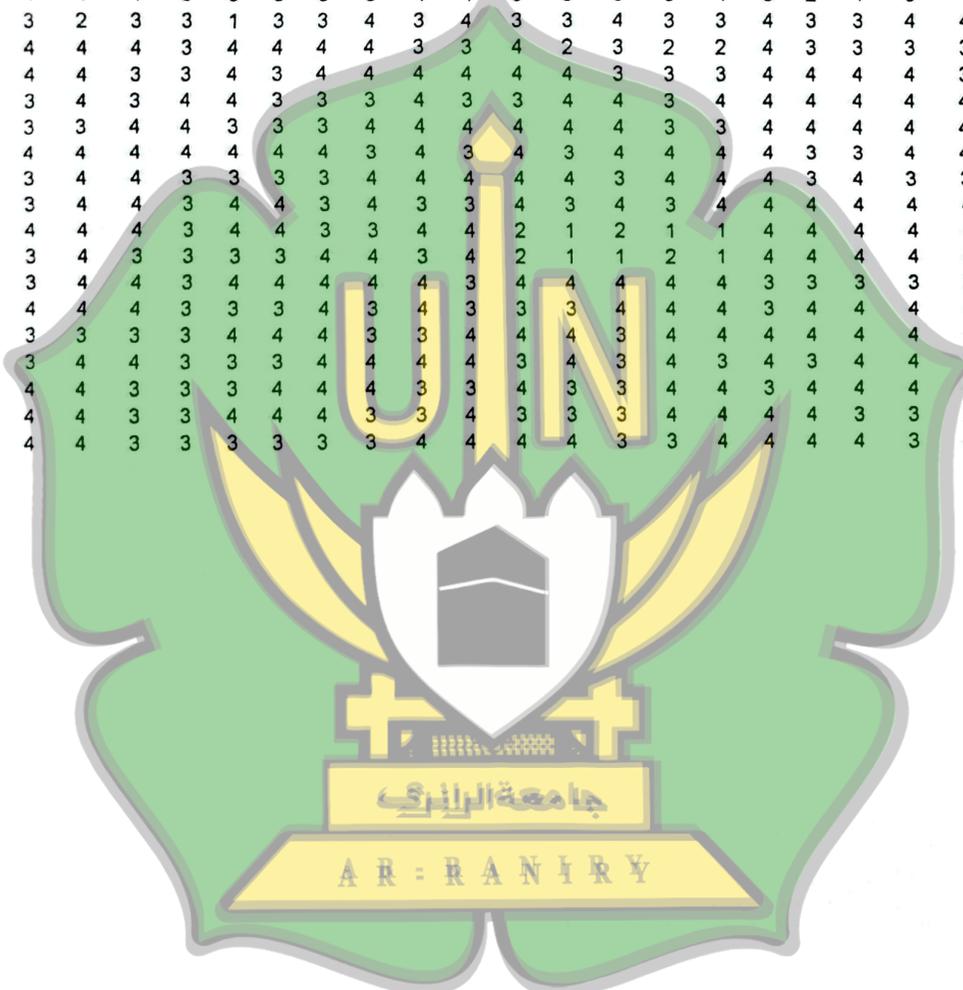
162	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
163	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
164	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
165	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
166	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
167	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
168	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
169	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
170	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
171	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
172	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4
173	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
174	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
175	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
176	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
177	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3



TABULASI DATA PENELITIAN SKALA REGULASI DIRI

NO	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X 10	X 11	X 12	X 13	X 14	X 15	X 16	X 17	X 18	X 19	X 20	X 21	X 22	X 24	X 25	X 26	X 27	X 28	X 29	X 30	X 31	X 32	X 33	X 34	X 35	X 36	X 37	X 38	X 39	X 40	
1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	2	3	1	1	2	3	2	3	4	2	2	3	3	3	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	4	2	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	1	2	1	3	4	3	
6	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	
7	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2
8	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	
10	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	
11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	
12	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	
15	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	3	1	3	4	4	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	4	4	3	4	4	3	3	1	4	4	4	
16	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	
17	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	
18	4	3	3	3	4	2	3	2	1	3	3	2	1	1	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	
19	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	4	3	4	3	4	2	2	1	4	4	2	1	4	3	2	3	3	3	
20	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	4	3	2	2	2	3	4	3	
21	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	
22	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
26	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	4	4	3	4	4	2	1	1	1	4	3	4	3	3	3	2	4	2	4
27	4	3	4	2	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	4	1	1
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
29	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	1	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3
31	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	
34	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4
35	4	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
36	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	4	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	
37	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	
38	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	4	3	1	2	2	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
41	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	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
43	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
45	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4
46	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4
47	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	

