

**PENGARUH REGULASI DIRI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA UKM
UNIOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG PERIODE 2017 - 2018**

SKRIPSI



Oleh :
Hermawan Hardiansyah
NIM. 14410104

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2019**

**PENGARUH REGULASI DIRI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA UKM
UNIOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG PERIODE 2017 – 2018**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi
Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)



Oleh :

Hermawan Hardiansyah
NIM. 14410104

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH REGULASI DIRI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA UKM
UNIOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG PERIODE 2017 - 2018**

SKRIPSI

Oleh :

**HERMAWAN HARDIANSYAH
NIM : 14410104**

Telah Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing



Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si
NIP. 19760512 200312 1 002

Mengetahui,
**Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri (UIN)
Maulana Malik Ibrahim Malang**



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

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH REGULASI DIRI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA UKM
UNIOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG PERIODE 2017 - 2018

SKRIPSI

Oleh

HERMAWAN HARDIANSYAH

14410104

Telah Dipertanggungjawabkan di Depan Dewan Penguji dan Dinyatakan
Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Pada tanggal 20 Mei 2019

Susunan Dewan Penguji :

Drs. Zainul Arifin, M.Ag
NIP. 19650606 199403 1 003

()
Ketua Penguji

Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si
NIP. 19720718 199903 2 001

()
Penguji Utama

Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si
NIP. 19760512 200312 1 002

()
Sekretaris/Dosen Pembimbing

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri (UIN)
Maulana Malik Ibrahim Malang



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

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hermawan Hardiansyah

NIM : 14410104

Fakultas/Jurusan : Psikologi/Psikologi

Menyatakan bahwa penelitian yang peneliti buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Psikologi (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

PENGARUH REGULASI DIRI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA UKM UNIOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG PERIODE 2017 - 2018

adalah hasil penelitian sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Psikologi, tetapi menjadi tanggung jawab peneliti sendiri.

Demikian surat pernyataan ini peneliti buat dengan sebenarnya dan apabila di kemudian hari terdapat kesalahan maka peneliti berhak mendapat sanksi akademis.

Malang, 3 Mei 2019



Peneliti

Hermawan Hardiansyah

NIM. 14410104

MOTTO

”Manusia tidak merancang untuk gagal, mereka gagal untuk merancang”

-William J. Seigel-



HALAMAN PERSEMBAHAN

Untuk karya yang sederhana ini, maka saya persembahkan untuk :

Ayahanda dan Ibunda tercinta dan tersayang, apa yang saya dapatkan hari ini, belum mampu membayar semua kebaikan, keringat, dan juga air mata kalian. Terima kasih dari lubuk hati atas segala dukungan kalian, baik dalam bentuk materi maupun moril. Do'a dan dukungan yang kalian panjatkan kepada saya yang telah membantu memudahkan saya dalam setiap langkah untuk menyelesaikan pendidikan dan ini merupakan langkah awal untuk menempuh awal cita – cita.

Keluarga Besar UNIOR, yang telah menemani dan membantu penulis selama menjalani kehidupan perkuliahan selama di Kota Malang, terima kasih karena telah memberikan banyak pelajaran hidup sehingga penulis mampu menjadi lebih tegar dalam menghadapi masalah apapun. Kita tak sedarah tapi lebih dari sekedar saudara

Teruntuk Teman dan para sahabat. Kepada teman – teman yang selalu memberikan semangat, motivasi do'a dan bersedia menemani saya dikala suka maupun duka. Ketika saya berada di lingkungan baru, kalian selalu ada tatkala saya menoleh ke belakang untuk menemani dan mendampingi saya. Bagi saya kalian bukan hanya sekedar untuk dikunjungi atau atau dikenang saja, kalian yang membuat saya senang dan tenang. Kalian sahabat saya

KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya akhirnya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Regulasi Diri dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Anggota UKM Unit Olahraga Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang”

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman kegelapan menuju jalan yang penuh akan barokah, yakni Din al-islam.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Dr. Siti Mahmudah M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Jamaluddin, M.Si selaku ketua jurusan S1 Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan masukan serta arahan dalam penulisan penelitian ini.

5. Bapak Dr. Ahmad Khudori Soleh M.Ag selaku dosen wali yang selama ini memberikan pendampingan kepada penulis selama menjalani perkuliahan di Kampus Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman berharga bagi peneliti.
7. Semua pihak yang telah mendukung, memberi motivasi, semangat dan membantu proses pengerjaan hingga terselesaikannya penelitian ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu

Akhirnya dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi lebih menyempurnakan penelitian ini. Peneliti berharap semoga karya imiah ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal Alamin.

Malang, 3 Mei 2019

Peneliti

Hermawan Hardiansyah

NIM. 14410104

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II	15
KAJIAN TEORI	15
A. Komitmen	15
1. Pengertian Komitmen	15
2. Aspek-aspek Komitmen.....	16
3. Faktor-faktor Komitmen	17
B. Regulasi Diri	18
1. Pengertian Regulasi Diri	18
2. Indikator Regulasi Diri (<i>Self Regulation</i>)	19
3. Aspek-aspek regulasi diri (<i>self regulation</i>).....	22
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Regulasi Diri	23
C. Budaya organisasi	27

1. Pengertian Budaya Organisasi	27
2. Aspek-aspek Budaya Organisasi.....	28
3. Faktor-faktor budaya organisasi.....	29
D. Pengaruh Regulasi Diri dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pada Anggota Organisasi UKM UNIOR UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.....	30
E. Kerangka Pemikiran	32
F. Perspektif Islam tentang Regulasi Diri	32
1. Telaah Teks Psikologi Regulasi Diri	32
2. Telaah Teks Secara Islam tentang Regulasi Diri	38
G. Hipotesis Penelitian.....	45
BAB III.....	46
METODE PENELITIAN	46
A. Rancangan Penelitian	46
B. Identifikasi Variabel	47
C. Definisi Operasional.....	48
1. Komitmen	48
2. Regulasi Diri	48
3. Budaya Organisasi	48
D. Strategi Penelitian	49
1. Populasi.....	49
2. Sampel.....	50
E. Metode Pengambilan Data	51
1. Skala.....	51
2. Observasi.....	54
F. Validitas dan Reliabilitas.....	55
1. Validitas	55
2. Uji Reliabilitas	57
G. Analisis Data.....	59
1. Analisis Deskriptif	60
2. Uji Asumsi	62
3. Uji Hipotesis Penelitian	64
BAB IV	66

PEMBAHASAN	66
A. Profil UKM Unit Olahraga (UNIOR)	66
B. Pelaksanaan Penelitian	68
C. Pemaparan Hasil Penelitian	68
1. Uji Asumsi	68
2. Analisis Deskripsi	74
3. Uji Hipotesis	80
D. Hasil Pembahasan	83
1. Tingkat Regulasi Diri Anggota UKM UNIOR UIN Malang	84
2. Tingkat Budaya Organisasi Anggota UKM UNIOR UIN Malang	88
3. Tingkat Komitmen Organisasi Anggota UKM UNIOR UIN Malang	91
4. Pengaruh Regulasi Diri dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Anggota UKM UNIOR UIN Malang	93
BAB V	98
PENUTUP	98
A. Kesimpulan	98
1. Tingkat Regulasi Diri Anggota UKM Unit Olahraga (UNIOR) angkatan 2016 dan 2017 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang	98
2. Tingkat Budaya Organisasi Anggota UKM Unit Olahraga (UNIOR) angkatan 2016 dan 2017 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang	98
3. Tingkat Komitmen Organisasi Anggota UKM Unit Olahraga (UNIOR) angkatan 2016 dan 2017 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang	99
4. Pengaruh Regulasi Diri, Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Anggota UKM UNIOR Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang	99
B. Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	102

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Komponen Teks Regulasi Diri.....	36
Tabel 2.2 Makna Kosakata Teks Islam Regulasi Diri.....	39
Tabel 2.3 Komponen Teks Islam Regulasi Diri.....	41
Tabel 2.4 Tabulasi Teks Islam Regulasi Diri.....	43
Tabel 3.1 Tabel Jumlah Populasi Penelitian	49
Tabel 3.2 Tabel Sampel Penelitian	51
Tabel 3.3 Sebaran Aitem Variabel Regulasi Diri.....	52
Tabel 3.4 Sebaran Aitem Variabel Budaya Organisasi.....	53
Tabel 3.5 Sebaran Aitem Variabel Komitmen Organisasi	54
Tabel 3.6 Validitas Aitem Variabel Regulasi Diri	56
Tabel 3.7 Validitas Aitem Variabel Budaya Organisasi	57
Tabel 3.8 Validitas Aitem Variabel Komitmen Organisasi	57
Tabel 3.9 Reliabilitas Seluruh Variabel	59
Tabel 4.1 Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test)	69
Tabel 4.2 Uji Linieritas	70
Tabel 4.3 Uji Heterodakdisitas	72
Tabel 4.4 Uji Multikonlinieritas	73
Tabel 4.5 Uji Autokorelasi	73
Tabel 4.6 Deskripsi Uji Skor Hipotetik dan Skor Empirik	74
Tabel 4.7 Norma Kategorisasi	77
Tabel 4.8 Kategorisasi Regulasi Diri	78
Tabel 4.10 Kategorisasi Budaya Organisasi	79
Tabel 4.12 Kategorisasi Komitmen Organisasi	80
Tabel 4.14 Uji F (Uji Simultan)	80
Tabel 4.15 Kontribusi Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat Secara Simultan	81
Tabel 4.16 Uji Korelasi Parsial	82
Tabel 4.17 Kontribusi Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat Secara Parsial	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pola Teks Psikologi Regulasi Diri	34
Gambar 2.2 Pola Teks Islam Regulasi Diri.....	40
Gambar 3.1 Identifikasi Penelitian.....	45
Gambar 4.10 Diagram Kategorisasi Regulasi Diri	77
Gambar 4.12 Diagram Kategorisasi Budaya Organisasi.....	78
Gambar 4.14 Diagram Kategorisasi Komitmen Organisasi.....	79



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti.....	108
Lampiran 2 Skala Penelitian	110
Lampiran 3 Tabulasi Hasil Jawaban Responden	111
Lampiran 4 Kategorisasi Responden	120
Lampiran 5 Output SPSS 16.0 <i>for windows</i>	142



ABSTRAK

Hermawan H. 2019, SKRIPSI : “Pengaruh Regulasi Diri dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Anggota UKM UNIOR Periode 2017 – 2018

Pembimbing : Dr. Fathul Lubabin Nuqul M, Si.

Kata Kunci : Regulasi Diri, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, UKM UNIOR Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

UKM UNIOR merupakan UKM Olahraga di UIN Malang yang bertujuan untuk menciptakan atlet yang berjiwa organisatoris. Dalam perkembangannya terdapat beberapa anggota yang mementingkan kegiatan organisasi daripada kewajiban seperti perkuliahan. Keaktifan anggota dalam kegiatan dapat dilihat dari *job description*nya. Tingkat kehadiran, keaktifan dan kerelaan adalah indikasi tingkat komitmen seseorang pada organisasinya. Adapun perumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah 1) Tingkat regulasi diri pada anggota UKM UNIOR; 2) Tingkat Budaya Organisasi terhadap anggota UKM UNIOR; 3) Tingkat Komitmen Organisasi pada anggota UKM UNIOR; 4) Bagaimana pengaruh regulasi diri dan budaya organisasi terhadap komitmen anggota UKM UNIOR

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Tingkat regulasi diri anggota UKM UNIOR; 2) Tingkat budaya organisasi anggota UKM UNIOR; 3) Tingkat Komitmen organisasi pada anggota UKM UNIOR; 4) Pengaruh regulasi diri dan budaya organisasi terhadap komitmen anggota UKM UNIOR. Penelitian ini menggunakan populasi anggota UKM UNIOR masa aktif 2016 dan 2017.

Penelitian ini menggunakan *quotation* dan *purposive* sampling dengan total sampel 60 anggota dari populasi yang berjumlah 292 anggota. Instrumen pengukuran yang digunakan adalah skala komitmen yang terdiri dari 14 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,837, skala regulasi diri yang terdiri dari 30 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,799, dan skala budaya organisasi yang terdiri dari 31 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,906.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai F hitung = 7,554 > F tabel = 3,179 dengan signifikansi 0,001 ($p < 0,05$) dan R 0,458 artinya terdapat hubungan antara regulasi diri dan budaya organisasi dengan komitmen. Nilai korelasi sebesar 0,330 dan signifikansi 0,005 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara regulasi diri dengan komitmen. Nilai korelasi parsial sebesar 0,374 dan signifikansi 0,002 ($p < 0,05$) menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen afektif secara parsial. Nilai R^2 (R Square) sebesar 0,210 menunjukkan sumbangan efektif regulasi diri dan budaya organisasi secara serentak terhadap komitmen sebesar 21%. Sumbangan relatif regulasi diri terhadap komitmen sebesar 42,89% dan sumbangan relatif budaya organisasi terhadap komitmen afektif sebesar 57,11%.

ABSTRACT

Hermawan H. 2019, SKRIPSI: "Effects of Self Regulation and Organizational Culture Against the Commitment of UKM UNIOR Members for the Period 2017 – 2018

Advisor : Dr. Fathul Lubabin Nuqul M, Si.

Keywords : Self Regulation, Organizational Culture, Organizational Commitment, UKM UNIOR State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang

UNIOR UKM is a Sports UKM at UIN Malang which aims to describe athletes with an organizational spirit. In its development there are several members who are concerned with organizational activities rather than obligations such as lectures. The activeness of members in the activity can be seen from the job description. The level of attendance, activity and willingness is an indication of a person's level of commitment to the organization. The formulation of the issues raised in this study are 1) The level of self-regulation among members of UKM UNIOR; 2) Level of Organizational Culture towards members of UKM UNIOR; 3) Level of Organizational Commitment to members of UKM UNIOR; 4) How does self regulation and organizational culture influence the commitment of UNIOR UKM members.

This study aims to determine: 1) The level of self-regulation of UNIOR UKM members; 2) The level of organizational culture of UNIOR UKM members; 3) The level of organizational commitment to members of UKM UNIOR; 4) The effect of self-regulation and organizational culture on the commitment of UNIOR UKM members. This research uses the active member population of UKM UNIOR 2016 and 2017. This study uses quotation and purposive sampling with a total sample of 60 members from a population of 292 members. The measurement instrument used was a commitment scale consisting of 14 items with a reliability coefficient of 0.837, a self-regulation scale consisting of 30 items with a reliability coefficient of 0.799, and an organizational culture scale consisting of 31 items with a reliability coefficient of 0.906.

The results of multiple linear regression analysis showed the value of $F_{count} = 7.554 > F_{table} = 3.179$ with a significance of 0.001 ($p < 0.05$) and $R = 0.458$ which means that there is a relationship between self regulation and organizational culture with commitment. The correlation value is 0.330 and significance is 0.005 ($p < 0.05$) indicating that there is a positive and significant influence between self regulation and commitment partially. Partial correlation value is 0.374 and significance is 0.002 ($p < 0.05$) indicating a positive and significant relationship between organizational culture and partial affective commitment. The value of R^2 (R Square) is equal to 0.210 shows the effective contribution of self regulation and organizational culture simultaneously to commitment of 21%. The relative contribution of self-regulation to commitment amounted to 42.89% and the relative contribution of organizational culture to affective commitment amounted to 57.11%.

المستخلص

هيرماوان هـ. 2019، بحث جامعي: "تأثير التنظيم الذاتي وثقافة المنظمة نحو التزام أعضاء وحدة الأنشطة الطلابية أونيوور فترة 2017—2018"

المشرف : دكتور فتح لباب النقول

الكلمات الرئيسية: تنظيم الذات، ثقافة المنظمة، التزام المنظمة، وحدة الأنشطة الطلابية أونيوور جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج

وحدة أونيوور هي الوحدة الرياضية في UIN مالانج التي تهدف إلى تحقيق الرياضيين المنتظمين. ففي تطورها، هنالك العديد من الأعضاء الذي يفضلون الوحدة بالنسبة إلى تعليمهم بالجامعة. وهذا بالنظر إلى الوصف الوظيفي، تسجيل الحضور، النشاط، والرضا بالوحدة. وسوف يتركز هذا البحث في الأمور التالية: (1) درجة التنظيم الذاتي لدى أعضاء وحدة أونيوور ؛ (2) درجة ثقافة المنظمة لديهم؛ (3) درجة التزام المنظمة عندهم؛ (4) تأثير التنظيم الذاتي وثقافة المنظمة نحو التزامهم.

ويهدف هذا البحث إلى معرفة: (1) درجة التنظيم الذاتي لدى أعضاء وحدة أونيوور ؛ (2) درجة ثقافة المنظمة لديهم؛ (3) درجة التزام المنظمة عندهم؛ (4) تأثير التنظيم الذاتي وثقافة المنظمة نحو التزامهم. يستوعب هذا البحث مجتمع البحث أعضاء وحدة أونيوور فترة 2016 و2017.

يستخدم هذا البحث الاقتباسات والمعينات المستهدفة بعدد العينات 60 عضوا من جملة 292 عضوا. فأداة البحث المستخدمة هي معيار الالتزام مع 14 موضوعا بمعامل الثبات 0.387، معيار تنظيم الذات مع 30 موضوعا بمعامل الثبات 0.799، ومعيار ثقافة المنظمة مع 31 موضوعا بمعامل الثبات 0.906.

فنتائج تحليل الانحدار الخطي المزدوج تدل على أن نتيجة ف hitung = 7.554 < ف tabel = 3.179 مع قطعية 0.001 ($p > 0.05$) و $R = 0.458$ بمعنى أن هنالك العلاقة بين تنظيم الذات وثقافة المنظمة مع الالتزام. فنتيجة الارتباط هي 0.330 مع قطعية 0.005 ($p > 0.05$) تدل على أن بشكل جزئي، هناك التأثير الموجب والقطعي بين تنظيم الذات والالتزام. فنتيجة الارتباط الجزئي هي 0.374 وقطعية 0.0002 ($p > 0.05$) بمعنى أن هنالك العلاقة الإيجابية والقطعية بين ثقافة المنظمة والالتزام. فنتيجة مسطرة R بعدد 0.210 تدل على المنحة الفعالية من تنظيم الذات وثقافة المنظمة نحو الالتزام بعدد 42.89% والمنحة المعيارية من ثقافة المنظمة نحو الالتزام الحركة بنسبة 57.11%.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi Mahasiswa Intra Kampus yang selanjutnya disingkat OMIK adalah wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa untuk menunjang pencapaian visi universitas, meliputi kedalaman spiritual, keagungan akhlak, keluasan ilmu, dan kematangan profesional. Organisasi kemahasiswaan di tingkat universitas terdiri atas Senat Mahasiswa (SEMA), dan Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA). Organisasi kemahasiswaan di tingkat Fakultas terdiri atas Senat Mahasiswa (SEMA), Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (DEMA-F), Himpunan Mahasiswa Jurusan/Prodi (HMJ/HMPS). Selebihnya untuk organisasi kemahasiswaan yang bergerak di bidang pengembangan bakat dan minat merupakan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM)

UKM juga merupakan suatu organisasi yang definisinya merupakan suatu wadah atau tempat untuk menyatukan dan menyelaraskan visi dan misi setiap individu dan dituangkan dalam satu pemikiran yang sama untuk mencapai tujuan tertentu (Jones, 2013). UKM lebih bertujuan sebagai sarana pengembangan dan keterampilan mahasiswa dalam bidang yang ditekuninya dan juga untuk menghilangkan rasa jenuh karena rutinitas kuliah. Terdapat banyak sekali sisi positif yang bisa diambil salah satunya dengan mengikuti UKM ini kita akan mengetahui atau bahkan membangun relasi dengan orang –

orang baru. Tentunya semakin banyak SDM, maka akan semakin menunjang bagi kelangsungan UKM, didasai oleh dan untuk manusia juga

Salah satu UKM yang berada pada Universitas Islam negeri Maulana Malik Malang adalah UKM Unit Olahraga (UNIOR). UNIOR merupakan UKM yang bergerak pada bidang olahraga, selain mengadakan pengembangan bakat dan minat dalam berolahraga, mahasiswa yang tergabung pada UKM UNIOR juga juga dilatih untuk mengasah *soft skill* yang tentunya tidak didapat dalam bangku kuliah. Cascio (2013) mengatakan layaknya organisasi, seharusnya dituntut untuk mampu mengelola Sumber Daya Manusia nya menjadi lebih optimal.

