

**HUBUNGAN AKTUALISASI DIRI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA PENGURUS UNIT KEGIATAN MAHASISWA (UKM)
KOMUNITAS MUSIK STUDIO TIGA (KOMMUST)
PERIODE 2017**

SKRIPSI



Oleh:

**Mohamad Ridhoddin Akbar
NIM: 13410063**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2018**

**HUBUNGAN AKTUALISASI DIRI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA PENGURUS UNIT KEGIATAN MAHASISWA (UKM)
KOMUNITAS MUSIK STUDIO TIGA (KOMMUST)
PERIODE 2017**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Mohamad Ridhoddin Akbar

NIM. 13410063

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

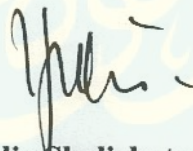
**HUBUNGAN AKTUALISASI DIRI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA PENGURUS UNIT KEGIATAN MAHASISWA (UKM)
KOMUNITAS MUSIK STUDIO TIGA (KOMMUST)
PERIODE 2017**

SKRIPSI

Oleh:

**Mohamad Ridhoddin Akbar
NIM. 13410063**

Telah Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing



**Dr. Yulia Sholichatun, M. Si
NIP. 19700724 200501 2 003**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



**Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 19671029 199403 2 001**

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**HUBUNGAN AKTUALISASI DIRI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA PENGURUS UNIT KEGIATAN MAHASISWA (UKM)
KOMUNITAS MUSIK STUDIO TIGA (KOMMUST)
PERIODE 2017**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal: 20 Februari 2018

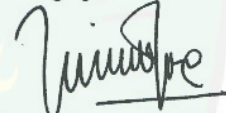
Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



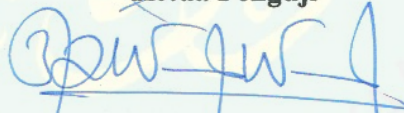
Dr. Yulia Sholichatun, M. Si
NIP. 19700724 200501 2 003

Penguji Utama



Dr. Retno Mangestuti, M. Si
NIP. 19750220 200312 2 004

Ketua Penguji



Dr. Endah K. Purwaningtyas, M. Psi, Psikolog
NIP. 19750514 200003 2 003

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)



Mengesahkan

**Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 19671029 199403 2 001

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mohamad Ridhoddin Akbar
NIM : 13410063
Fakultas : Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi ini yang saya buat untuk memenuhi persyaratan pada fakultas psikologi Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **HUBUNGAN AKTUALISASI DIRI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGURUS UNIT KEGIATAN MAHASISWA (UKM) KOMUNITAS MUSIK STUDIO TIGA (KOMMUST) PERIODE 2017**

Adalah hasil penelitian saya sendiri, bukan “Duplikat” dari pihak lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari dikemudian hari ada “Klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 20 Februari 2018

Peneliti,

Mohamad Ridhoddin Akbar
13410063

LEMBAR PERSEMBAHAN

Karya ini aku persembahkan kepada:

Yang Utama Dari Segalanya

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu, serta memberikan karunia kemudahan dalam menyelesaikan karya ini. Serta tidak lupa Sholawat dan salam selalu terlimpahkan pada junjungan kita Rasulullah Muhammad SAW.

Abah dan Ibu Tercinta

Karya ini sebagai bukti tanggung jawabku kepada Drs. Ahmad Yasin, M. Pd. I serta Dra. Ida Purwanti atas kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada duanya yang tidak mungkin dapat aku balas dengan selembar kertas bertuliskan kata cinta dan rasa banggaku menjadi putra dari mereka. Semoga ini menjadi langkah awal untuk menumbuhkan senyum lebar dari mereka berdua yang mungkin selama ini belum sempat aku dapat persembahkan. Motivasi dan doa mereka tiada hentinya mereka haturkan selama ini demi kelancaran masa depanku, Terima Kasih Abah... Terima Kasih Ibu...

Adik Tercinta

Untuk adikku Ragil Hany Fadhillah, tiada seorangpun yang aku banggakan selain engkau, tiada hal yang paling menyenangkan ketika berkumpul bersama dengan orang tua kita serta terima kasih untuk selalu berjuang bersamaku untuk membahagiakan kedua orang tua kita. Maaf jika belum mampu menjadi panutan seutuhnya, tapi aku akan selalu menjadi yang terbaik untuk engkau.

Dosen Pembimbing Terhormat

Untuk ibu Dr. Yulia Sholichatun, M. Si selaku dosen pembimbing tugas akhir, terimakasih yang sebesar-besarnya saya haturkan untuk ibu. Ibu telah membantu, menasehati, mengajari selama ini hingga karya ini selesai. saya senang sekali dapat menjadi anak bimbingan ibu, karena ibu merupakan dosen favorit saya.

Keluarga “DIN”

Kalian adalah keluargaku ditempatku berjuang dari awal hingga akhirnya kita mampu menyelesaikan karya kita masing-masing, sekali lagi terimakasih yang sebesar besarnya, tanpa kalian perjuangan ini tidak akan ada yang mewarnainya.

LEMBAR MOTTO

“A MUSICIAN MUST MAKE MUSIC, AN ARTIST MUST PAINT,
A POET MUST WRITE, IF HE IS TO BE ULTIMATELY AT
PEACE WITH HIMSELF. WHAT A MAN CAN BE, HE MUST BE”

(MUSISI HARUS MENCIPTAKAN MUSIK. PELUKIS HARUS
MENGGORESKAN LUKISANNYA. PENYAIR HARUS
MENULIS SAJAKNYA. MEREKA HARUS MELAKUKANNYA
AGAR MENCAPAI PUNCAK KEDAMAIAN DALAM DIRI
MEREKA SENDIRI. SESEORANG HARUS MENJADI APA
YANG MEREKA BISA JADI)

(Abraham H. Maslow)

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah, saya panjatkan kehadiran Allah SWT. Atas berkat rahmat, nikmat dan karunia-NYA peneliti telah dapat menyelesaikan laporan hasil peneliti (skripsi) yang berjudul **“Hubungan Aktualisasi Diri dengan Komitmen Organisasi pada Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) Periode 2017”**. Shalawat serta salam saya sampaikan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari zaman kebodohan ke zaman yang terang benderang.

Penulisan penelitian ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana psikologi bagi mahasiswa program S1 di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, oleh sebab itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak untuk kesempurnaan penelitian yang telah peneliti susun ini.

Selanjutnya ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Abdul Haris, M. Ag, sebagai rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Siti Mahmudah, M. Si. selaku dekan fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Yulia Sholichatun, M. Si. selaku pembimbing peneliti saya yang selalu memberi motivasi dan sabar dalam membimbing utamanya dalam penyelesaian penulisan penelitian ini meskipun dengan kemampuan saya yang jauh dibawah sempurna dibanding teman-teman lainnya.
4. Bapak/Ibu dosen dan seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang emeberikan ilmunya dengan tulus dan ikhlas dan sangat bermanfaat bagi peneliti.

5. Terima kasih pada **KELUARGA DIN** yang tidak pernah lelah mendukung dan membantu dari masa perkuliahan hingga penelitian ini selesai tanpa kalian masa perkuliahan saya tidak akan berwarna.
6. Terima kasih saya sampaikan pada Redjo Oetomo Kopi, yang memberikan kami tempat berkumpul untuk sharing segala pengetahuan dan mengerjakan skripsi selama ini.

Akhir kata peneliti menyampaikan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini, semoga karya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua kalangan bidang pendidikan. AMIN

Malang, 8 Ferbruari 2018
Peneliti,

Mohamad Ridhodin Akbar
NIM.13410063

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
LEMBAR MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR BAGAN	xiv
ABSTRAK	xvi
المخلص	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN TEORI	13
A. Komitmen Organisasi	13
1. Pengertian Komitmen Organisasi	13
2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi	14
3. Faktor-faktor Komitmen Organisasi.....	18

B. Aktualisasi Diri	21
1. Pengertian Aktualisasi Diri.....	21
2. Aspek-aspek Aktualisasi Diri	22
3. Ciri Mencapai Aktualisasi Diri.....	25
4. Faktor-faktor Aktualisasi Diri.....	26
C. Hubungan Aktualisasi Diri dengan Komitmen Organisasi	27
D. Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Rancangan Penelitian	31
B. Identifikasi Variabel	32
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	33
1. Aktualisasi Diri.....	33
2. Komitmen Organisasi	33
D. Populasi dan Sampel.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
1. Observasi	34
2. Wawancara	35
F. Instrumen Pengumpulan Data	35
G. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	38
1. Validitas Instrumen.....	38
2. Reliabilitas Instrumen.....	40
H. Analisis Data	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
A. Pelaksanaan Penelitian	42
1. Deskripsi Tempat Penelitian.....	42

2. Waktu dan Tempat Penelitian.....	44
3. Jumlah Subjek Penelitian Beserta Gambaran Subjek Penelitian.....	44
4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data	44
5. Hambatan yang Dijumpai dalam Penelitian	45
B. Hasil Penelitian.....	45
1. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas	45
a. Hasil Uji Reliabilitas	45
b. Hasil Uji Validitas.....	47
1) Validitas Isi.....	47
2) Uji Konstruk	50
a) Skala Aktualisasi Diri	50
b) Skala Komitmen Organisasi	51
2. Uji Normalitas	52
3. Uji Deskriptif.....	54
1) Data Deskriptif Aktualisasi Diri.....	54
2) Data Deskriptif Komitmen Organisasi	57
4. Uji Hipotesis	60
C. Pembahasan	62
1. Tingkat Aktualisasi Diri	62
2. Tingkat Komitmen Organisasi.....	68
3. Hubungan antara Aktualisasi Diri dengan Komitmen Organisasi.....	72
BAB V PENUTUP.....	78
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	82



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Penilaian Skor Skala Likert	36
Tabel 3.2 Blueprint Skala Aktualisasi Diri	37
Tabel 3.3 Blueprint Skala Komitmen Organisasi	38
Tabel 3.4 Kriteria Penilaian Tanggapan Ahli	39
Tabel 4.1 Reliabilitas Skala Aktualisasi Diri	46
Tabel 4.2 Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi	46
Tabel 4.3 Daftar <i>Professional Judgement</i>	48
Tabel 4.4 Blueprint Skala Aktualisasi Diri Setelah CVR	49
Tabel 4.5 Blueprint Skala Komitmen Organisasi Setelah CVR	50
Tabel 4.6 Aitem Valid dan Gugur Skala Aktualisasi Diri	51
Tabel 4.7 Aitem Valid dan Gugur Skala Komitmen Organisasi	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 4.9 Nilai Aktualisasi Diri	54
Tabel 4.10 Kategorisasi Aktualisasi Diri	54
Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Kategorisasi Aktualisasi Diri	55
Tabel 4.12 Dimensi/Aspek Dominan Variabel Aktualisasi Diri	56
Tabel 4.13 Indikator Dominan Variabel Aktualisasi Diri	57
Table 4.14 Nilai Komitemen Organisasi	57
Tabel 4.15 Kategorisasi Komitmen Organisasi	58
Tabel 4.16 Hasil Perhitungan Kategorisasi Komitmen Organisasi	59
Tabel 4.17 Dimensi/Aspek Dominan Variabel Komitmen Organisasi	59
Tabel 4.18 Indikator Dominan Variabel Komitmen Organisasi	60
Tabel 4.19 Hasil Uji Hipotesis	61

DAFTAR BAGAN

Bagan 3.1 Rancangan Penelitian.....	31
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Naskah Publikasi

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian Skala Aktualisasi Diri dan Skala Komitmen Organisasi

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4 Uji Normalitas

Lampiran 5 Uji Hipotesis

Lampiran 6 Uji Aspek Paling Dominan

Lampiran 7 Uji Indikator Paling Dominan

Lampiran 8 Surat Keputusan (SK) Pengurus Periode 2017

Lampiran 9 Surat Izin Penelitian

Lampiran 10 Surat Balasan Izin Penelitian

Lampiran 11 Bukti Konsultasi

Lampiran 12 Biodata Peneliti

ABSTRAK

Akbar, Mohamad Ridhoddin, 2018, Hubungan Aktualisasi Diri dengan Komitmen Organisasi pada Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) Periode 2017. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: Dr. Yulia Sholichatun, M. Si

Kata Kunci: Aktualisasi Diri, Komitmen Organisasi

Penelitian ini didasarkan pada fenomena pengurus yang aktualisasi dirinya tercapai namun tidak memiliki komitmen pada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST). Fakta dilapangan menunjukkan adanya pengurus yang mengabaikan tanggung jawab dengan ditandai kurangnya intensitas kehadiran dalam setiap kegiatan baik bersifat formal maupun non-formal seperti halnya rapat akhir bulan yang membahas tentang kinerja kepengurusan selama sebulan serta tidak terlaksanakannya beberapa program kerja pengurus. Hal tersebut diketahui dari hasil laporan pertanggung jawaban pengurus setiap tahunnya dimana dari beberapa rancangan program kerja hanya 1-2 yang dapat terealisasi.

Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pengurus periode 2017 sejumlah 32 anggota. Sedangkan untuk instrument pengumpulan data menggunakan skala model *Likert* yang mengadaptasi skala aktualisasi diri dari Robbins & Coulter serta skala komitmen organisasi dari Allen & Meyer.

Hasil analisis menemukan bahwa tingkat aktualisasi diri pada pengurus periode 2017 dalam kategori sedang dengan prosentase 59%. Sedangkan tingkat komitmen organisasi pada pengurus periode 2017 dalam kategori sedang dengan prosentase 78%. Hasil analisis korelasi menunjukkan tidak adanya hubungan antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pada pengurus dilihat dari nilai Sig. (2-tailed) kedua variabel yang sama yaitu = 0,008 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi. Artinya tinggi atau rendahnya aktualisasi diri pengurus tidak berhubungan dengan komitmen mereka pada UKM KOMMUST. Tidak adanya hubungan bersifat positif, dilihat dari nilai *pearson correlation* dari kedua variabel bernilai = 0,461. Jadi, hipotesis H_a = ditolak.

الملخص

اكبر، محمّد رضى الدين، 2018، العلاقة الذات مع الالتزام التنظيمي على مدير وحدة النشاط الطلابي (UKM) مجتمع الموسيقى استوديو ثلاثة (KOMMUST) الفترة من ٢٠١٧ عام. البحث الجامعي، كلية العلم النفس، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

المشرف: الدكتورة يوليا صالحة

الكلمات الأساسية: الذات، الالتزام التنظيمي

وتستند هذه البحث على ظواهر الإدارة الذي تحقيقه الذاتي يتحقق ولكن لم يرتكب في UKM KOMMUST . الحقائق على الأرض تشير إلى وجود المجلس الذين يهتمون المسؤولية مع نقص ملحوظ في كثافة الحضور في أي نشاط سواء رسمي أو غير رسمي وكذلك اجتماعات نهاية الشهر التي تناقش حول أداء الإشراف لمدة شهر وكذلك عدم تنفيذ بعض برامج عمل المجلس. ومن المعروف من تقرير مساءلة المجلس كل عام والتي من العديد من التصاميم، لا يمكن تحقيق سوى العمل 1-2.

هذا البحث من حيث نوعها هو البحث الكمي. السكان في هذا البحث هو كل فترة من الإدارة 2017 عام يتكون من 32 عضوا. واستخدمت الباحثة طريقة نموذج ليكيرت (lycert) عن طريق تكييف المقياس الالتزام التنظيمي من robbin و Coulter، ثم طريق تكييف المقياس الالتزام التنظيمي من Allen و Meyer

ونتيجة هذا البحث هي مستوى تحقيق الذات على متن الطائفة في 2017 عام في الفئة المتوسطة مع النسبة 59%. بينما مستوى الالتزام التنظيمي الفترة 2017 عام في الفئة المتوسطة بنسبة 78%. أظهرت نتيجة تحليل الارتباط أي علاقة بين تحقيق الذات مع الالتزام التنظيمي على ينظر لمجلس الإدارة من قيمة سيح. (2- الذيل) تستخدم كل من المتغيرات بنفس القيمة هي = 0,008 وهو أكبر من قيمة الدلالة. يعني ارتفاعها أو انخفاضها تحقيق الذات للمجلس لا يؤثر على التزامهم عن UKM KOMMUST. لن يكون هناك أي من علاقاته إيجابية، إذا حكما على القيمة pearson correlation كلا المتغيرين تساوي = 0.461 لذلك، الفرضية Ha = مرفوض.

ABSTRACT

Akbar, Mohamad Ridhoddin, 2018, The Correlation of Self Actualization and Organization Commitment to Member of Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) Period 2017. Thesis, Psikology Faculty of Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: Dr. Yulia Sholichatun, M. Si

Keyword: Self Actualization, Organization Commitment

This study based on the phenomenon of member that could be reach actualize him self but doesn't have commitment to Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST). Fact in the field showed there was member that ignore their responsibility with less coming intensity in every formal event or non-fomal event like in the last month meeting that discuss about performance of management organization as long as a month and there was didn't do some work program. It knows from the result report of member responsibility every year where from some plan of work program only 1-2 could be realization.

This study using quantitative correlation method. Population of this study was all of member in period 2017 with 32 member. Menwhile, for the instrument of data collection using *Likert* model scala that adopted self actualization scala from Robbins & Coulter and organization commitment scala from Allen & Meyer.

The result of analysis showed that level of self actualization in member of period 2017 in medium category have percentage 59%. Menwhile, in organization commitment level in member period 2017 in medium category have percentage 78%. Result of correlation analysis showed there was no correlation between self actualization and organization commitment member that could be seen from Sig. (2-tailed) both of variable was = 0,008 where that value bigger than significant value. It means big or less self actualization member doesn't have correlation with their commitment to UKM KOMMUST. There was no possitive correlation, it could be seen from *pearson correlation* value from both of variable = 0,461. So, hypothesis H_a = rejected.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah organisasi yang formal maupun non formal, di dalamnya harus memiliki tatanan struktural kepengurusan yang baik demi tercapainya tujuan dari dibentuknya organisasi tersebut. Pengurus merupakan pelaku utama dalam berjalannya roda organisasi agar tetap sesuai dengan tujuan awal organisasi tersebut terbentuk. Selain menjalankan roda organisasi, peran pengurus juga sebagai contoh untuk para anggotanya, serta menciptakan lingkungan yang harmonis.

Pengurus juga berperan menyelesaikan setiap persoalan baik dalam anggota pengurus sendiri, pengurus dengan anggota, maupun anggota dengan anggota (Munandar, 2012: 246). Sobirin (2015: 27) menyatakan bahwa peran seorang pengurus muncul karena statusnya dan otoritasnya sebagai penggerak serta penghubung antara anggota dalam organisasi. Demi mencapai tujuan dari organisasi, dibutuhkan kontribusi penuh dari tiap anggota pengurus maupun anggota lainnya sehingga yang menjadi tujuan utama dari organisasi lebih mudah dicapai (Munandar, 2012: 33). Maka sebagai pengurus, sangat penting untuk memiliki komitmen yang tinggi agar mampu menjalankan suatu organisasi serta untuk mengembangkan potensi dirinya dalam organisasi tersebut.

Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) diartikan sebagai pimpinan tertinggi organisasi dimana pengurus merupakan penanggung jawab di dalam menjalankan roda organisasi. Pengurus UKM KOMMUST juga memiliki fungsi untuk melaksanakan hasil keputusan rapat kerja, menjalankan organisasi, serta merekomendasikan kepada komunitas dalam pelaksanaan kegiatan. Selain itu pengurus UKM KOMMUST juga memiliki kewajiban untuk merencanakan, mensosialisasikan, menjalankan, dan mempertanggung jawabkan fungsi dari pengurus itu sendiri (Anggaran Dasar UKM KOMMUST 2017, Bab VII).

Penelitian ini terinspirasi dari keikutsertaan peneliti di Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST). UKM KOMMUST merupakan organisasi non profit yang bergerak dalam bidang musik dan *event organizer*, di bawah naungan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. UKM KOMMUST juga sebagai wadah untuk mahasiswa yang memiliki minat dalam bidang bermain musik untuk mendalami, menumbuh dan mengembangkan potensinya baik sebagai anggota maupun saat mereka menjadi pengurus. Sebagai cara untuk mengembangkan potensi anggotanya, UKM memberikan pelatihan dan juga memberikan kewenangan pada tiap-tiap anggotanya untuk membentuk band dengan anggota lainnya guna meningkatkan *skill* bermusik mereka, sehingga kebutuhan individu untuk berkembang dapat tercapai sebagai mana mestinya.