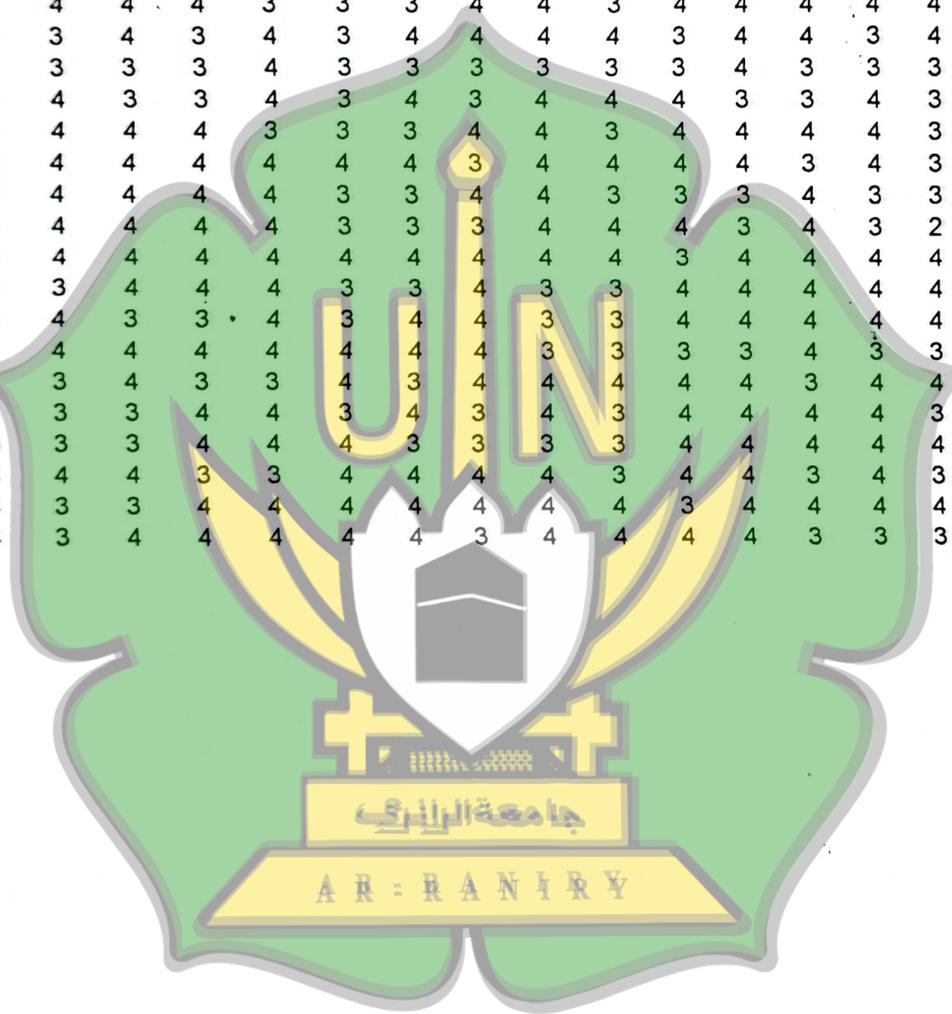
148	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	
149	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
150	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
151	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
152	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	
153	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
154	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	
155	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
156	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
157	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
158	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
159	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
160	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
161	4	3	4	4	3	2	3	3	1	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
162	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
163	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
164	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
165	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
166	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
167	4	3	1	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
168	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
169	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4
170	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
171	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
172	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
173	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
174	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
175	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
176	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
177	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



TABULASI DATA PENELITIAN 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	Y26	Y27
1	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	4	2	3	3	3	3	1	2	4	4	3	2	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
5	3	3	3	2	4	2	4	4	1	4	2	3	3	4	4	3	1	1	2	3	4	4	3	3	3	3	4
6	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	3	3	4	4	1	4	1	3	2	3	4	2	4	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4
8	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	2	3	1	4	4
9	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	1	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	2	3
12	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	4	4	3	4	2	3	3	3
13	4	4	4	4	1	3	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3
14	2	2	4	4	4	4	2	4	1	4	4	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	1	1	4	3	4
16	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	4	3
18	4	3	3	3	3	2	4	3	1	3	2	4	3	4	4	2	3	1	3	4	3	4	2	4	4	3	2
19	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	4	2	3	3	3	1	2	3	2	3	2	2	3	4	3
20	3	4	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	1	2	3	3	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	4	4	3	4	4	4	1	3	3	3	4	2	3	3	3	3
22	2	3	4	4	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	1	1	3	3	2	2	2	2	3	2
25	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	4	3	3	2	2	2	4	3
26	2	2	2	2	4	3	3	1	1	3	2	2	4	3	3	4	2	1	1	1	2	3	1	3	3	3	4
27	3	4	3	3	2	4	2	4	1	2	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	1	3	4	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3
29	3	3	3	2	3	2	1	2	1	3	1	2	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	2	3	2	3	4
30	3	2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	1	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4
31	3	4	3	3	4	3	3	3	1	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	2	3	3	3	2	4
32	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2
33	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4
34	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	1	2	4	4	4	2	3	3	3	3
35	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3
36	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3