Kompleksitas mengelola Sumber Daya Manusia dikarenakan meliputi banyak aspek, seperti pengalaman dan pengetahuan dari individu yang bersangkutan, berbagai macam keahlian atau bakat yang dimiliki, kreativitas serta potensi inovasi yang dapat dimunculkan dan dituangkan pada organisasi, aspek tersebut sebagai bekal utama pula ketika sudah mantap untuk mengikuti organisasi yang sudah menjadi pilihannya. Seluruh aspek yang terdapat pada mahasiswa yang berminat bergabung tersebut disesuaikan dengan UKM UNIOR yang bertujuan untuk mengolahragakan masyarakat dan memasyarakatkan olahraga. Dengan aktif berolahraga Mahasiswa juga mendapat keuntungan selain sehat secara jasmani, tentu saja akan lebih sehat secara psikologis, menurut Landers (2012)

Dari sekitar 3600 mahasiswa yang menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, terdapat 212 mahasiswa yang berminat untuk bergabung dengan UKM UNIOR. Jumlah tersebut merupakan jumlah yang didapat pada data penerimaan anggota baru anggota UNIOR pada periode 2017 – 2018. Total dari 212 mahasiswa yang mendaftar, diharuskan diseleksi kembali dengan berbagai macam pertimbangan, baik seperti *skill* dalam olahraga yang diikuti dan mengukur tingkat awal untuk turut berorganisasi secara aktif melalui tes *interview* dan menggunakan tes psikologi. Berdasar data formulir pengumpulan terdapat 84 mahasiswa yang diterima dan dianggap memenuhi kriteria yang telah ditentukan dan sesuai dengan tujuan, visi dan misi dari UKM UNIOR.

Perkembangan setelah penerimaan anggota baru, didapatkan data dengan 47 anggota yang aktif dengan mengikuti berbagai macam kegiatan yang ada di UNIOR dari total 84 anggota yang diterima atau berkisar 55,9 % anggota saja yang aktif. Sekitar 47 anggota tersebut mampu mengikuti aktifitas dan berbagai macam kegiatan yang terdapat dalam UKM UNIOR baik dari segi latihan dalam pengembangan *skill* dalam berolahraga ataupun mengasah *soft skill* dalam berorganisasi. Berdasarkan uraian diatas jumlah 47 anggota tersebut memiliki komitmen yang tinggi untuk aktif dalam berorganisasi.

Komitmen dibutuhkan untuk mengatur jalannya roda organisasi, karena iklim kerja yang baik tercipta dan dipengaruhi oleh komitmen yang tinggi. Komitmen dan loyalitas terkadang sering dianggap sama, padahal keduanya memiliki makna yang sedikit berbeda. Secara sempit loyalitas dapat diartikan

sebagai lamanya waktu yang dibutuhkan oleh anggota untuk aktif dan turut serta pada sebuah organisasi ataupun dapat diukur dari tunduknya anggota terhadap perintah atasan tanpa melihat kontribusi yang diberikan terhadap organisasi terkait. Terdapat fenomena di Indonesia bahwasanya tolak ukur loyalitas anggota dilihat dari tunduk atau tidaknya bawahan kepada atasan walaupun bukan dalam konteks hubungan kerja (Alwi, 2001).

Allen dan Meyer (2003) berpendapat bahwasanya komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi dan memberi bentuk kontribusi tetap untuk tetap bertahan dan menjadi anggota organisasi. Meyer (1990) menjelaskan bahwa komitmen tidak diukur hanya dengan tingkat keluar masuknya anggota, tetapi berkaitan pula dengan tingkat kerelaan anggota demi berkorban untuk organisasi yang diikuti.

Cherirington dalam Khikmah (2005) menjelaskan komitmen organisasi sebagai *personal value*, dan terkadang menjadi acuan sebagai sikap loyal anggota pada organisasi. Allan dan Mayer (2003) mengemukakan bahwasanya terdapat tiga aspek dalam komitmen organisasi diantaranya, Komitmen Afektif yaitu hubungan emosional yang dimiliki anggota pada organisasi yang diikuti, identifikasi dengan organisasi, dan turut sertanya anggota organisasi untuk terlibat dengan kegiatan di dalamnya. Komitmen kontinyu berkaitan dengan kesadaran akan dampak yang dirasakan anggota jika meninggalkan organisasi dan ditakutkan berupa sebuah kerugian terhadap anggota tersebut. Komitmen Normatif dapat digambarkan berupa perasaan yang terus mengikat agar tetap berada dalam organisasi. Ciri – ciri Komitmen organisasi dijelaskan oleh

Dressler (1994) dengan tiga hal yaitu, percaya dan menerima dengan tegas akan nilai dan tujuan yang terdapat pada organisasi, keinginan kuat bekerja untuk organisasi dan memiliki harapan tinggi untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi yang diikuti.

Keaktifan anggota di dalam organisasi merupakan salah satu indikasi kuatnya komitmen anggota terhadap organisasi tempatnya bernaung. Pada UKM UNIOR terdapat sebuah fenomena yang mana individu akan mementingkan kegiatan yang terdapat pada UKM daripada kegiatan lainnya..Terdapat individu yang loyal dan begitu memegang komitmen dalam dirinya untuk kepentingan organisasi. Demi terwujudnya tujuan, visi, dan misi organisasi individu seperti inilah yang sejatinya menarik untuk diperhatikan, seperti halnya ketika terdapat kegiatan yang sama dan berbenturan dengan jadwal kuliah yang sama, maka akan lebih memilih mendahulukan kegiatan yang terdapat pada UKM daripada perkuliahannya. Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan Armstrong (dalam Yuwono, 2005) yang menyatakan bahwa ketika seorang anggota sudah memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasinya, maka ia akan memberikan waktu, kesempatan dan kegiatan pribadinya untuk bekerja pada organisasi

Alasan yang seringkali diterima dari beberapa anggota tersebut sehingga melakukan hal tersebut adalah mereka beranggapan kegiatan yang dilakukan oleh UKM UNIOR tidak akan berjalan lancar apabila mereka tidak memiliki andil penuh dalam pelaksanaan tersebut. Hal lainnya adalah mereka memiliki persepsi dilabeli dengan anggota yang tidak aktif apabila tidak mengikuti

kegiatan dan juga memiliki rasa iba terhadap anggota yang lain apabila harus meng-cover pekerjaan yang tidak dilaksanakan anggota tersebut. Serta memiliki rasa kebanggaan tersendiri apabila mereka mengikuti kegiatan yang ada. Beberapa anggota tersebut juga meyakini bahwasanya mereka mendapatkan proses belajar baru yang tidak didapatkan hanya dari bangku kuliah.

Akan tetapi, semakin sering alasan tersebut dikemukakan oleh anggota sebagai alasan untuk menekankan komitmennya pada organisasi yang dikutinya, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat masalah dengan regulasi diri yang dilakukannya sehingga ia tidak bisa menjalani aktivitasnya dengan teratur. Istriyanti dan Simartama (2014) dalam penelitiannya mengatakan bahwa ketika seorang individu dapat melakukan pengaturan terhadap dirinya, maka ia akan dapat melakukan beberapa aktifitas dalam kesehariannya

Menurut Boeree (2010) Regulasi Diri adalah faktor utama penggerak kepribadian manusia. Albert Bandura mengistilahkan regulasi diri dari teori belajar sosialnya, Bandura mengartikan regulasi diri sebagai kemampuan individu mengatur perilaku dirinya sendiri. Definisi lain dari Cervon & Pervin (2010) menjelaskan bahwa regulasi diri merupakan motivasi internal yang kuat dari individu dan mengakibatkan munculnya keinginan individu untuk menentukan tujuan hidupnya, mampu merencanakan strategi – strategi yang efektif dan efisien yang akan digunakan dalam setiap keputusan, serta mengevaluasi hasil dari perilaku dan memodifikasinya agar lebih baik. Istriyanti dan Simartama (2014) dalam penelitiannya mengatakan bahwa ketika seorang remaja dapat

melakukan pengaturan terhadap dirinya, maka ia akan dapat melakukan beberapa aktivitas dalam kesehariannya.

Dalam hal ini meliputi berbagai macam kegiatan yang terdapat pada kampus, seperti kegiatan perkuliahan ataupun kegiatan di luar perkuliahan yaitu untuk mengikuti berbagai macam organisasi yang ada. Dalam pembentukan komitmen salah satu indikatornya adalah karakteristik individu (Umam, 2010). Karakteristik individu diperlukan agar komitmen dapat terbentuk. Setiap organisasi tentu mengharapkan anggotanya memiliki kedisiplinan agar dapat mengikuti aturan yang sudah ditetapkan. Individu akan memahami perannya dan melaksanakan kewajibannya dalam organisasi dengan lebih baik bila ia memiliki kedisiplinan yang tinggi. Dalam upaya memahami peran dan melaksanakan kewajibannya dalam organisasi diperlukan pengaturan atau regulasi diri yang baik dari individu. Regulasi diri tersebut memungkinkan individu untuk dapat mencapai tujuannya secara lebih efektif dan efisien.

Kegiatan yang diikuti mahasiswa melalui organisasi akan memberikan pengaruh yang kuat terhadap perkuliahannya (Sarifudin, 2010). Dengan kata lain, keikutsertaan mahasiswa dalam organisasi akan memberikan pengaruh terhadap prestasi akademiknya, dimana mahasiswa diharapkan memiliki prestasi akademik yang lebih baik ketika mereka aktif dalam sebuah organisasi.

Menurut Kartini (2006), kegiatan organisasi mahasiswa memiliki beberapa tujuan. Tujuan kegiatan organisasi mahasiswa terdiri dari: 1. Mempercepat proses pendewasaan, mandiri, dan tanggung jawab. 2. Belanja bekerja dan

belajar memimpin organisasi secara serius dan sistematis. 3. Melatih sikap terbuka, dan tahan menerima kritik yang membangun. 4. Bersikap objektif dan kritis, belajar bersikap demokratis, pengembangan nalar. 5. Belajar mejalin komunikasi yang baik, belajar berorganisasi untuk menjadi pemimpin yang baik, mengenali adat sopan-santun atau etika. 6. Belajar memahami gejala-gejala dan masalah-masalah sosial.

Jika mahasiswa dapat menyikapi masalah dengan baik maka banyak manfaat yang dapat diperoleh bagi perkembangan dirinya, namun apabila mahasiswa yang mengikuti organisasi tidak dapat mengatur dan menyeimbangkan kegiatan dengan baik antara kegiatan organisasi dan akademik akan menimbulkan masalah. Keterampilan individu dalam mengatasi masalah tentunya berbeda bergantung pada keterampilan individu dalam mengelola keinginan – keinginan dalam dirinya. Untuk selanjutnya individu yang seperti ini yang disebut kurang berhasil meregulasi dirinya.

Efektifitas regulasi diri akan menciptakan kecenderungan perilaku mahasiswa yang tidak akan merugikan dirinya (DeWall, *et al.*, 2007). Sedikit berbeda dengan yang dilakukan oleh beberapa anggota organisasi UNIOR, terdapat beberapa dari mereka yang kurang berhasil meregulasi dirinya dengan efektif. Beberapa anggota dianggap kurang efektif dalam meregulasi dirinya sehingga kurang sesuai dengan tujuan organisasinya yaitu, menciptakan olahragawan yang berjiwa organisatoris. Dalam hal ini pula beberapa individu yang seharusnya memiliki peran organisatoris ini tidak mampu melakukan

regulasi diri yang efektif sesuai dengan keuntungan yang harusnya didapat dari mengikuti organisasi

Kitsantas, A., Winsler, A., & Huie, F. (2008) dalam penelitiannya yang berjudul *Self-Regulation and Ability Predictors of Academic Success During College* mendapat hasil bahwa pengetahuan mengenai regulasi diri dapat memaksimalkan karir mahasiswa di bidang akademik. Hal tersebut tentunya penting karena selain berorganisasi, tugas pokok mahasiswa ialah menjalankan kewajiban-kewajiban akademik dalam kegiatan perkuliahan di Perguruan Tinggi..

Sejalan dengan regulasi diri yang kurang efektif penjelasan dari Martinez & Weinstein (dalam Latipah, 2010) mencontohkan diantaranya seperti banyaknya individu yang tidak sesuai dengan pekerjaannya sehingga harus bergonta - ganti, siswa yang mengalami kegagalan dalam mencapai prestasi yang gemilang, dan juga munculnya frustrasi pada mahasiswa akibat terlalu banyaknya tugas tugas yang didapat.

Dapat disimpulkan bahwa regulasi diri memiliki peran penting untuk dikembangkan demi terwujudnya keberhasilan selama masa perkuliahan. Kegiatan kegiatan selama masa perkuliahan mempengaruhi regulasi diri mahasiswa, seperti halnya menjalankan tugasnya sebagai mahasiswa untuk terus belajar dalam kelas serta keikutsertaannya dalam kegiatan organisasi yang diikutinya. Selain faktor regulasi diri, budaya organisasi yang terdapat pada organisasi yang diikuti juga mempengaruhi keterlibatan mahasiswa

dalam perkembangan regulasi dirinya.(Alwisol, 2009). Selain regulasi diri, yang menjadi pertimbangan selanjutnya adalah terdapat Budaya Organisasi yang membuat anggota merasa mampu menjalankan komitmen yang dimilikinya.

Budaya organisasi adalah suatu sistem penyebaran kepercayaan dan nilai nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Hal ini bermakna bahwa budaya organisasi diberikan kepada anggota melalui proses sosialisasi, budaya organisasi mempengaruhi perilaku anggota dalam lingkup organisasi tersebut.

Budaya organisasi menurut Schein dalam Wijaya (2011) sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal.

Alasan lain yang menjadi tolok ukur anggota terkait keaktifan dirinya pada UKM UNIOR adalah penerapan budaya organisasi yang mengedepankan kedisiplinan dan kekeluargaan yang tinggi dirasa juga menjadi salah satu penyebab keaktifan anggota organisasi. Bolman & Deal (dalam Yuwono, 2005) menyatakan bahwa budaya dalam organisasi setidaknya memiliki 3 peran penting yaitu memberikan rasa identitas bagi para anggotanya,

meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi, dan memberikan klarifikasi serta membuat standar perilaku.

Dalam UKM UNIOR sendiri terdapat budaya organisasi yang menjadi ciri khas. UKM UNIOR memiliki asas kekeluargaan dan kedisiplinan, jadi budaya yang terdapat di dalamnya harus dilandasi asas tersebut. Semisal penyelesaian permasalahan pun harus dilaksanakan dengan musyawarah untuk mufakat, atau adanya *reward & punishment* terhadap kedisiplinan waktu anggota, sehingga anggota merasa diperlakukan adil untuk sesama yang pada akhirnya diterima oleh seluruh anggota

Budaya organisasi yang dapat diterima dengan baik oleh anggota, akan membuat anggota mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi yang kemudian dapat membuatnya merasa terikat dengan organisasi dan berpikir tidak akan meninggalkan organisasi.

Pratiwi (2012) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan keaktifan anggota. Besarnya budaya organisasi berpengaruh 32% terhadap kinerja anggota sedang 68% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini berarti bahwa apabila budaya organisasi mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja anggota pula dan begitu pun sebaliknya, apabila budaya organisasi mengalami penurunan, maka kinerja pun akan mengalami penurunan

Semakin tinggi tingkat penerimaan para anggota terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut,

semakin kuat budaya organisasinya. Akan tetapi, budaya kuat juga memiliki kelemahan yaitu budaya organisasi yang kuat cenderung menghambat para anggota untuk berani mencoba hal baru, terutama dalam menghadapi situasi yang berubah cepat. Dalam hal ini jelaslah bahwa budaya yang tertanam dalam organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap keaktifan anggota.

Ditinjau dari segi aspek yang dimiliki, dua variable Yaitu Regulasi Diri dan budaya organisasi menjadi factor yang dapat dihubungkan dalam pembentukan komitmen organisasi demi terwujudnya visi, misi dan tujuan organisasi. Hasil penjelasan diatas menjadi acuan peneliti untuk menindak lanjuti tentang bagaimana “Pengaruh Regulasi Diri dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Anggota UKM UNIOR UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat Regulasi Diri pada anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Unit Olahraga (UNIOR) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ?
2. Bagaimana tingkat Budaya Organisasi pada anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Unit Olahraga (UNIOR) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ?
3. Bagaimana tingkat Komitmen pada anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Unit Olahraga (UNIOR) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ?

4. Adakah pengaruh Regulasi Diri dan Budaya Organisasi terhadap komitmen organisasi anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Unit Olahraga (UNIOR) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat Regulasi Diri pada anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Unit Olahraga (UNIOR) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Untuk mengetahui tingkat budaya organisasi pada anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Unit Olahraga (UNIOR) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ?
3. Untuk mengetahui tingkat komitmen pada anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Unit Olahraga (UNIOR) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Untuk membuktikan pengaruh Regulasi Diri dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Unit Olahraga (UNIOR) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

D. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini dapat bermanfaat dan mampu menambah pengetahuan pendalaman ilmu psikologi, khususnya di bidang psikologi organisasi.
2. Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai tambahan informasi tentang bagaimana pengaruh Regulasi Diri dan budaya organisasi khususnya pada mahasiswa yang mengikuti organisasi.
3. Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan acuan dan refrensi bagi peneliti selanjutnya khususnya pengaruh Regulasi Diri dan budaya organisasi pada mahasiswa yang mengikuti organisasi.
4. Penelitian ini semoga bisa memberi sumbangsih lebih dan menjadi acuan dalam pembinaan anggota pada UKM UNIOR Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Komitmen

1. Pengertian Komitmen

Robbins (2006) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi menandakan kepemihakan kepada organisasi yang juga tinggi. Komitmen sebagai prediktor kinerja seseorang merupakan prediktor yang lebih baik dan bersifat global, dan bertahan dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan daripada kepuasan kerja semata. Seseorang dapat tidak puas dengan pekerjaan tertentu dan menganggapnya sebagai kondisi sementara, tapi tidak puas terhadap organisasi adalah sebagai suatu keseluruhan, dan ketidakpuasan tersebut bila menjalar ke organisasi, dapat mendorong seseorang untuk mempertimbangkan diri minta berhenti.

Menurut Jewell dan Siegall (2008) komitmen organisasi adalah suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Sedangkan Mutiara (2004) komitmen organisasi adalah menggambarkan sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis

kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain.

Dapat disimpulkan pengertian komitmen organisasi Komitmen Organisasi adalah kecendeungan untuk terikat dan memihak secara penuh tujuan dan nilai nilai yang terdapat dalam organisasi tersebut dalam mempertahankan status keanggotaanya pada organisasi tersebut.

2. Aspek-aspek Komitmen

Menurut Meyer & Allen, 1996, Aspek komitmen organisasional ada tiga (Sukrapja, 2016) yaitu:

- a. Komitmen afektif (*Affective commitment*), yaitu kelekatan emosional karyawan untuk mengidentifikasikan dirinya dan melibatkan diri dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afeksi yang tinggi akan melibatkan diri pada semua kegiatan organisasi karena mereka menginginkannya.
- b. Komitmen kontinuitas (*Continuance commitment*) yaitu kesediaan karyawan untuk tetap dalam organisasi berdasarkan alasan tidak mau rugi. Ia sudah mengeluarkan banyak biaya agar tetap menjadi anggota organisasi. bila ia keluar, maka investasi itu akan hilang.
- c. Komitmen normatif (*Normative commitment*) yaitu perasaan karyawan bahwa bertahan dalam organisasi merupakan suatu keharusan (obligation).

3. Faktor-faktor Komitmen

Mowday et al., (1982) dan Sumardiono (2005) mengemukakan seorang individu yang mempunyai komitmen tinggi pada organisasinya memperlihatkan:

- a. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.
- b. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi
- c. Percaya dan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahwa anteseden komitmen organisasional terdiri dari karakteristik pribadi, karakteristik jabatan, pengalaman kerja, serta karakteristik structural yang meliputi besarnya organisasi, kehadiran serikat kerja, luasnya kontrol, dan sentralisasi otoritas. Sementara itu, Buchanan (dalam Cook & Wall, 1980) menyebutkan bahwa dalam komitmen berorganisasi terdapat tiga komponen penting yaitu *identification*, *involvement*, dan *loyalty*, dimana ketiga komponen dalam komitmen organisasi mengidentifikasikan komitmen anggota terhadap organisasinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Alfania (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya Organisasi memiliki peran dalam menumbuhkan komitmen. Budaya organisasi memberikan identitas tersendiri bagi anggota dalam organisasi.