Ketika peneliti menjabat sebagai pengurus pada periode 2016, peneliti menemukan adanya penurunan antusiasme anggota pengurus dalam mengikuti setiap kegiatan yang dilaksanakan. Salah satu bentuk penurunan antusiasme yang ditemukan peneliti berupa adanya pengurus yang mengabaikan tanggung jawab dengan ditandai kurangnya intensitas kehadiran dalam setiap kegiatan baik bersifat formal maupun non-formal seperti halnya rapat akhir bulan yang membahas tentang kinerja kepengurusan selama sebulan.

Ditinjau dari surat keputusan (SK) pengurus 2016, ada 33 orang yang telah dilantik. Akan tetapi, seiring dengan berjalannya periode kepengurusan ada 13 anggota pengurus yang mengabaikan tanggung jawabnya. Bentuk pengabaian tersebut seperti kurangnya intensitas kehadiran dalam beberapa kegiatan organisasi serta kurang berjalannya program kerja yang telah diputuskan dalam rapat kerja.

Selanjutnya pada kepengurusan 2017, dari 32 orang yang telah dilantik peneliti menemukan 12 anggota pengurus yang mengabaikan tanggung jawabnya. Bentuk pengabaian tanggung jawab pada tahun 2017 relatif sama seperti tahun sebelumnya seperti adanya penurunan antusiasme pengurus dalam setiap kegiatan mereka, ketidakjelasan *jobdesc* dari tiap divisi sehingga tugas pokok dan fungsi mereka tidak sama dengan yang tertulis dalam AD/ART UKM KOMMUST. Sehingga hal ini mengakibatkan beberapa program kerja pengurus tidak terlaksana dengan baik dan juga berdampak pada komitmen anggota pengurus lainnya, serta

berdampak pada sulitnya organisasi untuk berkembang. Ditinjau dari hasil laporan pertanggung jawaban pengurus setiap tahunnya dapat diketahui bahwa beberapa telah rancangan dan disepakati pada rapat kerja, hanya 1-3 program kerja yang dapat terealisasi dari masing-masing divisi (Wawancara, 30 Maret 2017).

Berdasarkan temuan tersebut, peneliti melakukan wawancara kepada pengurus periode 2017 pada tanggal 15-31 Maret 2017 dan mendapatkan bahwa 66% yaitu 21 dari 32 pengurus memiliki alasan untuk tetap berkomitmen di UKM. Seperti yang telah disampaikan Sansekerta (nama lapangan UKM) selaku ketua umum periode 2017 bahwa yang melatar belakanginya tetap berada di UKM karena dia merasa diberikan kesempatan untuk belajar bermain musik yang sebelumnya dia belum dapat memainkannya sama sekali (Wawancara, 28 Maret 2017). Paketan selaku divisi HUMAS menambahkan bahwa dia merasa senang dengan menunjukkan potensi bermain musiknya dihadapan orang banyak dan dapat membuatnya lebih percaya diri (Wawancara, 29 Maret 2017).

Langsep dari divisi *Sosial Development* mengungkapkan bahwa mereka memiliki tanggung jawab untuk tetap berada dalam UKM sehingga dia merasa bahwa harus menyelesaikan segala tanggung jawabnya tersebut (Wawancara, 17 Maret 2017). Sarinem selaku ketua divisi multimedia menambahkan bahwa, mereka tetap bertahan di UKM bukan semata-mata untuk bermain musik, tetapi mereka ingin belajar berorganisasi dalam dunia event musik. Sebab, mereka terlanjur senang dan ingin lebih mengenal

berbagai *event* di bidang musik. Dengan mereka terlibat langsung dalam berbagai *event* dalam bidang musik mereka akan lebih mudah untuk mengenal dan memperdalam pengetahuan tentang *event* di bidang musik (Wawancara, 17 Maret 2017).

Berdasarkan apa yang diungkapkan oleh beberapa pengurus tersebut bahwa mereka diberikan kesempatan untuk belajar bermain musik serta mereka juga merasa lebih percaya diri apabila kemampuan mereka bermain musik dapat ditunjukkan didepan banyak orang, sehingga hal tersebut meningkatkan dorongan untuk mengaktualisasikan diri dengan masuk UKM. Hikmah (2015: 7) mengemukakan bahwa aktualisasi diri merupakan keinginan individu memperdalam potensi yang ada pada dirinya untuk berkembang serta mencapai hasil maksimal untuk mendapatkan kepuasan pada dirinya, keinginan untuk menjadi dirinya sendiri dan juga untuk menyempurnakan dirinya, serta keinginan untuk mencapai puncak prestasi dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki.

Untuk mengasah kemampuan mereka bermain musik dan belajar tentang *event organizer* merupakan tujuan awal pengurus mengikuti UKM. Hal ini sejalan dengan Sobirin (2015: 11-12) yang berpendapat ada kemungkinan tujuan dari setiap individu dalam suatu organisasi berbeda, tetapi dengan kesediaan mereka berada dan bergabung dalam suatu organisasi menunjukkan adanya kesepakatan untuk mencapai sebuah tujuan, baik tujuan masing-masing individu maupun tujuan dari organisasi itu sendiri.

Untuk mencapai tujuan tersebut maka dibentuklah pengurus yang berkewajiban untuk tetap berada dalam lingkungan organisasi sebab peran mereka dibutuhkan organisasinya agar tetap memberikan kontribusi dalam menjalankan roda organisasi, dengan menjalankan tugas-tugasnya dan tidak mengabaikan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Uno (dalam Syafitri, 2014: 5) mengungkapkan bahwa rasa tanggung jawab dari tiap individu untuk mengembangkan dan menumbuhkan potensi dirinya merupakan hal yang mempengaruhi tercapainya tingkat aktualisasi diri sebagaimana yang diinginkan oleh individu itu sendiri.

Komitmen dari para anggota dan pengurus dapat ditingkatkan karena telah tersedia berbagai fasilitas yang mendukung mereka mencapai puncak potensi diri dalam bermain musik. Seperti adanya studio untuk mereka berlatih, adanya forum untuk sharing pengetahuan bermain musik, serta adanya *event* musik untuk melatih mereka mengenal *jobdesc* dari masing-masing bagian kepanitiaan *event* musik tersebut. Tersedianya fasilitas tersebut diharapkan agar anggota maupun pengurus lebih berkontribusi dalam menjalankan roda organisasi dan terlaksanakannya program kerja dari pengurus itu sendiri, tetapi pada kenyataannya hal tersebut tidak sesuai dengan fakta yang terjadi dilapangan. Realita dilapangan malah sebaliknya, dimana setelah diberikannya tempat dan fasilitas untuk mengaktualisasikan diri, mereka malah kurang berkontribusi dalam menjalankan roda organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa sumber di atas ternyata ditemukan hasil adanya pengurus yang memiliki komitmen rendah, padahal sebagai pengurus mereka seharusnya memberi contoh untuk anggota lainnya agar tetap menjaga komitmen mereka pada organisasi. Sehingga apabila komitmen pengurus dan anggotanya terjaga maka kebutuhan aktualisasi diri merekapun akan ikut tercapai. Seperti pernyataan dari Blau dan Global (dalam Kurniawan, 2015: 4) bahwa komitmen pengurus dapat dilihat sebagai orientasinya pada organisasi sebagai bentuk kesetiaan, indentifikasi serta keterlibatan dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan fenomena yang terjadi justru sebaliknya, pengurus enggan untuk mengikuti kegiatan yang dilakukan UKM serta tanggung jawab mereka untuk menjalankan program kerja belum terlaksana sebagaimana mestinya.

Sebuah penelitian yang telah dilakukan oleh Kamilin (2017: 74) yang berjudul “Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Aktualisasi Diri pada Anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMAU) UIN Raden Fatah Palembang” menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan aktualisasi diri pada anggota DEMAU (UIN) Raden Fatah Palembang. Sehingga apabila semakin tinggi tingkat komitmen organisasi anggota DEMAU, maka akan semakin tinggi pula tingkat aktualisasi diri anggota DEMAU tersebut. Sebaliknya apabila semakin rendah tingkat komitmen organisasi anggota DEMAU, maka semakin rendah pula tingkat aktualisasi diri anggota DEMAU tersebut.

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Kamilin berfokus pada Dewan Eksekuitf Mahasiswa Universitas (DEMAU) dimana organisasi tersebut menjadi wadah dari seluruh mahasiswa untuk mengembangkan bakat dan kemampuan yang dimiliki agar menjadi mahasiswa yang memiliki kekayaan dibidang pengetahuan, kesenian dan lain sebagainya. Sedangkan peneliti berfokus berdasarkan Anggaran Dasar (AD) bab 1 pasal 2 yang menyatakan bahwa UKM KOMMUST adalah Organisasi Mahasiswa Intra Kampus (OMIK) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang berbentuk Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) yang bergerak dibidang musik dan *event organizer* yang bersifat kekeluargaan, demokratis dan professional. Adapun hal lain menjadikan penelitian ini menarik adalah adanya pemberian nama lapangan pada setiap anggota baru yang diharapkan mampu memberikan kesan kekeluargaan yang kental sehingga baik senior maupun junior tidak ada batasan untuk membaaur menjadi satu seperti keluarga dan setelah mereka mereka nyaman menjadi anggota UKM akan lebih memberikan kontribusi lebih dalam menjalankan roda organisasi.

Sebagaimana hasil wawancara dengan Goblin selaku divisi *social development* bahwa komitmennya terebentuk karena keinginannya untuk mengeksplor diri dapat terlaksana (Wawancara, 17 Maret 2017). Data diatas menunjukkan adanya hubungan antara dorongan untuk beraktualisasi diri dengan komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Stum bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen seseorang pada organisasinya yaitu: budaya keterbukaan, kepuasan terhadap pekerjaannya,

kesempatan individu untuk berkembang, arah dari organisasi itu sendiri, dan juga penghargaan yang sesuai dengan kebutuhan dari individu itu sendiri (dalam Sopiah, 2008: 164).

Sebenarnya anggota pengurus sadar bahwa menjadi bagian dari UKM KOMMUST merupakan cara mereka untuk beraktualisasi diri dalam bermusik, sebab dalam UKM mereka diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri sesuai dengan tujuan awal mereka. Saham selaku divisi studio mengungkapkan bahwa banyak hal yang telah di dapatkan selama menjadi anggota hingga menjadi pengurus. Ia merasa berkewajiban untuk tetap memberikan yang terbaik untuk UKM. Saham menambahkan bahwa sekarang ia menjadi pengurus sehingga ada tanggung jawab yang harus diselesaikan selain tetap bermain musik (Wawancara, 20 Maret 2017).

Hasil wawancara tersebut yang menunjukkan bahwa tujuan mereka mengikuti organisasi adalah untuk mengembangkan minat yang mereka miliki, sehingga secara tidak langsung mereka juga memiliki tanggung jawab terhadap organisasi dan juga pribadi masing masing. Seharusnya dengan diberikan wadah bagi mereka untuk mengembangkan potensi dalam lingkungan yang memiliki kesamaan minat tersebut memicu timbulnya rasa tanggung jawab untuk tetap berkomitmen pada UKM, sedangkan fenomena yang terjadi justru sebaliknya dimana pengurus enggan untuk mengikuti kegiatan sehingga menimbulkan ketidak efektifan dalam berorganisasi dan memicu program kerja terebengkalai. Hal tersebut mendorong peneliti

untuk menguji apakah ada hubungan antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pada pengurus periode 2017 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan beberapa hal yang akan dikaji yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat aktualisasi diri pengurus pada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang periode 2017?
2. Bagaimana tingkat komitmen organisasi pada pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang periode 2017?
3. Adakah hubungan aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pada pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang periode 2017?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini untuk:

1. Mengetahui tingkat aktualisasi diri pada pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang periode 2017.
2. Mengetahui tingkat komitmen organisasi pada pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang periode 2017.
3. Mengetahui ada tidaknya hubungan aktualisasi diri terhadap komitmen organisasi pada pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang periode 2017.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini dapat dikategorikan menjadi dua macam, yaitu manfaat teoritis dan praktis:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbang data atau informasi dalam perkembangan keilmuan Psikologi Organisasi dalam lingkup

pengaruh aktualisasi diri pada komitmen organisasi pengurus. Serta dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian dalam bidang yang sejenis di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan pengetahuan bagi organisasi, baik setingkat kampus maupun yang lebih tinggi mengenai bagaimana aktualisasi diri pengurus dapat mempengaruhi komitmen mereka pada organisasi, sehingga dapat diterapkan dalam organisasi supaya memiliki pengurus yang mampu memajukan organisasi.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Amin (dalam Yudha dan Hasib, 2014: 313) komitmen organisasi merupakan perjanjian yang bersifat mengikat dan harus ditepati serta siap untuk tetap bersedia dan rela dengan segala ketentuan dalam hal pekerjaan yang diberikan dalam organisasinya. O'Reilly (dalam Sopiah, 2008: 156) memaparkan bahwa komitmen anggota pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi.

Arishanti (dalam Kurniawan, 2015: 98) mengartikan komitmen organisasi sebagai sebuah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, keinginan untuk bekerja keras, serta memelihara keanggotaannya dilingkup organisasi tersebut, yang berarti ada kemauan kuat dari anggota untuk terus berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis yang melatar belakangnya. Robbins & Judge (dalam Mira & Margaretha, 2012: 103) menambahkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang mana anggota memihak pada organisasi dan memiliki tujuan untuk tetap mempertahankan status keanggotaannya dalam organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis anggota pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, memiliki kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Allen & Meyer (dalam Kurniawan, 2015: 98-99) mengemukakan bahwa ada tiga komponen organisasional, yaitu:

- a. *Affective commitment*, terjadi apabila anggota ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. Srimulyani (dalam Kurniawan, 2015: 98) mendefinisikan bahwa anggota yang memiliki komitmen afektif tinggi akan memiliki sebuah ikatan dimana hal tersebut memicu motivasi dan kontribusi besar terhadap organisasinya. Allan & Meyer menambahkan bahwa selain adanya ikatan emosional, komitmen afektif juga berkaitan dengan identifikasi anggota pada organisasi, serta keterlibatan anggota dengan kegiatan – kegiatan organisasi. Sehingga hal tersebut menunjukkan betapa besarnya rasa keterikatan anggota pada organisasinya. Keterikatan tersebut disebabkan adanya kesamaan antara tujuan dasar anggota organisasi dengan nilai dan tujuan yang dimiliki oleh organisasi yang diikutinya (dalam Labib, 2016: 38-39).

- b. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri anggota. Anggota bertahan menjadi bagian dalam organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen pada organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan, serta melanjutkan pekerjaan untuk menjalankan roda organisasi sebagai bentuk tanggung jawab atas keanggotaannya dalam organisasi dan sebagai wujud kesetiaannya terhadap organisasi tersebut. Srimulyani (dalam Kurniawan, 2015: 98) menegaskan bahwa apabila anggota organisasi yang memiliki komitmen normatif akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan memberikan sikap balas budi kepada organisasi atas apa yang telah berikan kepadanya.
- c. *Continuance commitment*, Robbin dan Judge (dalam Kurniawan, 2015: 99) komitmen kontinuan mengarah pada kebutuhan ekonomi yang di rasa dapat tercukupi dengan keikutsertaanya dalam organisasi. Allen dan Meyer menambahkan bahwa komitmen tersebut muncul apabila anggota tetap bertahan dan merasa terikat, ketergantungan, serta merasa berat meninggalkan organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain dengan kata lain mereka memiliki kebutuhan (*need*) dimana organisasi tersebut dapat memenuhinya atau karena anggota tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

Kanter (dalam Sopiah, 2008: 158) mengemukakan adanya 3 bentuk komitmen organisasional, yaitu:

- a. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.
- b. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena anggota percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- c. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melakukan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

Dua pendapat diatas memiliki penjelasan yang sama yaitu bahwa komitmen organisasional dikelompokkan menjadi 3, hanya istilahnya saja yang berbeda akan tetapi point-point yang disampaikan memiliki kesamaan makna. Penelitian ini menggunakan aspek komitmen organisasi dari Allen & Meyer dimana didapat beberapa point yang dapat diambil sebagai indikator komitmen organisasi, antara lain:

- a. Komitmen Afektif dimana anggota organisasi merasa bahagia dapat menghabiskan waktu dalam organisasi, anggota merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, anggota memiliki keterikatan emosional dengan organisasi, anggota merasa memiliki atas organisasi yang diikutinya.
- b. Komitmen Normatif dimana anggota tetap setia terhadap organisasi, anggota percaya akan nilai-nilai yang ada dalam organisasi tersebut, serta anggota merasa memiliki tanggung jawab atas organisasi.
- c. Komitmen Kontinuan dimana anggota memiliki kesediaan untuk terus berada dalam organisasi, anggota merasa berat untuk meninggalkan organisasi.

Aspek – aspek komitmen organisasi ini menjadi tolak ukur yang kemudian dijadikan oleh peneliti sebagai indikator dalam penelitian ini. Dapat diketahui bahwa indikator dari komitmen afektif adalah kebahagiaan anggota dalam organisasi, kebanggaan anggota menjadi bagian organisasi, keterikatan emosional anggota, serta rasa memiliki organisasi pada tiap anggota. Komitmen Normatif indikatornya adalah sikap setia anggota terhadap organisasinya, percaya akan nilai-nilai yang ada dalam organisasi, dan juga memiliki tanggung jawab atas organisasinya. Sedangkan komitmen konuan indikatornya adalah anggota memiliki kesediaan untuk terus berada dalam organisasi, anggota merasa berat untuk meninggalkan organisasi.

3. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Komitmen anggota pada organisasi ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Minner (dalam Mira dan Margaretha, 2012: 104) menyatakan bahwa ada empat faktor yang memengaruhi anggota untuk berkomitmen pada organisasinya, yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya: jabatan, tantangan dalam sebuah pekerjaan, konflik peran, kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya: besar ataupun kecilnya organisasi, bentuk organisasi, intensitas kehadiran para anggota, dan tingkat pengendalian organisasi terhadap anggotanya.
- d. Pengalaman berorganisasi seorang anggota memiliki pengaruh yang tinggi kepada komitmen organisasinya. Anggota baru dan anggota lama dalam sebuah organisasi tentunya memiliki komitmen pada organisasi yang berbeda.

Stum (dalam Sopia, 2008: 164) menemukan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu: (1) budaya keterbukaan, (2) kepuasan kerja, (3) kesempatan personal untuk berkembang, (4) arah organisasi, (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Luthan (dalam Kamili, 2017:16) menambahkan bahwa faktor komitmen organisasi merupakan: (1) keinginan yang kuat untuk menjadi

anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk berorganisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan anggota organisasi.

Steers dan porter (dalam Labib, 2016: 164) mengemukakan pendapatnya ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal yang meliputi *jobexpectations, psychological contract, job choice factors*, karakter personal, ke seluruh faktor ini akan membentuk faktor awal.
- b. Faktor organisasi meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, gol consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- c. *Non-organization factors*, yang meliputi *aviability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi adalah ada tidaknya pekerjaan lain, jika ada dan lebih baik tentu anggota akan meninggalkannya.

Akhirnya dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor personal, faktor organisasional, dan faktor yang bukan dalam organisasi. Salah satu faktor dari penjelasan beberapa tokoh diatas menyebutkan adanya faktor personal yang mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasinya.

Adanya faktor personal yang seperti halnya kebutuhan dan keinginan berbeda dari setiap anggota/anggota organisasi tersebut, serta adanya kesempatan personal untuk berkembang dalam menggali potensi dirinya. Sehingga anggota dari organisasi tersebut memang benar-benar diberikan kesempatan yang sama untuk mengaktualisasi diri semaksimal mungkin dalam organisasi sesuai dengan kemampuan masing masing.

Hal tersebut memiliki hubungan dengan pengertian aktualisasi diri dimana setiap individu membutuhkan ruang dan tempat untuk menumbuhkan kembangannya. Ringkasnya, karakteristik struktur dalam faktor komitmen organisasi dimana intensitas individu dalam organisasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh. Hal tersebut terlihat apabila anggota pengurus memiliki kebutuhan untuk mengembangkan potensinya, secara otomatis mereka tidak akan segan untuk tetap mengikuti setiap kegiatan organisasi tersebut.