154	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4
155	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
156	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
157	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
158	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
159	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
160	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
161	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
162	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
163	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4
164	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
165	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
166	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
167	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4
168	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
169	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
170	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
171	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
172	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4
173	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
174	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
175	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
176	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
177	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3



Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 4771 days.

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028
VAR00029
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	177	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	177	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	29

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.63	.551	177
VAR00002	3.55	.563	177
VAR00003	3.59	.547	177
VAR00004	3.50	.585	177
VAR00005	3.49	.604	177
VAR00006	3.42	.671	177
VAR00007	3.46	.723	177
VAR00008	3.47	.666	177
VAR00009	3.14	1.027	177
VAR00010	3.49	.575	177
VAR00011	3.40	.708	177

VAR00012	3.40	.556	177
VAR00013	3.40	.605	177
VAR00014	3.20	.764	177
VAR00015	3.33	.794	177
VAR00016	3.36	.693	177
VAR00017	3.51	.565	177
VAR00018	3.40	.709	177
VAR00019	3.31	.730	177
VAR00020	3.05	1.021	177
VAR00021	3.17	.849	177
VAR00022	3.42	.662	177
VAR00023	3.49	.595	177
VAR00024	3.37	.662	177
VAR00025	3.23	.796	177
VAR00026	3.28	.738	177
VAR00027	3.35	.667	177
VAR00028	3.44	.581	177
VAR00029	3.50	.545	177

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	94.69	112.113	.698	.911
VAR00002	94.77	113.190	.588	.913
VAR00003	94.72	113.258	.601	.912
VAR00004	94.82	113.967	.500	.914
VAR00005	94.83	115.346	.374	.915
VAR00006	94.89	112.415	.541	.913
VAR00007	94.86	111.429	.564	.912
VAR00008	94.84	112.975	.504	.913
VAR00009	95.18	105.543	.662	.911
VAR00010	94.83	115.232	.405	.915
VAR00011	94.92	111.391	.580	.912
VAR00012	94.92	117.789	.204	.917
VAR00013	94.92	116.828	.257	.917
VAR00014	95.11	113.771	.381	.916
VAR00015	94.99	113.443	.383	.916
VAR00016	94.96	113.186	.467	.914
VAR00017	94.81	114.645	.462	.914
VAR00018	94.92	113.260	.450	.914
VAR00019	95.01	113.551	.416	.915

VAR00020	95.27	104.790	.704	.910
VAR00021	95.15	107.615	.694	.910
VAR00022	94.90	112.910	.513	.913
VAR00023	94.83	114.244	.469	.914
VAR00024	94.95	113.060	.502	.913
VAR00025	95.08	109.748	.610	.912
VAR00026	95.03	110.658	.603	.912
VAR00027	94.97	112.635	.528	.913
VAR00028	94.88	114.719	.442	.914
VAR00029	94.82	115.274	.426	.915

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
98.32	120.558	10.980	29

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019
VAR00020 VAR00021 VAR00022
VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	177	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	177	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	27

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.63	.551	177
VAR00002	3.55	.563	177
VAR00003	3.59	.547	177
VAR00004	3.50	.585	177
VAR00005	3.49	.604	177
VAR00006	3.42	.671	177
VAR00007	3.46	.723	177
VAR00008	3.47	.666	177
VAR00009	3.14	1.027	177
VAR00010	3.49	.575	177
VAR00011	3.40	.708	177
VAR00014	3.20	.764	177
VAR00015	3.33	.794	177
VAR00016	3.36	.693	177
VAR00017	3.51	.565	177
VAR00018	3.40	.709	177
VAR00019	3.31	.730	177
VAR00020	3.05	1.021	177
VAR00021	3.17	.849	177
VAR00022	3.42	.662	177
VAR00023	3.49	.595	177
VAR00024	3.37	.662	177
VAR00025	3.23	.796	177
VAR00026	3.28	.738	177
VAR00027	3.35	.667	177
VAR00028	3.44	.581	177
VAR00029	3.50	.545	177