Ketika anggota sudah memiliki keterikatan secara emosi dengan organisasinya, maka secara otomatis ia akan memberikan segala yang ia punya untuk kepentingan organisasinya dan ia akan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

B. Regulasi Diri

1. Pengertian Regulasi Diri

Regulasi Diri merupakan kemampuan mengatur tingkah laku dan menjalankan tingkah laku tersebut sebagai suatu strategi yang berpengaruh terhadap performansi seseorang dalam mencapai tujuan atau prestasi sebagai bukti peningkatan (Bandura, 1986). Zimmerman (1989) menyatakan bahwa regulasi diri berkaitan dengan pembangkitan diri, baik pikiran, perasaan dan tindakan yang direncanakan serta adanya timbal balik yang disesuaikan pada pencapaian tujuan personal. Dengan kata lain, pengelolaan diri berkaitan dengan metakognitif, motivasi dan perilaku yang berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan personal.

Self regulation menurut Bandura adalah suatu kemampuan yang dimiliki manusia berupa kemampuan berfikir dan dengan kemampuan itu mereka memanipulasi lingkungan, sehingga terjadi perubahan lingkungan akibat kegiatan tersebut. Menurut Bandura seseorang dapat mengatur sebahagian dari pola tingkah laku dirinya sendiri. Secara umum *self regulated* adalah tugas seseorang untuk mengubah respon-respon, seperti mengendalikan impuls perilaku (dorongan perilaku), menahan hasrat,

mengontrol pikiran dan mengubah emosi (Rahmah, 2009). Maka dengan kata lain, regulasi diri merupakan kemampuan individu dalam mengontrol tingkah laku, dan memanipulasi perilakunya dengan menggunakan kemampuan kognitifnya sehingga individu mampu bereaksi terhadap lingkungannya.

Selanjutnya terdapat definisi lain yang diungkapkan oleh Miller & Brown (dalam Papalia & Olds, 2001) bahwa *self regulation* atau regulasi diri sebagai kapasitas untuk merencanakan, mengarahkan, dan memonitor perilaku fleksibel untuk mengubah keadaan. *Self regulation* adalah kemampuan seseorang untuk menyesuaikan perilaku mereka agar sesuai dengan apa yang mereka ketahui sehingga dapat diterima oleh lingkungan sosialnya.

Berdasarkan dari beberapa definisi yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa regulasi diri (*self regulation*) adalah kemampuan dalam mengontrol, mengatur, merencanakan, mengarahkan, dan memonitor perilaku untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan menggunakan strategi tertentu dan melibatkan unsur fisik, kognitif, motivasi, emosional, dan sosial.

2. Indikator Regulasi Diri (*Self Regulation*)

Proses *self regulation* dilakukan agar seseorang atau individu dapat mencapai tujuan yang diharapkannya. Dalam mencapai suatu tujuan yang diharapkan seseorang perlu mengetahui kemampuan fisik, kognitif, sosial,

pengendalian emosi yang baik sehingga membawa seseorang kepada *self regulation* yang baik. Miller & Brown (dalam Neal & Carey, 2005) memformulasikan *self regulation* sebanyak tujuh tahap yaitu:

- a. *Receiving* atau menerima informasi yang relevan, yaitu langkah awal individu dalam menerima informasi dari berbagai sumber. Dengan informasi-informasi tersebut, individu dapat mengetahui karakter yang lebih khusus dari suatu masalah. Seperti kemungkinan adanya hubungan dengan aspek lainnya.
- b. *Evaluating* atau mengevaluasi. Setelah kita mendapatkan informasi, langkah berikutnya adalah menyadari seberapa besar masalah tersebut. Dalam proses evaluasi diri, individu menganalisis informasi dengan membandingkan suatu masalah yang terdeteksi di luar diri (eksternal) dengan pendapat pribadi (internal) yang tercipta dari pengalaman yang sebelumnya yang serupa. Pendapat itu didasari oleh harapan yang ideal yang diperoleh dari pengembangan individu sepanjang hidupnya yang termasuk dalam proses pembelajaran.
- c. *Triggering* atau membuat suatu perubahan. Sebagai akibat dari suatu proses perbandingan dari hasil evaluasi sebelumnya, timbul perasaan positif atau negatif. Individu menghindari sikap-sikap atau pemikiran-pemikiran yang tidak sesuai dengan informasi yang didapat dengan norma-norma yang ada. Semua reaksi yang ada pada tahap ini yaitu disebut juga kecenderungan ke arah perubahan.

- d. *Searching* atau mencari solusi. Pada tahap sebelumnya proses evaluasi menyebabkan reaksi-reaksi emosional dan sikap. Pada akhir proses evaluasi tersebut menunjukkan pertentangan antara sikap individu dalam memahami masalah. pertentangan tersebut membuat individu akhirnya menyadari beberapa jenis tindakan atau aksi untuk mengurangi perbedaan yang terjadi. Kebutuhan untuk mengurangi pertentangan dimulai dengan mencari jalan keluar dari permasalahan yang dihadapi.
- e. *Formulating* atau merancang suatu rencana, yaitu perencanaan aspek-aspek pokok untuk meneruskan target atau tujuan seperti soal waktu, aktivitas untuk pengembangan, tempat-tempat dan aspek lainnya yang mampu mendukung efisien dan efektif.
- f. *Implementing* atau menerapkan rencana, yaitu setelah semua perencanaan telah teralisasi, baerikutnya adalah secepatnya megarah pada aksi-aksi atau melakukan tindakan-tindakan yang tepat yang mengarah ke tujuan dan memodifikasi sikap sesuai dengan yang diinginkan dalam proses.
- g. *Assessing* atau mengukur efektivitas dari rencana yang telah dibuat. Pengukuran ini dilakukan pada tahap akhir. Pengukuran tersebut dapat membantu dalam menentukan dan menyadari apakah perencanaan yang tidak direalisasikan itu sesuai dengan yang diharapkan atau tidak serta apakah hasil yang didapat sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya Regulasi diri adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam mengontrol tingkah laku, dan memanipulasi sebuah perilaku dengan menggunakan kemampuan pikirannya sehingga individu dapat bereaksi terhadap lingkungannya dan untuk mencapai tujuan atau prestasi tertentu.

3. Aspek-aspek regulasi diri (*self regulation*)

Self-regulation merupakan fundamen dalam proses sosialisasi dan melibatkan perkembangan fisik, kognitif, dan emosi (Papalia, 2001 : 223). Siswa dengan *self-regulation* pada tingkat yang tinggi akan memiliki control yang baik dalam mencapai tujuan akademisnya.

Menurut Schunk dan Zimmerman (dalam Ropp, 1999) menyatakan bahwa *self regulation* mencakup tiga aspek :

a. Metakognisi

Metakognisi menurut Schunk & Zimmerman (dalam Ropp, 1999) adalah kemampuan individu dalam merencanakan, mengorganisasikan atau mengatur, menginstruksikan diri, memonitor dan melakukan evaluasi dalam aktivitas belajar.

b. Motivasi

Zimmerman dan Schunk (dalam Ropp, 1999) mengatakan bahwa motivasi merupakan pendorong (*drive*) yang ada pada diri individu yang mencakup persepsi terhadap efikasi diri, kompetensi otonomi

yang dimiliki dalam aktivitas belajar. motivasi merupakan fungsi dari kebutuhan dasar untuk mengontrol dan berkaitan dengan perasaan kompetensi yang dimiliki setiap individu.

c. Perilaku

Perilaku menurut Zimmerman dan Schunk (dalam Ropp, 1999) merupakan upaya individu untuk mengatur diri, menyeleksi, dan memanfaatkan lingkungan maupun menciptakan lingkungan yang mendukung aktivitas belajar.

Berdasarkan hasil uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa regulasi diri (*self regulation*) memiliki tiga aspek yang ada di dalamnya yaitu metakognisi, motivasi, dan perilaku. Siswa yang diasumsikan termasuk kategori '*self-regulated*' adalah siswa yang aktif dalam proses belajarnya, baik secara metakognitif, motivasi, maupun perilaku. Mereka menghasilkan gagasan, perasaan, dan tindakan untuk mencapai tujuan belajarnya. Secara metakognitif mereka bisa memiliki strategi tertentu yang efektif dalam memproses informasi. Sedangkan motivasi berbicara tentang semangat belajar yang sifatnya internal. Adapun perilaku ditampilkannya adalah dalam bentuk tindakan nyata dalam belajar.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Regulasi Diri

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi regulasi diri (*self regulation*) yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Bandura (dalam Alwisol, 2007) mengatakan bahwa, tingkah laku manusia dalam *self*

regulation adalah hasil pengaruh resiprokal faktor eksternal dan internal.

Faktor eksternal dan faktor internal akan dijelaskan sebagai berikut.

a. Faktor Eksternal dalam Regulasi Diri

Faktor eksternal mempengaruhi regulasi diri dengan dua cara:

1) Standar

Faktor eksternal memberikan standar untuk mengevaluasi tingkah laku kita sendiri. Standar itu tidaklah semata-mata berasal dari daya-daya internal saja namun juga berasal dari faktor-faktor lingkungan, yang berinteraksi dengan factor pribadi juga turut membentuk standar pengevaluasian individu tersebut. Anak belajar melalui orang tua dan gurunya baik-buruk, tingkah laku yang dikehendaki dan yang tidak dikehendaki. Melalui pengalaman berinteraksi dengan lingkungan yang lebih luas, anak kemudian mengembangkan standar yang dapat ia gunakan dalam menilai prestasi diri.

2) Penguatan (*reinforcement*)

Faktor eksternal mempengaruhi regulasi diri dalam bentuk penguatan (*reinforcement*). Hadiah intrinsik tidak selalu memberikan kepuasan, manusia membutuhkan intensif yang berasal dari lingkungan eksternal. Standar tingkah laku biasanya bekerja sama; ketika orang dapat mencapai standar tinkah laku

tertentu, perlu penguatan agar tingkah laku semacam itu menjadi pilihan untuk dilakukan lagi.

b. Faktor Internal dalam Regulasi Diri

Faktor eksternal berinteraksi dengan faktor internal dalam pengaturan diri sendiri. Bandura mengemukakan tiga bentuk pengaruh internal

1) Observasi diri (*self observation*)

Dilakukan berdasarkan faktor kualitas penampilan, kuantitas penampilan, orisinalitas tingkah laku diri, dan seterusnya. Observasi diri terhadap performa yang sudah dilakukan. Manusia sanggup memonitor penampilannya meskipun tidak lengkap atau akurat. Kita memilih dengan selektif sejumlah aspek perilaku dan mengabaikan aspek lainnya yang dipertahankan biasanya sesuai dengan konsep diri.

2) Proses penilaian (*judgmental process*)

Proses penilaian bergantung pada empat hal: standar pribadi, performa-performa acuan, nilai aktivitas, dan penyempurnaan performa. Standar pribadi bersumber dari pengamatan model yaitu orang tua atau guru, dan menginterpretasi balikan/penguatan dari performasi diri. Setiap performasi yang mendapatkan penguatan akan mengalami proses kognitif ,menyusun ukuran-ukuran/norma yang sifatnya sangat pribadi,

karena ukuran itu tidak selaku sinkron dengan kenyataan. Standar pribadi adalah proses evaluasi yang terbatas. Sebagian besar aktivitas harus dinilai dengan membandingkan dengan ukuran eksternal, bisa berupa norma standar perbandingan sosial, perbandingan dengan orang lain, atau perbandingan kolektif. Dari kebanyakan aktivitas, kita mengevaluasi performa dengan membandingkannya kepada standar acuan.

Di samping standar pribadi dan standar acuan, proses penilaian juga bergantung pada keseluruhan nilai yang kita dapatkan dalam sebuah aktivitas. Akhirnya, regulasi diri juga bergantung pada cara kita mencari penyebab-penyebab tingkah laku demi menyempurnakan performa.

3) Reaksi diri (*self response*)

Manusia merespon positif atau negatif perilaku mereka tergantung kepada bagaimana perilaku ini diukur dan apa standar pribadinya. Bandura meyakini bahwa manusia menggunakan strategi reaktif dan proaktif untuk mengatur dirinya. Maksudnya, manusia berupaya secara reaktif untuk mereduksi pertentangan antara pencapaian dan tujuan, dan setelah berhasil menghilangkannya, mereka secara proaktif menetapkan tujuan baru yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi regulasi diri seseorang ada dua faktor, yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal terdiri dari standar dan penguatan (*reinforcement*), sedangkan faktor internal terdiri dari observasi diri (*self observation*), proses penilaian (*judgmental process*), dan reaksi diri (*self response*).

C. Budaya organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2001): “Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization”. (Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh

Kreitner dan Kinicki (2001) memandang budaya organisasi sebagai wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok ataupun individu serta menentukan bagaimana yang dirasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam yang dinyatakan sebagai berikut : *“The set of shared, taken for granted implicit assumptions that a group holds and that determines how it perceives, thinks about and to its various environments”*.

Sarplin (dalam Riani, 2011) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Sementara itu Luthans (1998) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi

Berdasarkan definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar atau pandangan dari individu terhadap sistem yang berjalan pada organisasi yang mempengaruhi kinerja anggota dan berbeda dengan organisasi lainnya

2. Aspek-aspek Budaya Organisasi

Menurut Robbins (1996), ada 7 Karakteristik Budaya Organisasi :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko,
- b. Perhatian terhadap detail, sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail
- c. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu,

- e. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, ukannya individu,
- f. Keagresifan, berkaitan dengan agresivitas karyawan,
- g. Kemantapan, organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu. Gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya, dan cara para anggota berperilaku.

3. Faktor-faktor budaya organisasi

Menurut Tosi, Rizzo, Carroll seperti yang dikutip oleh Munandar (2001), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Pengaruh dari umum dari luar yang luas :

Mencakup faktor – faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.

- b. Pengaruh dari nilai – nilai yang ada di masyarakat

Keyakinan dan nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

- c. Faktor yang spesifik dari organisasi

Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian -penyelesaian yang berhasil.

D. Pengaruh Regulasi Diri dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pada Anggota Organisasi UKM UNIOR UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Komitmen memegang peranan penting dalam kelangsungan hidup organisasi, yaitu dengan membuat seorang anggota terikat dengan organisasi yang diikutinya baik secara emosional, moral, maupun pertimbangan untung-rugi (Allen & Meyer dalam Umam, 2010). Komitmen yang membuat individu memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasinya. Hal tersebut memungkinkan adanya motivasi dan keinginan untuk berkontribusi lebih dari dalam diri individu terhadap organisasi.

Komitmen dalam proses pembentukannya dipengaruhi oleh tiga hal, salah satunya adalah karakteristik individu (Umam, 2010). Karakteristik individu menentukan bagaimana komitmen seseorang dapat terbentuk.

Setiap organisasi tentu mengharapkan anggotanya memiliki kedisiplinan agar dapat mengikuti aturan yang sudah ditetapkan. Individu akan memahami perannya dan melaksanakan kewajibannya dalam organisasi dengan lebih baik bila ia memiliki kedisiplinan yang tinggi. Dalam upaya memahami peran dan melaksanakan kewajibannya dalam organisasi diperlukan pengaturan atau

regulasi diri yang baik dari individu. Regulasi diri tersebut memungkinkan individu untuk dapat mencapai tujuannya secara lebih efektif dan efisien.

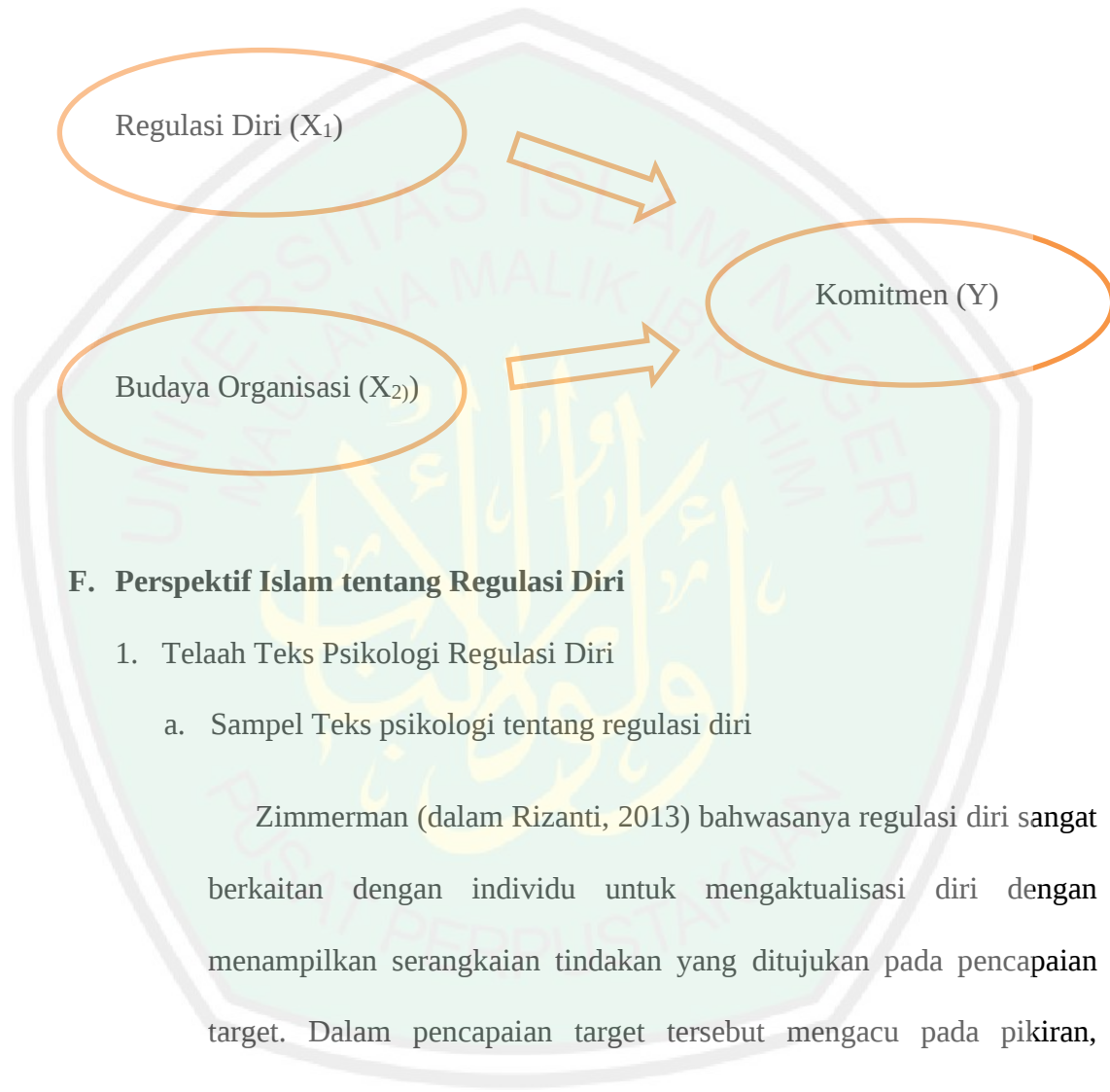
Ent, Baumeister, dan Vonasch (2011) menyebutkan bahwa regulasi diri tidak hanya digunakan sebagai kontrol diri tetapi juga dalam membuat pilihan dan keputusan, juga pengambilan inisiatif. Lebih lanjut Ent, Baumeister, dan Vonasch (2011) menyatakan bahwa regulasi diri memungkinkan seseorang untuk mengerjakan lebih dari tugas, meskipun tugas tersebut berbeda tanpa mengganggu satu sama lain.

Selain karakteristik individu, terdapat hal lain yang dapat mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasional seseorang, yaitu karakteristik organisasi (Umam, 2010). Karakteristik sebuah organisasi terlihat dari bagaimana budaya yang diterapkan oleh organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor kuat dalam membentuk komitmen.