Selain itu juga faktor kesempatan individu untuk berkembang serta arah organisasi yang memang bergerak dalam bidang musik dan event organizer juga mempengaruhi besar kemungkinan kebutuhan aktualisasi diri anggota pengurus dapat terlaksana dengan baik. Hal tersebut sama seperti yang diungkapkan Sopiah (dalam Kamilin, 2017: 13) bahwa memberikan kesempatan pada anggota organisasi untuk mengaktualisasi diri secara maksimal sesuai dengan kemampuannya masing-masing merupakan proses pembentukan komitmen organisasi pada anggotanya.

B. Aktualisasi Diri

1. Pengertian Aktualisasi Diri

Hikmah (2015: 7) mengemukakan bahwa aktualisasi diri merupakan keinginan individu memperdalam potensi yang ada pada dirinya untuk berkembang serta mencapai hasil maksimal untuk mendapatkan kepuasan pada dirinya, keinginan untuk menjadi dirinya sendiri dan juga untuk menyempurnakan dirinya, serta keinginan untuk mencapai puncak prestasi dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki. Kecenderungan akan kebutuhan beraktualisasi diri juga berlaku bagi seorang pengurus dalam organisasi musik untuk mendalami potensi dalam diri mereka. Hersinta dan Soepomo (dalam Putri, 2016: 2) berpendapat bahwa aktualisasi diri merupakan sebuah keadaan dimana seorang manusia telah merasa menjadi dirinya sendiri, mengerjakan sesuatu yang disukainya dengan gembira, dengan hati ikhlas. Ia tidak lagi menempatkan keberhasilan pada ukuran biasanya berlaku, yakni penghasilan yang diperoleh dari hasil sebuah kerja, ukurannya menjadi berubah sesuai dengan nilai-nilai kehidupan yang dianut dan difahami oleh dirinya. Robbin dan Coulter (dalam Dianingtyas 2014: 26) menyatakan bahwa aktualisasi diri merupakan kebutuhan individu untuk menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensinya. Semisal seorang pemain musik harus memiliki kemampuan bermain musik, seorang profesor harus mengajar, dan sebagainya.

Poduska (dalam Syafitri, 2014: 292) menyatakan bahwa aktualisasi diri merupakan hasrat individu untuk menyempurnakan pribadinya melalui

pengungkapan potensi yang dimilikinya. Syafitri (2014: 292) menambahkan bahwa aktualisasi diri merupakan kebutuhan individu yang paling tinggi dan timbul ketika kebutuhan sebelumnya telah terpenuhi. Hambali dan Jaenudin (dalam Patioran, 2013: 3) menyatakan bahwa aktualisasi diri akan berubah seiring dengan perkembangan hidup seseorang ketika mencapai usia tertentu (*adolensi*), seseorang akan mengalami pergeseran aktualisasi diri dari fisiologis ke psikologis.

Berdasarkan realita organisasi yang akan diteliti pendapat dari Robbin dan Coulter (dalam Dianingtyas 2014: 26) yang menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan individu demi mencapai apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa aktualisasi diri merupakan cara individu menggunakan semua potensi guna memenuhi semua kualitas dan kapasitas individu tersebut.

2. Aspek-aspek Aktualisasi Diri

Vallet (dalam Putri, 2007: 8) berpendapat bahwa ada beberapa aspek bagi seseorang untuk mencapai aktualisasi dirinya yaitu:

- a. Individu paham dengan kebutuhan yang paling mendasar pada dirinya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling manusiawi seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal dll.
- b. Mengungkapkan perasaan yang manusiawi, yaitu ungkapan-ungkapan individu tentang apa yang dirasakan.

- c. Individu mampu menyadari serta mengontrol dari setiap tindakannya sehingga dapat sesuai dengan apa yang diharapkannya. Hal tersebut didasarkan pada kemampuan setiap individu dalam beradaptasi sehingga menciptakan perilaku yang sesuai dengan lingkungannya.
- d. Mampu untuk menerima nilai-nilai yang berlaku dilingkungannya sehingga mereka mampu untuk menyesuaikan diri dalam lingkungannya serta mampu bekerjasama dengan orang lain.
- e. Mampu untuk dapat mempertimbangkan segala tindakan yang dilakukan, serta mampu menyesuaikan dengan lingkungan sosialnya. Hal ini mencerminkan bahwa individu benar-benar telah memahami setiap hal dalam lingkungan sosialnya baik tindakan yang positif maupun negatif.

Berdasarkan aspek yang telah disebutkan, dapat diketahui apabila individu telah melalui proses seperti diatas maka individu mampu bersosialisasi baik dalam lingkungan maupun berorganisasi. Adanya aspek menerima nilai-nilai yang berlaku dilingkungannya, seperti halnya bekerja sama dengan orang lain menjadi hal yang penting dalam menimbulkan komitmen seorang anggota pada organisasinya. Selain itu juga terdapat aspek dimana individu mampu mengungkapkan apa yang di rasakannya menjadi modal penting untuk terjun dalam dunia organisasi, mereka dapat secara terus terang mengungkapkan hal-hal apa saja yang mereka inginkan dalam mengikuti organisasi serta dapat memberikan masukan-masukan agar organisasi dapat berkembang.

Vallet juga mengungkapkan bahwa jika individu mampu menerima nilai-nilai yang berlaku dilingkungannya maka mereka sudah dapat memenuhi aspek aktualisasi dirinya. Hal tersebut sejalan dengan penjelasan Allen *et. all.* (dalam Mulyono, 2010) yang menjelaskan bahwa ada 3 hal yang merefleksikan sikap dari individu pada komitmen organisasi. Manifestasi dari ketiga faktor tersebut berupa kepercayaan (identifikasi) dan penerimaan (internalisasi) yang kuat atas tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi (keterlibatan kerja) dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotanya dalam organisasi.

Sedangkan Robbins & Coulter (dalam Dianingtyas, 2014: 44) menyatakan bahwa ada beberapa aspek aktualisasi diri yaitu sebagai berikut:

a. *Kebutuhan Pertumbuhan (growth need)*

Kebutuhan pertumbuhan merupakan kebutuhan seseorang untuk memahami dan mengetahui terhadap suatu hal, yang dimaksudkan disini merupakan potensi diri tiap individu, dengan mendapatkan penghargaan orang lain.

b. *Kebutuhan Pencapaian Potensi Seseorang (achieving one's potential)*

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan individu untuk menumbuh kembangkan potensi diri serta bakat yang mereka miliki secara maksimal.

c. *Kebutuhan Pemenuhan Diri (self-fulfillment)*

Merupakan kebutuhan individu untuk memenuhi keberadaan diri dalam suatu lingkungan, dengan memaksimalkan potensi serta kemampuan dalam pribadi masing-masing.

d. Kebutuhan Dorongan untuk Memenuhi Potensi Diri

Merupakan besar kecilnya dorongan dalam individu guna memenuhi serta mempertahankan keberadaannya agar tetap sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Peneliti menggunakan aspek yang diadaptasi dari Robbins & Coulter (dalam Dianingtyas, 2014: 44). Hal tersebut dikarenakan aspek yang telah dipilih dirasa lebih sesuai dengan keadaan organisasi yang akan di jadikan penelitian.

3. Ciri Mencapai Aktualisasi Diri

Maslow mengidentifikasi ciri orang yang telah mengaktualisasikan dirinya sebagai berikut (Alwisol, 2009: 211): (a) orientasinya realistik, memandang realitas secara efisien, (b) menerima diri, orang lain maupun alam sekitarnya, (c) Spontan, sederhana, alami, (d) lebih memperhatikan masalah (*problem-centered*) alih-alih memperhatikan diri sendiri (*self-centered*), (e) berpendirian kuat dan membutuhkan *privacy*, (f) otonom dan bebas budaya lingkungan, (g) memahami seseorang maupun sesuatu secara lebih dewasa tanpa embel-embel persepsi positif atau negatif atas lingkungan dan kelompok, (h) memiliki pengalaman mistikal maupun spiritual, (i) mengenal harkat kemanusiaan, memiliki minat sosial untuk saling membantu sesama manusia (*gameinschaft*), (j) cenderung memiliki

sedikit hubungan akrab dengan orang-orang tercinta, alih-alih hubungan renggang dengan banyak orang, (k) memiliki nilai dan sikap demokratis, (l) tidak merusak atau mengacaukan sarana demi tujuan tertentu, (m) memiliki selera humor yang filosofik dan tidak berlebihan, (n) Kreatif, (o) menolak bersetuju dengan kultur, (p) luluh dengan lingkungan alih-alih sekedar menanganinya.

4. Faktor-faktor Aktualisasi Diri

Anari (dalam Putri, 2007: 8) memberikan pendapat tentang beberapa faktor aktualisasi diri antara lain:

1. Kreatifitas, merupakan sikap yang diharapkan pada seseorang untuk beraktualisasi diri. Kreatifitas merupakan suatu sikap yang harus ada bagi seseorang yang beraktualisasi diri. Individu harus pandai dalam menciptakan sesuatu yang belum pernah ada sebelumnya (inventif) serta mampu menciptakan peluang maupun ide-ide yang kemudian dirubahnya menjadi sebuah gagasan (inovatif) meskipun tidak menghasilkan sesuatu.
2. Kepribadian, merupakan jati diri ataupun organisasi yang dinamis dalam individu untuk menentukan cara bagaimana individu dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan.
3. Transendensi, yaitu individu selalu ingin mencolok ataupun terlihat lebih unggul dari pada yang lainnya dan selalu berusaha menjadi yang terbaik.

4. Demokratis, individu bersikap toleransi terhadap setiap perbedaan dengan lain, dan tetap dapat menerima setiap perbedaan tanpa melihat status sosial, pendidikan, golongan. Serta individu akan tetap menerima segala sesuatu yang menurutnya memberika pelajaran pada hidupnya.
5. Hubungan sosial, individu lebih menghargai dengan adanya orang lain dalam lingkungannya.

C. Hubungan Aktualisasi Diri dengan Komitmen Organisasi

Ada beberapa faktor yang menjadi landasan mengenai hubungan aktualisasi diri dengan komitmen organisasi. Seperti faktor keinginan seorang anggota untuk mencapai tingkat aktualisasi diri mereka menjadi landasan mereka dengan kesadaran untuk berkembang dalam lingkungannya. Seperti halnya dengan pendapat Rogers (dalam Cervone dan Lawrence, 2011: 217) yang menyatakan bahwa individu memiliki suatu kecenderungan untuk berkembang dengan cara beraktualisasi, mempertahankan, dan meningkatkan pengalaman dari individu itu sendiri.

Kemudian terdapat faktor kesempatan individu untuk berkembang. Faktor kesempatan individu untuk berkembang dalam proses aktualisasi diri memang harus mereka dapatkan, sebab dengan begitu pengurus secara langsung memiliki kesadaran atas kekurangan pada dirinya sebagai pelajaran hidup dan modal mereka untuk proses mengaktualisasi diri. Selain itu

keinginan individu untuk selalu lebih unggul dari yang lain menjadi faktor seseorang mengaktualisasi diri mereka, ditambah lagi dengan sikap dari individu yang selalu menerima segala sesuatu yang dianggapnya memberikan pelajaran membuat mereka lebih mudah dalam bersosialisasi terhadap lingkungan sosial organisasi tersebut. Hal tersebut senada dengan pernyataan Cervone dan Lawrence yang mengungkapkan bahwa “konsep aktualisasi diri merujuk pada kecenderungan individu untuk tumbuh dari makhluk yang sederhana menjadi yang lebih kompleks, lalu berubah dari ketergantungan menuju kemandirian dari sesuatu yang tetap dan kaku menuju proses perubahan dan kebebasan berekspresi. Konsep ini mencakup kecenderungan setiap individu untuk menurunkan kebutuhan atau ketegangan, tetapi juga menekankan pada kesenangan dan kepuasan yang berasal dari aktivitas yang dapat memperbaiki individu” (2011: 217).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kamilin (2017: 59) dengan judul “Hubungan antara komitmen organisasi dengan aktualisasi diri pada anggota dewan eksekutif mahasiswa universitas (DEMAU) UIN Raden Fatah Palembang” menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan dengan nilai $r_{xy}=0,817$ dengan $p=0,000$ dimana $p<0,01$, antara komitmen organisasi dengan aktualisasi diri pada anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMAU) UIN Raden Fatah Palembang, artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang didapat oleh seseorang maka akan mempengaruhi aktualisasi diri pada seseorang. Sebaliknya seseorang yang

memiliki komitmen organisasi yang relatif rendah maka akan cenderung aktualisasi yang rendah juga.

Adanya kesempatan anggota untuk berkembang menjadi faktor yang mempengaruhi timbulnya aktualisasi diri dalam lingkup organisasi musik seperti UKM KOMMUST. Ketika organisasi menjadi wadah bagi anggotanya untuk menyalurkan keinginannya dalam mengembangkan diri, secara otomatis anggota tersebut juga akan lebih sering datang dalam kegiatan organisasi. Proses timbulnya komitmen organisasi pada anggotanya salah satunya pada faktor komitmen itu sendiri yang mana memberikan kesempatan pada anggotanya untuk mengaktualisasi diri mereka secara maksimal. Sehingga dengan adanya kesempatan anggota untuk berkembang dalam organisasi, akan menciptakan kompetitif antar anggotanya dan menjadikan organisasi menjadi lebih hidup dan apabila hal ini terjadi dalam suatu organisasi, anggota yang mencapai aktualisasi dirinya juga secara otomatis akan memiliki komitmen pada organisasi. Seperti pendapat Rogers yang mengungkapkan bahwa pada dasarnya manusia potensi untuk berkembang kearah yang lebih baik, jika kondisi memungkinkan. Sehingga individu yang memiliki perilaku menyimpang pada dasarnya bukan karena keinginan mereka untuk berbuat negatif, tetapi karena tidak adanya kesempatan untuk mereka mengembangkan potensinya. Sebab, manusia dalam mengembangkan potensinya hanya perlu motif dasar yaitu mengaktualisasikan, mempertahankan dan mengembangkan pribadinya (dalam Putri, 2007: 7).

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban atau kesimpulan sementara atas pertanyaan yang telah diajukan oleh peneliti dalam rumusan masalah. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis inilah maka peneliti akan melakukan pengujian menggunakan data/fakta yang peneliti peroleh dari lapangan. Hipotesis yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hi: ada hubungan antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pada pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST).

BAB III

METODE PENELITIAN

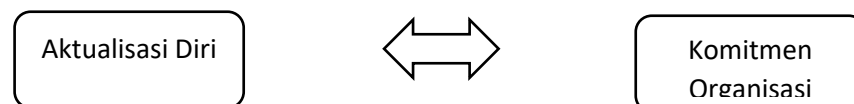
A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Arikunto (2010: 313) menyatakan bahwa pendekatan ini dapat digunakan untuk membandingkan dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat diantara variabel yang berbeda tersebut. Sugiono (2015: 11) menambahkan bahwa pendekatan ini memiliki kesamaan dengan riset komparasi sebab-akibat (*causal comparative study*), sehingga ada dua variabel yaitu independen dan dependen. Kemudian koefisiensi korelasinya dapat dihitung berdasarkan kemanfaatan menjelaskan studi komparasi sebab-akibat.

Adapun sebelum melanjutkan penelitian ini, perlu dibuat rancangan penelitian sebagai prosedur dari penelitian itu sendiri agar rencana kerja penelitian terarah. Adapun rancangan dari penelitian yaitu sebagai berikut:

Bagan 3.1

Rancangan Penelitian



Melalui teori yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dengan penelitian korelasional peneliti ingin mengetahui adakah hubungan antara variabel X (aktualisasi diri) dengan variabel Y (komitmen organisasi). Variabel X (aktualisasi diri) merupakan variabel bebas sedangkan variabel Y (komitmen organisasi) merupakan variabel yang terikat. Sehingga peneliti ingin mengetahui hubungan aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pada pengurus periode 2017 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST).

B. Identifikasi Variabel

Hatch dan Farhady (dalam Sugiyono, 2015: 38) mengatakan bahwa variabel merupakan atribut seseorang, atau objek, memiliki “variasi” antara satu dengan yang lainnya. Arikunto (2010: 17) menambahkan bahwa variabel merupakan hal-hal yang menjadi objek pada suatu penelitian yang menunjukkan variasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah:

Variabel bebas: Aktualisasi Diri

Variabel terikat: Komitmen Organisasi

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan keinginan seseorang berkembang menjadi apa yang diinginkannya dengan senang hati, bebas dan dapat berubah sesuai dengan kebutuhan yang diinginkannya. Seseorang dapat dinyatakan mencapai tingkat aktualisasi diri apabila individu memiliki kebutuhan untuk bertumbuh, memiliki kebutuhan untuk mencapai potensi diri, memiliki kebutuhan pemenuhan diri, serta memiliki kebutuhan dorongan untuk memenuhi potensi diri.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis anggota pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kamauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Adapun bentuk dari komitmen organisasi dibedakan menjadi 3 yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen kontinuan.

D. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2012: 80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang memiliki kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulan dari hasil penelitian. Sehingga populasi bukan hanya manusia, akan tetapi juga objek atau benda alam lainnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) UIN MALIKI MALANG dengan jumlah populasi sebanyak 32 orang (SK Pengurus 2017). Sehingga subjek penelitian ini sebesar 32 pengurus, dalam artian semua pengurus menjadi subjek pada penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam memperlancar, memudahkan pada proses penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala-gejala yang diteliti. Observasi menjadi salah satu teknik pengumpulan data apabila sesuai dengan tujuan penelitian yang direncanakan dan dicatat secara sistematis, serta dapat dikontrol keandalan (reliabilitas) dan kesahihannya (validitasnya). Subjek atau sasaran pada penelitian ini adalah seluruh pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) UIN MALIKI MALANG.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan bertemu seorang narasumber dari subjek yang diteliti. Wawancara digunakan untuk mengecek ulang atau pembuktian terhadap informasi yang telah diterima sebelumnya dan juga merupakan teknik komunikasi langsung antara peneliti dengan subjek. Subjek atau sasaran pada penelitian ini adalah seluruh pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) UIN MALIKI MALANG.

F. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala model *Likert*. Skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pernyataan yang hendak diukur dan harus dijawab atau dikerjakan oleh subjek, dan berdasarkan atas jawaban atau isian tersebut Suryabrata (dalam Kamilin 2017: 25). Skala disusun untuk mengungkapkan sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek. Skala dibagi menjadi dua macam yaitu favourable (mendukung atau memihak) dan unfavourable (tidak mendukung atau memihak) Azwar (dalam Kamilin 2017: 25-26). Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan sebagai berikut:

1. Skala Aktualisasi Diri, Skala aktualisasi diri dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek dari Robbins & Coulter (dalam Dianingtyas, 2014: 44) dengan aspek-aspek sebagai berikut: kebutuhan

pertumbuhan, kebutuhan pencapaian potensi diri, kebutuhan pemenuhan diri, kebutuhan dorongan untuk memenuhi potensi diri.

2. Skala Komitmen Organisasi, Skala komitmen organisasi dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek dari Allen & Meyer (dalam Kurniawan, 2015: 98-99) dengan aspek-aspek sebagai berikut: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuan.

Bentuk kuesioner dalam penelitian ini berupa pilihan dengan alternative empat jawaban yang harus dipilih responden. Kuesioner tersebut terdapat dua jenis pertanyaan yaitu *favourable* (mendukung atau memihak pada objek sikap) *unfavourable* (tidak mendukung objek sikap) (Azwar dalam Kamilin, 2017: 26). Peneliti menggunakan model skala likert dengan alternatif jawaban SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju).

Sistem Penilaian Kedua Aitem Dibedakan Sebagai Berikut:

Tabel 3.1
Penilaian Skor Skala Likert

Jawaban	Skor Favourable	Skor Unfavourable
SS (Sangat Setuju)	4	1
S (Setuju)	3	2
TS (Tidak Setuju)	2	3
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	4

Skala yang disusun oleh peneliti untuk mengukur hubungan aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pengurus periode 2017 UKM KOMMUST ini merupakan skala yang terdiri dari masing-masing aspek variabel X (aktualisasi diri) dan variable Y (komitmen organisasi).