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	87.89	106.005	.694	.913
VAR00002	87.97	107.016	.588	.914
VAR00003	87.93	107.091	.600	.914
VAR00004	88.02	107.988	.481	.916
VAR00005	88.03	109.328	.355	.918
VAR00006	88.10	106.451	.526	.915
VAR00007	88.06	105.388	.557	.915

VAR00008	88.05	107.021	.487	.916
VAR00009	88.38	99.566	.662	.913
VAR00010	88.03	109.203	.387	.917
VAR00011	88.12	105.530	.560	.915
VAR00014	88.32	107.297	.398	.917
VAR00015	88.19	107.020	.398	.918
VAR00016	88.16	106.763	.484	.916
VAR00017	88.01	108.329	.470	.916
VAR00018	88.12	106.889	.463	.916
VAR00019	88.21	107.280	.421	.917
VAR00020	88.47	98.739	.709	.912
VAR00021	88.35	101.536	.697	.912
VAR00022	88.10	106.615	.522	.915
VAR00023	88.03	107.851	.484	.916
VAR00024	88.15	106.766	.510	.915
VAR00025	88.29	103.684	.609	.914
VAR00026	88.24	104.500	.606	.914
VAR00027	88.17	106.392	.534	.915
VAR00028	88.08	108.533	.438	.916
VAR00029	88.02	109.022	.427	.917

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
91.52	114.183	10.686	27

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028
VAR00029 VAR00030 VAR00031
VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039
VAR00040 VAR00041 VAR00042
VAR00043 VAR00044
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet1]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	177	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	177	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	44

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.68	.526	177
VAR00002	3.50	.545	177
VAR00003	3.40	.632	177
VAR00004	3.53	.584	177
VAR00005	3.49	.545	177
VAR00006	3.42	.599	177
VAR00007	3.44	.509	177
VAR00008	3.53	.533	177
VAR00009	3.41	.537	177
VAR00010	3.40	.545	177
VAR00011	3.40	.586	177
VAR00012	3.24	.763	177
VAR00013	3.43	.609	177
VAR00014	3.44	.572	177
VAR00015	3.50	.513	177
VAR00016	3.45	.611	177
VAR00017	3.38	.629	177
VAR00018	3.31	.796	177
VAR00019	3.26	.754	177
VAR00020	3.36	.703	177

VAR00021	3.34	.689	177
VAR00022	3.34	.767	177
VAR00023	3.06	.871	177
VAR00024	3.36	.734	177
VAR00025	3.42	.636	177
VAR00026	3.33	.712	177
VAR00027	3.35	.650	177
VAR00028	3.29	.669	177
VAR00029	3.36	.635	177
VAR00030	3.32	.660	177
VAR00031	3.19	.721	177
VAR00032	3.17	.808	177
VAR00033	3.10	.915	177
VAR00034	3.16	.871	177
VAR00035	3.29	.741	177
VAR00036	3.33	.703	177
VAR00037	3.35	.650	177
VAR00038	3.34	.631	177
VAR00039	3.32	.632	177
VAR00040	3.31	.655	177
VAR00041	3.11	.885	177
VAR00042	3.40	.615	177
VAR00043	3.40	.658	177
VAR00044	3.53	.622	177

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	144.05	222.946	.614	.934
VAR00002	144.23	223.599	.550	.934
VAR00003	144.33	222.621	.522	.934
VAR00004	144.20	221.637	.625	.934
VAR00005	144.24	227.875	.285	.936
VAR00006	144.31	225.804	.372	.935
VAR00007	144.29	228.320	.278	.936
VAR00008	144.20	225.046	.470	.935
VAR00009	144.32	225.651	.429	.935
VAR00010	144.33	226.996	.339	.936
VAR00011	144.33	225.960	.372	.935

VAR00012	144.49	219.410	.569	.934
VAR00013	144.30	225.529	.380	.935
VAR00014	144.29	224.729	.455	.935
VAR00015	144.23	228.074	.292	.936
VAR00016	144.28	224.249	.450	.935
VAR00017	144.35	225.661	.360	.935
VAR00018	144.42	222.427	.413	.935
VAR00019	144.47	221.478	.482	.935
VAR00020	144.37	224.325	.382	.935
VAR00021	144.39	224.330	.390	.935
VAR00022	144.39	224.785	.325	.936
VAR00023	144.67	224.824	.279	.937
VAR00024	144.37	222.984	.426	.935
VAR00025	144.31	222.656	.516	.934
VAR00026	144.40	220.956	.538	.934
VAR00027	144.38	221.566	.562	.934
VAR00028	144.44	221.384	.554	.934
VAR00029	144.37	222.006	.553	.934
VAR00030	144.41	222.527	.503	.934
VAR00031	144.54	218.864	.632	.933
VAR00032	144.56	217.464	.619	.933
VAR00033	144.63	212.972	.713	.932
VAR00034	144.57	214.133	.705	.932
VAR00035	144.44	221.713	.480	.935
VAR00036	144.40	220.617	.562	.934
VAR00037	144.38	224.248	.421	.935
VAR00038	144.38	222.340	.538	.934
VAR00039	144.41	222.266	.541	.934
VAR00040	144.42	220.609	.607	.934
VAR00041	144.62	215.840	.625	.933
VAR00042	144.33	223.744	.475	.935
VAR00043	144.33	222.258	.518	.934
VAR00044	144.20	222.481	.538	.934