Taurisa dan Ratnawati (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang searah dengan komitmen organisasi. Semakin kuat budaya dalam suatu organisasi maka semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh anggotanya. Budaya organisasi memiliki peran dalam menumbuhkan komitmen, terutama komitmen afektif. Budaya organisasi memberikan identitas tersendiri bagi anggota dalam organisasi. Ketika anggota sudah memiliki keterikatan secara emosi dengan organisasinya, maka secara otomatis ia akan memberikan segala yang ia punya

untuk kepentingan organisasinya dan ia akan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

E. Kerangka Pemikiran



F. Perspektif Islam tentang Regulasi Diri

1. Telaah Teks Psikologi Regulasi Diri

a. Sampel Teks psikologi tentang regulasi diri

Zimmerman (dalam Rizanti, 2013) bahwasanya regulasi diri sangat berkaitan dengan individu untuk mengaktualisasi diri dengan menampilkan serangkaian tindakan yang ditujukan pada pencapaian target. Dalam pencapaian target tersebut mengacu pada pikiran, perasaan dan tingkah laku dalam membuat suatu perencanaan terarah

Mastuti (2006) dalam bukunya menjelaskan mengenai konsep regulasi diri yang dikemukakan oleh Bandura dalam latar teori belajar sosial. Menurut Bandura (1989) bahwa individu memiliki kemampuan untuk mengontrol cara belajarnya dengan mengembangkan langkah –

langkah mengobservasi diri, menilai diri dan pemberian respon untuk dirinya sendiri

Brown (dalam Evita Tri, 2014) menjelaskan bahwa regulasi diri adalah kemampuan untuk merencanakan, mengarahkan, dan memonitor perilaku untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan melibatkan unsur kognitif, fisik, emosional, dan sosial.

Adler (dalam Alwisol, 2010) mengemukakan pendapat setiap orang memiliki kekuatan untuk bebas menciptakan gaya hidupnya sendiri.

Miller & Brown (dalam Papalia & Olds, 2001) bahwa *self regulation* atau regulasi diri sebagai kapasitas untuk merencanakan, mengarahkan, dan memonitor perilaku fleksibel untuk mengubah keadaan

Schunk & Zimmerman (dalam Wulandari, 2010) menyebutkan bahwa regulasi diri melibatkan berbagai proses, strategi dan keterampilan untuk mengaktifkan metakogniti, motivasi dan tingkah laku dalam proses belajar mereka sendiri.

Kowalaki (dalam Wulandari, 2007) menjelaskan bahwa regulasi diri merupakan tugas seseorang untuk mengubah respon atau stimulus, mengendalikan impuls – impuls perilaku, menahan hasrat, mengontrol pikiran, dan mengubah emosi.

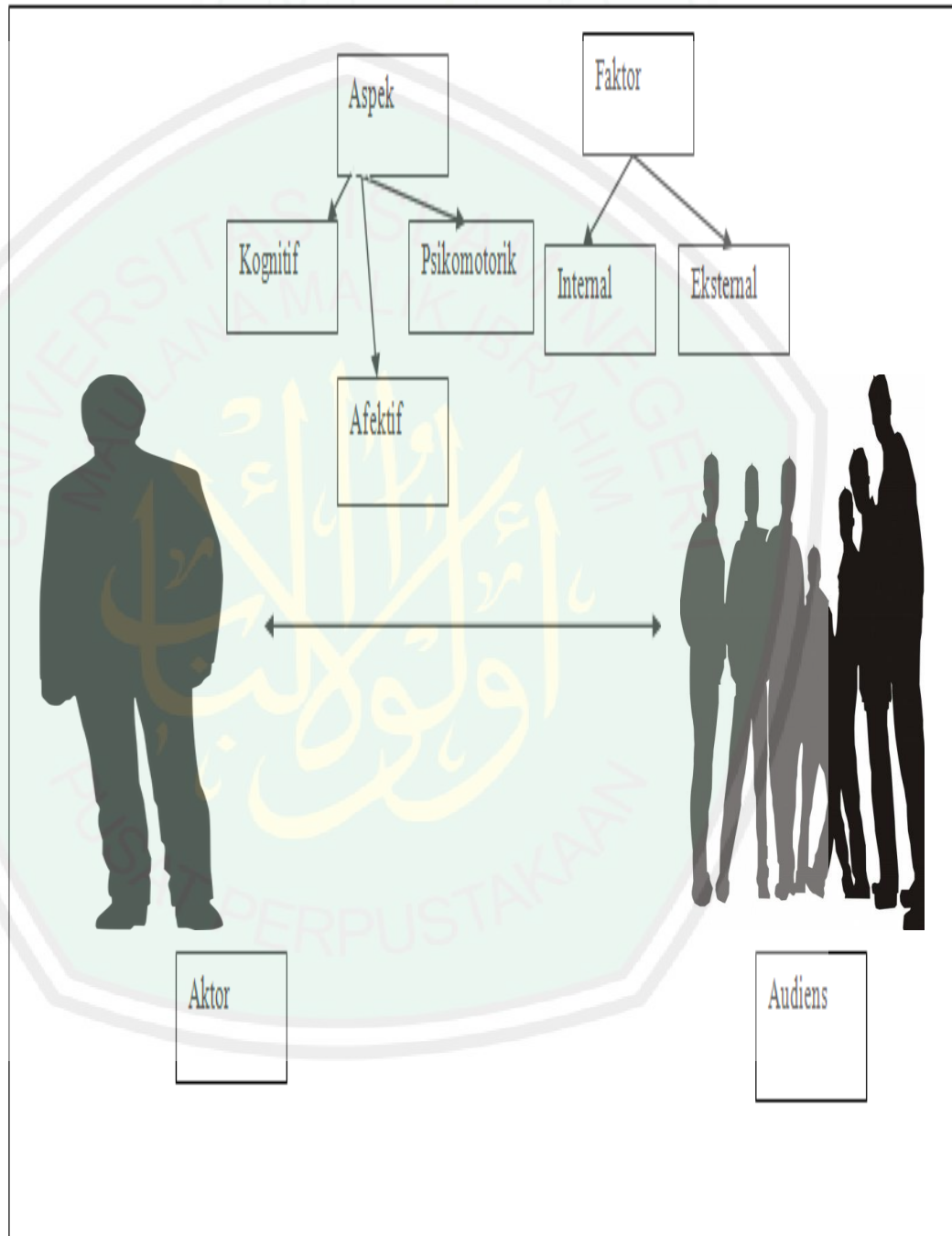
Bokaerts (dalam Wulandari, 2010) mengatakan bahwa banyak peneliti bersepakat bahwa faktor yang paling mendasar dari regulasi diri adalah keinginan untuk mencapai tujuan.

Menurut Bandura (dalam Alwisol, 2010) faktor – faktor yang mempengaruhi regulasi diri meliputi faktor internal seperti observasi diri, proses penilaian, reaksi diri; serta faktor eksternal seperti interaksi dengan lingkungan dan bentuk penguatan (*reinforcement*)

Cervon & Pervin (2010) menjelaskan bahwa regulasi diri merupakan motivasi internal yang kuat dari individu dan mengakibatkan munculnya keinginan individu untuk menentukan tujuan hidupnya, mampu merencanakan strategi – strategi yang efektif dan efisien yang akan digunakan dalam setiap keputusan, serta mengevaluasi hasil dari perilaku dan memodifikasinya agar lebih baik.

- b. Pola teks psikologi tentang regulasi diri

Gambar 2.1 Pola Teks Psikologi tentang Regulasi Diri

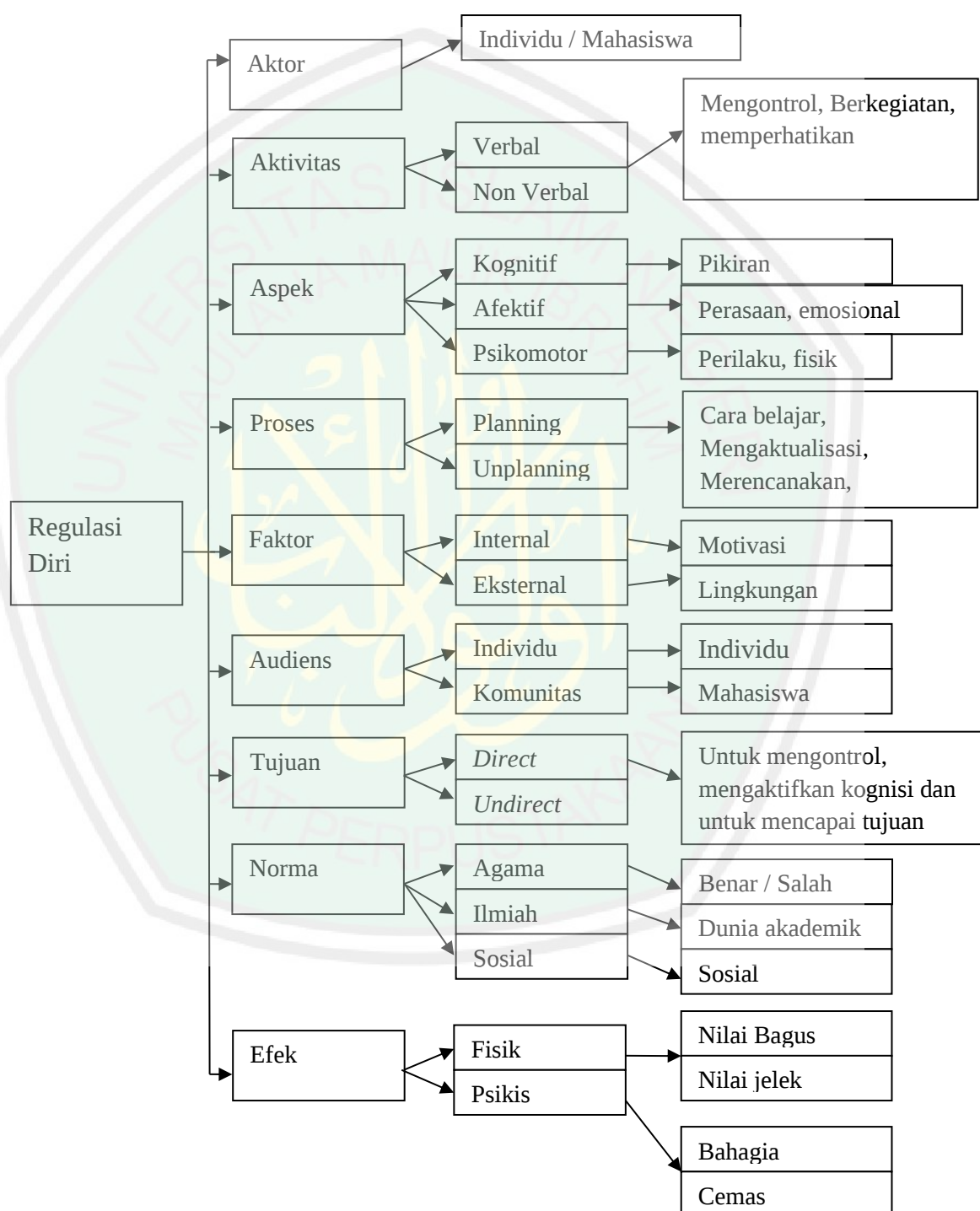


c. Analisis Komponen Teks psikologi tentang Regulasi Diri

Tabel 2.1 Komponen Teks Regulasi Diri

No	Komponen	Kategori	Deskripsi
1.	Aktor	Individu	Individu, mahasiswa
		Partner	Mahasiswa
		Massa	
2.	Aktivitas	Verbal	Mengontrol, Kegiatan,
		Non - verbal	Memperhatikan
3.	Proses	Plaining	Cara belajarnya dengan menumbuhkan langkah observasi diri, menilai diri, merespon pada diri sendiri. Mengaktualisasi diri, merencanakan dan memonitor
		Unplaining	
4.	Aspek	Kognitif	Pikiran
		Afektif	Perasaan, emosional
		Psikomotor	Tingkah laku, fisik
5.	Faktor	Internal	Mengatur diri sendiri, motivasi, memiliki strategi
		Eksternal	Lingkungan
6.	Audiens	Individu	Individu
		Partner	Mahasiswa
		Massa	
7.	Tujuan	Direct	Untuk mengontrol, untuk mengaktifkan kognisi, motivasi, dan tingkah laku dalam proses belajar. Untuk mencapai tujuan
		Indirect	
8.	Standar Norma	Agama	Benar salah
		Sosial	Sosial
		Ilmiah	Dunia akademik
9.	Efek	Fisik	
		Positif	Nilai bagus
		Negatif	Nilai jelek
		Psikis	
		Positif	Bahagia
		Negatif	Cemas

d. Peta Konsep Teks Psikologi tentang regulasi Diri



e. Simpulan Teks

1) Umum

Regulasi diri merupakan Aktor yang melakukan aktifitas dengan melalui proses dan dipengaruhi oleh dua faktor internal dan eksternal sehingga dapat berefek kepada psikis ataupun fisik

2) Partikular

Regulasi diri merupakan Individu yang melakukan aktivitas mengontrol dengan melalui proses terencana yaitu merencanakan. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi yaitu internal atau motivasi yang terdapat pada individu tersebut, sedangkan eksternal atau lingkungan yang ada di sekitar individu tersebut.

2. Telaah Teks Secara Islam tentang Regulasi Diri

a. Sampel Teks Islam (Ar – ra'd 11)

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا
فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

b. Terjemahan Ayat

Bagi manusia ada malaikat – malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali – kali tak ada pelindung mereka selain Dia (Ar-ra'd 11)

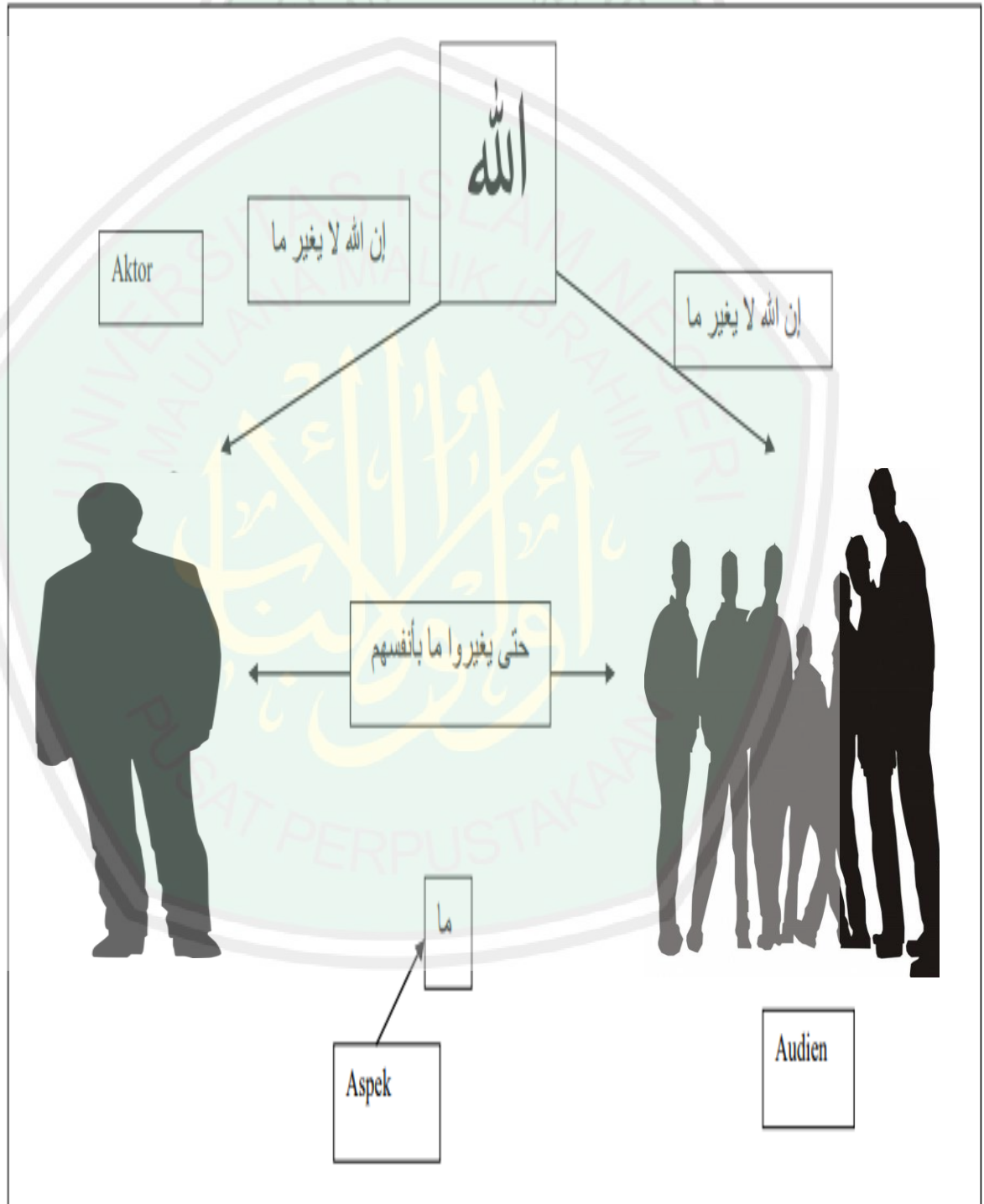
c. Makna Kosakata Teks Islam

Tabel 2.2 Makna Kosakata Teks Islam

No	Makna Psikologi	Terjemah	Teks Islam
1.	Aktivitas	Menjaganya (Manusia)	يَحْفَظُونَهُ
2.	Norma agama	Sesungguhnya Allah	إِنَّ اللَّهَ
3.	Massa	Kaum	يَقَوْمٌ
4.	Irregulasi	Tidak Merubah	لَا يُغَيِّرُ
5.	Regulasi diri	Merubah diri mereka sendiri	يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ
6.	Regulasi	Merubah	يُغَيِّرُ
7.	Aspek	Apa yang ada dalam	مَا
8.	Self	Dalam diri mereka	بِأَنْفُسِهِمْ

d. Pola Teks Islam Tentang Regulasi Diri

Gambar 2.2 Pola Teks Islam tentang Regulasi Diri



e. Analisis Komponen Teks Islam

Tabel 2.3 Komponen Teks Islam tentang Regulasi Diri

No	Komponen	Kategori	Deskripsi
1	Aktor	Individu	يَقُومُ
		Patner	
		Massa	
2	Aktivitas	Verbal	يَحْفَظُونَهُ
		Non Verbal	
3	Proses	Plaining	يُغَيِّرُ
		Unplaining	
4	Aspek	Kognitif	سُوءَ
		Afektif	
		Psikomotorik	
5	Faktor	Internal	مَا يَأْنِفُسِهِمْ
		Eksternal	
6	Audiens	Individu	يَقُومُ
		Patner	
		Massa	
7	Tujuan	Direct	أَرَادَ اللَّهُ
		Indirect	
8	Standar Norma	Agama	اللَّهِ
		Ilmiah	مِنْ أَمْرِ اللَّهِ
9	Efek	Fisik	
		Positif	
		Negatif	فَلَا مَرَدَّ لَهُ, Siksaan
		Psikis	
		Positif	Kebahagiaan
		Negatif	Siksaan