Skala pengukuran aktualisasi diri dalam penelitian ini mengadaptasi dari Robbins & Coulter (dalam Dianingtyas, 2014: 44) yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2
Blueprint Skala Aktualisasi Diri

Aspek–Aspek Aktualisasi Diri	Indikator	Nomor Butir Aitem		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
Kebutuhan Pertumbuhan (<i>growth need</i>)	Memahami dan mengetahui potensi diri	1, 3	2, 4	4
	Memperoleh penghargaan dari orang lain	5, 7	6, 8	4
Kebutuhan Pencapaian Potensi Seseorang (<i>achieving one's potential</i>)	Mampu mengembangkan potensi diri	9, 11	10, 12	4
	Melatih potensi diri	13, 15	14, 16	4
Kebutuhan Pemenuhan Diri (<i>self-fulfillment</i>)	Memiliki hubungan baik dengan anggota organisasi	17, 19	18, 20	4
	Mengoptimalkan kemampuan diri	21, 23	22, 24	4
Kebutuhan Dorongan untuk Memenuhi Potensi Diri	Memiliki pendirian kuat untuk memenuhi potensi diri	25, 27	26, 28	4
	Memiliki motivasi kuat untuk memenuhi potensi diri	29, 31	30, 32	4
Total		16	16	32

Sedangkan untuk skala pengukuran komitmen organisasi peneliti mengadaptasi dari Allen & Meyer (dalam Kurniawan, 2015: 98-99) yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.3
Blueprint Skala Komitmen Organisasi

Aspek-aspek Komitmen Organisasi	Indikator	Nomor Butir Aitem		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Komitmen Afektif (<i>Affective commitment</i>)	Senang dalam organisasi	1, 3	2, 4	4
	Bangga menjadi bagian organisasi	5, 7	6, 8	4
	Memiliki keterikatan emosional	9, 11	10, 12	4
	Timbulnya rasa memiliki pada organisasi	13, 15	14, 16	4
Komitmen Normatif (<i>Normative commitment</i>)	Memiliki kesetiaan pada organisasi	17, 19	18, 20	4
	Percaya dengan nilai-nilai yang dianut organisasi	21, 23	22, 24	4
	Memiliki rasa tanggung jawab atas organisasi	25, 27	26, 28	4
Komitmen Kontinuan (<i>Continuance commitment</i>)	Kesediaan untuk terus berada dalam organisasi	29, 31	30, 32	4
	Berat meninggalkan organisasi	33, 35	34, 36	4
Total		18	18	36

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas Instrumen

Uji validitas skala aktualisasi diri dan komitmen organisasi dengan melakukan *professional judgement*, hal ini dilakukan untuk menghitung *content-validity coefficient* yang didasarkan pada hasil penilaian dari beberapa ahli terhadap suatu aitem dari segi sejauh mana aitem tersebut mewakili konstruk yang diukur. Kemudian hasilnya dianalisis menggunakan formula CVR, yang merupakan sebuah pendekatan validitas isi untuk mengetahui kesesuaian item dengan domain yang diukur berdasarkan *judgment* para ahli. Untuk mengukur *content validity ratio* (CVR) 3 orang ahli di minta untuk memeriksa

setiap komponen pada instrumen pengukuran. Masukan para ahli ini kemudian digunakan untuk menghitung *content validity ratio* (CVR) untuk setiap komponen. Kriteria penilain tanggapan validator sebagai berikut:

Tabel 3.4
Kriteria Penilaian Tanggapan Ahli

Alternatif Jawaban	Skor
Relevan	2
Cukup Relevan	1
Kurang Relevan	0

Selanjutnya masing-masing penilaiin oleh ahli (*subject matter expert*) diminta untuk menilai apakah item dalam skala tersebut penting dalam upaya mengoprasionisasikan konstruk yang akan diukur. Adapun rumus CVR sebagaimana berikut:

Rumus CVR:

$$CVR = (2ne/n) - 1$$

Keterangan:

CVR = Rasio validitas isi, jumlah

Ne = Jumlah panelis yang menilai aitem relevan

N = Jumlah semua panelis

Menurut Lawshe, jika lebih dari setengah panelis menunjukkan bahwa aitem penting, maka dapat dikatakan bahwa aitem tersebut memiliki tingkat validitas yang tinggi. Lawshe merumuskan bahwa CVR diinterpretasikan secara relatif dalam rentang -1,0 sampai +1,0. Aitem yang negatif harus dieliminasi, sedangkan untuk aitem yang

memiliki nilai positif diartikan sebagai aitem yang dapat digunakan dalam penelitian (Azwar, 2014: 115).

Sedangkan validitas konstruk merupakan uji validitas yang digunakan untuk membuktikan apakah hasil pengukuran dari setiap item berkorelasi dengan konstruk teoritik yang mendasari skala tersebut (Azwar, 2014: 114). Pada penelitian ini, uji validitas konstruk yang dilakukan menggunakan bantuan aplikasi *IBM SPSS versi 24 for Windows*. Adapun kriteria pemilihan aitem gugur berdasar korelasi aitem total menggunakan batasan $r_{xy} \geq 0.30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.30 dianggap memuaskan. Namun untuk aitem yang memiliki koefisien korelasi minimal kurang dari 0.30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya diskriminasi rendah dalam Azwar (2014: 114-115).

2. Reliabilitas Instrumen

Suatu pengukuran data yang menghasilkan data dan memiliki tingkat reliabilitas sebagai pengukuran yang reliabel Azwar (dalam Kamilin 2017: 30). Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis varian, untuk mengetahui tingkat reliabilitas yaitu menggunakan uji *Alpha Cronbach*. Menurut Azwar (2014: 13) koefisien reliabilitas berkisar mulai dari angka 0,0 sampai dengan angka 1,0 akan tetapi pada kenyataannya koefisien reliabilitas sebesar 1,0 praktis tidak pernah dijumpai. Walaupun hasil perhitungan koefisien reliabilitas dapat saja bertanda negatif (-) sebagaimana halnya semua koefisien korelasi,

namun koefisien reliabilitas selalu mengacu pada angka positif (+) karena angka negatif tidak ada artinya bagi interpretasi reliabilitas hasil pengukuran.

H. Analisis Data

Analisis pada penelitian ini bertujuan untuk mengkategorikan dan mengukur tingkat aktualisasi diri dan juga komitmen organisasi yang menggunakan kategorisasi untuk variabel berjenjang dengan mengacu pada *mean* (M) hipotetik dan *standart devitiation* (SD) dengan bantuan *IBM SPSS versi 24*, kemudian dilakukan kategorisasi dengan rumus sebagai berikut (Azwar, 2014: 134)

- a. Tinggi : $X \geq (M + 1SD)$
- b. Sedang : $(M + 1SD) \leq X < (M + 1SD)$
- c. Rendah : $X < (M + 1SD)$

Keterangan:

M = Rata-rata

SD = Standart Deviasi

Analisis data menggunakan korelasi *product moment*, yang merupakan analisa untuk menentukan hubungan antara kedua variabel bebas dan variabel terkrikat dengan bantuan *IBM SPSS versi 24*. Penelitian ini terdapat dua variabel dan fungsinya mencari ada dan tidak adanya hubungan antara kedua variabel tersebut.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan penelitian

1. Deskripsi Tempat Penelitian

Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KOMMUST) merupakan kegiatan intra mahasiswa yang dinaungi oleh kampus Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (UIN MALIKI MALANG). Perkembangan UKM musik di kampus UIN Malang diawali pada tahun 1992 dengan nama Faktaria Nada Band (FBN). Selanjutnya pada tahun 1997 Faktaria Nada Band berubah nama menjadi KOMMUST disesuaikan dengan perubahan status kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Ampel Malang menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang.

Setelah mencapai umur 5 tahun sesudah peralihan tersebut, STAIN Malang merubah statusnya menjadi Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (PTAIN) menjadi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (UIN MALIKI MALANG), tetapi nama KOMMUST tetap dipertahankan sebagai nama UKM musik di UIN Malang. Sebab, nama KOMMUST sendiri dikalangan akademis dan masyarakat Malang sudah dikenal dengan baik dan juga menjadi sebuah nama keluarga besar serta persaudaraan yang erat diantara anggota-anggotanya.

Secara garis besar perkembangan UKM musik di kampus UIN Malang ini cukup lancer walaupun ada beberapa pihak yang kurang begitu responsif dan mendukung dengan keberadaan UKM musik ini, yang mungkin disebabkan karena kurangnya pemahaman dan penilaian yang menyeluruh tentang dunia musik itu sendiri. Sejak tahun 1997 FBN mulai menampakkan aktifitas dan prestasinya dengan menjuarai beberapa event parade dan festival di lokal Malang.

Setelah FBN berhasil merintis UKM musik sebagai komunitas musik, meskipun saat itu sistem manajemen organisasi sebagai alat untuk mewujudkan tujuan organisasi belum tersentuh sama sekali, maka pada tanggal 10 Juni 1999 UIN Malang mengesahkan KOMMUST sebagai salah satu UKM yang dinaunginya. KOMMUST mulai mengembangkan eksistensinya sebagai komunitas (perkumpulan mahasiswa yang memiliki minat bakat musik) dan juga sebagai sebuah organisasi yang berkiprah dalam dunia musik mulai dari penyelenggaraan event musik di kalangan kampus, luar kampus, maupun mengadiri undangan dari kampus lain. Sehingga UKM KOMMUST dapat dikenal dikalangan kampus se-Malang raya yang secara otomatis membawa dan memperkenalkan nama kampus UIN Malang sendiri.

Perjalanan waktu selama 10 tahun ini, UKM KOMMUST berkembang dengan pengalaman-pengalaman yang menjadikan sebuah pondasi kuat bagi organisasi dan komunitas mahasiswa yang berkreasi

dan berapresiasi lewat sunia musik. Visi, misi, dan tujuannya pun mulai terarah yang diaplikasikan dalam kegiatan-kegiatan yang telah terprogram berupa penelitian, pengembangan, pembentukan (pendidikan), dan pengabdian. Keempat proses itulah yang saat ini menjadi prinsip dan ideology UKM KOMMUST UIN MALIKI Malang.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam jangka waktu \pm 2 minggu, mulai dari tanggal 14 – 26 Desember 2017. Adapun untuk tempat pelaksanaan penelitian ini adalah Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KOMMUST) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (UIN MALIKI Malang).

3. Jumlah Subjek Penelitian Beserta Gambaran Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah semua anggota pengurus pada periode kepengurusan 2017 yang berjumlah 32 anggota yang tercatat dalam Surat Keputusan 2017 baik yang aktif maupun yang kurang aktif.

4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti mencari informasi tentang jumlah pengurus pada periode 2017 pada sekretaris yang didapatkan jumlah pengurus pada periode 2017 sejumlah 32 anggota serta meminta izin kepada ketua umum terpilih untuk melakukan penelitian. Setelah data subjek didapatkan, langkah selanjutnya peneliti melakukan observasi terhadap kepengurusan 2017 untuk melihat secara

langsung permasalahan-permasalahan yang terjadi dikalangan pengurus periode 2017. Kemudian peneliti melakukan wawancara untuk menguatkan hipotesis yang peneliti temukan dilapangan. Selanjutnya peneliti membagikan questioner kepada seluruh anggota pengurus.

5. Hambatan yang Dijumpai dalam Penelitian

Hambatan dalam penelitian ini ketika beberapa anggota pengurus sulit untuk di temui karena terkendala kesibukannya masing-masing, serta beberapa pengurus sulit untuk dihubungi melalui sosial media. Hal tersebut membuat penelitian ini molor dan juga kurang siapnya peneliti untuk menyiapkan planning lain agar pelaksanaan penelitian lebih efisien dalam hal waktu.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

a. Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2014: 13) koefisien relibilitas berkisar mulai dari angka 0,0 sampai dengan angka 1,0 akan tetapi pada kenyataanya koefisien reliabilitas sebesar 1,0 praktis tidak pernah dijumpai. Walaupun hasil perhitungan koefisien reliabilitas dapat saja bertanda negatif (-) sebagaimana halnya semua koefisien korelasi, namun koefisien reliabilitas selalu mengacu pada angka

positif (+) karena angka negatif tidak ada artinya bagi interpretasi reliabilitas hasil pengukuran.

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *alpha chronbach*. Untuk menghitung reliabilitas kedua skala penelitian ini menggunakan bantuan program *Microsoft Excel for Windows* dan *IBM SPSS versi 24 for Windows*. Berdasarkan hasil perhitungan dari program tersebut, maka ditemukan koefisien *alpha* pada masing-masing skala sebagai berikut:

Tabel 4.1
Reliabilitas Skala Aktualisasi Diri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.935	26

Tabel 4.2
Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	23

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada skala aktualisasi diri dan komitmen organisasi diatas, nilai alpha mendekati nilai 1,00 dengan demikian skala aktualisasi diri dan komitmen organisasi layak untuk dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji Validitas

1) Validitas Isi

Lawshe (1975) mengusulkan bahwa masing-masing penilaiin oleh ahli (*subject matter expert*) diminta untuk menilai apakah item dalam skala tersebut penting dalam upaya mengoprasionisasikan konstruk yang akan diukur dengan tiga pilihan yaitu (1) relevan (2) cukup relevan (3) kurang relevan. (Lawshe dalam Azwar, 2014: 114). Adapun rumus CVR sebagaimana berikut:

Rumus CVR:

$$CVR = (2n_e/n) - 1$$

Keterangan:

CVR = Rasio validitas isi, jumlah

n_e = Jumlah panelis yang menilai aitem relevan

N = Jumlah semua panelis

Adapun ahli yang dipilih peneliti untuk memberikan penilaian aitem pada skala aktualisasi diri dan komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Daftar *Professional Judgement*

Nama	Bidang Keahlian	Pelaksanaan	Pengambilan
Dr. Yulia Sholichatun, M.Si	Klinis	7 Desember 2017	11 Desember 2017
Fina Hidayati, MA	Statistik	7 Desember 2017	13 Desember 2017
Zamroni, S.Psi, M.Pd	Konseling	7 Desember 2017	11 Desember 2017

Proses CVR dilakukan dengan memberikan 1 eksemplar pada masing-masing *professional judgement* yang berisikan skala aktualisasi diri sebanyak 32 dan skala komitmen organisasi sebanyak 36 aitem, yang bertujuan untuk memberikan penilaian untuk kesesuaian aitem dengan indikator pada masing-masing skala.

Uji validitas isi yang dilakukan menggunakan bantuan aplikasi komputer *Microsoft Excel for Windows*. Adapun kriteria pemilihan aitem yaitu, jika lebih dari setengah panelis menunjukkan bahwa aitem penting, maka dapat dikatakan bahwa aitem tersebut memiliki tingkat validitas yang tinggi. Lawshe merumuskan bahwa CVR diinterpretasikan secara relatif dalam rentang -1,0 sampai +1,0. Aitem yang negatif harus dieliminasi, sedangkan untuk aitem yang memiliki nilai positif diartikan sebagai aitem yang dapat digunakan dalam penelitian (Azwar, 2014: 115).

Table 4.4

Blueprint Skala Aktualisasi Diri Setelah CVR

Aspek–Aspek Aktualisasi Diri	Indikator	Nomor Butir Aitem		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
Kebutuhan Pertumbuhan (<i>growth need</i>)	Memahami dan mengetahui potensi diri	1, 3	2, 4	4
	Memperoleh penghargaan dari orang lain	5	6, 8	3
Kebutuhan Pencapaian Potensi Seseorang (<i>achieving one's potential</i>)	Mampu mengembangkan potensi diri	9, 11	12	3
	Melatih potensi diri	13, 15	16	3
Kebutuhan Pemenuhan Diri (<i>self-fulfillment</i>)	Memiliki hubungan baik dengan anggota organisasi	17, 19	20	3
	Mengoptimalkan kemampuan diri	21, 23	22, 24	4
Kebutuhan Dorongan untuk Memenuhi Potensi Diri	Memiliki pendirian kuat untuk memenuhi potensi diri	27	26, 28	3
	Memiliki motivasi kuat untuk memenuhi potensi diri	29, 31	32	3
Total		14	12	26

Berdasarkan Tabel 4.4, terdapat 26 aitem yang mendapatkan nilai +1,0 berdasarkan dari rumusan CVR Lawshe aitem tersebut dapat digunakan untuk penelitian. Sedangkan 6 aitem yang mendapatkan nilai -1,0 tidak dapat dijadikan bahan penelitian.

Tabel 4.5
Blueprint Skala Komitmen Organisasi setelah CVR

Aspek-aspek Komitmen Organisasi	Indikator	Nomor Butir Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Komitmen Afektif (<i>Affective commitment</i>)	Senang dalam organisasi	1, 3	2	3
	Bangga menjadi bagian organisasi	5, 7	6, 8	4
	Memiliki keterikatan emosional	9, 11	12	3
	Timbulnya rasa memiliki pada organisasi	15	16	2
Komitmen Normatif (<i>Normative commitment</i>)	Memiliki kesetiaan pada organisasi	17, 19	18	3
	Percaya dengan nilai-nilai yang dianut organisasi	21, 23	22, 24	4
	Memiliki rasa tanggung jawab atas organisasi	25, 27	26, 28	4
Komitmen Kontinuan (<i>Continuance commitment</i>)	Kesediaan untuk terus berada dalam organisasi	29		1
	Berat meninggalkan organisasi	33, 35	34, 36	4
Total		16	12	28

Berdasarkan **Tabel 4.5**, terdapat 28 aitem yang mendapatkan nilai +1,0 berdasarkan dari rumusan CVR Lawshe aitem tersebut dapat digunakan untuk penelitian. Sedangkan 8 aitem yang mendapatkan nilai -1,0 tidak dapat dijadikan bahan penelitian.

2) Uji Konstruk

a) Skala Aktualisasi Diri

Berdasarkan hasil analisis dari 26 aitem pada skala aktualisasi diri dengan bantuan program *Microsoft Excel for Windows* dan *IBM SPSS versi 24 for Windows*, tidak

diperoleh aitem yang gugur. Untuk lebih rincinya sebaran aitem-aitem yang valid dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Aitem Valid dan Gugur Skala Aktualisasi Diri

Aspek–Aspek Aktualisasi Diri	Indikator	Nomor Butir Aitem		Jumlah
		Valid		
Kebutuhan Pertumbuhan (<i>growth need</i>)	Memahami dan mengetahui potensi diri	1, 3	2, 4	4
	Memperoleh penghargaan dari orang lain	5	6, 8	3
Kebutuhan Pencapaian Potensi Seseorang (<i>achieving one's potential</i>)	Mampu mengembangkan potensi diri	9, 11	12	3
	Melatih potensi diri	13, 15	16	3
Kebutuhan Pemenuhan Diri (<i>self-fulfillment</i>)	Memiliki hubungan baik dengan anggota organisasi	17, 19	20	3
	Mengoptimalkan kemampuan diri	21, 23	22, 24	4
Kebutuhan Dorongan untuk Memenuhi Potensi Diri	Memiliki pendirian kuat untuk memenuhi potensi diri	27	26, 28	3
	Memiliki motivasi kuat untuk memenuhi potensi diri	29, 31	32	3
Total		14	12	26

b) Skala Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis dari 28 aitem pada skala komitmen organisasi dengan bantuan program *Microsoft Excel for Windows* dan *IBM SPSS versi 24 for Windows*,

diperoleh 5 aitem gugur dan 23 aitem valid. Untuk lebih rincinya sebaran aitem-aitem gugur dan valid dapat dilihat pada table dibawah ini:

Table 4.7
Aitem Valid dan Gugur Skala Komitmen Organisasi

Aspek-aspek Komitmen Organisasi	Indikator	Nomor Butir Aitem		Jumlah
		Valid	Gugur	
Komitmen Afektif (<i>Affective commitment</i>)	Senang dalam organisasi	3, 2	1	3
	Bangga menjadi bagian organisasi	5, 7, 6	8	4
	Memiliki keterikatan emosional	9, 11, 12		3
	Timbulnya rasa memiliki pada organisasi	15, 16		2
Komitmen Normatif (<i>Normative commitment</i>)	Memiliki kesetiaan pada organisasi	17, 19, 18		3
	Percaya dengan nilai-nilai yang dianut organisasi	21, 23	22, 24	4
	Memiliki rasa tanggung jawab atas organisasi	25, 27, 28	26	4
Komitmen Kontinuan (<i>Continuance commitment</i>)	Kesediaan untuk terus berada dalam organisasi	29		1
	Berat meninggalkan organisasi	33, 35, 34, 36		4
Total		23	5	28

2. Uji Normalitas

Prosedur yang digunakan untuk mengetahui derajat normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov Test* dari skala aktualisasi diri dan skala komitmen organisasi dengan bantuan *Microsoft Excel for Windows* dan *IBM SPSS versi 24 for Windows*. Untuk mengetahui normal dan tidaknya suatu data dapat dilihat dari nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka distribusi data dalam penelitian ini normal, dan jika nilai signifikansi $<0,05$ maka

distribusi data dalam penelitian ini tidak normal (Priyanto, 2016: 103). Ringkasan uji normalitas skala aktualisasi diri dan komitmen organisasi dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Aktualisasi_Diri	Komitmen_Organisasi
N		32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	75.6875	86.2188
	Std. Deviation	10.83137	7.85651
Most Extreme Differences	Absolute	.103	.112
	Positive	.103	.112
	Negative	-.079	-.076
Test Statistic		.103	.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* didapatkan nilai signifikansi pada skala aktualisasi diri sebesar 0,103, sedangkan untuk nilai signifikansi pada skala komitmen organisasi sebesar 0,112, nilai signifikansi kedua variabel tersebut >0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua skala tersebut berdistribusi normal.