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
147.73	232.858	15.260	44

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00006 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011
VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00024
VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032
VAR00033 VAR00034 VAR00035
VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043
VAR00044
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	177	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	177	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.68	.526	177
VAR00002	3.50	.545	177
VAR00003	3.40	.632	177
VAR00004	3.53	.584	177
VAR00006	3.42	.599	177
VAR00008	3.53	.533	177
VAR00009	3.41	.537	177
VAR00010	3.40	.545	177
VAR00011	3.40	.586	177
VAR00012	3.24	.763	177
VAR00013	3.43	.609	177
VAR00014	3.44	.572	177

VAR00016	3.45	.611	177
VAR00017	3.38	.629	177
VAR00018	3.31	.796	177
VAR00019	3.26	.754	177
VAR00020	3.36	.703	177
VAR00021	3.34	.689	177
VAR00022	3.34	.767	177
VAR00024	3.36	.734	177
VAR00025	3.42	.636	177
VAR00026	3.33	.712	177
VAR00027	3.35	.650	177
VAR00028	3.29	.669	177
VAR00029	3.36	.635	177
VAR00030	3.32	.660	177
VAR00031	3.19	.721	177
VAR00032	3.17	.808	177
VAR00033	3.10	.915	177
VAR00034	3.16	.871	177
VAR00035	3.29	.741	177
VAR00036	3.33	.703	177
VAR00037	3.35	.650	177
VAR00038	3.34	.631	177
VAR00039	3.32	.632	177
VAR00040	3.31	.655	177
VAR00041	3.11	.885	177
VAR00042	3.40	.615	177
VAR00043	3.40	.658	177
VAR00044	3.53	.622	177

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	130.56	201.612	.612	.935
VAR00002	130.74	202.318	.542	.935
VAR00003	130.84	201.361	.516	.935
VAR00004	130.71	200.447	.619	.934
VAR00006	130.81	204.755	.344	.936
VAR00008	130.71	203.811	.455	.936
VAR00009	130.83	204.289	.420	.936

VAR00010	130.84	205.418	.340	.936
VAR00011	130.84	204.570	.364	.936
VAR00012	130.99	198.199	.570	.935
VAR00013	130.81	203.997	.382	.936
VAR00014	130.80	203.333	.451	.936
VAR00016	130.79	202.814	.450	.936
VAR00017	130.86	204.224	.356	.936
VAR00018	130.93	200.995	.416	.936
VAR00019	130.98	200.090	.486	.935
VAR00020	130.88	202.644	.394	.936
VAR00021	130.90	202.751	.397	.936
VAR00022	130.90	203.308	.326	.937
VAR00024	130.88	201.769	.418	.936
VAR00025	130.81	201.437	.508	.935
VAR00026	130.90	199.690	.538	.935
VAR00027	130.89	200.362	.557	.935
VAR00028	130.94	200.042	.557	.935
VAR00029	130.88	200.712	.551	.935
VAR00030	130.92	200.987	.513	.935
VAR00031	131.05	197.600	.637	.934
VAR00032	131.07	196.223	.625	.934
VAR00033	131.14	191.736	.728	.933
VAR00034	131.08	193.039	.712	.933
VAR00035	130.94	200.406	.480	.935
VAR00036	130.91	199.367	.562	.935
VAR00037	130.89	202.714	.426	.936
VAR00038	130.89	200.869	.546	.935
VAR00039	130.92	200.914	.542	.935
VAR00040	130.93	199.404	.605	.934
VAR00041	131.12	194.609	.633	.934
VAR00042	130.84	202.411	.471	.935
VAR00043	130.84	200.782	.526	.935
VAR00044	130.71	201.161	.537	.935

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
134.24	211.023	14.527	40

NEW FILE.
 DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.
 DATASET ACTIVATE DataSet0.

```

DATASET CLOSE DataSet2.
NEW FILE.
DATASET NAME DataSet3 WINDOW=FRONT.
DESCRIPTIVES VARIABLES=KO RD
  /STATISTICS=MEAN STDDEV VARIANCE RANGE MIN MAX SEMEAN.