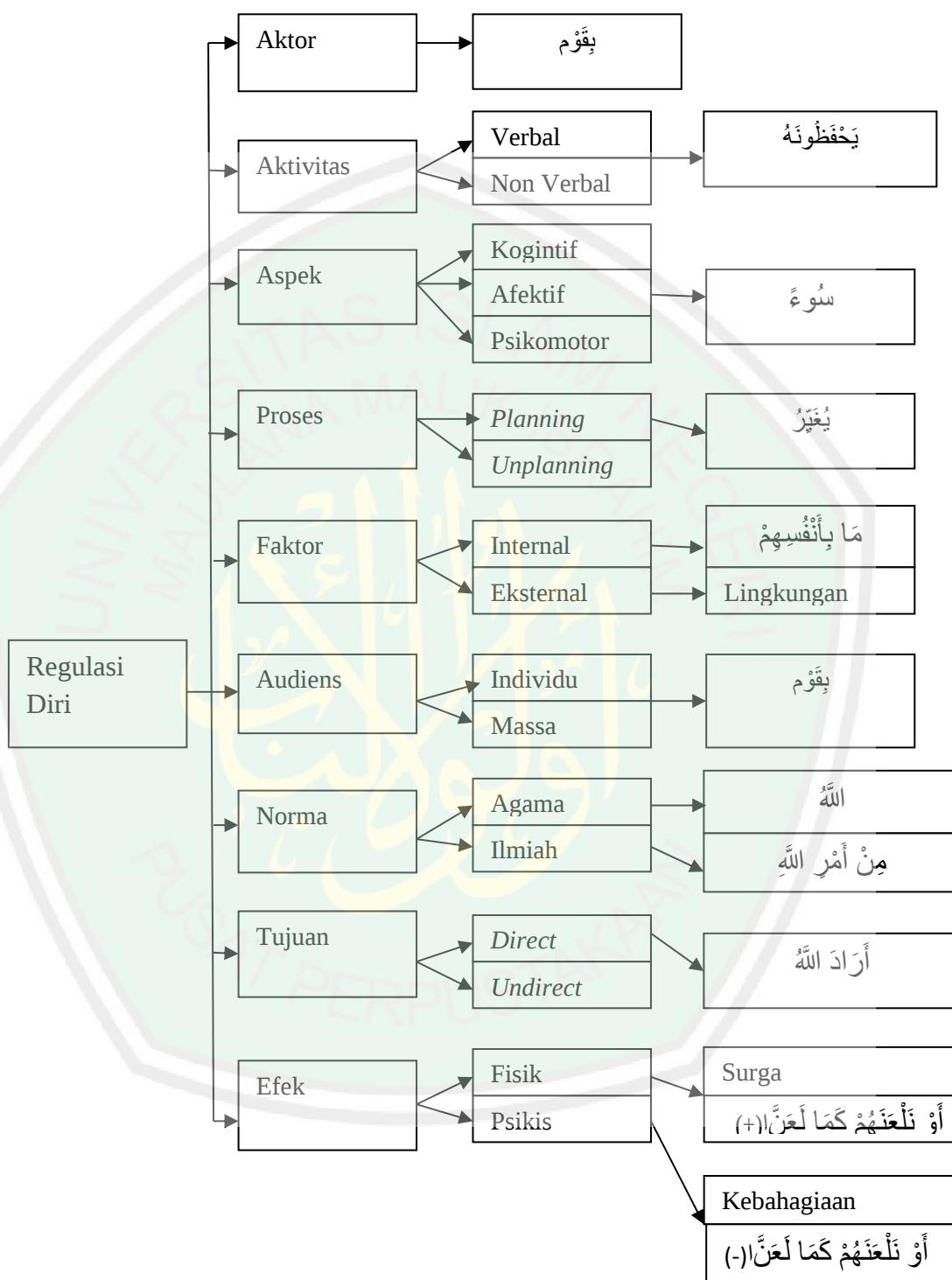
f. Inventarisasi dan Tabulasi Teks Islam

Tabel 2.4 Tabulasi Teks Islam

No	Komponen	Kategori	Deskripsi	Makna	Subtansi Psikologi	Sumber	Jumlah
1	Aktor	Individu	بِقَوْمٍ	Bagi mereka, Kaum	Kelompok	Qs2:54	344
		Patner				Qs2:60	
		Massa				Qs 7: 85 dll	
2	Aktivitas	Verbal	يَحْفَظُونَهُ	Mejaga mereka	Tolong menolong	Qs 36:75	2
		Non Verbal		Merubah perkataan		Qs 4:46	
3	Proses	Planning	يُعَيِّرُ	Merubah	Berfase	Qs 4:119 Qs 5:34 Qs 33:23	3
		Unplanning					
4	Aspek	Kognitif					3
		Afektif	سَوْءٌ	Keburukan	Negatif	Qs12:51 Qs13:11 Qs27:46	
		Psikomot Orik					
5	Faktor	Internal	مَا بِأَنْفُسِهِمْ	Dalam diri mereka sendiri	Individu	Qs 13:11	1
		Eksternal	lingkungan	Lingkungan	Lingkungan	Qs 30:30	1

6	Audiens	Individu	يَقُولُ	Bagi mereka, kaum	Kelompok	Qs2:54	344
		Partner				Qs2:60	
		Massa				Qs 7: 85 dll	
7	Tujuan	Direct	أَرَادَ اللَّهُ	Allah menginginkan	Motivasi	Qs 13:11	1
		Indirect					
8	Standar Norma	Agama	اللَّهُ	Allah	Sumber Kekuatan	Qs 2:7 Qs 2:96 Qs 112:2 dll	2147
		Ilmiah	مِنْ أَمْرِ اللَّهِ			Qs 13:11	1
9	Efek	Fisik					
		Positif	Surga				
		Negatif	أَوْ نَلْعَنَهُمْ كَمَا لَعَنَّا	Kami telah mengutuk	Hukuman	Qs 4:47	1
		Psikis					
		Positif	Kebahagiaan	Kebahagiaan	Hadiah	Qs 2:100 Qs 4:39	3
		Negatif	أَوْ نَلْعَنَهُمْ كَمَا لَعَنَّا	Kami telah mengutuk		Qs 4:47	1

g. Peta Konsep Teks Islam Tentang Regulasi Diri



h. Simpulan Teks Islam

1) Umum

Regulasi diri merupakan adalah aktifitas dalam merubah (يُغَيِّرُوا) individu / kelompok (بِقَوْمٍ) dalam merubah keadaannya (يُغَيِّرُوا) (مَا بِأَنْفُسِهِمْ)

2) Partikular

Regulasi diri adalah proses merubah keadaan diri sendiri yang sangat dipengaruhi internal seseorang (يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ). Apabila proses tersebut berhasil maka akan berefek positif dan apabila terjadi sebaliknya maka dampaknya berujung negatif

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut :

1. H_1 : Terdapat pengaruh regulasi diri dan budaya organisasi terhadap komitmen pada anggota UKM UNIOR Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh regulasi diri dan budaya organisasi terhadap komitmen pada anggota UKM UNIOR Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan pedoman dan langkah-langkah yang diikuti oleh peneliti untuk melakukan penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2014), penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal yang diolah dengan metode statistika. Pendekatan ini digunakan dalam rangka pengujian hipotesis, sehingga dengan metode ini akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti atau akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok.

Analisis yang digunakan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel menggunakan teknik analisis regresi berganda. Teknik analisis ini dipilih peneliti karena selain untuk mengetahui pengaruh Regulasi Diri (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Komitmen (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini ada Regulasi Diri (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2), sedangkan yang menjadi variabel terikatnya yaitu Komitmen (Y) Pada Anggota Organisasi UKM UNIOR UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

B. Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel merupakan langkah penetapan variabel variabel utama dalam penelitian dan penentuan fungsinya masing-masing (Azwar, 2011).

Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat adalah variabel yang variabelnya diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. (Sarwono, 2006).

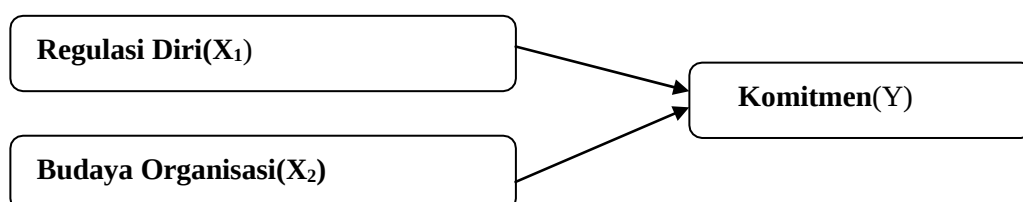
Variabel bebas (*Independent Variabel*) merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang variabelnya diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. (Sarwono, 2006)

Variabel Terikat(Y) : Komitmen Organisasi

Variabel bebas (X₁) : Regulasi Diri

Variabel bebas(X₂) : Budaya Organisasi

Identifikasi Variabel Penelitian



C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik (Azwar S. , 2011).

Variabel dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Komitmen

Komitmen Organisasi adalah kecendeungan untuk terikat dan memihak secara penuh tujuan dan nilai nilai yang terdapat dalam organisasi tersebut dalam mempertahankan status keanggotaanya pada organisasi tersebut. Dengan aspek Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuasi dan Komitmen Normatif

2. Regulasi Diri

Regulasi diri adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam mengontrol tingkah laku, dan memanipulasi sebuah perilaku dengan menggunakan kemampuan pikirannya sehingga individu dapat bereaksi terhadap lingkungannya dan untuk mencapai tujuan atau prestasi tertentu, meliputi aspek *receiving*, *triggering*, *evaluating*, *searching*, *assessing* *implementating* dan *formulating*

3. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah pandangan individu terhadap sistem yang berjalan pada organisasi yang mempengaruhi kinerja anggota dan berbeda dengan organisasi lainnya. Aspek aspek budaya organisasi antara

lain, inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemandirian

D. Strategi Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah daerah generalisasi yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian (Azwar, 2011). Penentuan populasi dalam suatu penelitian menjadi hal penting karena melalui penentuan populasi, seluruh kegiatan penelitian akan relevan dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh mahasiswa yang memiliki kriteria sebagai mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, serta menjadi anggota UKM UNIOR UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Tabel 3.1 Jumlah Anggota UKM UNIOR

No	Angkatan	Jumlah
1	2015	54
2	2016	56
3	2017	84
4	2018	98
Total		292

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang kita teliti (Arikunto, 2006).

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik sampling yang digunakan oleh peneliti dengan subjek memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian (Idrus, 2009). Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang menjadi anggota pada UKM UNIOR dengan masa aktif 2016 dan 2017 yang berjumlah total 60 orang untuk ditetapkan sebagai subjek. Pertimbangan ini dikarenakan angkatan 2016 dan 2017 masih merupakan anggota aktif dan masih dalam tahap kepengurusan serta kepanitiaan, sedangkan untuk angkatan 2015 telah purna tugas dalam kepengurusan ataupun kegiatan kepanitiaan. Untuk angkatan 2018 belum mengikuti Pendidikan Lanjutan (DIKJUT) untuk secara sah menjadi anggota.

Arikunto (2010) menjelaskan apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10 – 15 % atau 20 – 25 % atau bahkan lebih.

Tabel 3.2 Jumlah Sampel Anggota UKM UNIOR

No	Angkatan	Jumlah
1	2016	30
2	2017	30
Total		60

E. Metode Pengambilan Data

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data (Arikunto, 2005). Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti (Azwar, 2014). Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala dan wawancara serta observasi.

1. Skala

Skala menunjuk pada sebuah instrument pengumpul data yang bentuknya seperti daftar cocok tetapi yang disediakan merupakan sesuatu yang berjenjang (Arikunto, 2005). Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan tiga skala yaitu skala regulasi diri yang diadaptasi dari

a. Regulasi Diri

Skala yang digunakan untuk mengukur regulasi diri menggunakan teori dari Miller & Brown yang terdiri 63 item dan mencakup tujuh aspek antara lain *receiving*, *triggering*, *evaluating*,

searching, assessing implementating dan formulating. Model pemberian skor yang digunakan pada budaya organisasi menggunakan jenis likert.

Tabel 3.3 Sebaran Item Regulasi Diri

Aspek /Indikator	Favorable	Unfavorable	Total
Receiving	1, 4, 6, 9	2, 3, 5, 7, 8	9
Evaluating	10, 12, 13, 14, 16, 17, 18,	11, 15	9
Triggering	19, 21, 24, 26, 27	20, 22, 23, 25	9
Searching	29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36	28	9
Planning	43, 44, 45	37, 38, 39, 40, 41, 42	9
Implementating	49, 50, 51, 52	46, 47, 48, 53, 54	9
Assesing	55, 57, 58, 59, 60, 61, 63	56, 62	9

Setelah melakukan penyebaran pada anggota UKM UNIOR pada 1 Maret 2019 dengan jumlah 60 responden, didapatkan 33 item gugur dan tersisa 30 item

b. Budaya Organisasi

Skala yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi menggunakan teori dari Robbins (1996) yang terdiri 55 item dan meliputi aspek budaya organisasi antara lain, inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim,

keagresifan dan kemandirian. Model pemberian skor yang digunakan pada budaya organisasi menggunakan jenis likert

Tabel 3.4 Sebaran Aitem Budaya Organisasi

Aspek /Indikator	Favorable	Unfavorable	Total
Innovation and risk taking	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,10	-	10
Attention to detail	11, 12, 13, 14, 15, 16	-	6
Outcome orientation	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	-	8
People orientation	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	-	8
Team orientation	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42	-	10
Agresiveness	43, 44, 45, 46, 47, 48, 49	-	7
Stability	50, 51, 52, 53, 54, 55	-	6

Setelah melakukan penyebaran pada anggota UKM UNIOR pada 1 Maret 2019 dengan jumlah 60 responden, didapatkan 24 item gugur dan tersisa 31 item

c. Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi menggunakan teori dari Allen & Meyer (2002) yang terdiri dari 24 item dan meliputi tiga aspek antara lain, komitmen afektif komitmen kontinuitas dan komitmen normatif. Model pemberian skor yang digunakan untuk skala komitmen organisasi adalah jenis Likert

Tabel 3.5 Sebaran Aitem Komitmen Organisasi

Aspek /Indikator	Favorable	Unfavorable	Total
Komitmen Afektif	1, 2, 3, 7	4, 5, 6, 8	8
Komitmen Kontinuasi	10, 11, 13, 15, 16	9, 12, 14	8
Komitmen Normatif	17, 20, 21, 22, 23	18, 19, 24	8

Setelah melakukan penyebaran pada anggota UKM UNIOR pada 1 Maret 2019 dengan jumlah 60 responden, didapatkan 10 item gugur dan tersisa 14 item.

Pada skala regulasi diri, budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagian dari jumlah item terdapat yang gugur. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor :

- 1) Tidak adanya uji coba kuesioner terlebih dahulu
- 2) Sebaran aitem yang kurang tepat sehingga kurang menunjukkan konsistensi
- 3) Teknik penulisan butir yang berbeda dimana skala regulasi diri dan komitmen organisasi menggunakan aitem *favorable* dan *unfavorable* sedangkan budaya organisasi menggunakan skala *favorable*

2. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat

dari dekat kegiatan yang dilakukan (Riduwan, 2004 : 104). Observasi digunakan sebagai data awal peneliti untuk melakukan penelitian.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah seberapa cermat alat ukur melakukan fungsinya, Mencerminkan sejauh mana isi tes mencerminkan atribut yang hendak diukur.(Azwar, 2011).Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian adalah validitas isi dan validitas konstruk. Validitas isi dapat diestimasi dengan melakukan pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional dan *professional judgement*(Azwar, 2011). *Professional judgement* pada penelitian ini berdasarkan *review* dosen pembimbing skripsi. Selanjutnya pada validitas konstruk, skala diuji berdasarkan daya bedanya, perhitungan tersebut menggunakan bantuan *SPSS 16.0 for windows*.

Adapun kriteria pemilihan aitem gugur berdasar korelasi aitem total menggunakan batasan $r_{xy} \geq 0.25$. Aitem dianggap valid apabila $r_{xy} \geq 0.30$, namun apabila jumlah aitem yang valid ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat menurunkan kriteria dari 0.30 menjadi 0.25 atau 0.20 (Azwar, 2011) .Aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.25 daya bedanya dianggap memuaskan.Namun untuk aitem yang memiliki koefisien korelasi minimal kurang dari 0.25 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya diskriminasi rendah.

Tabel 3.6 Validitas Variabel Regulasi Diri

Aspek	No. Item Valid	Jumlah	Indeks Validitas
Receiving	1, 4, 6, 9	4	0,383 – 0,549
Evaluating	12, 13, 14, 16, 18	5	0,280 – 0,662
Triggering	21, 22, 24, 26, 27	5	0,275 – 0,625
Searching	31, 33, 34, 36	4	0,537 – 0,644
Planning	43, 44, 45	3	0,310 – 0,625
Implementating	49, 50, 51, 52, 53,	5	0,276 – 0,662
Assesing	57, 58, 59, 63	4	0,391 – 0,625

Pada tabel dijelaskan terdapat 30 item valid dari total 63 item yang dikatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini bisa dikatakan valid karena semua aspek terwakili oleh aitem yang ada dengan indeks kevalidan 0,275 – 0,662. Sedangkan untuk variabel lainnya akan dijelaskan pada tabel di bawah ini

Tabel 3.7 Validitas Budaya Organisasi

Aspek	No. Item Valid	Jumlah	Indeks Validitas
Innovation and risk taking	1, 3, 5, 6, 7	5	0,295 – 0,682
Attention to detail	11, 14, 15, 16,	4	0,573 – 0,627
Outcome orientation	17, 19, 22, 23, 24	5	0,467 – 0,631
People orientation	25, 27, 28, 30	4	0,584 – 650
Team orientation	33, 34, 38, 40	4	0,630 – 694
Agresiveness	43, 45, 47, 49	4	0,484 – 0,611

Stability	49, 50, 52, 53, 54	5	0,611 – 0,718
-----------	-----------------------	---	---------------

Pada tabel dijelaskan terdapat 31 item valid dari total 55 item yang dikatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini bisa dikatakan valid karena semua aspek terwakili oleh aitem yang ada dengan indeks kevalidan 0,292 – 0,718.

Tabel 3.8 Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Aspek	No. Item Valid	Jumlah	Indeks Validitas
Komitmen Afektif	1, 2, 3, 7	4	0,599 – 0,723
Komitmen Kontinuasi	11, 13, 15, 16	4	0,609 – 0,754
Komitmen Normatif	17, 18, 20, 21, 22, 23	6	0,457 – 0,709

Pada tabel dijelaskan terdapat 14 item valid dari total 24 item yang dikatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini bisa dikatakan valid karena semua aspek terwakili oleh aitem yang ada dengan indeks kevalidan 0,457 – 0,754. Semua aitem dikatakan valid karena setiap aspek dari setiap aitem telah terwakili dan $>0,025$.

Berikut penjelasan secara detail hasil uji reliabilitas pada tabel di bawah ini :

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala yang sama

dengan alat ukur yang sama (Azwar, 2011). Sebuah alat tes disebut reliabel (konsisten) jika hasil pengukuran yang sama terhadap suatu variable walaupun diukur oleh orang yang berbeda. Dalam penelitian ini, peneliti mengukur reliabel dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* yaitu membandingkan respon partisipan antara satu aitem dan aitem lainnya.

Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian menggunakan SPSS versi 16.00. Penggunaan rumus ini dikarenakan skor yang dihasilkan dari instrumen penelitian merupakan rentang antara beberapa nilai atau yang terbetuk dari skala 1 – 4, 1 -5, dan seterusnya. bukan dengan hasil 1 dan 0. Rumus *Alpha Cronbach* (Arikunto : 2002) adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

keterangan:

r_{11} = koefisien reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah varian skor tiap-tiap item

S_t = Varians total

k = Jumlah item

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dari skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian

Tabel 3.9 Reliabilitas Variabel

Variabel	Jumlah Item Awal	Jumlah Item Valid	Koefisien Alpha Cronbach	Keterangan
Regulasi Diri	63	30	0,799	Reliabel
Budaya Organisasi	55	31	0,906	Reliabel
Komitmen Organisasi	24	24	0,837	Reliabel

Hasil uji reliabilitas terhadap ketiga skala tersebut dapat dikatakan *reliable* dikarenakan ketiga skala tersebut memiliki nilai *Alpha Cronbach* yang mendekati 1.00 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga skala tersebut *reliable* dan layak digunakan untuk instrumen penelitian.