3. Uji Deskriptif

1) Data Deskriptif Aktualisasi Diri

Tingkat aktualisas diri pada pengurus periode 2017 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) dibagi menjadi tiga bagian yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Penentuan kategori dari uji deskriptif dalam penelitian ini dilakukan setelah mengetahui nilai *Mean* hipotetik dan *Standart Deviation* (SD) hipotetik pada variabel aktualisasi diri yang dapat diketahui pada table berikut:

Tabel 4.9
Nilai Aktualisasi Diri

Keterangan	Jumlah
<i>Mean</i> (M)	75,688
<i>Standart Deviation</i> (SD)	10,831

Berdasarkan pada **Table 4.9** dapat diketahui bahwa nilai *Mean* (M) hipotetik 75,688 dengan nilai *Standart Deviation* (SD) 10,831. Setelah mengetahui nilai *Mean* (M) hipotetik dan nilai *Standart Deviation* (SD), selanjutnya dari nilai tersebut digunakan untuk melakukan kategorisasi berdasarkan norma yang sudah ditentukan seperti tabel berikut:

Tabel 4.10
Kategorisasi Aktualisasi Diri

Kategorisasi	Kriteria
Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$
Sedang	$(M + 1SD) \leq X < (M + 1SD)$
Rendah	$X < (M + 1SD)$

Berdasarkan dari **Tabel 4.10** memiliki kriteria yang memberikan skor masing-masing kategori tingkat aktualisasi diri pada pengurus adalah sebagai berikut:

$$\text{a) Tinggi} = X \geq (M + 1SD)$$

$$= X \geq (75,688 + 10,831)$$

$$= X \geq 86,519$$

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

$$= (75,688 + 10,831) \leq X < (75,688 - 10,831)$$

$$= 86,519 \leq X < 64,856$$

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

$$= X < (75,688 - 10,831)$$

$$= X < 64,856$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan tersebut, maka kategorisasi tingkat aktualisasi diri pengurus periode 2017 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) dapat ditabulasikan sebagai berikut:

Table 4.11

Hasil Perhitungan Kategorisasi Aktualisasi Diri

Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
Tinggi	7	22%
Sedang	19	59%
Rendah	6	19%

Berdasarkan pada **Tabel 4.11**, dapat diketahui bahwa frekuensi dan persentase aktualisasi diri pada pengurus periode 2017 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) dikategorikan sedang. Hal tersebut ditunjukkan pada hasil skor persentase pada kategori sedang mencapai 59% dengan jumlah frekuensi mencapai 19 anggota pengurus, sedangkan untuk kategori tinggi memiliki persentase 22% dengan frekuensi 7 anggota pengurus. Hasil skoring tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat 6 anggota pengurus yang tingkat aktualisasi diri rendah dengan persentase sebesar 19%.

Tabel 4.12

Dimensi/Aspek Dominan Variabel Aktualisasi Diri

Aspek	<i>Pearson Correlation</i>
Kebutuhan Pertumbuhan	21,500
Kebutuhan Mencapai Potensi Diri	19,031
Kebutuhan Pemenuhan Diri	21,406
Kebutuhan Dorongan Untuk Memenuhi Potensi	18,781

Berdasarkan **Tabel 4.12** dapat dilihat bahwa pada masing-masing skala aktualisasi diri terdapat dimensi/aspek yang memiliki nilai *person correlation*. Skala aktualisasi diri yang paling dominan adalah pada aspek kebutuhan pertumbuhan dengan nilai 21,500. Sementara untuk aspek kebutuhan pemenuhan diri, kebutuhan mencapai potensi diri, serta kebutuhan dorongan untuk memenuhi

potensi diri memiliki nilai yang lebih rendah dari aspek kebutuhan pertumbuhan.

Tabel 4.13
Indikator Dominan Variabale Aktualisasi Diri

Indikator	Pearson Correlation
Memahami dan Mengetahui Potensi Diri	11,0000
Memperoleh Penghargaan dari Orang Lain	8,8125

Berdasarkan **Tabel 4.13** dapat dilihat bahwa pada masing-masing indikator skala aktualisasi diri memiliki nilai *person correlation* yang berbeda. Indikator skala aktualisasi diri yang paling dominan adalah memahami dan mengetahui potensi diri dengan nilai 11,0000. Sementara untuk indikator memperoleh penghargaan dari orang lain memiliki nilai lebih rendah.

2) Data Deskriptif Komitmen Organisasi

Tingkat komitmen organisasi pada pengurus periode 2017 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) dibagi menjadi tiga bagian yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Penentuan kategori dari uji deskriptif dalam penelitian ini dilakukan setelah mengetahui nilai *Mean* (M) hipotetik dan *Standart Deviation* (SD) hipotetik pada variabel aktualisasi diri yang dapat diketahui pada table berikut:

Table 4.14
Nilai Komitmen Organisasi

Keterangan	Jumlah
<i>Mean</i> (M)	86,219
<i>Standart Deviation</i> (SD)	7,8565

Berdasarkan pada **Table 4.14** dapat diketahui bahwa nilai *Mean* (M) hipotetik 86,219 dengan nilai *Standart Deviation* (SD) 7,8565. Setelah mengetahui nilai *Mean* (M) hipotetik dan nilai *Standart Deviation* (SD), selanjutnya dari nilai tersebut digunakan untuk melakukan kategorisasi berdasarkan norma yang sudah ditentukan seperti tabel berikut:

Tabel 4.15
Kategorisasi Komitmen Organisasi

Kategorisasi	Kriteria
Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$
Sedang	$(M + 1SD) \leq X < (M + 1SD)$
Rendah	$X < (M + 1SD)$

Berdasarkan dari **Tabel 4.15** memiliki kriteria yang memberikan skor masing-masing kategori tingkat komitmen organisasi pada pengurus adalah sebagai berikut:

- a) Tinggi = $X \geq (M + 1SD)$
 $= X \geq (86,219 + 7,8565)$
 $= X \geq 94,075$
- b) Sedang = $(M + 1SD) \leq X < (M + 1SD)$
 $= (86,219 + 7,8565) \leq X < (86,219 - 7,8565)$
 $= 94,075 \leq X < 78,362$
- c) Rendah = $X < (M - 1SD)$
 $= X < (86,219 - 7,8565)$
 $= X < 78,362$

Berdasarkan dari hasil perhitungan tersebut, maka kategorisasi tingkat komitmen organisasi pada pengurus periode 2017 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) dapat ditabulasikan sebagai berikut:

Table 4.16

Hasil Perhitungan Kategorisasi Komitmen Organisasi

Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
Tinggi	4	13%
Sedang	25	78%
Rendah	3	9%

Berdasarkan pada **Tabel 4.16**, dapat diketahui bahwa frekuensi dan persentase komitmen organisasi pada pengurus periode 2017 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) dikategorikan sedang. Hal tersebut ditunjukkan pada hasil skor persentase pada kategori sedang mencapai 78% dengan jumlah frekuensi mencapai 25 anggota pengurus, sedangkan untuk kategori tinggi memiliki persentase 13% dengan frekuensi 4 anggota pengurus. Hasil skoring tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat 3 anggota pengurus yang tingkat komitmen organisasi rendah dengan persentase sebesar 9%.

Table 4.17

Dimensi/Aspek Dominan Variabel Komitmen Organisasi

Aspek	<i>Pearson Correlation</i>
Komitmen Afektif	37,468
Komitmen Normatif	33,312
Komitmen Kontinuan	15,437

Berdasarkan **Tabel 4.17** dapat dilihat bahwa pada masing-masing skala komitmen organisasi terdapat dimensi/aspek yang memiliki nilai *person correlation*. Skala komitmen organisasi yang paling dominan adalah pada aspek komitmen afektif dengan nilai 37,468. Sementara untuk aspek komitmen normatif dan komitmen kontinuan memiliki nilai yang lebih rendah dari aspek komitmen afektif.

Tabel 4.18
Indikator Dominan Variabel Komitmen Organisasi

Indikator	Pearson Correlation
Senang dalam Organisasi	9,4375
Bangga Menjadi Bagian Organisasi	12,3750
Memiliki Keterikatan Emosional	9,0313
Timbulnya Rasa Memiliki pada Organisasi	6,1875

Berdasarkan **Tabel 4.18** dapat dilihat bahwa pada masing-masing indikator skala komitmen organisasi memiliki nilai *person correlation* yang berbeda. Indikator skala komitmen organisasi yang paling dominan adalah bangga menjadi bagian organisasi dengan nilai 12,3750. Sementara untuk indikator yang lain memiliki nilai lebih rendah.

4. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada dan tidaknya hubungan antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pada pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST). Maka dilakukan analisis prediksi kedua variabel untuk

uji hipotesis penelitian dan menentukan prediksi hubungan terhadap kedua variabel. Penelitian hipotesis didasarkan pada analogi sebagai berikut ini:

Ho: tidak ada hubungan aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pada pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST).

Dasar dalam penilaian pada hipotesis menggunakan analogi sebagai berikut ini:

- a) Jika probabilitas $<0,05$ maka H_a diterima
- b) Jika probabilitas $>0,05$ maka H_a ditolak

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis kovarian. Untuk melakukan analisis kovarian, peneliti menggunakan bantuan program *IBM SPSS versi 24 for Windows*. Hasil dari analisis tersebut dapat digambarkan pada table dibawah ini:

Table 4.19
Hasil Uji Hipotesis

Correlations			
		Aktualisasi_Diri	Komitmen_Org anisasi
Aktualisasi_Diri	Pearson Correlation	1	.461**
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	32	32
Komitmen_Org anisasi	Pearson Correlation	.461**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	32	32

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

Berdasarkan hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) kedua variabel menggunakan nilai yang sama yaitu nilai Sig. (2-tailed) =,008 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis membuktikan tidak adanya korelasi antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pada pengurus periode 2017 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST). Akan tetapi tidak adanya hubungan bersifat positif, dilihat dari nilai *pearson correlation* dari kedua variabel bernilai ,461. Jadi, hipotesis H_a = ditolak.

C. Pembahasan

1. Tingkat Aktualisasi Diri

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yang berjudul “Hubungan Aktualisasi Diri dengan Komitmen Organisasi pada Pengurus Periode 2017 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST)” yang mana para pengurus memiliki aktualisasi diri dengan tingkat sedang, yaitu memiliki prosentase 59% dengan jumlah 19 anggota pengurus. Hasil tersebut memberikan informasi bahwa sebagian besar pengurus periode 2017 cukup optimal dalam mengaktualisasikan diri mereka.

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa semua anggota memiliki tujuan yang sama untuk mengikuti UKM yaitu untuk mengembangkan potensi mereka dalam bermain musik. Selain itu juga UKM memfasilitasi mereka dengan forum untuk saling berbagi ilmu seputar musik dan

antusias pengurus terbilang cukup optimal. Pengurus mendapatkan pelatihan dan pendidikan saat awal mereka masuk yaitu semester 1-2.

Semester selanjutnya calon pengurus magang untuk persiapan mejadi pengurus sebelum mereka dilantik dan disahkan menjadi pengurus UKM. Forum, seminar, serta pelatihan yang ada di UKM KOMMUST tidak hanya diperuntukkan untuk anggota baru saja, tetapi untuk seluruh anggota UKM tersebut, meskipun dalam kenyataannya hanya diikuti oleh anggota baru dan beberapa pengurus saja karena sebagian besar pengurus merasa apa yang disampaikan telah mereka dapatkan pada awal masuk UKM, siklus inilah yang menjadi alasan pengurus cukup optimal dalam mengaktualisasikan dirinya.

Sekalipun berbeda konteks dengan penelitian yang dilakukan oleh Dianingtyas (2014) dengan judul “Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta” yang penelitiannya dilakukan diorganisasi *profit* sedangkan penelitian ini dilakukan diorganisasi *non-profit*, akan tetapi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 13 responden (10,6%) memberikan nilai tinggi pada variabel kebutuhan aktualisasi diri. Responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kebutuhan aktualisasi diri dalam kategori sedang sebanyak 98 responden (79,72%), dan responden yang memberikan penilaian dalam kategori rendah sebanyak 12 responden (9,7%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki aktualisasi diri dalam kategori sedang.

Hambali dan Jaenudin (dalam Patioran, 2013: 3) menyatakan bahwa aktualisasi diri akan berubah seiring dengan perkembangan hidup seseorang ketika mencapai usia tertentu (*adolensi*). Seseorang akan mengalami pergeseran aktualisasi diri dari fisiologis ke psikologis. Hal tersebut dalam fakta di lapangan ditemukan pada Bolus dimana memang pada awalnya dia masuk UKM untuk belajar mengoptimalkan kemampuannya dalam bermain musik, akan tetapi keinginannya tersebut tidak tercapai secara maksimal sehingga dia memilih untuk fokus berorganisasi dan *event organizer* (Wawancara, 23 Januari 2018). Sekalipun memang tujuan awal tidak tercapai, tetapi subjek mampu beradaptasi dan mengubah kebutuhan awal untuk bermain musik menjadi kebutuhan untuk tetap berada dalam organisasi sebagai kebutuhan lainnya yang harus ia penuhi karena dirasa perlu ia lakukan sebagai wujud loyalitasnya organisasi tersebut.

Wibowo (2012:8) menjelaskan bahwa apabila keanggotaan dari suatu organisasi mengedepankan idealisme seperti halnya perguruan tinggi, maka aktualisasi diri menentukan motivasi orang-orang yang bergabung didalamnya. Selain itu Robbins (dalam Wibowo, 2012: 5) menambahkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat tinggi yang tertinggi. Kebutuhan tingkat tinggi disini akan dipenuhi secara internal, sebagaimana dalam pribadi individu itu sendiri, sedangkan kebutuhan tingkat rendah di penuhi secara eksternal. Sansekerta selaku ketua umum Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM)

Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) menuturkan bahwa latar belakang dia tetap berada dalam organisasi dan kemudian menjadi sosok ketua umum adalah diberikannya kesempatan untuk belajar bermain musik yang sebelumnya dia belum dapat memainkannya sama sekali (Wawancara, 28 Maret 2017).

Tinggi tingkat aktualisasi diri dalam penelitian mencapai 13% dengan frekuensi 4 anggota pengurus. Salah satu subjek menyatakan bahwa tujuan utamanya mengikuti UKM memang untuk mengembangkan bakat dan minatnya di bidang musik. Adanya forum, pelatihan, serta seminar mengenai musik menjadi alasan utama mengikuti UKM. Selain itu dia menambahkan jika saling sharing dengan teman maupun senior juga menambah kemampuan mengembangkan dirinya (Wawancara, 23 Januari 2018). Hal tersebut juga sejalan dengan pernyataan Hikmah (2015: 7) bahwa aktualisasi diri merupakan keinginan individu memperdalam potensi yang ada pada dirinya untuk berkembang serta mencapai hasil maksimal untuk mendapatkan kepuasan pada dirinya, keinginan untuk menjadi dirinya sendiri dan juga untuk menyempurnakan dirinya, serta keinginan untuk mencapai puncak prestasi dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki.

Sedangkan untuk tingkat rendah aktualisasi diri dalam penelitian ini mendapatkan hasil 9% dengan frekuensi 3 anggota pengurus. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa alasan seperti yang diungkapkan Kenyih bahwa tujuan awal mengikuti UKM hanya untuk mencari

pengalaman baru serta menambah teman dan kurang berminat dalam mengeksplorasi dirinya dalam bermain musik (Wawancara, 23 Januari 2018). Memang pada dasarnya UKM KOMMUST merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang musik dan *event organizer*, tetapi tidak dipungkiri juga beberapa diantaranya memiliki tujuan yang berbeda dengan bidang organisasi ini serta tidak menutup kemungkinan juga bahwa hal ini juga terjadi dalam organisasi lainnya.

Untuk mencapai tingkat aktualisasi diri, seseorang harus sudah memenuhi kebutuhannya, tidak lagi direpotkan oleh masalah mencari makan, ancaman keamanan penyakit, memiliki teman yang akrab dan penuh rasa cinta, juga memiliki perasaan dihargai. Orang yang teraktualisasi, mampu menerima dirinya, kelemahan-kelemahan dan kekuatan-kuatannya tanpa keluhan atau kesusahan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Rogers bahwa aktualisasi diri merupakan proses individu untuk menjadi dirinya sendiri dengan mengembangkan sifat-sifat serta potensi-potensi yang unik dalam dirinya dan akan dibantu maupun dihambat oleh pengalaman dalam masa kanak-kanak (dalam Kamilin, 2017: 56).

Mereka menerima kodratnya sebagaimana adanya, tidak defensif atau bersembunyi dibalik topeng-topeng peranan sosial. Sikap penerimaan ini membuatnya mampu mendengarkan orang lain dengan penuh kesabaran, dan rendah hati. Semua segi kehidupan, orang yang teraktualisasi bertingkah laku secara terbuka dan langsung tanpa berpura-

pura. Mereka tidak harus menyembunyikan emosi-emosinya, tetapi dapat memperlihatkan emosi-emosi tersebut secara jujur dan wajar. Seperti anak kecil, orang yang teraktualisasi kadang terlihat lugu, mendengarkan dengan penuh perhatian, takjub dan terkadang heran akan sesuatu yang baru, dan itu dilakukannya secara apa adanya tanpa dibuat-buat, sehingga dalam hal ini pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri individu dapat menghasilkan perilaku yang sesuai dengan keinginan individu tersebut.

Berdasarkan pada **Tabel 4.12** ditemukan bahwa aspek pembentuk utama dalam variabel aktualisasi diri adalah kebutuhan pertumbuhan dengan nilai sebesar 21,500. Hal tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan pertumbuhan merupakan hal yang paling penting dalam pembentukan aktualisasi diri pada anggota pengurus periode 2017 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas musik Studio Tiga (KOMMUST). Kebutuhan pertumbuhan menjadi hal yang paling menonjol pada organisasi ini karena memang seperti tujuan awal mereka mengikuti UKM KOMMUST yaitu untuk mendalami potensi diri mereka dalam bermain musik. Tidak semua dari anggota baru dari generasi ke generasi memiliki kemampuan yang mumpuni dalam bermain musik, sehingga adanya fasilitas berupa forum, sharing pengetahuan, seminar, dan pelatihan diperuntukkan untuk membantu mereka berkembang serta menghargai keikutsertaan mereka mengikuti UKM KOMMUST. Selain itu juga adanya setiap anggota diharuskan memiliki band guna lebih mengasah kemampuan kemampuan bermain musik masing-masing

individu serta melatih harmonisasi mereka dalam memainkan musik secara bersama-sama dalam event-event gigs yang biasanya diselenggarakan oleh UKM.

2. Tingkat Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel komitmen organisasi pada pengurus periode 2017 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki tingkat sedang, dengan prosentase 78% dengan 25 jumlah anggota pengurus. Hasil tersebut memberikan informasi bahwa sebagian besar pengurus periode 2017 memiliki komitmen yang cukup baik pada organisasinya. Ada banyak hal yang berpengaruh terhadap tingkat komitmen pengurus misalnya saja banyaknya kegiatan diluar organisasi maupun kegiatan masing-masing tiap individu memicu hal tersebut terjadi dan belum mampunya dari tiap anggota pengurus untuk menyeimbangkan antara kepentingan pribadi dan kepentingan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa masih perlunya meningkatkan lagi komitmen organisasi pengurus periode 2017 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) agar mampu mendahulukan kepentingan organisasi sebelum kepentingan pribadi masing-masing kecuali kepentingan keluarnya sehingga tujuan organisasi dapat terwujud dengan maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Kamilin yang berjudul “Hubungan antara Aktualisasi Diri pada Anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa

Universitas (DEMAU) UIN Raden Fatah Palembang” menunjukkan bahwa responden dalam kategori tinggi mencapai 14 anggota dengan prosentase 18,421%. Untuk kategori sedang mencapai prosentase 64,473% dengan jumlah responden mencapai 49 anggota, sedangkan untuk responden dengan kategori rendah ada 13 anggota dengan prosentase 17,105%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kategori komitmen organisasi anggota DEMA-U memiliki taraf sedang.