```

Descriptives

[DataSet3]

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std.		
						Deviation	Variance	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
KO	177	50	58	108	91.52	.803	10.686	114.183
RD	177	72	87	159	134.24	1.092	14.527	211.023
Valid N (listwise)	177							

NPAR TESTS

```

/K-S (NORMAL)=KO RD
/K-S (POISSON)=KO RD
/STATISTICS DESCRIPTIVES QUANTILES
/MISSING ANALYSIS.

```

NPar Tests

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Percentiles		
						25th	50th (Median)	75th
KO	177	91.52	10.686	58	108	85.00	94.00	100.00
RD	177	134.24	14.527	87	159	124.00	138.00	146.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KO	RD
N		177	177
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	91.52	134.24
	Std. Deviation	10.686	14.527
Most Extreme Differences	Absolute	.122	.152
	Positive	.107	.077
	Negative	-.122	-.152

Test Statistic	.122	.152
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000 ^c	.000 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test 2

		KO	RD
N		177	177
Poisson Parameter ^{a,b}	Mean	91.52	134.24
Most Extreme Differences	Absolute	.122	.159
	Positive	.073	.113
	Negative	.122	-.159
Kolmogorov-Smirnov Z		1.619	2.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.011	.000

- a. Test distribution is Poisson.
- b. Calculated from data.

MEANS TABLES=KO BY RD
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.

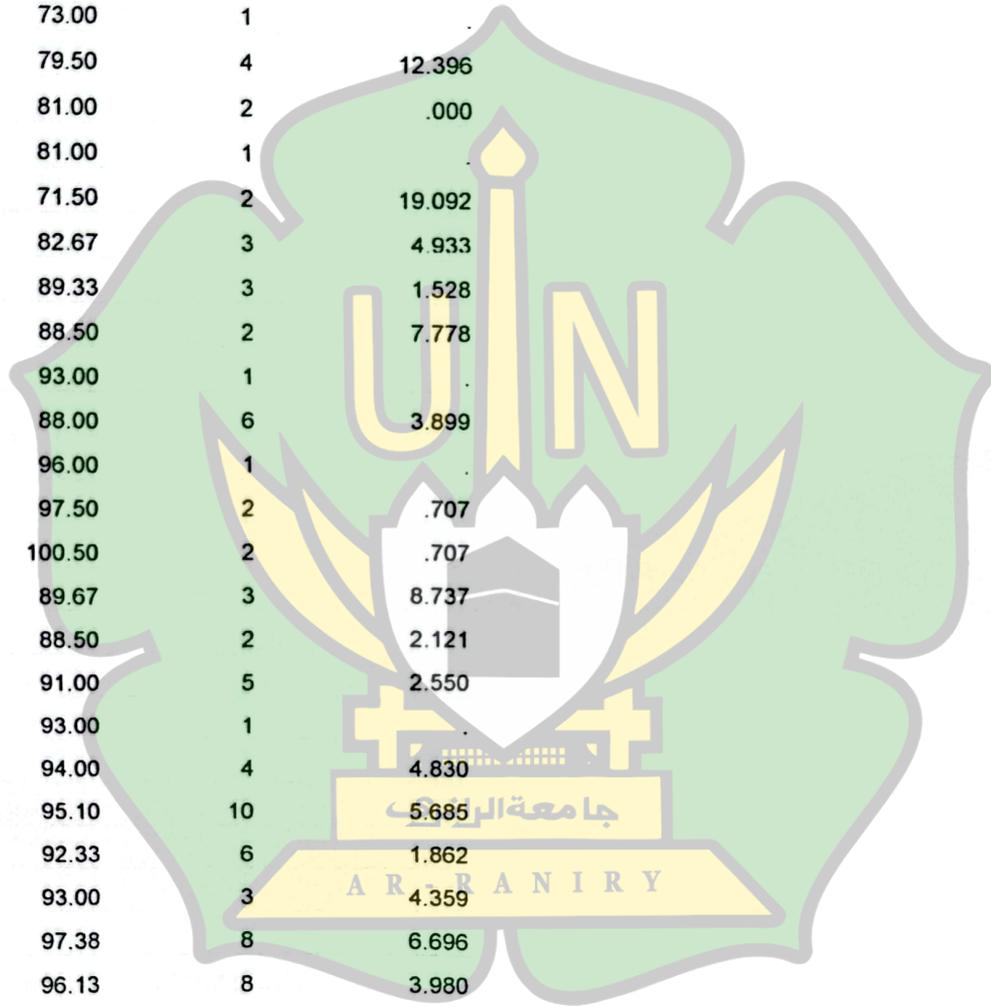
Means

	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KO * RD	177	100.0%	0	0.0%	177	100.0%