G. Analisis Data

Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui informasi mengenai pengaruh antara variabel bebas (regulasi diri dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (komitmen). Maka, untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda

Selain menggunakan aplikasi SPSS, peneliti juga dibantu dengan aplikasi Microsoft Excel yang digunakan dalam hal pengolahan data. Sehingga data yang telah diberi skoring di – input ke dalam Microsoft Excel untuk dicari nilai total per Subyek, total keseluruhan, rata – rata, standar deviasi dan pengakategorisasian

1. Analisis Deskriptif .

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis. Analisis deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan secara umum hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui kategorisasi tingkatan pada variabel Regulasi Diri, Budaya organisasi dan komitmen organisasi pada mahasiswa yang mengikuti Organisasi UKM UNIOR

Analisis deskripsi bertujuan untuk memaparkan data hasil penelitian. Data mentah yang sudah diperoleh kemudian dianalisis dalam beberapa tahap, yakni sebagai berikut :

a. Mean Hipotetik

Mencari nilai mean hipotetik menggunakan rumus sebagai berikut :

$$M_{hip} = \frac{1}{2} (I_{max} + I_{min}) \Sigma$$

Keterangan :

M_{hip} = Mean Hipotetik

I_{max} = Skor Maksimal Item

I_{min} = Skor Minimal Aitem

Σ = Jumlah Aitem Valid

b. Mean Empirik

Mencari nilai mean empirik menggunakan rumus sebagai berikut :

$$M_{emp} = \Sigma \text{ Skor Subyek} : \Sigma \text{ Subyek}$$

Keterangan :

M_{emp}	= Mean Empirik
$\Sigma \text{ Skor}$	= Jumlah Skor total semua subyek
$\Sigma \text{ Subyek}$	= Jumlah subyek penelitian

c. Menentukan Standar Deviasi

Setelah nilai mean diketahui, langkah selanjutnya yaitu mencari standar deviasi, adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$SD_{hip} = \frac{1}{2}(X_{max} - X_{min})$$

Keterangan :

SD_{hip}	= Standar Deviasi hipotetik
X_{max}	= Skor maksimal skala
X_{min}	= Skor minimal skala

d. Menentukan Kategorisasi

Dari distribusi skor responden kemudian setelah mean dan standar deviasinya dihitung sehingga skor yang dijadikan batas angka penelitian sesuai dengan kategorisasi yang diketahui. Adapun standar kategorisasi yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.10 Rumus Kategorisasi

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

Setelah diketahui norma penentuan kategori, maka akan dihitung dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P = f/n \times 100$$

Keterangan :

P = Persentase

f = Frekuensi

n = Jumlah subjek

2. Uji Asumsi

Sebagai syarat penggunaan *statistic parametric*, maka sebelum dianalisis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data yang diperoleh:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai-nilai yang diperoleh dari hasil pengumpulan data sesuai dengan distribusi normal atau tidak, dengan syarat $\text{sig.} > 0.05$ (Aisyah, 2015)

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung itu linier atau tidak yang akan dilakukan menggunakan analisis regresi, dengan syarat jika nilai Sig. Deviation from linearity $>0,05$ maka variabel berpengaruh secara signifikan.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Disebutkan pula menurut Nisfiannor pada tahun 2008, ada beberapa cara untuk mengetahui heterokedastisitas antara lain dengan melihat *scatterplots* antara nilai prediksi variabel terikat, yaitu ZPRED (sumbu X) dengan residualnya SRESID (sumbu Y). Jika terbentuk pola (titik-titik) tertentu dan teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka terjadilah heterokedastisitas. Akan tetapi, jika tidak ada pola yang teratur, serta titik-titik menyebar di bawah dan di atas angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Aisyah, 2015).

d. Uji Multikolinieritas

Menurut Julianita (2011) uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antar variabel bebas memiliki

masalah multikorelasi atau tidak. Uji multikorelasi perlu dilakukan jika jumlah variabel bebas lebih dari satu. Beberapa cara untuk mendeteksi pengambilan keputusan pada uji multikorelasi dengan memakai ketentuan pada VIF, yakni jika nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji (Aisyah, 2015).

e. Uji Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi. Untuk mengetahui apakah pada model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan D-W (Durbin Watson).

Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dengan menggunakan tabel Durbin-Watson (Duwi Priyatno, 2012:173): $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti. Nilai DU dan DL dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson

3. Uji Hipotesis Penelitian

Untuk melakukan uji hipotesis pada penelitian ini, peneliti menggunakan model analisis regresi berganda.

Analisa data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*) adalah regresi dimana variable terikatnya (y) dihubungkan lebih dari satu variabel bebas ($x_1, x_2, \dots, x_n$), namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linier (Hasan, 2010). Penganalisaan data untuk penelitian ini dibantu dengan menggunakan SPSS 16.00. Jika untuk mengukur sebuah variabel terikat dihubungkan dengan dua variabel bebas, maka persamaan regresi linier bergandanya dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (nilai diduga Y)

X_1X_2 = Variabel Bebas

a, b_1, b_2 = Koefisien regresi linier berganda

a = nilai Y, apabila $X_1 = X_2 = 0$

b_1 = Besarnya kenaikan/penurunan Y dalam satuan, jika X_1 naik/turun satu satuan dari X_1 Konstan

b_2 = Besarnya kenaikan/penurunan Y dalam satuan, jika X_2 naik/turun satu satuan dari X_2 Konstan

+ atau - = Tanda yang menunjukkan arah hubungan antara Y dan X_1 atau X_2

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Profil UKM Unit Olahraga (UNIOR)

UKM UNIOR merupakan salah satu dari 16 UKM yang berada di UIN Malang. UKM Unior merupakan wadah bagi mahasiswa UIN Malang yang ingin mengembangkan bakat dan minatna di bidang olahraga, terlebih lagi untuk pengembangan *soft skill*, karena tujuan UKM UNIOR sendiri adalah mencetak atlet yang berjiwa organisatoris.

Sejarah UNIOR sendiri awalnya dimulai pada tahun 1995 dengan dilaksanakannya PORSENI IAIN Sunan Ampel se-Indonesia yang dilaksanakan di kota Jember. Pada waktu itu delegasi dari IAIN Malang yang sekarang dikenal dengan UIN Malang menjadi juara umum, namun setelah selesainya PORSENI perkembangan setiap cabang yang mengikuti turnamen tersebut menjadi tidak jelas dan untuk selanjutnya berjalan dengan sekedarnya. Pada akhir tahun 1995 munculah pemikiran dari mahasiswa baru untuk membentuk sebuah kesebelasan Persatuan Sepakbola (PS) Bintang Emas yang dipelopori oleh Agus Anggraeni, Zainul Affandi, Ahmad Muhsin, Muhamad Khusaini dkk.

Sebelum UNIOR berdiri, mahasiswa IAIN Malang masih tergabung dengan kesebelasan PS BIntang, walaupun tim ini bukan tim resmi kampus, tetapi kesebelasan ini seringkali mengikuti turnamen dan memenangkan

berbagai kejuaraan. Hal ini berlangsung tatkala IAIN Sunan Ampel Malang berubah menjadi STAIN Malang. Pada saat itulah tim mulai mengajukan permohonan pendirian organisasi secara resmi melalui procedural yang ada yaitu dengan persetujuan PUKET (Pembantu Ketua) III atau yang saat ini dikenal dengan Wakil Rektor III.

Permohonan tersebut disetujui dan sebagai tambahan perlu ditambahkan beberapa cabang lagi yang fasilitasnya telah dimiliki oleh kampus. Cabang yang ditambahkan antara lain : Bola Voli, Bulutangkis, Sepak Takraw, Tenis Meja dan Bola Basket. Pembentukan wadah baru untuk aktifitas olahraga pun dimulai dengan bantuan Senat Mahasiswa dan pengurus PS Bintang Emas. Nama UNIOR pun dipilih untuk mewakili kesatuan dari beberapa cabang yang ada. UNIOR pun terbentuk pada tanggal 20 Maret 1997, dengan menaungi beberapa cabang.

Pada awal periode 1997, perjalanan UKM UNIOR yang diketuai oleh Anwarul Arif, cabang yang ada meliputi Persatuan Sepakbola (PS), Persatuan Bulutangkis (PB), Persatuan Bola Voli (PBV) dan Asosiasi Catur. Sedangkan, untuk periode selanjutnya dimulai pengembangan UKM UNIOR pada periode ke-2 atau tepatnya pada tahun 1998 dengan menetapkan nama cabang yang ada dan masing – masing nama ketua antara lain :

- Ketua PS STAIN sekaligus Ketua Umum UKM UNIOR : Ahmad Muhsin
- Ketua PB STAIN : Islahudin Nahur
- Ketua ABB STAIN : Ali Fauzi

- Ketua PBV STAIN : Zainal Ansori
- Ketua PTM STAIN : Aris Hajar
- Ketua PST STAIN : M. Suja'i

Sedangkan untuk cabang catur sendiri dikesampingkan dikarenakan kurang prospektif dan hal itu berjalan sampai sekarang.

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Peneliti menyebar skala pada mahasiswa UIN Malang yang tergabung pada UKM UNIOR. Pengambilan data dilakukan sejumlah 3 kali yaitu pada 5 Maret 2019, 9 maret 2019 hingga 14 Maret 2019. Peneliti membagikan skala dengan mendatangi subjek. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2019 hingga bulan April 2019.

C. Pemaparan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi
 - a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi skor variabel.

Uji normalitas ini peneliti menggunakan teknik kolmogrov-smirnov test dengan dibantu program Microsoft Excel 2013 dan SPSS 16 for windows. Jika pada uji normalitas terdapat nilai signifikansi $p > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi secara normal.

Tabel. 4.1 Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,39663643
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,077
	Negative	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z		,753
Asymp. Sig. (2-tailed)		,622

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada hasil uji normalitas diatas menunjukkan nilai Z hitung yaitu 0,753 dan signifikansi 0,622 sehingga nilai Zhitung dibawah Ztabel (Ztabel=1,96) dan signifikansi diatas 0,05 oleh karena itu dapat diartikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan linier pada variabel bebas dan terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji linieritas adalah jika nilai Sig. Deviation from linearity $>0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel terikat dengan variabel bebas. Begitu pula sebaliknya apabila Sig. Deviation from linearity $<0,05$, maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel terikat dengan variabel bebas.

Tabel. 4.2 Uji Linieritas**ANOVA Table**

			Sum of		Mean		
			Squares	Df	Square	F	Sig.
Komit	Between	(Combined)	772.202	17	45.424	1.361	.205
men	Groups	Linearity	236.978	1	236.978	7.102	.011
Organ		Deviation from					
isasi *		Linearity	535.225	16	33.452	1.002	.473
Regul	Within Groups		1401.531	42	33.370		
asi	Total		2173.733	59			
Diri							

ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	Df	Square	F	Sig.
Komit	Between	(Combined)	1031.426	26	39.670	1.146	.352
men	Groups	Linearity	304.438	1	304.438	8.795	.006
Organ		Deviation from					
isasi *		Linearity	726.988	25	29.080	.840	.670
Buday	Within Groups		1142.307	33	34.615		
a	Total						
Organ			2173.733	59			
isasi							

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Sig. Deviaton from linearity sebesar 0,473 untuk variabel regulasi diri dan 0, 670 untuk variabel budaya organisasi.. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel terikat dan variabel bebas. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. Deviation from linearity $>0,05$.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan sebuah pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu ke pengamatan yang lain. Adapun dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokdasdisitas dalam model regresi. Begitu pula sebaliknya apabila nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah terdapat gejala heterokdasdistias dalam model regresi.

Tabel 4.3 Uji Heterodakdisitas**Coefficients^a**

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,232	4,692		2,181	,033
x1	,003	,065	,006	,047	,963
x2	-,066	,038	-,231	-1,758	,084

a. Dependent Variable: abres

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi pada semua variabel sudah diatas 0,05 sehingga tidak terdapat heteroskedastisitas.

d. Uji Multikonlinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen. Tidak adanya masalah multikolinieritas jika nilai Tolerance diatas 0,1 dan VIF dibawah 10

Tabel 4.4 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,061	7,811		1,544	,128		
x1	,241	,108	,269	2,238	,029	,964	1,038
x2	,168	,063	,323	2,692	,009	,964	1,038

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai Tolerance masing-masing variabel independen sudah diatas 0,1 dan VIF dibawah 10 sehingga dapat dikatakan tidak adanya multikolinieritas, artinya tidak ada hubungan yang tinggi antar variabel independen.

e. Uji Autokorelasi

Tabel 4.5 Uji Autokorelasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,458 ^a	,210	,182	5,490	1,224

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai D-W sebesar 1,224 dengan variabel independen (k=2) dan sampel dalam penelitian sebesar 60 (n=60), dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% maka dapat dilihat pada tabel D-W nilai du memiliki nilai sebesar 1,652. Dengan demikian berdasarkan nilai ($du \leq dw \leq 4-du$) dengan demikian

nilai yang diperoleh adalah $(1,652 \leq 1,224 \leq 2,348)$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif.

2. Analisis Deskripsi

Penelitian ini menggunakan analisis deskripsi untuk melihat data secara numeric dua pokok pengukuran data adalah pemusatan data (central tendency) dan penyimpangan datanya. Pemusatan data ditujukan untuk menghitung nilai rata – rata hitung atau mean, median serta modus dari suatu data. Sedangkan penyimpangan data yaitu Standar Deviasi, Varian, dan S.E Mean (Triherandi, 2013)

a. Skor Hipotetik dan Empirik

Skor Hipotetik dan empiric digunakan untuk mengetahui kategorisasi setiap variabel dari norma yang ada, maka akan diperoleh hasil mean hipotetik dan standar deviasi hipotetik yang akan dibandingkan dengan mean empiric dan standar deviasi empiric sebagaimana diperjelas dalam table di bawah ini

Tabel. 4.6 Deskripsi Uji Skor Hipotetik dan Skor Empirik

Variabel	Hipotetik			Empirik		
	Max.	Min.	Mean	Max.	Min.	Mean
Regulasi Diri	120	30	75	66	52	59
Budaya Organisasi	124	31	77.5	105	82	94
Komitmen Organisasi	56	14	35	48	36	42

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Skala regulasi diri memiliki skor aitem terendah 1 dan skor tertinggi 4 dengan jumlah aitem 30, terdapat kemungkinan skor tertinggi pada skala regulasi diri adalah 120 dan terendahnya adalah 30 dengan mean hipotetik 75. Namun berdasarkan hasil penelitian nilai skor terendah adalah 52 dan skor tertingginya adalah 66 dengan mean empiric sebesar 59. Jadi dapat disimpulkan bahwa mean empiric lebih kecil daripada mean hipotetik dan bisa dikatakan kecenderungan dari rata – rata pada umumnya rendah.
- 2) Skala budaya organisasi memiliki skor aitem terendah 1 dan skor tertinggi 4 dengan jumlah aitem 31, terdapat kemungkinan skor tertinggi pada skala budaya organisasi adalah 124 dan terendah adalah 31 dengan mean hipotetik 77.5. Namun berdasarkan hasil penelitian nilai skor terendah adalah 82 dan tertingginya adalah 105 dengan mean empiric sebesar 94. Jadi dapat disimpulkan bahwa mean empiric lebih besar daripada mean hipotetik sehingga dapat diartikan kecenderungan dari standar rata rata pada umumnya tinggi
- 3) Skala komitmen organisasi memiliki skor aitem terendah 1 dan skor tertinggi 4 dengan jumlah aitem 14, terdapat kemungkinan skor tertinggi pada skala budaya organisasi adalah 56 dan terendah adalah 14 dengan mean hipotetik 42. Namun

berdasarkan hasil penelitian nilai skor terendah adalah 36 dan tertinggi adalah 48 dengan mean empiric sebesar 42. Jadi dapat disimpulkan bahwa mean empiric lebih besar daripada mean hipotetik sehingga dapat diartikan kecenderungan dari standar rata rata pada umumnya

b. Analisis Hasil Kategorisasi

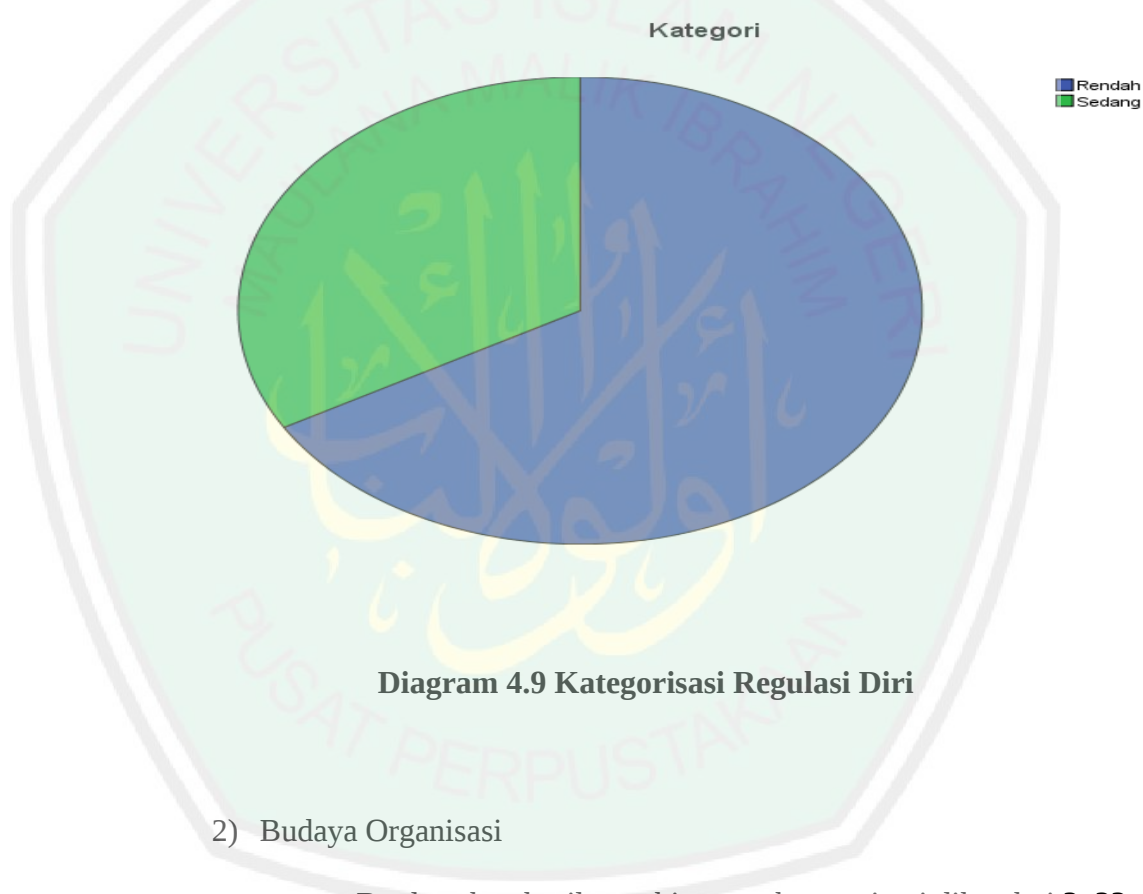
Setelah ditemukan skor sesuai dengan norma maka dibagi menjadi tiga kategori, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Berikut penjelasan dari masing – masing variabel.

1) Regulasi Diri

Berdasarkan hasil penghitungan kategorisasi diketahui 66,67 % responden termasuk dalam kategori rendah yaitu 40 dari 60 responden .Sedangkan 33,33 % termasuk kategori sedang yaitu 20 dari 60 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masuk pada kategori rendah. Dapat dikatakan bahwa mayoritas anggota UKM UNIOR memiliki tingkat regulasi diri rendah dan lainnya memiliki tingkat regulasi diri yang sedang.

Tabel 4.8 Kategorisasi Regulasi Diri

Kategori	Norma	Jumlah Subjek	Persentase
Rendah	30 – 60	40	66. 67 %
Sedang	61 – 90	20	33. 33 %
Tinggi	91 – 120	-	0 %



2) Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil penghitungan kategorisasi diketahui 3. 33 % responden termasuk dalam kategori rendah yaitu 2 dari 60 responden . Sedangkan untuk kategori sedang memiliki persentase yang sama yaitu 48. 33 % atau sekitar 29 responden untuk setiap kategori sedang dan tinggi.Hal ini menunjukkan bahwa sebagian

besar responden masuk pada kategori sedang maupun tinggi. Dapat dikatakan bahwa mayoritas anggota UKM UNIOR memiliki tingkat budaya organisasi yang sedang ataupun tinggi.