Komitmen anggota terhadap organisasi merupakan hal yang penting dan memang harusnya dimiliki pada setiap anggota organisasi. Hal ini disebabkan karena pengurus merupakan pelaku utama dalam menjalankan roda organisasi, sehingga tanpa adanya komitmen pada tiap anggotanya maka tujuan awal dari organisasi tersebut akan sulit tercapai dan program kerja dari setiap pengurus sendiri akan terbengkalai. Munandar (2012: 33) mengatakan bahwa untuk mencapai tujuan utama organisasi dibutuhkan kontribusi penuh dari tiap anggota pengurus maupun anggota lainnya. Seperti yang diungkapkan oleh Saham selaku divisi studio bahwa ia merasa bahwa anggota pengurus seperti kelurganya sendiri yang saling membantu satu dengan yang lainnya, meskipun berbeda divisi mereka masih rela membantu agar setiap urusan yang ada dalam UKM cepat terselesaikan (Wawancara, 20 Maret 2017).

Steers dan Porter (1983) menambahkan bahwa bentuk komitmen yang harus muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, akan tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi tersebut dengan

tujuan untuk memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasinya (dalam Shopiah, 2008: 156). Mbonsip selaku divisi multimedia mengungkapkan bahwa organisasi UKM KOMMUST merupakan organisasi yang berbeda dari organisasi yang pernah dia ikuti sebelumnya, sehingga dia harus mulai belajar organisasi dari awal kembali. Dia menambahkan bahwa saat magang dalam divisi multimedia, dia tidak memiliki modal apapun dalam divisi tersebut, hingga akhirnya dia meminta pada teman dan seniornya untuk membantunya mengembangkan kemampuannya dalam bidang multimedia (Wawancara, 22 Maret 2017).

Tinggi tingkat komitmen organisasi penelitian ini adalah 13% dengan frekuensi 4 anggota pengurus. Bolus menjadi salah satu subjek yang mendapatkan skor tertinggi mengungkapkan bahwa dulu ketika dia memilih UKM dia sudah menanamkan pada dirinya untuk selalu loyal dengan resiko apapun nantinya. Selain itu dia juga menambahkan bahwa dia akan selalu berkontribusi dengan cara apapun meskipun kebutuhan untuk mendalami potensi bermusik tidak tercapai (Wawancara, 23 Januari 2018). Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa memang pada dasarnya komitmen subjek pada organisasi memang sudah tertanam sebelum mengikuti organisasi.

Beda lagi dengan tingkat rendah komitmen organisasi penelitian yang mendapatkan prosentase 9% dengan frekuensi 3 anggota pengurus. Narti selaku divisi *social development* adalah salah satunya, dia merasa

kurang nyaman saat berada di UKM. Narti menuturkan bahwa sebenarnya dia ingin selalu berkontribusi dalam kegiatan UKM, tetapi karena dia kurang cocok dengan tugas dari divisinya dan ditambah dengan beberapa pengurus yang menggunjingnya membuat dia tidak nyaman untuk berada di UKM (Wawancara, 23 Januari 2018)

Berdasarkan pada **Tabel 4.16** menunjukkan bahwa pada penelitian ini aspek yang paling dominan dalam variabel komitmen organisasi adalah komitmen afektif dengan nilai 37,468, dimana komitmen afektif merupakan keinginan individu untuk tetap berada dalam organisasi tersebut karena dia merasa memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi tersebut, bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut, serta merasa memiliki atas organisasi tersebut.

Hal tersebut sejalan dengan indikator yang disampaikan Allen & Meyer (dalam Kurniawan, 2015: 98-99) bahwa komitmen afektif berasal dari anggota yang merasa bahagia dapat menghabiskan waktu dalam organisasi, anggota merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, anggota memiliki keterikatan emosional dengan organisasi, anggota merasa memiliki atas organisasi yang diikutinya. Seperti halnya yang disampaikan Bolus selaku divisi HUMAS bahwa dia menganggap UKM sebagai rumah kedua baginya. Bolus menuturkan bahwa ketika ada masalah dalam keluarganya dia akan memilih untuk pergi ke UKM agar fikiran tentang masalahnya dapat berkurang (Wawancara, 23 Januari 2018).

3. Hubungan antara Aktualisasi Diri dengan Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis yang dilakukan pada variabel aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pada pengurus periode 2017 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) menggunakan analisis uji korelasi. Uji korelasi yang telah dianalisis oleh peneliti menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pengurus karena taraf signifikan dari kedua variabel tersebut adalah 0,008 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis membuktikan bahwa tidak adanya korelasi antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi. Artinya tinggi atau rendahnya aktualisasi diri pada pengurus periode 2017 tidak mempengaruhi komitmen mereka pada organisasi. Nilai *pearson correlation* dari kedua variabel digunakan untuk mengetahui hubungan yang bersifat positif maupun negatif yang mana menghasilkan nilai *pearson correlation* sebesar 0,461 yang bersifat positif pada kedua variabel aktualisasi diri maupun komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian serupa sebelumnya dari Dianingtyas (2014) tentang “Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta”. Penelitian Dianingtyas mendapatkan hasil bahwa penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri pada karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh

Kurniawan (2015) yang berjudul “Hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT X Bandung” yang mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hal yang mungkin dapat membedakan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan dari segi *profit* dan *non-profitnya* organisasi tersebut. Anggota/karyawan akan lebih berkontribusi apabila mereka mendapatkan yang mereka inginkan seperti halnya gaji sebab itu yang mereka butuhkan dari bekerja. Menurut Tulus (dalam Subianto, 2016: 699) gaji merupakan sejumlah uang yang diterima oleh karyawan atas hasil kerja yang bersifat tetap berdasarkan kontrak kerja. Apabila karyawan tidak bekerja, mereka tidak akan mendapatkan sesuatu baik gaji maupun pengalaman. Selain itu, mereka hanya mendapatkan rasa lelah setelah bekerja. Beda halnya dengan organisasi non-profit, baik mereka aktif maupun tidak dalam organisasi, mereka tetap tidak mendapatkan sesuatu (gaji) selain pengalaman dan hal baru yang membuat mereka tertarik untuk menjadi bagian organisasi tersebut. Sedangkan pada kedua penelitian yang peneliti adaptasi merupakan organisasi/perusahaan yang memberikan keuntungan (omset) bagi para anggotanya.

Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) merupakan organisasi *non-profit* dimana anggota dalam organisasi tersebut tidak mendapatkan *feedback*

berupa gaji sehingga mereka memang dengan suka rela bergabung hanya menginginkan hal yang sekiranya mereka dapatkan dari organisasi itu sendiri, seperti halnya pengalaman, serta pembelajaran mengenai berorganisasi. Selain itu keinginan dari tiap individu untuk bergabung lantaran *background* dari UKM tersebut yang membuat anggotanya tertarik untuk ikut serta dalam organisasi. Seperti yang dikatakan Bolus (nama lapangan) selaku divisi HUMAS dalam wawancara yang menjelaskan bahwa berawal dari rasa penasaran dengan UKM yang bergerak dalam bidang musik serta ingin belajar mendalami tentang musik, kemudian keinginan untuk bergabung dalam organisasi tersebut dapat terealisasi saat masuk dalam bangku perkuliahan ini (Wawancara, 29 Maret 2017).

Beda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Kamilin (2017) dengan judul “Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Aktualisasi Diri pada Anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMAU) UIN Raden Fatah Palembang” dimana berdasarkan hasil analisis data mendapatkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan dengan nilai $r_{xy} = 0,817$ dengan $p = 0,000$ dimana $p < 0,01$, antara komitmen organisasi dengan aktualisasi diri pada anggota DEMAU UIN Raden Fatah Palembang, yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dissdapat oleh seseorang maka akan mempengaruhi aktualisasi diri pada seseorang. Sebenarnya antara penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh

Kamilin berorientasi sama dalam bidang organisasi *non-profit*, akan tetapi perbedaan penempatan variabel komitmen organisasi dan aktualisasi diri menjadi pembedanya.

Penelitian Kamilin menempatkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel bebas (X) sedangkan variabel aktualisasi diri sebagai variabel terikat (Y). Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel (X) dan (Y) yang mana aktualisasi diri sebagai variabel (X) dan komitmen organisasi sebagai variabel (Y). Hal ini karena dalam UKM KOMMUST tujuan utama mereka mengikuti organisasi ini yaitu untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri mereka. Sebagaimana hasil wawancara dengan Goblin selaku divisi *social development* bahwa komitmennya terbentuk karena keinginannya untuk mengeksplor diri dapat terlaksana (Wawancara, 17 Maret 2017). Data ini menunjukkan adanya dugaan bahwa komitmen organisasi Goblin tersebut dipengaruhi oleh dorongan untuk mengembangkan potensi dirinya.

Fakta dilapangan yang peneliti temukan menunjukkan bahwa beberapa pengurus mampu untuk mengaktualisasikan dirinya dengan berkembangnya kemampuan bermain musik serta adanya hasil karya lagu/album dari band masing-masing pengurus tetapi pada ranah menjalankan kepengurusan mereka enggan untuk ikut andil dalam menjalankan. Beberapa lagi malah sebaliknya mereka yang kurang mampu dalam mengaktualisasikan dirinya, justru bersedia menjalankan

roda organisasi tanpa mengharap hal apapun. Ditambah lagi stigma anggota pengurus yang kurang aktif dianggap kurang memiliki komitmen pada organisasi.

Padahal dalam dunia kerja, hal tersebut dapat dianggap sebagai hal yang lumrah karena setiap manusia pastinya memiliki kesibukan masing-masing yang tidak dapat mereka tinggalkan. Akibatnya persepsi para pengurus dimana anggota yang jarang mengikuti beberapa kegiatan mereka dianggap oleh pengurus lainnya sebagai anggota yang kurang berkomitmen dalam organisasi tersebut sehingga menanamkan persepsi yang negatif kepada diri setiap anggota pengurus.

Menurut Mulyana (dalam Lestari, 2015: 13) persepsi merupakan inti komunikasi, sedangkan penafsiran (interpretasi) adalah inti persepsi, yang identik dengan penyandian balik (*dedocing*) dalam komunikasi. Persepsi adalah awal dari segala macam kegiatan belajar yang terjadi dalam setiap kesempatan, disengaja maupun tidak. Hal ini terjadi karena individu dalam mencerna informasi dari lingkungan berhasil melakukan adaptasi sikap, pemikiran, atau perilaku terhadap informasi tersebut. Oleh karena hal tersebut, pengurus yang jarang mengikuti kegiatan memilih untuk meninggalkan keanggotaannya, karena mereka menyakini bahwa anggota pengurus lainnya akan bersikap pasif terhadapnya ketika mereka mengikuti kegiatan organisasi kembali setelah sekian lama mereka absen dari beberapa kegiatan.

Tujuan awal pengurus maupun anggota mengikuti Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) adalah untuk mengaktualisasikan dirinya semaksimal mungkin dalam bidang musik dan *event organizer*. Hal tersebut telah disampaikan Hikmah (2015: 7) yang mengemukakan bahwa aktualisasi diri merupakan keinginan individu memperdalam potensi yang ada pada dirinya untuk berkembang serta mencapai hasil maksimal untuk mendapatkan kepuasan pada dirinya, keinginan untuk menjadi dirinya sendiri dan juga untuk menyempurnakan dirinya, serta keinginan untuk mencapai puncak prestasi dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki. Tetapi, pada kenyataannya hal tersebut terhalang dengan sikap para anggota pengurus yang memandang sebelah mata serta tidak menghargai usaha pengurus lainnya, sehingga mereka yang pada awalnya mengikuti KOMMUST untuk memperdalam bakat mereka menjadi malas untuk melakukannya.

Seperti penuturan Sarinem (Nama Lapangan) dari divisi multimedia yang menyatakan bahwa kemampuan mereka bermain musik di pandang sebelah mata oleh pengurus lainnya serta apapun yang mereka lakukan demi organisasi baik dalam pekerjaan maupun pendapat saat mengajukan sebuah opini juga tidak dihargai oleh pengurus lainnya. Sehingga pada akhirnya keinginan mereka untuk mengeksplor kemampuan bermain musik maupun *event organizer* mereka hentikan dan kemudian mereka hanya menjalankan roda organisasi tanpa memperdulikan tujuan awal mereka mengikuti organisasi tersebut (Wawancara, 17 Maret 2017).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan dan rumusan masalah yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkat aktualisasi diri pada pengurus periode 2017 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) berada dalam kategori sedang dengan prosentase 59% dan frekuensi 19 anggota. Hasil tersebut memberikan informasi bahwa sebagian besar pengurus periode 2017 cukup optimal dalam mengaktualisasikan diri mereka.
2. Tingkat komitmen organisasi pada pengurus periode 2017 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) berada dalam kategori sedang dengan prosentase 78% dengan frekuensi 25 anggota. Hasil tersebut memberikan informasi bahwa sebagian besar pengurus periode 2017 memiliki komitmen yang cukup baik pada organisasinya.
3. Tidak adanya hubungan antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pada pengurus periode 2017 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST). Artinya tinggi

atau rendahnya aktualisasi diri pada pengurus periode 2017 tidak mempengaruhi komitmen organisasi mereka pada UKM. Hal tersebut dibuktikan dari hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) kedua variabel menggunakan nilai yang sama yaitu nilai Sig. (2-tailed) =,008 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis membuktikan tidak adanya korelasi antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pada pengurus periode 2017 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada pembahasan dan kesimpulan, maka ada beberapa hal yang dapat direkomendasikan pada berbagai pihak, diantaranya adalah:

1. Bagi Pihak Penugurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST)
 - a. Variabel Aktualisasi Diri

Berdasarkan hasil yang diperoleh, diharapkan pada seluruh pengurus UKM KOMMUST untuk meningkatkan kebutuhan aktualisasi diri dengan memperhatikan kebutuhan dorongan untuk memenuhi potensi dengan cara memberikan himbauan dan juga pengarahan agar senantiasa terdorong untuk memenuhi potensi diri pada pengurus. Kebutuhan dorongan untuk memenuhi potensi yang

dimaksud adalah timbulnya dorongan dari diri tiap pengurus untuk memenuhi potensinya, sehingga apabila kebutuhan dorongan tersebut dapat ditingkatkan maka secara tidak langsung pada diri tiap memiliki rasa untuk ingin selalu mencapai puncak potensi dirinya. Selain itu, pengurus UKM KOMMUST juga disarankan untuk mempertahankan aspek kebutuhan pertumbuhannya dengan cara memahami dan mengetahui potensi diri masing-masing pengurus serta dengan memberikan dan memperoleh penghargaan dari orang lain.

b. Variabel Komitmen Organisasi

Sedangkan aspek komitmen organisasi yang perlu ditingkatkan oleh pengurus adalah aspek komitmen kontinuan dimana pengurus harus meningkatkan aspek ini dengan cara mengenyampingkan pandangan bahwa UKM KOMMUST adalah organisasi *non-profit*, dimana mereka mendapatkan keuntungan berupa finansial dengan keikutsertaannya dalam UKM. Tetapi keuntungan yang didapat dari keikutsertaannya mereka adalah terpenuhinya pencapaian potensi diri mereka, sebab UKM KOMMUST adalah organisasi yang bergerak dalam bidang musik dan *event organizer*. Sehingga semakin pengurus mampu bertahan serta berat untuk meninggalkan organisasi, maka pencapaian potensi diri mereka akan terwujud. Selain itu, pengurus disarankan untuk tetap mempertahankan komitmen afektif mereka dengan cara

memiliki kebangga menjadi bagian organisasi, tetap senang dalam organisasi, meliki keterikatan emosional pada organisasi, serta timbulnya rasa memiliki organisasi pada diri tiap pengurus.

2. Bagi peneliti

Saran untuk peneliti selanjutnya, perlu diperhatikan lagi pemilihan alat ukur yang diadaptasi harus sesuai dengan bentuk organisasi dan kondisi subjek yang akan diteliti. Sehingga dapat mengembangkan lagi variabel-variabel lain yang merupakan bagian dari komitmen organisasi, serta mempersiapkan alat ukur yang sesuai dengan latar belakang penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian, Edisi Revisi*. Malang: UMM Press.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ayatollah, M. M. (2016). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Penerimaan Diri Santri Pondok Pesantren Al-Islam Genengan Mojokerto. *Skripsi*. Diakses tanggal 26 November 2017 dari <http://etheses.uin-malang.ac.id/4045/>
- Azwar, S., (2014). *Reabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Cervone, D., & Lawrence, A. P. (2011). *Kepribadian Teori dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika
- Dianingtyas, A. (2014). Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta”. *Skripsi*. Diakses tanggal 09 Agustus 2017 dari <http://eprints.uny.ac.id/16791/1/SKRIPSI%20Azizah%20DianingtyasI.pdf>
- Diyah, E. Y. (2016). *Pengantar Psikologi Industri & Organisasi*. Yogyakarta: UAD Press
- Kamilin, M. (2017). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Aktualisasi Diri pada Anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMAU) UIN Raden Fatah Palembang. *Skripsi*. Diakses tanggal 20 September 2017 dari <http://eprints.radenfatah.ac.id/993/1/MUHAMMAD%20KAMILIN%20%2812350101%29.pdf>
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen, Vol. 15, No. 1*.
- Listyowati, A., Andayani, T., R., Karyanta, N., A. (2012). Hubungan antara Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Dukungan Sosial dengan Kematangan Karir pada Siswa Kelas XII SMA N 2 Klaten. *Skripsi*. Diakses tanggal 20 September 2017 dari <http://jurnalwacana.psikologi.fk.uns.ac.id/index.php/wacana/article/view/23/23>
- Lukmada, I., B. (2012). Hubungan Efikasi Diri dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biskuit Surabaya. *Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang*. Diakses tanggal 17 Juli 2017 dari <http://etheses.uin-malang.ac.id/2280/>

- Labib, Z., C. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang. *Undergraduate Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*. Diakses tanggal 10 Agustus 2017 dari <http://etheses.uin-malang.ac.id/2777/>
- Mira, W., S., & Margaretha, M. (2012). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi Dan *Organization Citizenship Behavior*. *Jurnal Manajemen, Vol. 11, No. 2, ISSN 1411-9293*.
- Munandar, A.S. 2012. *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Mulyono, W., A. (2010). Hubungan spiritualitas di tempat kerja (STK) dengan komitmen organisasi perawat di RSI Fatimah Cilacap. *Tesis*. Diakses tanggal 20 September 2017 dari <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/137188-T-Wastu%20Adi%20Mulyono.pdf>
- Patoran, D., N. (2013). Hubungan antara kepercayaan diri dan aktualisasi diri pada karyawan PT. Duta Media KALTIM Press (Samarinda Pos). *Skripsi*. Diakses tanggal 08 Agustus 2017 dari <http://ejournal.untagsmd.ac.id/index.php/MTV/article/download/217/326>.
- Purtri, S., L., S. (2016). Hubungan antara Aktualisasi Diri dengan Kecanduan Internet pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Skripsi*. Diakses tanggal 1 Desember 2017 dari <http://eprints.ums.ac.id/48420/22/HALAMAN%20DEPAN.pdf>
- Putri, T., D. (2007). Kebutuhan Aktualisasi Diri pada Remaja Penyandang Tunanetra yang Bersekolah di Sekolah Umum Ditinjau dari Kematangan Emosi dan *Self Disclosure*. *Naskah publikasi*. Diakses tanggal 08 Agustus 2017 dari http://eprints.ums.ac.id/16788/8/NASKAH_PUBLIKASI.pdf
- Putri, R., A., Erlyani, N., Mayangsari, M., D. (2016). Hubungan Antara Aktualisasi Diri dengan Intensitas Penggunaan Media Sosial Path pada Remaja di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Banjarbaru. *Skripsi*. Diakses tanggal 26 Juli 2017 dari <http://docplayer.info/31451391-Hubungan-antara-aktualisasi-diri-dengan-intensitas-penggunaan-media-sosial-path.html>
- Rozi, M., F. (2016). Pengaruh Komunikasi Kelompok Terhadap Aktualisasi Diri (Studi Korelasional tentang Pengaruh Komunikasi Kelompok Terhadap Aktualisasi Diri pada Mahasiswa UKM Sepak Bola Universitas Sumatera Utara). *Jurnal, Vol. 2, No. 15*.
- Seniati, L. (2006). Pengaruh Masa Kerja, *Trait* Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia. *Jurnal Makara, Sosial Humaniora, Vol. 10, No. 1, 88-97*.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Penerbit Andi
- Sobirin, Achmad. 2015. Perilaku Organisasi. In: Organisasi dan Perilaku Organisasi. Jakarta. Universitas Terbuka. pp. 1-69. ISBN 9789790119550

- Subianto, M. 2016. Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 4. No. 3, 698-712, ISSN 2355-5408
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. CV Alfabeta
- Syafitri, S. (2014). Pengaruh Harga Diri dan Kepercayaan Diri dengan Aktualisasi Diri pada Komunitas *Modern Dance* di Samarinda. *eJournal Psikologi*, Vol. 2, No. 2, 290-301, ISSN 0000-0000
- Wibowo, E., D., E. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Aktualisasi Diri terhadap Motivasi Penelitian Dosen Universitas Semarang. *Naskah Publikasi*. Diakses tanggal 20 September 2017 dari <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/dinsain/article/download/3/2>
- Yonanda, C., Susilo, H., Prasetyo, A. (2016). Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 30, No. 1.
- Yudha, E. P., & Hasib, F. F., (2014) Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun. *JESTT*, Vol. 1, No. 5.