Report

KO	RD	Mean	N	Std. Deviation
	87	67.00	1	
	98	71.50	2	.707
	100	75.00	1	
	107	79.00	3	3.606
	108	71.80	5	7.120

109	80.00	3	1.732
110	72.00	2	11.314
111	78.67	3	2.082
112	67.00	1	.
114	83.00	1	.
115	78.67	3	.577
116	75.60	5	6.580
117	73.00	1	.
118	79.50	4	12.396
119	81.00	2	.000
121	81.00	1	.
122	71.50	2	19.092
123	82.67	3	4.933
124	89.33	3	1.528
126	88.50	2	7.778
127	93.00	1	.
128	88.00	6	3.899
129	96.00	1	.
130	97.50	2	.707
131	100.50	2	.707
132	89.67	3	8.737
133	88.50	2	2.121
134	91.00	5	2.550
135	93.00	1	.
136	94.00	4	4.830
137	95.10	10	5.685
138	92.33	6	1.862
139	93.00	3	4.359
140	97.38	8	6.696
141	96.13	8	3.980
142	95.00	5	4.123
143	98.67	6	5.203
144	98.50	2	4.950
145	99.67	9	2.784
146	100.87	8	2.295
147	102.67	6	3.386
148	98.67	12	4.735
149	98.50	4	2.887
150	68.00	1	.
151	102.25	4	4.031
152	101.25	4	1.500



153	99.00	1	
155	99.00	2	5.657
156	101.00	1	
157	99.00	1	
159	108.00	1	
Total	91.52	177	10.686

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KO * RD	Between Groups	(Combined)	16766.656	50	335.333	12.690	.000
		Linearity	13751.265	1	13751.265	520.392	.000
		Deviation from Linearity	3015.390	49	61.539	2.329	.000
	Within Groups		3329.525	126	26.425		
	Total		20096.181	176			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KO * RD	.827	.684	.913	.834

NONPAR CORR
 /VARIABLES=KO RD
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Nonparametric Correlations

Correlations

			KO	RD
Spearman's rho	KO	Correlation Coefficient	1.000	.789**
		Sig. (2-tailed)		.000
		N	177	177
	RD	Correlation Coefficient	.789**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	
		N	177	177

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Frequencies

[DataSet0]

Statistics

		KomitmenOrganis	
		KO	asi
N	Valid	177	177
	Missing	0	0

Frequency Table

		KO		Cumulative	
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	58	1	.6	.6	.6
	61	1	.6	.6	1.1
	64	1	.6	.6	1.7
	65	1	.6	.6	2.3
	67	2	1.1	1.1	3.4
	68	3	1.7	1.7	5.1
	70	1	.6	.6	5.6
	71	1	.6	.6	6.2
	72	1	.6	.6	6.8
	73	1	.6	.6	7.3
	75	2	1.1	1.1	8.5
	76	3	1.7	1.7	10.2
	77	4	2.3	2.3	12.4
	78	3	1.7	1.7	14.1
	79	4	2.3	2.3	16.4
	80	2	1.1	1.1	17.5
	81	5	2.8	2.8	20.3
	82	1	.6	.6	20.9
	83	4	2.3	2.3	23.2
	84	2	1.1	1.1	24.3
85	3	1.7	1.7	26.0	
86	2	1.1	1.1	27.1	
87	2	1.1	1.1	28.2	
88	5	2.8	2.8	31.1	
89	3	1.7	1.7	32.8	
90	8	4.5	4.5	37.3	

91	4	2.3	2.3	39.5
92	11	6.2	6.2	45.8
93	7	4.0	4.0	49.7
94	6	3.4	3.4	53.1
95	7	4.0	4.0	57.1
96	3	1.7	1.7	58.8
97	5	2.8	2.8	61.6
98	9	5.1	5.1	66.7
99	9	5.1	5.1	71.8
100	7	4.0	4.0	75.7
101	9	5.1	5.1	80.8
102	16	9.0	9.0	89.8
103	12	6.8	6.8	96.6
104	1	.6	.6	97.2
105	1	.6	.6	97.7
106	1	.6	.6	98.3
107	2	1.1	1.1	99.4
108	1	.6	.6	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Komitmen Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	159	89.8	89.8	89.8
	tinggi	18	10.2	10.2	100.0
	Total	177	100.0	100.0	

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

RECODE VAR00001 (Lowest thru 119.72=1) (119.72 thru 148.76=2) (148.76 thru Highest=3).

EXECUTE.

RECODE RD (Lowest thru 119.72=1) (119.72 thru 148.76=2) (148.76 thru Highest=3) INTO Kategorisasi.

EXECUTE.