Tabel 4.10 Kategorisasi Budaya Organisasi

Kategori	Norma	Jumlah Subjek	Persentase
Rendah	31 – 62	2	3.33 %
Sedang	63 – 93	29	48.33 %
Tinggi	94 – 124	29	48.33 %

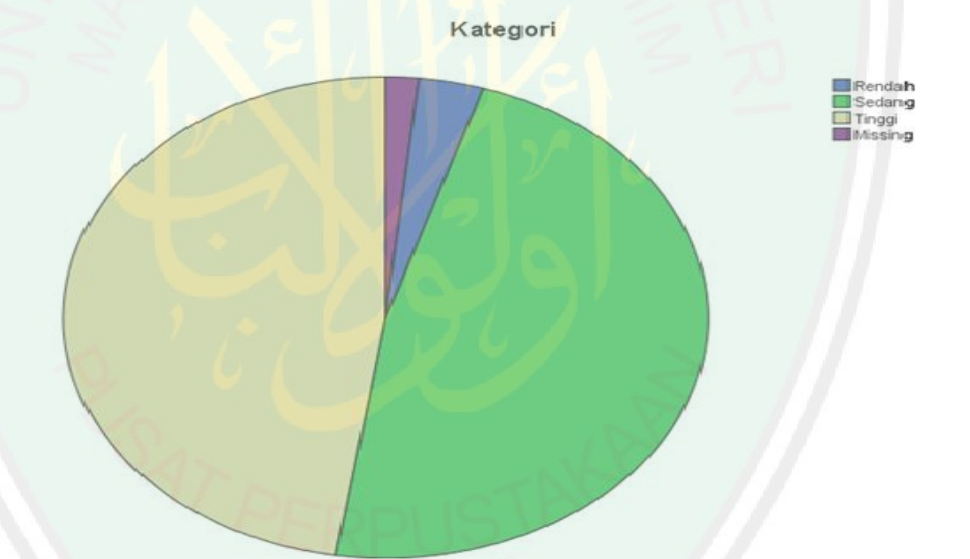


Diagram 4.11 Kategorisasi Budaya Organisasi

3) Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penghitungan kategorisasi diketahui 3.33 % responden termasuk dalam kategori rendah yaitu 2 dari 60 responden. Sedangkan untuk kategori sedang memiliki persentase

40 % atau sekitar 24 responden. Sisanya 56.7 % atau sekitar 34 responden masuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masuk pada kategori tinggi. Dapat dikatakan bahwa mayoritas anggota UKM UNIOR memiliki tingkat budaya organisasi yang sedang ataupun tinggi.

Tabel 4.12 Kategorisasi Komitmen Organisasi

Kategori	Norma	Jumlah Subjek	Persentase
Rendah	14 – 28	2	3.3 %
Sedang	29 – 42	24	40 %
Tinggi	43 – 56	34	56.7 %

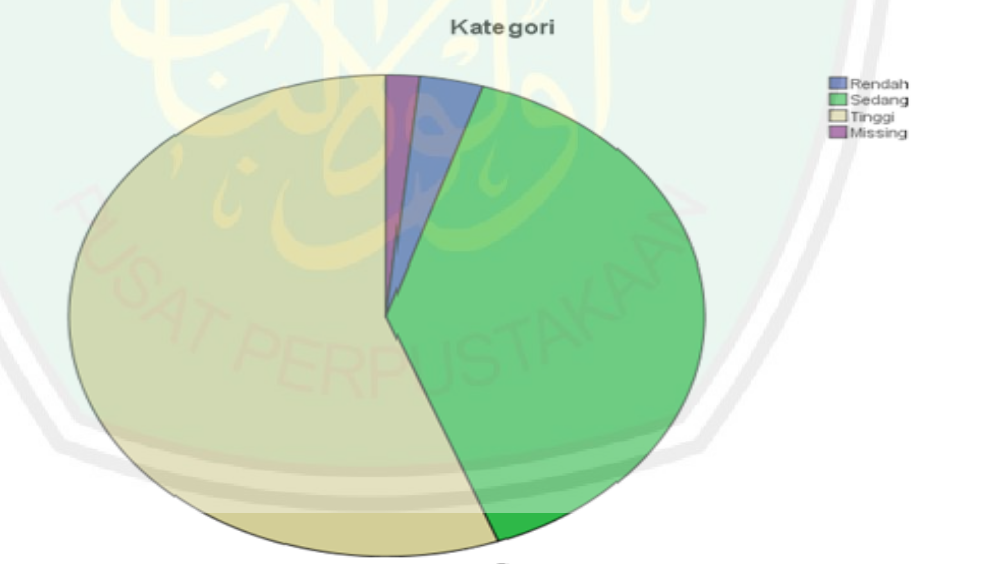


Diagram 4.13 Komitmen Organisasi

3. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara peneliti atas masalah yang telah dirumuskan. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tiaknya pengaruh dari Regulasi Diri dan Budaya Organisasi terhadap komitmen organisasi. Peneliti menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS 16 for windows. Menurut Sugiyono (2007) analisis regresi merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui bagaimana perubahan variabel terikat ketika nilai dari variabel bebas dinaikkan atau diturunkan (manipulasi). Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh regulasi diri dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi baik secara simultan maupun parsial. Adapun penjelasan hasil analisis secara detail pada tabel sebagai berikut.

a. Uji Simultan

Tabel 4.14 Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	455,436	2	227,718	7,554	,001 ^a
	Residual	1718,297	57	30,146		
	Total	2173,733	59			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

F_{hitung} yang diperoleh melalui uji F ditunjukkan pada kolom F adalah sebesar 7,554 sedangkan F_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05, $df_1 = 2$ dan $df_2 = 58$ menunjukkan angka sebesar 3,179, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi diri dan budaya organisasi dengan komitmen secara bersama-sama

Tabel 4.15 Kontribusi Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat Secara Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,458 ^a	,210	,182	5,490

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Koefisien korelasi ganda (R) menunjukkan angka 0,458 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat antara regulasi diri, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,210 yang menunjukkan bahwa presentase sumbangan efektif yang diberikan oleh regulasi diri dan budaya organisasi terhadap komitmen adalah sebesar 21% dan sisanya sebanyak 79% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji t (Uji Korelasi Parsial)

Tabel 4.16 Uji Korelasi Parsial

Correlations				
		y	x1	x2
Pearson Correlation	y	1.000	.330	.374
	x1	.330	1.000	.191
	x2	.374	.191	1.000
Sig. (1-tailed)	y	.	.005	.002
	x1	.005	.	.072
	x2	.002	.072	.
N	y	60	60	60
	x1	60	60	60
	x2	60	60	60

Nilai korelasi yang ditunjukkan variabel regulasi diri sebesar 0,330 dengan signifikansi 0,005 ($p < 0.05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa antara komitmen dan regulasi diri terdapat korelasi yang positif dan signifikan. Sedangkan untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,374 dengan signifikansi 0,002 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa antara komitmen dan budaya organisasi terdapat korelasi yang positif dan signifikan.

Sumbangan relative yang diberikan oleh variabel regulasi diri sebesar 42, 89% sedangkan sumbangan relative yang diberikan oleh variabel budaya organisasi sebesar 57,11%.

Tabel 4.17 Kontribusi Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat Secara Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,061	7,811		1,544	,128
x1	,241	,108	,269	2,238	,029
x2	,168	,063	,323	2,692	,009

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel regulasi diri memberikan kontribusi pengaruh sebesar ($B = 0,241$) . Sedangkan untuk variabel budaya organisasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar ($B = 0,168$). Adapun secara parsial variabel regulasi diri menunjukkan ($t = 2.238$; $p < 0,005$) sedangkan untuk variabel budaya organisasi menunjukkan ($t = 2.692$; $p < 0,005$). Sehingga variabel regulasi diri maupun budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

D. Hasil Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan pada 60 responden yang tergolong sebagai anggota UKM UNIOR Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif pada variabel regulasi diri dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Berikut nilai signifikansi yang didapat ($F = 7,554$; $P < 0,05$). Artinya regulasi diri dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan pada 60 responden yang tergolong sebagai anggota UKM UNIOR Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif pada variabel regulasi diri dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Berikut nilai signifikansi yang didapat ($F = 7,554$; $P < 0,05$). Artinya regulasi diri dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

1. Tingkat Regulasi Diri Anggota UKM UNIOR UIN Malang

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan tiga kategori untuk variabel regulasi diri, tiga kategori ini dibagi menjadi rendah yaitu 30 – 60, sedang 61 – 90 dan tinggi 91 – 120 dan didapatkan hasil sebesar 66,67 % responden termasuk dalam kategori rendah yaitu 40 dari 60 responden . Sedangkan 33,33 % termasuk kategori sedang yaitu 20 dari 60 responden., responden tidak ada yang termasuk dalam kategori tinggi.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa regulasi diri anggota UKM UNIOR UIN Malang termasuk dalam kategori rendah 40 dari 60 responden dan 20 responden termasuk dalam kategori sedang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa regulasi diri yang dilakukan oleh anggota UKM UNIOR memiliki taraf nilai yang rendah dan sedang sehingga regulasi diri yang dilakukan dirasa kurang efektif.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh DeWall, Baumeister, Stillman, dan Gailliot (2007) yang menyatakan

bahwa regulasi diri yang kurang efektif dapat menimbulkan perilaku yang agresi, sedangkan mereka yang memiliki regulasi diri efektif akan lebih mampu mengendalikan dirinya. Walaupun tidak sampai tahap kecenderungan perilaku agresi, apabila ditarik benang merahnya, anggota UKM UNIOR yang memiliki tingkat regulasi diri rendah sehingga kurang efektif dalam menjalankan kesehariannya sehingga perkuliahan yang dijalannya dikorbankan untuk kepentingan organisasi. Perlu diketahui pula bahwa regulasi diri ialah kemampuan individu untuk mengontrol perilakunya sendiri. Mahasiswa yang berstatus sebagai anggota UKM UNIOR memiliki tanggung jawab yang lebih kompleks dibanding dengan mahasiswa yang tidak mengikuti organisasi atau kegiatan selain kuliah. Mahasiswa sebagai anggota UKM UNIOR memiliki tugas baik akademik maupun organisasi yang menuntut dilaksanakan beriringan

Masa perkembangan dewasa dini berbeda dengan tahap-tahap perkembangan. Pada masa ini individu disebutkan sedang berada dalam masa bermasalah terutama dalam penyesuaian dengan perubahan-perubahan tanggung jawab. Masa ini juga disebut sebagai masa ketegangan emosional, masa perubahan nilai-nilai, juga masa penyesuaian dengan cara hidup baru. Khususnya mahasiswa yang berstatus sebagai anggota UKM UNIOR yang mengharuskan mereka untuk mengatur tugas kuliah dan organisasi dengan baik, selain itu konflik - konflik mungkin dialami dalam dinamika organisasi. Padatnya tugas-tugas yang harus dipenuhi mahasiswa terutama sebagai anggota UKM UNIOR

dimungkinkan menjadi penyebab individu kurang mampu meregulasi dirinya dengan maksimal.

Selain itu, telah dijelaskan oleh Bandura (dalam Alwisol, 2011) bahwa salah satu yang mempengaruhi regulasi diri ialah judgemental process atau proses penilaian atau mengadili tingkah laku. Proses ini dilakukan dengan membandingkan standar pribadi dengan standar atau norma orang lain. Pada anggota UKM UNIOR, standar yang dibentuk kelompok (dalam hal ini UKM UNIOR) baik secara langsung atau tidak, dapat mempengaruhi penilaian individu terhadap perilakunya sendiri. Sebagaimana telah disebutkan bahwa standar diri merupakan bentukan dari hasil pengamatan model di sekitarnya. Seperti halnya yang telah dijelaskan bahwa ada rasa tidak enak hati pada anggota lainnya apabila individu tersebut tidak mengikuti kegiatan yang di organisasi.

Keterlibatan mahasiswa sebagai anggota UKM UNIOR, baik secara langsung maupun tidak, dapat memberi pengaruh dalam pengalaman subyektif, intuisi serta logika yang dibentuk. Anggota UKM UNIOR terbiasa dengan bekerja secara tim sehingga dimungkinkan membentuk konformitas yang lebih tinggi daripada mahasiswa pada umumnya. Konformitas ialah perubahan perilaku atau keyakinan karena adanya pengaruh atau tekanan dari kelompok, baik yang sungguh-sungguh ada maupun yang dibayangkan saja (Kiesler & Kiesler dalam Sarwono, 2001). Penilaian yang dilakukan dapat menjadi kurang obyektif karena dipengaruhi standar yang berlaku dalam kelompok. Menurut Hurlock

(1980) konformitas terhadap standar kelompok terjadi karena adanya keinginan untuk diterima kelompok sosial. Dengan kata lain semakin tinggi keinginan anggota UKM UNIOR untuk diterima kelompok, dirinya akan semakin mengacu pada standar-standar yang dianut kelompok. Hal inilah memungkinkan regulasi diri anggota UKM UNIOR berada dalam kategori rendah.

Faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi regulasi diri ialah bagaimana mengobservasi dirinya terkait penampilan dan orisinalitas tingkah laku. Faktor internal lainnya ialah reaksi diri afektif berdasar pengamatan dan proses penilaian, kemudian menghadihi atau menghukum diri sendiri. Hal-hal tersebut tentunya tidak terlepas dari standar yang dibentuk dalam kelompok. Adanya faktor dari luar diri (eksternal) juga dapat mempengaruhi regulasi diri. Bandura (dalam Alwisol, 2011) menjelaskan cara faktor eksternal dalam mempengaruhi regulasi diri terbagi menjadi dua. Cara pertama dengan menghadirkan standar evaluasi untuk orang terhadap perilaku mereka sendiri. Faktor lingkungan berinteraksi dengan pengaruh-pengaruh pribadi yang kemudian membentuk standar evaluasi diri seseorang.

Cara kedua ialah dengan menggunakan penguatan (reinforcement). Seseorang membutuhkan insentif atau penghargaan yang berasal dari lingkungan eksternal. Hal ini dikarenakan hadiah intrinsik tidak selalu memberikan kepuasan. Standar tingkah laku dan penguatan biasanya bekerja sama. Seseorang perlu mendapatkan penguatan ketika ia

berhasil mencapai standar tertentu. Hal tersebut dimaksudkan agar tingkah laku semacam itu menjadi pilihan untuk dilakukan kembali. Faktor-faktor tersebut yang menentukan tinggi rendahnya regulasi diri.

2. Tingkat Budaya Organisasi Anggota UKM UNIOR UIN Malang

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan tiga kategori untuk variabel budaya organisasi, tiga kategori ini dibagi menjadi rendah yaitu 31 – 62, sedang 63 – 93 dan tinggi 93 – 124 dan didapatkan hasil sebesar 3, 33 % responden termasuk dalam kategori rendah yaitu 2 dari 60 responden . Sedangkan 48,33 % termasuk kategori sedang dan tinggi yaitu 29 responden untuk kategori sedang dan 29 responden berada pada kategori tinggi dari total 60 responden.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa tingkat budaya organisasi anggota UKM UNIOR UIN Malang termasuk dalam kategori rendah 2 dari 60 responden, 29 responden termasuk dalam kategori sedang dan 29 responden termasuk dalam kategori tinggi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang menonjol pada anggota UKM UNIOR berada pada tingkat sedang dan tinggi.

Hal ini menunjukkan mayoritas taraf persepsi budaya organisasi yang dimiliki anggota dalam tingkat sedang dan tinggi. Gibson et al., (Sutanto, 2002) membedakan budaya yang kuat dan lemah, budaya yang kuat ditunjukkan dengan nilai-nilai organisasi yang tercermin pada perilaku anggota. Hal ini menegaskan bahwa anggota UKM UNIOR

memiliki persepsi penerimaan terkait nilai – nilai budaya organisasi yang ada. Semakin besar nilai-nilai yang dapat diterima oleh anggota, maka semakin kuat persepsi akan budaya organisasi yang ada, sehingga semakin tampak pengaruhnya pada perilaku anggota dan begitu pula sebaliknya.

Taraf persepsi budaya organisasi ditentukan oleh pemerataan (*shared*) dan identitas (*intensity*). Persepsi budaya organisasi yang kuat dan positif berpengaruh terhadap perilaku dan persepsi pada individu atau dalam hal ini adalah anggota UKM UNIOR. Lebih lengkapnya, seperti yang dijelaskan oleh Deal dan Kennedy (1982), Miner (1990), Robbins (1990) bahwa akan menimbulkan beberapa hal antara lain : 1) Memunculkan nilai-nilai kunci yang saling terjalin menjalin, tersosialisasikan menginternalisasikan, menjiwai pada para anggota dan merupakan kekuatan yang tidak tampak. 2) Perilaku-perilaku anggota secara tidak disadari terkendali dan terkoordinasikan oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak. 3) Para anggota merasa komit dan loyal pada organisasi 4) Terdapat musyawarah dan kebersamaan serta kesetaraan sebagai bentuk partisipasi, pengakuan, dan penghormatan terhadap anggota. 5) Semua kegiatan berorientasi atau diarahkan kepada misi atau tujuan organisasi. 6) Para anggota akan merasa senang, karena diakui dan dihargai martabat dan kontribusinya sebagai bentuk rewarding. 7) Terdapat pengordinasian tugas, integritas, dan konsistensi yang menstabilkan kegiatan-kegiatan organisasi. 8) Berpengaruh kuat terhadap organisasi dalam tiga aspek yaitu pengarahan perilaku dan kinerja

organisasi, serta menekan para anggota untuk melaksanakan nilai-nilai budaya organisasi yang ada. 9) Budaya berpengaruh terhadap perilaku individu maupun kelompok.

Dalam hal ini anggota UKM UNIOR dalam mayoritasnya mendapatkan pemerataan dan identitas yang baik, sehingga berada pada tingkat yang sedang ataupun tinggi walaupun terdapat juga yang memiliki kategorisasi rendah. Persepsi terhadap budaya organisasi yang kuat akan memicu anggota untuk berpikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota-anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong anggota untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

Berdasarkan penelitian diatas bahwa anggota UKM UNIOR memahami, mengakui, menjiwai, dan mempraktekan keyakinan, tata nilai atau adat kebiasaan tersebut dan semakin tinggi tingkat kesadaran anggota maka kecenderungan perilaku untuk mengaplikasikan nilai – nilai dari budaya organisasi yang ada akan semakin terlihat dalam perilakunya, dan begitu pula sebaliknya.

Budaya organisasi yang saat ini diterapkan oleh UKM UNIOR adalah budaya yang dipandang baik oleh anggotanya untuk meningkatkan komitmen anggota terhadap organisasi. Budaya organisasi yang dimaksud adalah budaya dimana terdapat batasan yang jelas antara senior dan junior,

pemberlakuan konsekuensi berupa hukuman dan *reward*, tingkat kedisiplinan yang tinggi di dalam organisasi, dan penyertaan setiap anggota terhadap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi saat ini adalah budaya yang dianggap baik oleh anggota yang menjadi subjek penelitian ini.

3. Tingkat Komitmen Organisasi Anggota UKM UNIOR UIN Malang

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan tiga kategori untuk variabel komitmen organisasi, tiga kategori ini dibagi menjadi rendah yaitu 14 – 28, sedang 29 – 42 dan tinggi 43 – 56 dan didapatkan hasil sebesar 3,33 % responden termasuk dalam kategori rendah yaitu 2 dari 60 responden . Sedangkan 40 % termasuk kategori sedang yaitu 24 dari 60 responden dan untuk kategori tinggi yaitu 56,7 % itu terdapat 34 dari total 60 responden.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi anggota UKM UNIOR UIN Malang termasuk dalam kategori rendah 2 dari 60 responden, 24 responden termasuk dalam kategori sedang dan 34 responden termasuk dalam kategori tinggi.

Hal ini menunjukkan bahwa anggota UKM UNIOR UIN Malang mayoritas memiliki komitmen yang tinggi. Seperti yang dijelaskan oleh Mathis dan Jackson (2001) Apabila individu berkomitmen pada organisasi, para anggota mungkin akan bekerja lebih produktif. Individu yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapatkan

ke-puasan yang lebih besar. Anggota yang tidak puas akan pekerjaannya atau kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi melalui ketidakhadiran dan *turnover*. Sedangkan hal ini tidak terlihat pada anggota UKM UNIOR UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian lain, yaitu Teresa dan Suyasa (2008) yang menunjukkan bahwa, Semakin anggota organisasi tersebut berkomitmen terhadap organisasinya maka hal tersebut akan membuat anggota organisasi melakukan tugas melebihi tanggung jawabnya. Pelaksanaan tugas diluar tanggung jawab ini mengarah pada perilaku kewargaan organisasi. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Greenberg & Baron (2000) bahwa karyawan atau anggota organisasi dengan komitmen yang tinggi akan memiliki loyalitas yang tinggi pada organisasi sehingga akan memunculkan perilaku bersedia berkorban demi kepentingan organisasi.