LAMPIRAN

Lampiran 1

**HUBUNGAN AKTUALISASI DIRI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA PENGURUS UNIT KEGIATAN MAHASISWA (UKM)
KOMUNITAS MUSIK STUDIO TIGA (KOMMUST)
PERIODE 2017**

Mohamad Ridhoddin Akbar
Dr. Yulia Sholichatun, M. Si

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
ridho.axs86@gmail.com

Penelitian ini didasarkan pada fenomena pengurus yang aktualisasi dirinya tercapai namun tidak memiliki komitmen pada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST). Fakta dilapangan menunjukkan adanya pengurus yang mengabaikan tanggung jawab dengan ditandai kurangnya intensitas kehadiran dalam setiap kegiatan baik bersifat formal maupun non-formal seperti halnya rapat akhir bulan yang membahas tentang kinerja kepengurusan selama sebulan serta tidak terlaksanakannya beberapa program kerja pengurus. Hal tersebut diketahui dari hasil laporan pertanggung jawaban pengurus setiap tahunnya dimana dari beberapa rancangan program kerja hanya 1-2 yang dapat terealisasi.

Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pengurus periode 2017 sejumlah 32 anggota. Sedangkan untuk instrument pengumpulan data menggunakan skala model *Likert* yang mengadaptasi skala aktualisasi diri dari Robbins & Coulter serta skala komitmen organisasi dari Allen & Meyer.

Hasil analisis menemukan bahwa tingkat aktualisasi diri pada pengurus periode 2017 dalam kategori sedang dengan prosentase 59%. Sedangkan tingkat komitmen organisasi pada pengurus periode 2017 dalam kategori sedang dengan prosentase 78%. Hasil analisis korelasi menunjukkan tidak adanya hubungan antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pada pengurus dilihat dari nilai Sig. (2-tailed) kedua variabel yang sama yaitu = 0,008 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi. Artinya tinggi atau rendahnya aktualisasi diri pengurus tidak berhubungan dengan komitmen mereka pada UKM KOMMUST. Tidak adanya hubungan bersifat positif, dilihat dari nilai *pearson correlation* dari kedua variabel bernilai = 0,461. Jadi, hipotesis H_a = ditolak.

Kata Kunci: *AKTUALISASI DIRI, KOMITMEN ORGANISASI*

Pendahuluan

Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) diartikan sebagai pimpinan tertinggi organisasi dimana pengurus merupakan penanggung jawab di dalam menjalankan roda organisasi. Pengurus UKM KOMMUST juga memiliki fungsi untuk melaksanakan hasil keputusan rapat kerja, menjalankan organisasi, serta merekomendasikan kepada komunitas dalam pelaksanaan kegiatan. Selain itu pengurus UKM KOMMUST juga memiliki kewajiban untuk merencanakan, mensosialisasikan, menjalankan, dan mempertanggung jawabkan fungsi dari pengurus itu sendiri (Anggaran Dasar UKM KOMMUST 2017, Bab VII).

32 orang pengurus yang telah dilantik pada periode kepengurusan 2017, peneliti menemukan 12 anggota pengurus yang mengabaikan tanggung jawabnya. Bentuk pengabaian tanggung jawab pada tahun 2017 relatif sama seperti tahun sebelumnya seperti adanya penurunan antusiasme pengurus dalam setiap kegiatan mereka, ketidak jelasan jobdesc dari tiap divisi sehingga tugas pokok dan fungsi mereka tidak sama dengan yang tertulis dalam AD/ART UKM KOMMUST. Sehingga hal ini mengakibatkan beberapa program kerja pengurus tidak terlaksana dengan baik dan juga berdampak pada komitmen anggota pengurus lainnya, serta berdampak pada sulitnya organisasi untuk berkembang. Ditinjau dari hasil laporan pertanggung jawaban pengurus setiap tahunnya dapat diketahui bahwa beberapa telah rancangan dan disepakati pada rapat kerja, hanya 1-3 program kerja yang dapat terealisasi dari masing-masing divisi (Wawancara, 30 Maret 2017).

Komitmen dari para anggota dan pengurus dapat ditingkatkan karena telah tersedia berbagai fasilitas yang mendukung mereka mencapai puncak potensi diri dalam bermain musik. Seperti adanya studio untuk mereka berlatih, adanya forum untuk sharing pengetahuan bermain musik, serta adanya event musik untuk melatih mereka mengenal *jobdesc* dari masing-masing bagian kepanitiaan event musik tersebut. Tersedianya fasilitas tersebut diharapkan agar anggota maupun pengurus lebih berkontribusi dalam menjalankan roda

organisasi dan terlaksanakannya program kerja dari pengurus itu sendiri, tetapi pada kenyataannya hal tersebut tidak sesuai dengan fakta yang terjadi dilapangan. Realita dilapangan malah sebaliknya, dimana setelah diberikannya tempat dan fasilitas untuk mengaktualisasikan diri, mereka malah kurang berkontribusi dalam menjalankan roda organisasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Arikunto (2010: 313) menyatakan bahwa pendekatan ini dapat digunakan untuk membandingkan dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat diantara variabel yang berbeda tersebut. Melalui teori yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dengan penelitian korelasional peneliti ingin mengetahui adakah hubungan antara variabel X (aktualisasi diri) dengan variabel Y (komitmen organisasi). Variabel X (aktualisasi diri) merupakan variabel bebas sedangkan variabel Y (komitmen organisasi) merupakan variabel yang terikat.

Subjek penelitian ini adalah seluruh pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) UIN MALIKI MALANG dengan jumlah populasi sebanyak 32 orang yang di dasarkan pada Surat Keputusan Pengurus 2017 (SK Pengurus 2017). Sehingga subjek penelitian ini sebesar 32 pengurus, dalam artian semua pengurus menjadi subjek pada penelitian ini. Teknik pengumpulan menggunakan metode observasi dan wawancara yang mampu memudahkan peneliti menggali peneliti untuk mencari data awal sebelum dilakukannya penelitian. Sedangkan untuk instrument pengumpulan dara dalam penelitian ini menggunakan skala model *Likert*. Skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pernyataan yang hendak diukur dan harus dijawab atau dikerjakan oleh subjek, dan berdasarkan atas jawaban atau isian tersebut Suryabrata (dalam Kamilin 2017: 25). Perhitungan analisis data ini dibantu dengan *software SPSS for window* agar data lebih mudah dikelola.

Hasil Penelitian

Prosedur yang digunakan untuk mengetahui derajat normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov Test* dari skala aktualisasi diri dan skala komitmen organisasi dengan bantuan *Microsoft Excel for Windows* dan *IBM SPSS versi 24 for Windows*. Untuk mengetahui normal dan tidaknya suatu data dapat dilihat dari nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka distribusi data dalam penelitian ini normal, dan jika nilai signifikansi $<0,05$ maka distribusi data dalam penelitian ini tidak normal (Priyanto, 2016: 103).

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Aktualisasi_Diri	Komitmen_Organisasi
N		32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	75.6875	86.2188
	Std. Deviation	10.83137	7.85651
Most Extreme Differences	Absolute	.103	.112
	Positive	.103	.112
	Negative	-.079	-.076
Test Statistic		.103	.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* didapatkan nilai signifikansi pada skala aktualisasi diri sebesar 0,103, sedangkan untuk nilai signifikansi pada skala komitmen organisasi sebesar 0,112, nilai signifikansi kedua variabel tersebut $>0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua skala tersebut berdistribusi normal.

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis kovarian. Untuk melakukan analisis kovarian, peneliti menggunakan bantuan program *IBM SPSS versi 24 for Windows*. Hasil dari analisis tersebut dapat digambarkan pada table dibawah ini:

Hasil Uji Hipotesis

Correlations			
		Aktualisasi_Diri	Komitmen_Organisasi
Aktualisasi_Diri	Pearson Correlation	1	.461**
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	32	32
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.461**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	32	32

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

Berdasarkan hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) kedua variabel menggunakan nilai yang sama yaitu nilai Sig. (2-tailed) =,008 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis membuktikan tidak adanya korelasi antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pada pengurus periode 2017 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST). Akan tetapi tidak adanya hubungan bersifat positif, dilihat dari nilai *pearson correlation* dari kedua variabel bernilai ,461. Jadi, hipotesis H_a = ditolak.

Hal yang mungkin dapat membedakan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan dari segi *profit* dan *non-profitnya* organisasi tersebut. Anggota/karyawan akan lebih berkontribusi apabila mereka mendapatkan yang mereka inginkan seperti halnya gaji sebab itu yang mereka butuhkan dari bekerja. Apabila karyawan tidak bekerja, mereka tidak akan mendapatkan sesuatu baik gaji maupun pengalaman. Selain itu, mereka hanya mendapatkan rasa lelah setelah bekerja. Beda halnya dengan organisasi non-profit, baik mereka aktif maupun tidak dalam organisasi, mereka tetap tidak mendapatkan sesuatu (gaji) selain pengalaman dan hal baru yang membuat mereka tertarik untuk menjadi bagian organisasi tersebut.

Beda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Kamilin (2017) dengan judul "Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Aktualisasi Diri pada Anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMAU) UIN Raden Fatah Palembang" dimana berdasarkan hasil analisis data mendapatkan kesimpulan

bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan dengan nilai $r_{xy} = 0,817$ dengan $p = 0,000$ dimana $p < 0,01$, antara komitmen organisasi dengan aktualisasi diri pada anggota DEMAU UIN Raden Fatah Palembang, yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang didapat oleh seseorang maka akan mempengaruhi aktualisasi diri pada seseorang.

Kesimpulan

Dari hasil yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dan rumusan masalah yang telah dijawab, maka kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut : Tingkat aktualisasi diri pada pengurus periode 2017 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) berada dalam kategori sedang dengan prosentase 59% dan frekuensi 19 anggota. Tingkat komitmen organisasi pada pengurus periode 2017 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) berada dalam kategori sedang dengan prosentase 78% dengan frekuensi 25 anggota. Tidak adanya hubungan antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pada pengurus periode 2017 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST). Hal tersebut dibuktikan dari hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) kedua variabel menggunakan nilai yang sama yaitu nilai Sig. (2-tailed) = ,008 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,005.

Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh, diharapkan pada seluruh pengurus UKM KOMMUST untuk meningkatkan kebutuhan aktualisasi diri dengan memperhatikan kebutuhan dorongan untuk memenuhi potensi dengan cara memberikan himbauan dan juga pengarahan agar senantiasa terdorong untuk memenuhi potensi diri pada pengurus serta meningkatkan aspek kontinuan dengan cara mengenyampingkan pandangan bahwa UKM KOMMUST adalah organisasi *non-profit*, dimana mereka mendapatkan keuntungan berupa finansial dengan keikutsertaannya dalam UKM.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian, Edisi Revisi*. Malang: UMM Press.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta
- Ayatollah, M. M. (2016). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Penerimaan Diri Santri Pondok Pesantren Al-Islam Genengan Mojokerto. Skripsi. Diakses tanggal 26 November 2017 dari <http://etheses.uin-malang.ac.id/4045/>
- Azwar, S., (2014). *Reabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Cervone, D., & Lawrence, A. P. (2011). *Kepribadian Teori dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika
- Dianingtyas, A. (2014). Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta". Skripsi. Diakses tanggal 09 Agustus 2017 dari <http://eprints.uny.ac.id/16791/1/SKRIPSI%20Azizah%20DianingtyasI.pdf>
- Diyah, E. Y. (2016). *Pengantar Psikologi Industri & Organisasi*. Yogyakarta: UAD Press
- Hendryadi. (2014). Content Validiy (Validitas Isi). *Teori Online Personal*. Paper , 5.
- Hikmah, N. (2015). Aspek Tokoh Utama Dalam Novel *Sepatu Dahlan* Karya Khrisna Pabichara (Kajian Psikologi Humanistik Abraham Maslow). *Jurnal Humanika*, Vol. 3, No. 15, ISSN 1979-8296.
- Kamilin, M. (2017). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Aktualisasi Diri pada Anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMAU) UIN Raden Fatah Palembang. Skripsi. Diakses tanggal 20 September 2017 dari <http://eprints.radenfatah.ac.id/993/1/MUHAMMAD%20KAMILIN%20%2812350101%29.pdf>

- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, Vol. 15, No. 1.
- Lestari, Tri Puji (2015) Persepsi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir Menjadi Praktisi Akuntansi Syariah: Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi Angkatan 2011 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Diakses tanggal 12 Januari 2018 dari <http://etheses.uin-malang.ac.id/1560/>
- Listyowati, A., Andayani, T., R., Karyanta, N., A. (2012). Hubungan antara Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Dukungan Sosial dengan Kematangan Karir pada Siswa Kelas XII SMA N 2 Klaten. Diakses tanggal 20 September 2017 dari <http://jurnalwacana.psikologi.fk.uns.ac.id/index.php/wacana/article/view/23/23>
- Lukmada, I., B. (2012). Hubungan Efikasi Diri dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biskuit Surabaya. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang. Diakses tanggal 17 Juli 2017 dari <http://etheses.uin-malang.ac.id/2280/>
- Labib, Z., C. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang. Undergraduate Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Diakses tanggal 10 Agustus 2017 dari <http://etheses.uin-malang.ac.id/2777/>
- Mira, W., S., & Margaretha, M. (2012). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi Dan *Organization Citizenship Behavior*. *Jurnal Manajemen*, Vol. 11, No. 2, ISSN 1411-9293.
- Munandar, A.S. 2012. *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Mulyono, W., A. (2010). Hubungan spiritualitas di tempat kerja (STK) dengan komitmen organisasi perawat di RSI Fatimah Cilacap. Tesis. Diakses tanggal 20 September 2017 dari <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/137188-T-Wastu%20Adi%20Mulyono.pdf>

- Patoran, D., N. (2013). Hubungan antara kepercayaan diri dan aktualisasi diri pada karyawan PT. Duta Media KALTIM Press (Samarinda Pos). Skripsi. Diakses tanggal 08 Agustus 2017 dari <http://ejurnal.untag.smd.ac.id/index.php/MTV/article/download/217/326>.
- Purtri, S., L., S. (2016). Hubungan antara Aktualisasi Diri dengan Kecanduan Internet pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi. Diakses tanggal 1 Desember 2017 dari <http://eprints.ums.ac.id/48420/22/HALAMAN%20DEPAN.pdf>
- Putri, T., D. (2007). Kebutuhan Aktualisasi Diri pada Remaja Penyandang Tunanetra yang Bersekolah di Sekolah Umum Ditinjau dari Kematangan Emosi dan *Self Disclosure*. Naskah publikasi. Diakses tanggal 08 Agustus 2017 dari http://eprints.ums.ac.id/16788/8/NASKAH_PUBLIKASI.pdfPutri,
- Putri, R., A., Erlyani, N., Mayangsari, M., D. (2016). Hubungan Antara Aktualisasi Diri dengan Intensitas Penggunaan Media Sosial Path pada Remaja di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Banjarbaru. Diakses tanggal 26 Juli 2017 dari <http://docplayer.info/31451391-Hubungan-antara-aktualisasi-diri-dengan-intensitas-penggunaan-media-sosial-path.html>
- Rozi, M., F. (2016). Pengaruh Komunikasi Kelompok Terhadap Aktualisasi Diri (Studi Korelasional tentang Pengaruh Komunikasi Kelompok Terhadap Aktualisasi Diri pada Mahasiswa UKM Sepak Bola Universitas Sumatera Utara). *Jurnal*, Vol. 2, No. 15.
- Seniati, L. (2006). Pengaruh Masa Kerja, *Trait* Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia. *Jurnal Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 10, No. 1, 88-97.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Penerbit Andi
- Sobirin, Achmad. 2015. *Perilaku Organisasi*. In: *Organisasi dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. Universitas Terbuka. pp. 1-69. ISBN 9789790119550

- Subianto, M. 2016. Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 4. No. 3, 698-712, ISSN 2355-5408
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. CV Alfabeta
- Syafitri, S. (2014). Pengaruh Harga Diri dan Kepercayaan Diri dengan Aktualisasi Diri pada Komunitas *Modern Dance* di Samarinda. *eJournal Psikologi*, Vol. 2, No. 2, 290-301, ISSN 0000-0000
- Wibowo, E., D., E. (2012). Pengaruh Komensasi dan Aktualisasi Diri terhadap Motivasi Penelitian Dosen Universitas Semarang. Diakses tanggal 20 September 2017 dari <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/dinsain/article/download/3/2>
- Yonanda, C., Susilo, H., Prasetyo, A. (2016). Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 30, No. 1.
- Yudha, E. P., & Hasib, F. F., (2014) Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun. *JESTT*, Vol. 1, No. 5.

Lampiran 2

Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN**HUBUNGAN AKTUALISASI DIRI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA PENGURUS UNIT KEGIATAN MAHASISWA (UKM)
KOMUNITAS MUSIK STUDIO TIGA (KOMMUST)
PERIODE 2017**

Saya mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, yang saat ini sedang menyelesaikan penelitian. Maka saya memohon bantuan kepada bang/non untuk melengkapi dan menjawab pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda checklist (√) pada pilihan yang telah disediakan, sehingga akan mendapatkan data yang akurat.