FREQUENCIES VARIABLES=RD Kategorisasi
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet1]

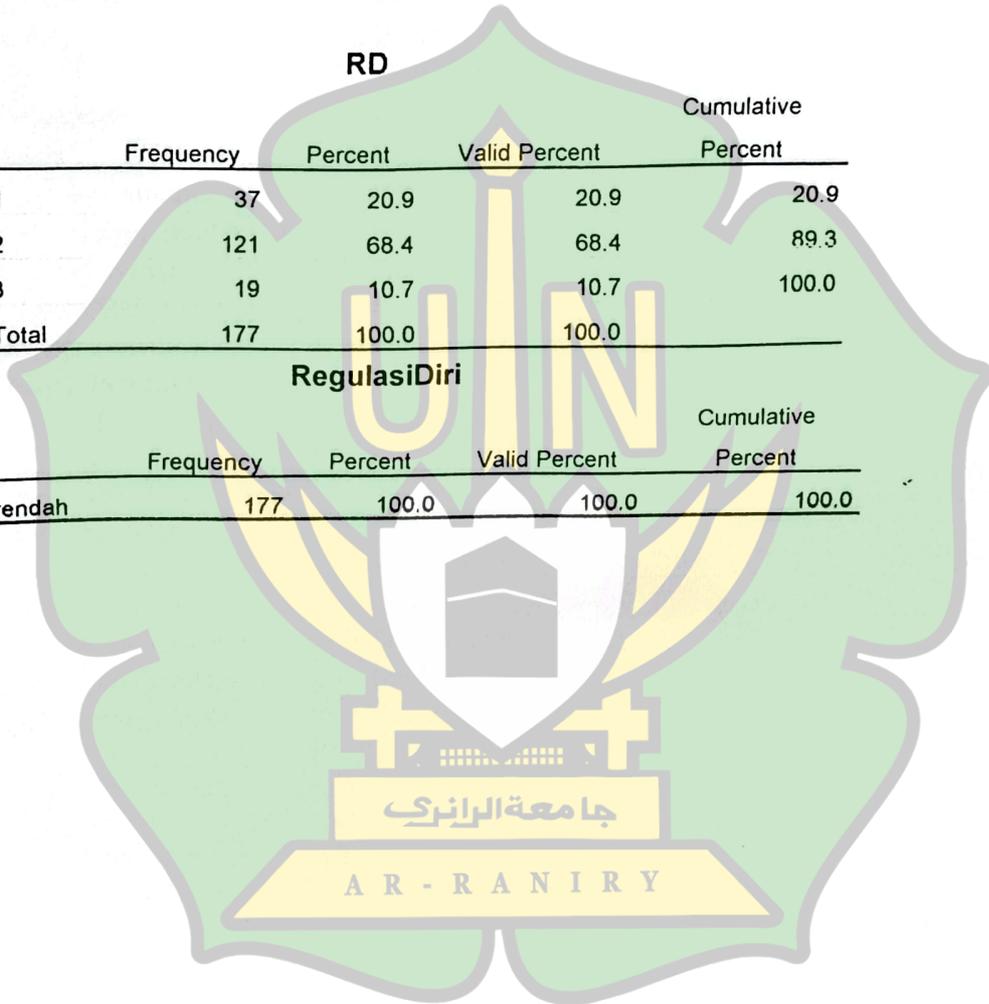
Statistics

		RD	RegulasiDiri
N	Valid	177	177
	Missing	0	0

Frequency Table

		RD			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1	37	20.9	20.9	20.9
	2	121	68.4	68.4	89.3
	3	19	10.7	10.7	100.0
Total		177	100.0	100.0	

		RegulasiDiri			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	rendah	177	100.0	100.0	100.0



DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENELITI

Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Alfi Yudha
2. Tempat/Tanggal Lahir : Kelapa Gading, 20 Oktober 2000
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Agama : Islam
5. NIM : 180901024
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat : Kuning 1
 - a. Kecamatan : Babel
 - b. Kabupaten/ Kota : Aceh Tenggara
 - c. Provinsi : Aceh
8. No. Telp/WA : 082275905435
9. Email : alfiyudhawingayol@gmail.com
10. Riwayat Pendidikan
 - a. SDN2 Kuning
 - b. SMP Swasta Darul Iman
 - c. SMKN 1 Kutacane
11. Orang Tua/Wali
 - a. Nama Ayah : Darmansyah
 - b. Nama Ibu : Srianna
 - c. Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
 - d. Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
12. Alamat Orang Tua : Kuning 1, Babel, Aceh Tenggara, Aceh

Banda Aceh, 8 Desember 2022

Peneliti

AR-RANIZY

Alfi Yudha