Hasil penelitian ini hanya diperuntukkan bagi keperluan penelitian, oleh karena itu jawaban bang/non tidak akan di publikasikan dan dijamin kerahasiaannya. Atas perhatian dan bantuan yang bang/non berikan, saya ucapkan banyak terima kasih.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pernyataan dibawah ini silahkan diisi sesuai dengan pendapat atau opini bang/non dengan memberikan tanda (√) pada jawaban yang dianggap lebih cocok menggambarkan pribadi masing-masing, adapun makna dari tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

Nama Lapangan :

Jenis Kelamin :

Usia :

Jabatan/Divisi :

Semester :

Kuesioner Aktualisasi Diri (X1)

Berikan tanda chekclist (√) pada salah satu jawaban sesuai dengan pendapat bang/non.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
1	Saya mendapatkan pujian dari pengurus lainnya setelah <i>perform</i> dengan band saya				
2	Saya diremehkan oleh pengurus lainnya saat menjadi ketua pelaksana/panitia dalam suatu <i>event</i>				
3	Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki				
4	Kemampuan bermain musik saya dianggap remeh oleh pengurus lainnya				
5	Saya iri dengan kemampuan yang dimiliki pengurus lainnya				
6	Saya kesulitan dalam memainkan alat musik				
7	Mengikuti forum pelatihan bermain musik membantu melatih potensi diri saya				
8	Saya memiliki jadwal rutin latihan dengan band maupun berlatih sendiri untuk meningkatkan skill bermain musik saya				
9	Saya mencari referensi pembelajaran musik dari media digital/cetak				

10	Jalan-jalan dengan teman membuat saya enggan untuk berlatih band maupun berlatih sendiri untuk meningkatkan skill bermain musik saya				
11	Saya menyelesaikan masalah dengan baik terhadap sesama pengurus jika ada masalah dengan mereka				
12	Saya akan bersikap acuh tak acuh apabila berbuat kesalahan				
13	Saya mampu mengatur waktu antara kuliah dengan kegiatan organisasi				
14	Saya segan pada pengurus lain jika tidak mengikuti kegiatan UKM KOMMUST				
15	Saya mengikuti UKM KOMMUST karena sesuai dengan potensi yang saya miliki				
16	Ikut serta dalam kepanitiaan membantu saya mengembangkan potensi diri				
17	Saya akrab dengan semua pengurus				
18	Mengikuti kepanitiaan event dalam UKM KOMMUST tidak memberikan manfaat bagi saya				
19	Saya juga mengikuti organisasi selain UKM KOMMUST				
20	Saya hanya mengikuti UKM KOMMUST				
21	Pengetahuan dan cara bermain musik sudah saya dapatkan di UKM KOMMUST				
22	Saya memilih menghadiri kegiatan lain dari pada kegiatan UKM KOMMUST				
23	Saya dapat memainkan alat musik dengan baik				
24	Mengikuti organisasi mengurangi waktu mengerjakan tugas kuliah saya				
25	Saya terpaksa mengikuti UKM KOMMUST				
26	Membentuk sebuah band membantu saya mengembangkan potensi diri				

Kuesioner Komitmen Organisasi (Y)

Berikan tanda checklist (√) pada salah satu jawaban sesuai dengan pendapat bang/non

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
1.	Saya merasa istimewa menjadi bagian UKM KOMMUST				
2.	Saya merasa istimewa menjadi bagian pengurus UKM KOMMUST				
3.	Saya selalu ingin menghabiskan waktu seharian di UKM KOMMUST				
4.	Menjadi bagian dari pengurus menambah beban hidup saya				
5.	Menjadi bagian UKM KOMMUST bukan hal yang istimewa bagi saya				
6.	Waktu saya terbuang percuma saat berada di UKM KOMMUST				
7.	Saya merasa menjadi bagian keluarga UKM KOMMUST				
8.	Saya sangat senang menghabiskan waktu untuk kepentingan UKM KOMMUST				
9.	Dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh UKM KOMMUST, saya selalu mengacu pada GBHO dan AD/ART				
10.	Saya selalu menyempatkan waktu untuk datang ke UKM KOMMUST				
11.	Ketika ada kegiatan UKM KOMMUST saya memilih untuk menghindar				
12.	Saya selalu siap apabila dibutuhkan dalam kegiatanapapun di UKM KOMMUST				
13.	Permasalahan dalam UKM KOMMUST menjadi bagian dari masalah saya juga				
14.	UKM KOMMUST membuat saya kurang nyaman				
15.	Bagi saya permasalahan dalam UKM KOMMUST tidak ada hubungannya dengan saya				
16.	UKM KOMMUST merupakan rumah kedua bagi saya				
17.	Menurut saya, program kerja hanya sebagai formalitas dalam berorganisasi				
18.	Melaksanakan program kerja merupakan kewajiban saya sebagai seorang pengurus				

19.	Saya menjalankan kegiatan sesuai dengan visi dan misi UKM KOMMUST				
20.	GBHO dan AD/ART bukan hal penting bagi saya dalam menjalankan kegiatan UKM KOMMUST				
21.	Saya merasa rugi untuk meninggalkan UKM KOMMUST				
22.	Belum ada sedikitpun niat bagi saya meninggalkan UKM KOMMUST				
23.	Sangat mudah bagi saya untuk meninggalkan UKM KOMMUST				
24.	Saya berencana meninggalkan UKM KOMMUST setelah saya lepas dari kepengurusan				
25.	Meskipun saya sudah lulus kuliah nanti, saya merasa ada yang kurang dalam hidup saya jika meninggalkan UKM KOMMUST				
26.	Saya selalu melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pengurus dengan penuh tanggung jawab				
27.	Saya sering mengabaikan tugas saya sebagai pengurus				
28.	Saya kurang memperhatikan visi dan misi ketika sedang melaksanakan kegiatan UKM KOMMUST				

Lampiran 3

**UJI VALIDITAS & RELIABILITAS
AKTUALISASI DIRI**

PUTARAN 1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.935	26

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AD1	72.9688	109.064	.546	.933
AD2	73.0313	106.934	.600	.932
AD3	72.7813	107.660	.561	.932
AD4	72.9688	111.644	.435	.934
AD5	72.5000	109.742	.650	.932
AD6	73.2813	108.402	.612	.932
AD7	72.4688	109.160	.680	.931
AD8	72.5000	109.613	.662	.931
AD9	72.9688	104.999	.741	.930
AD10	72.8125	111.770	.366	.935
AD11	72.7813	106.499	.637	.931
AD12	73.2813	108.402	.612	.932
AD13	72.6563	111.265	.454	.934
AD14	72.4688	109.160	.680	.931
AD15	73.0938	106.926	.671	.931
AD16	72.7188	104.531	.809	.929
AD17	72.4688	108.838	.505	.933
AD18	72.5000	109.613	.662	.931
AD19	73.1563	105.620	.711	.930
AD20	72.4688	108.838	.505	.933
AD21	72.9688	111.644	.435	.934
AD22	72.6563	111.265	.454	.934
AD23	72.4375	108.577	.711	.931
AD24	72.7188	110.531	.353	.936
AD25	73.0625	107.996	.600	.932
AD26	72.4688	108.838	.505	.933

UJI VALIDITAS & RELIABILITAS
KOMITMEN ORGANISASI

PUTARAN 1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.873	28

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	82.8125	56.286	.549	.865
KO2	82.8438	57.168	.454	.868
KO3	83.5625	58.706	.259	.873
KO4	83.7813	64.434	-.311	.887
KO5	82.9375	58.319	.458	.868
KO6	83.0313	57.064	.400	.870
KO7	82.7500	56.000	.637	.864
KO8	83.1875	58.157	.400	.869
KO9	83.2813	57.693	.493	.867
KO10	83.1563	57.104	.573	.866
KO11	83.0000	55.226	.571	.864
KO12	83.2500	57.613	.540	.867
KO13	83.1563	58.330	.482	.868
KO14	82.8750	55.790	.520	.866
KO15	83.1875	57.706	.527	.867
KO16	83.0313	56.418	.625	.864
KO17	83.2500	57.355	.403	.869
KO18	82.9375	58.319	.392	.870
KO19	83.1250	58.758	.385	.870
KO20	82.9375	58.835	.231	.875
KO21	83.0625	57.996	.389	.870
KO22	83.2188	55.983	.638	.863
KO23	83.0625	53.931	.602	.863
KO24	83.1250	57.339	.511	.867
KO25	83.1875	58.802	.371	.870
KO26	83.2188	56.822	.535	.866
KO27	83.4375	58.706	.256	.874
KO28	83.5000	59.742	.129	.878

PUTARAN 2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	23

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	68.9375	47.415	.631	.890
KO2	68.9688	48.354	.521	.893
KO5	69.0625	49.673	.505	.894
KO6	69.1563	48.910	.387	.897
KO7	68.8750	47.726	.649	.890
KO8	69.3125	49.706	.414	.895
KO9	69.4063	49.668	.452	.895
KO10	69.2813	48.596	.610	.891
KO11	69.1250	47.597	.517	.893
KO12	69.3750	49.597	.496	.894
KO13	69.2813	49.886	.498	.894
KO14	69.0000	48.258	.451	.895
KO15	69.3125	49.254	.550	.893
KO16	69.1563	47.943	.662	.890
KO17	69.3750	48.500	.468	.894
KO18	69.0625	50.190	.361	.896
KO19	69.2500	50.387	.383	.896
KO21	69.1875	49.190	.449	.895
KO22	69.3438	48.039	.606	.891
KO23	69.1875	46.222	.570	.892
KO24	69.2500	48.839	.542	.892
KO25	69.3125	50.480	.361	.896
KO26	69.3438	48.943	.487	.894

Lampiran 4

UJI NORMALITAS VARIABEL AKTUALISASI DIRI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Aktualisasi_Diri	Komitmen_Organisasi
N		32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	75.6875	86.2188
	Std. Deviation	10.83137	7.85651
Most Extreme Differences	Absolute	.103	.112
	Positive	.103	.112
	Negative	-.079	-.076
Test Statistic		.103	.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Lampiran 5

UJI HIPOTESIS

Correlations			
		Aktualisasi_Diri	Komitmen_Organisasi
Aktualisasi_Diri	Pearson Correlation	1	.461**
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	32	32
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.461**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	32	32
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Lampiran 6

UJI ASPEK PALING DOMINAN VARIABEL AKTUALISASI DIRI

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kebutuhan_Pertumbuhan	32	21.5000	2.31405	.40907
Kebutuhan_Mencapai_Potensi_Diri	32	19.0313	2.07107	.36612
Kebutuhan_Pemenuhan_Diri	32	21.4063	2.38083	.42088
Kebutuhan_Dorongan_Untuk_Memenuhi_Potensi	32	18.7813	1.89625	.33521

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Kebutuhan_Pertumbuhan	52.558	31	.000	21.50000	20.6657	22.3343
Kebutuhan_Mencapai_Potensi_Diri	51.981	31	.000	19.03125	18.2846	19.7779
Kebutuhan_Pemenuhan_Diri	50.861	31	.000	21.40625	20.5479	22.2646
Kebutuhan_Dorongan_Untuk_Memenuhi_Potensi	56.028	31	.000	18.78125	18.0976	19.4649

UJI ASPEK PALING DOMINAN VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Komitmen_Afektif	32	37.4688	3.68068	.65066
Komitmen_Normatif	32	33.3125	3.39295	.59979
Komitmen_Kontinuan	32	15.4375	2.04683	.36183

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Komitmen_Afektif	57.586	31	.000	37.46875	36.1417	38.7958
Komitmen_Normatif	55.540	31	.000	33.31250	32.0892	34.5358
Komitmen_Kontinuan	42.665	31	.000	15.43750	14.6995	16.1755

Lampiran 7

INDIKATOR YANG PALING DOMINAN VARIABEL AKTUALISASI DIRI

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
MDMPD	32	11.0000	2.01606	.35639
MPDOL	32	8.8125	1.40132	.24772

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
MDMPD	30.865	31	.000	11.00000	10.2731	11.7269
MPDOL	35.574	31	.000	8.81250	8.3073	9.3177

INDIKATOR PALING DOMINAN VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
SDO	32	9.4375	1.52268	.26917
BMBO	32	12.3750	1.36192	.24076
MKE	32	9.0313	1.12119	.19820
TRMPO	32	6.1875	.99798	.17642

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
SDO	35.061	31	.000	9.43750	8.8885	9.9865
BMBO	51.400	31	.000	12.37500	11.8840	12.8660
MKE	45.566	31	.000	9.03125	8.6270	9.4355
TRMPO	35.073	31	.000	6.18750	5.8277	6.5473



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
UNIT KEGIATAN MAHASISWA (UKM)
KOMUNITAS MUSIK STUDIO TIGA (KOMMUST)
Jalan Gajayana No.50 Malang 65144, Website: <http://kommust.com/>



SURAT KEPUTUSAN

NOMOR : Un.03.001.SK.01/UKM-KOMMUST/XVIII.02.2017

Tentang

Pengangkatan dan Pengesahan

PENGURUS UKM KOMMUST UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

Periode 2017

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Bismillahirrahmanirrahim

Salam Harmoni – Save The Music Serve All Love All

Dengan rahmat Allah SWT, DPK Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang periode 2017, setelah:

- Menimbang :
1. Dalam rangka upaya peningkatan pengalaman Organisasi Intra Kampus bagi komunitas, maka dipandang perlu untuk membentuk kepengurusan yang bersifat keorganisasian.
 2. Bahwa demi lancarnya pelaksanaan program kerja, maka perlu dibentuk kepengurusan yang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan program kerja tersebut.
 3. Untuk memberikan kepastian hukum, maka dipandang perlu dikeluarkan surat keputusan tentang kepengurusan sebuah organisasi
- Memperhatikan :
1. *Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga UKM "KOMMUST".*
Memutuskan
- Menetapkan :
1. Menetapkan dan mengesahkan susunan kepengurusan UKM KOMMUST sebagaimana terlampir.
 2. Surat ini berlaku sejak ditetapkan, sampai berakhirnya periode kepengurusan.
 3. Surat ketetapan ini diberikan kepada nama di bawah, serta memberikan wewenang, hak, dan tanggungjawab tersebut di atas untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan amanat yang diberikan, dengan rasa kesadaran dan tanggungjawab yang tinggi.
 4. Surat ketetapan ini berlaku sejak ditetapkan dan akan ditinjau ulang bila terdapat kekeliruan.

Alhamdulillahirobbil' alamin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Ditetapkan di Malang, 11 Februari 2017

DPK UKM KOMMUST
UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
Periode 2017

Ketua DPK

HAMAS BERNADIAN

NIA.211.10.06.99.D.XIV



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
UNIT KEGIATAN MAHASISWA (UKM)
KOMUNITAS MUSIK STUDIO TIGA (KOMMUST)
Jalan Gajayana No.50 Malang 65144, Website: <http://kommust.com/>



Lampiran

PELINDUNG : Prof. H. Mudjia Raharja
PEMBIMBING : Hj. Like Rascova Oktaberlina, M.Ed

SUSUNAN KEPENGURUSAN
UKM KOMMUST
UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PERIODE 2017

Ketua Umum : Moch. Misbachuddin
Sekretaris : Baiq Nanda Aulia
Bendahara : Hilyah Farhany Faradilla

1. DEPT. MANAJEMEN MUSIK :
 - a. Annas Bagus Pratama (Co.)
 - b. Rizqi Wahyu Ramadhan
 - c. Ahmad Dome Sugayuh
 - d. Dinda Qorina Iskandar
2. DEPT. STUDIO
 - a. Abdul Samad Datuela (Co.)
 - b. Nur. Muh. Iqbai
 - c. Nadya Rachmah Sari
 - d. M. Zulfikar Adibradana
 - e. Sahrul Fikar
3. DEPT. SOCIAL DEVELOPMENT:
 - a. Betari Suwardana (Co)
 - b. Durotun Nafi'ah
 - c. Nazhifah Husna Saragih
 - d. Detya Tri Mulyaningrum
 - e. Abdul Mirzaqon
4. DEPT. HUMAS :
 - a. Nurmawadah Safitri (Co.)
 - b. Febry Ayu Ramdhani
 - c. Imam Prayogik
 - d. Sahrul Munir
 - e. Hanik Fauziyah Agustin
5. DEPT. EVENT ORGANIZER :
 - a. Bagus Dwi Kuncoro P.U (Co.)
 - b. Fajar Ayu
 - c. Ajeng Aodina
 - d. Rosymina Uzhma
 - e. Khalid Ilham Akbar
6. DEPT. MULTIMEDIA :
 - a. Zahrotul Mufidah H. (Co.)
 - b. Ade Dwi Ramadhani
 - c. Brilliant Primavista
 - d. Alfiana Rohmiani
 - e. Ainul Chasanah



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan. Gajayana 50 Telepon / Faksimile +62341 - 558916 Malang 65144
Website : www.uin-malang.ac.id / <http://.psikologi.uin-malang.ac.id>

Nomor : Un.3.4/TL.03/1389/2017
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

14 Desember 2017

Kepada Yth : **Ketua Umum UKM Kommust**
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Di
Malang

Dengan hormat

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bpk/Ibu untuk memberikan kesempatan melakukan penelitian skripsi kepada :

Nama/NIM : Mohamad Ridhoddin Akbar (13410063)
Tempat Penelitian : UKM Kommust, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Judul : Hubungan Aktualisasi Diri Dengan Komitment Organisasi Pada Pengurus Periode 2017 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (Kommust)
Dosen Pembimbing : Dr. Yulia Sholichatun, M.Si

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Muhammad Jamaluddin, M. Si
NIP. 198011082008011007

- Tembusan :
1. Dekan
 2. Wakil Dekan
 3. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
UNIT KEGIATAN MAHASISWA (UKM)
KOMUNITAS MUSIK STUDIO TIGA (KOMMUST)
PERIODE 2017



Sekretariat: Jalan Gajayana No.50 Malang 65144, Website: <http://kommust.com/>
Email: ukm.kommust@gmail.com No. Telp: 085749502240

Malang, 14 Desember 2017

Nomor : Un.03.025.SB.10//UKM-KOMMUST/XVIII.12.2017
Lampiran : -
Hal : **Balasan**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang
di – Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Salam harmoni dan silaturahmi kami sampaikan, semoga selalu dalam lindungan Allah SWT dan sukses dalam menjalankan aktifitas sehari-hari. Amin

Sehubungan dengan surat permohonan izin penelitian yang dikirimkan kepada kami. Maka kami atas nama Pengurus UKM KOMMUST menerangkan bahwa:

Nama : Mohamad Ridhoddin Akbar
NIM : 13410063
Dosen Pembimbing : Dr. Yulia Sholichatun, M.Si

Telah kami setuju untuk mengadakan penelitian di UKM KOMMUST dengan penelitian yang berjudul "Hubungan Aktualisasi Diri dengan Komitmen Organisasi pada Pengurus Periode 2017 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musiki Studio Tiga (KOMMUST)"

Demikian surat balasan ini kami buat, atas perhatian dan perkenannya kami ucapkan terima kasih.

Save The Music Serve All Love All

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

**PENGURUS
UKM KOMMUST
PERIODE 2017**

Ketua Umum

UKM Kommust

MÖCH. MISBACHUDDIN

NIA. 235.10.06.99.D.XV

Sekretaris



BAIQ NANDA AULIA

NIA. 227.10.06.99.D.XV

Lampiran 11

BUKTI KONSULTASI

Nama : Mohamad Ridhoddin Akbar
 NIM/ Jurusan : 13410063/Psikologi
 Pembimbing : Dr. Yulia Sholichatun, M. Si
 Judul Skripsi : HUBUNGAN AKTUALISASI DIRI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGURUS UNIT KEGIATAN MAHASISWA (UKM) KOMUNITAS MUSIK STUDIO TIGA (KOMMUST) PERIODE 2017

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	6 Maret 2017	Bab I, D, U	1.
2	20 Maret 2017	Konsultasi Bab U	2.
3	7 Agustus 2017	Bab I, II, III sebelum sampai	3.
4	9 Agustus 2017	Bab I, II, III Fix	4.
5	12 September 2017	revisi Bab I, II, III	5.
6	18 September 2017	Bab U	6.
7	27 September 2017	revisi Bab U	7.
8	16 Oktober 2017	revisi Bab II & U	8.
9	11 Desember 2017	revisi Bab II & U	9.
10	8 Januari 2018	revisi Bab I - U	10.
11	16 Januari 2018	revisi Bab I - U	11.
12	23 Januari 2018	Fix Bab I - U	12.

Malang, 25 Februari 2018

Mengetahui,

Dosen Pembimbing



Dr. Yulia Sholichatun, M. Si
 NIP. 19700724 200501 2 003

Lampiran 12

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Mohamad Ridhoddin Akbar
Tempat, tanggal lahir : Tulungagung, 03 Maret 1995
Alamat Asal : RT/RW 02/01 Dusun Banjaran Desa Domasan
Kecamatan Kalidawir Kabupaten Tulungagung
Alamat Kos : Jl. Joyo Raharjo gang 04 RT/RW 03/02 No. 220 Jawa
Timur – Lowokwaru – Kota Malang
No. HP : 082257722292
Email : ridho.axs86@gmail.com
Instagram : ridhoddin
Twitter : @coddod

Pendidikan Formal

2001 : RA Darussa'adah Domasan
2007 : MI Darussa'adah Domasan
2010 : MTs Pondok Pesantren Modern Raden Paku Trenggalek
2013 : MAN 2 Tulungagung
2018 : Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi UIN Maulana
Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

- Anggota Ekstrakurikuler Pencak Silat Pagar Nusa MAN 2 Tulungagung 2010
- Ketua Umum Ekstrakurikuler Pencak Silat Pagar Nusa MAN 2 Tulungagung 2011-2012
- Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) 2014
- Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) 2015-2016

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan benar dan dapat dipertanggung jawabkan