Komitmen organisasi anggota dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Kepuasan kerja dan masa kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2006) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja, masa kerja dan komitmen organisasi. Faktor pengalaman kerja juga dipandang sebagai kekuatan bersosialisasi utama dan karena itu merupakan pengaruh penting pada sejauh mana keterikatan psikologis terbentuk dengan organisasi. Komitmen akan lebih kuat bila anggota memiliki pengalaman kerja yang

menyenangkan, seperti sikap positif seseorang terhadap orang lain dalam kelompok atau dalam hal ini ditunjukkan dengan cara kerja dan masa kerja selama menjadi anggota UKM UNIOR. Faktor pengalaman kerja pada data demografi ditunjukkan dari lama bekerja pada jabatan saat ini (masa kerja), waktu bekerja, dan riwayat pekerjaan Penelitian yang dilakukan oleh Hadiyani, Karmiyati, dan Ingarianti (2013) menunjukkan bahwa adanya perbedaan yang sangat signifikan antara komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja karyawan. Semakin lama masa kerja, maka komitmen organisasi yang dimiliki akan semakin kuat. Begitu sebaliknya semakin pendek masa kerja, maka komitmen organisasi yang dimiliki akan semakin lemah.

4. Pengaruh Regulasi Diri dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Anggota UKM UNIOR UIN Malang

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan R^2 sebesar 0, 210 atau sebesar 21 % dan didapatkan nilai B sebesar 0, 241 atau sebesar 24, 1 % untuk variabel regulasi diri dan 0, 168 atau sebesar 16, 8 % untuk variabel budaya organisasi. Sedangkan persentase lainnya dipengaruhi oleh factor lain selain regulasi diri dan budaya organisasi.

Hasil tersebut memperlihatkan bahwa dalam penelitian ini yang memberikan pengaruh paling besar terhadap variabel komitmen adalah variabel regulasi diri. Cara anggota dalam mengelola dirinya memiliki pengaruh paling besar terhadap keterlibatan afeksi dalam komitmennya

pada organisasi dibandingkan dengan budaya yang ada di dalam organisasi tersebut.

Hasil kategorisasi data deskriptif pada ketiga skala menunjukkan jumlah subyek terbanyak berada dalam kategori tinggi. Pada skala komitmen sebanyak 34 subyek (54,7%) berada dalam kategori tinggi, pada skala regulasi diri sebanyak 40 (66,7) berada dalam kategori rendah, dan pada skala budaya organisasi sebanyak 29 responden berada pada kategori sedang dan tinggi subyek (48,7%) . Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari subyek yang merupakan anggota UNIOR angkatan 2015 dan 2016 yang aktif memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi dan regulasi diri yang rendah, serta memiliki persepsi yang baik terhadap organisasinya. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Setiap organisasi tentu mengharapkan anggotanya memiliki kedisiplinan agar dapat mengikuti aturan yang sudah ditetapkan begitu pula dengan UKM UNIOR. Individu yang memiliki serta paham akan peran yang dimilikinya tentu akan melaksanakan kewajiban dalam organisasi dengan lebih baik bila ia memiliki kedisiplinan yang tinggi. Dalam upaya memahami peran dan melaksanakan kewajibannya dalam organisasi diperlukan pengaturan atau regulasi diri yang baik dari individu itu sendiri tanpa harus meninggalkan kewajiban utama yaitu untuk mengikuti perkuliahan. Regulasi diri tersebut memungkinkan individu

untuk dapat mencapai tujuannya secara lebih efektif dan efisien tanpa harus ada yang disia – siakan.

Ent, Baumeister, dan Vonasch (2011) menyebutkan bahwa regulasi diri tidak hanya digunakan sebagai kontrol diri tetapi juga dalam membuat pilihan dan keputusan, juga pengambilan inisiatif. Dalam hal ini segala pilihan yang diambil oleh mahasiswa khususnya anggota UKM UNIOR dipengaruhi oleh regulasi dirinya dan tujuan apa yang ingin dicapainya. Lebih lanjut Ent, Baumeister, dan Vonasch (2011) menyatakan bahwa regulasi diri memungkinkan seseorang untuk mengerjakan lebih dari tugas, meskipun tugas tersebut berbeda tanpa mengganggu satu sama lain.

Penelitian dari Tseng dan Kang (2009) yang menjelaskan bahwa regulasi diri mempengaruhi individu dalam penentuan tujuannya yang dalam hal ini akan mempengaruhi keinginan individu untuk bertahan sebagai bentuk komitmennya terhadap organisasi. Individu di dalam organisasi yang memiliki regulasi diri yang rendah kurang dapat mengelola diri dan menempatkan dirinya dengan baik, baik itu secara emosi maupun pikirannya, sehingga saat ia mengorbankan kegiatan – kegiatan lain yang dikerjakannya di luar organisasi. Beberapa anggota tersebut melaksanakan melaksanakan tugas di dalam organisasi tidak terganggu dengan hal-hal lain sehingga membuatnya lebih baik dalam menerima nilai-nilai di dalam organisasi dibanding dengan anggota lainnya.

Selain karakteristik individu, terdapat hal lain yang dapat mempengaruhi terbentuknya komitmen individu yaitu adanya factor dari karakteristik organisasi yang diikuti oleh anggota dalam hal ini adalah UKM UNIOR atau lebih tepatnya budaya organisasi yang ada di UKM UNIOR sehingga memunculkan pola asumsi dasar atau pandangan yang baik tentang organisasi yang diikuti sehingga terciptanya suatu komitmen organisasi. Hal ini selaras dengan apa yang dijelaskan oleh Umam (2010) yang menjelaskan bahwa Karakteristik sebuah organisasi terlihat dari bagaimana budaya yang diterapkan oleh organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor kuat dalam membentuk komitmen.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Nurjanah (2008) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Jika budaya organisasi dapat mengikat setiap orang yang terlibat dalam organisasi tersebut, maka dalam diri orang tersebut akan timbul rasa untuk berbuat yang terbaik terhadap organisasi tersebut, karena kesadaran yang tumbuh dalam diri anggota merupakan bagian yang penting bagi organisasi. Disamping itu dalam penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Caterina Melina & Intan Ratnawati (2012) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Shurbagi (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi

yang mendominasi, yaitu komitmen afektif. Manatje & Martins (2009) menyarankan penerapan budaya organisasi yang menjamin perkembangan dari komitmen afektif, karena menurutnya anggota yang memiliki komitmen afektif akan lebih bersedia untuk mempertahankan hubungannya dengan organisasi dan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi, serta memiliki keterikatan untuk terlibat dalam setiap hal yang terjadi pada organisasi.

Taurisa dan Ratnawati (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang searah dengan komitmen organisasi. Semakin kuat budaya dalam suatu organisasi maka semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh anggotanya. Budaya organisasi memiliki peran dalam menumbuhkan komitmen, terutama komitmen afektif. Budaya organisasi memberikan identitas tersendiri bagi anggota dalam organisasi. Ketika anggota sudah memiliki keterikatan secara emosi dengan organisasinya, maka secara otomatis ia akan memberikan segala yang ia punya untuk kepentingan organisasinya dan ia akan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. **Tingkat Regulasi Diri Anggota UKM Unit Olahraga (UNIOR) angkatan 2016 dan 2017 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**

Berdasarkan hasil penghitungan kategorisasi diketahui 66,67 % responden termasuk dalam kategori rendah yaitu 40 dari 60 responden . Sedangkan 33,33 % termasuk kategori sedang yaitu 20 dari 60 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masuk pada kategori rendah. Dapat dikatakan bahwa mayoritas anggota UKM UNIOR memiliki tingkat regulasi diri rendah dan lainnya memiliki tingkat regulasi diri yang sedang.

2. **Tingkat Budaya Organisasi Anggota UKM Unit Olahraga (UNIOR) angkatan 2016 dan 2017 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**

Berdasarkan hasil penghitungan kategorisasi diketahui 3. 33 % responden termasuk dalam kategori rendah yaitu 2 dari 60 responden . Sedangkan untuk kategori sedang memiliki persentase yang sama yaitu 48.

33 % atau sekitar 29 responden untuk setiap kategori sedang dan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masuk pada kategori sedang maupun tinggi. Dapat dikatakan bahwa mayoritas anggota UKM UNIOR memiliki tingkat budaya organisasi yang sedang ataupun tinggi.

3. Tingkat Komitmen Organisasi Anggota UKM Unit Olahraga (UNIOR) angkatan 2016 dan 2017 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Berdasarkan hasil penghitungan kategorisasi diketahui 3. 33 % responden termasuk dalam kategori rendah yaitu 2 dari 60 responden . Sedangkan untuk kategori sedang memiliki persentase 40 % atau sekitar 24 responden. Sisanya 56.7 % atau sekitar 34 responden masuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masuk pada kategori tinggi. Dapat dikatakan bahwa mayoritas anggota UKM UNIOR memiliki tingkat budaya organisasi yang sedang ataupun tinggi.

4. Pengaruh Regulasi Diri, Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Anggota UKM UNIOR Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara regulasi diri dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi anggota UKM UNIOR. Pengaruh regulasi diri

sebesar 24,1% dan budaya organisasi sebesar 16,8% dengan keakuratan 0,210 atau 21%. Secara simultan terdapat pengaruh antar variabel *independen* dikarenakan F hitung > dari F table dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai F hitung yaitu 7,554 dan signifikansi 0,001 sehingga nilai F hitung lebih besar dari F table dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Secara parsial terdapat pengaruh Variabel regulasi diri memiliki nilai t hitung 2,238 dan signifikansi 0,029 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sedangkan variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung 2,692 dan signifikansi 0,009 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05

Maka kesimpulannya H_1 diterima dikarenakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Dikarenakan koefisien korelasi bertanda **positif**, dengan kata lain semakin tinggi regulasi diri dan budaya organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi anggota diminta untuk meningkatkan regulasi diri yaitu dengan membuat skala prioritas atau jadwal dari setiap kegiatan yang diikutinya, sehingga anggota dapat mengatur waktunya dengan baik berdasarkan jadwal atau skala prioritas yang telah dibuat.
2. Bagi organisasi sebaiknya dapat menjaga konsistensi komitmen anggotanya yang termasuk dalam kategori tinggi ini, sehingga dapat meminimalisir kemungkinan menurunnya tingkat komitmen tersebut dan mempengaruhi keaktifannya di dalam organisasi.
3. Organisasi sebaiknya dapat mengevaluasi budaya organisasi yang baik untuk mempertahankan komitmen dari anggotanya tanpa menghilangkan tujuan utama organisasi.
4. Peneliti lain dapat lebih menyempurnakan prosedur pelaksanaan penelitian, terutama dalam hal skala. Dikarenakan skala yang peneliti pergunakan adalah skala adaptasi serta dalam penyebaran skala menggunakan uji coba terpakai sehingga dapat memicu terjadinya bias yang mungkin terjadi di dalam pengambilan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Herlin Arisanti.(2010). Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Bengkulu. Jurnal ekonomi dan Bisni. Volume 9, Nomer 2 Agustus 2010 ISSN : 1412- 4467
- Abdul Aziz.(2016).Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan motivasi Terhadap Komitemen Organisasional. Pada PT Kusuma Sandang Mekarjaya Jakarta. Naskah Publikasi
- Alfina Qori' Mutmainah, Abdul Kodir Djaelani. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas tenaga Kerja Kota Malang.Jurnal riset Manajemen
- Allen, Natalie J., & Meyer, John P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. Journal of occupational psychology*, 63, 1–18.
- Alwisol. 2007. Psikologi Kepribadian. Malang : UMM Press.
- Anwar Syarifudin, MA. 2010. Metode Penelitian. Pustaka Pelajar
- Anto Triyatno.(2006). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Klaten
- Arif Burhan, Ari Pradhanawati, Reni Shinta Dewi. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pt. BPR SetiaKarib abadi semarang. Diponegor Journal of Social and Politic. Hal 1-9
- Arikunto, Suharsimi. (2005). Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asih & Pratiwi. (2010). Perilaku prososial ditinjau dari empati dan kematangan emosi. Jurnal Psikologi, 1, No. 1.
- Azwar, S. 2011. Reliabilitas dan Validitas.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Boeree, D.C. (2010). Psikologi Sosial. Yogyakarta : Primasophie

- Charles, P. Jones, Investment: Analysis and Management, Ninth edition, New York: John Wiley & Sons Inc., 1995.
- Cascio, Wayne F. (2013). Managing Human Resources. New York: The McGraw-Hill Companies. Clarke, Carol. Harcourt, Mark. Flynn, Matthew. (2013). Clinical Governance
- Cervone, Daniel & Lawrence, A. Pervin. (2010). Kepribadian : teori dan penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Chaterina Melissa Taurisa dan Intan Rahmawati (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. 170 Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE) September 2012. Hal 120-170 – 187
- Cook, John & Wall, Toby. (1980). New Work Attitude of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*. Vol 53, pp 39-52.
- DeWall, C.N., Baumeister, R.F., Stillman, T.F., Gailliot, M.T. 2007. Journal Of Experimental Social Psychology (IESP) ISSN : 0022 – 1031 Jumlah Group : Academic – Health Vol 43 Januari 2007 (62)
- Ent, Michael R., Baumeister, Roy F., & Vonasch, Andrew J. (2011). Power, Leadership, and Self-Regulation. *Social and Personality Psychology Compass*. Vol. 6: 619–630.
- Geldhof, John., Little, Todd D., & Hawley, Patricia H. (2012). Two Measures of Self-Regulation for Young Adults and Late Adolescents in The Academics and Social Domains. *International Journal of Behaviour Development*. Vol. 36(6): 476-488.
- Ghosh, Somonnoy., & Srivastava, Bhupen K. (2014). Construction of a Reliable and Valid Scale for Measuring Organizational Culture. *Global Business Review*. Vol.15: 583–596.
- Goleman, Daniel. (2005). *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hurlock, Elizabeth B. 1980. Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. Jakarta : Gramedia.
- Istriyanti, NiLuh A., & Simartama, Nicholas. (2014). Hubungan antara Regulasi Diri dan Perencanaan Karir pada Remaja Putri Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*. Vol. 1 : 301-310.

- Idrus, M. (2009). Metode penelitian Ilmu Sosial. Yogyakarta: PT. Gelora Akasara Pratama.
- Jonathan, Sarwono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta :Graha Ilmu
- Jewell, L.N & Siegal, M. 1998. Psikologi Industri/ Organisasi Modern. Alih Bahasa: Pudjaatmaka, A.H & Meitasari. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Kartika, Endo W. (2011). Analisis Pengaruh Leader Member Exchange, Perceived Organizational Support, dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Hotel Berbintang Lima di Surabaya. *Tesis*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Kartono, Kartini (2006). Pemimpin dan Kepemimpinan. Rajawali : Jakarta
- Kitsantas, A., Winsler, A., & Huie, F. (2008). Self-regulation and ability predictors of academic success during college: A predictive validity study. *Journal of Advanced Academics*, 20(1), 42-68.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Latifah Nurfaizah Darajat Rosyidah. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen rganisasi Perawat Bagian Rawat Inap Kelas II dan III Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. ISSN:1978 - 0575
- Laurensia Velen.Peran Budaya Organisasi Dalam Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Cleaing service PT. ISS Indonesia
- Luthans, Fred. (1998). *Organizational Behavior* , 8th edition. Singapura: The McGraw-Hill .
- Manetje, O., & Martins, N. (2009). The Relationship Between Organisational Culture And Organisational Commitment. *Southern African Business Review*. Volume 13 Number 1.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua.
- Mastuti, E. dkk. 2006. Memahami Perilaku Prokrastinasi Akademik Berdasar Tingkat Self Regulation Learning dan trait Kepribadian.(Laporan penelitian DIPA PNPB Surabaya: Lembaga Penelitian Universitas Airlangga

- Miftahun Ni'mah Suseno, Sugiyanto.(2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*. Volume 37, No 1, Juni 2010 94-109
- Neal, D. J & Carey, K. B. (2005). A Follow-Up Psychometric Analysis of the Self Regulation Questionnaire.
- Noor Arifin.(2010). Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi BMT di Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, Volume 8 Nomer 2, November 2010
- Papalia, D. E., Old, S. W., Feldman, & R. D. (2001). *Perkembangan Manusia*. Jakarta: Salemba Humanika
- Priyatno, Duwi. (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Jakarta: Buku Kita.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Syawfitri Dewi.(2015). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitem Organisasi Pada PT. Bank Tabngan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pekanbaru. *JOM Fisip* Volume 2 no. 2 – Oktober 2015
- Rahman, Agus A. (2013). *PSIKOLOGI SOSIAL: Integrasi Pengetahuan Wahyu dan Pengetahuan Empirik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rani Mariam.(2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja karyawan Sebagai Variable Intervening. Tesis
- Riani, Asri L. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rizanti, F. D., & Muhari. (2013). Hubungan Antara Self Regulated Learning dengan Prokrastinasi Akademik dalam Menghafal Al-Qur'an pada Mahasantri Ma'had 'Aly Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya . *Character* Volume 02 (1), 5.
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.

- Shurbagi, Adel M. A. (2014). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment in National Oil Corporation of Libya. *2nd International Conference on Research in Science, Engineering and Technology (ICRSET'2014)*, March 21-22, 2014 Dubai (UAE).
- Spector, Paul E. (2008). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. New York: John Willey & Son, Inc.
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Teresia, N dan Suyasa. 2008. Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behaviour pada karyawan Call Center di PT. X Phronesis. *Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 10, No. 2 : 154-169
- Taurisa dan Intan Ratnawati. 2012. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan". *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 19, No. 2, 2012.
- Tiara Putri Usmany, Djamhur hamid, Hamidah Nayai Utami. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 37 No. 2
- Tseng, Hsing-Chu., & Kang, Long-Min. (2009). How Does Regulatory Focus Affect Organizational Commitment? Transformational Leadership As A Mediator. *Asia Pasific Management Review*. Vol. 14: 215-235.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Yuwono, Ino dkk. (2005). *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1**BIODATA PENELITIAN**

Nama lengkap : Hermawan Hardiansyah

Tempat, Tanggal lahir : Pasuruan, 06 Januari 1996

Alamat Asal : Jalan Salak III A4 No. 25 Bugul Permai Kota Pasuruan

Alamat Kos : Jalan Joyo Raharjo Gg. 2 No. 260 Kec. Lowokwaru, Kota
Malang

Telepon/HP : 081334336831

E-mail : Hermawan009,hh@gmail.com

Sosial Media : @hermawan009

Pendidikan Formal

2000 – 2002 : TK. Al – Kautsar Kota Pasuruan

2002 – 2008 : SD Negeri Pekuncen Kota Pasuruan

2008 – 2011 : SMP Negeri 1 Kota Pasuruan

2011 – 2014 : SMA Negeri 4 Kota Pasuruan

2014 – 2018 : Jurusan Psikologi (S1) Fakultas Psikologi UIN Malang

Pendidikan Non Formal

2014 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Malang

2015 : English Language Center (ELC) UIN Malang

Pengalaman Organisasi

2012 – 2013 : Wakil Koordinator OSIS Sie. Bahasa Inggris SMA Negeri 4
Kota Pasuruan

2013 – 2014 : Koordinator OSIS Sie. Bahasa Inggris SMA Negeri 4 Kota

Pasuruan

2014 – 2015 : Koordinator Sie. Humas Panitia MUSA UKM UNIOR UIN
Malang

2015 – 2016 : Ketua Pelaksana Dies Mauludiyah 19 UKM UNIOR UIN
Malang

2016 – 2017 : Ketua Umum UKM UNIOR UIN Malang Periode 2016 – 2017

2017 – 2018 : Dewan Pembina Pengurus UKM UNIOR UIN Malang Periode
2017 – 2018

Malang, 3 Mei 2019

Hermawan Hardiansyah

LAMPIRAN 2

**BLUE PRINT SKALA PENELITIAN PENGARUH REGULASI DIRI DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA
UKM UNIOR UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG PERIODE 2017 –
2018**

BLUE PRINT SKALA REGULASI DIRI

NO	Aspek /Indikator	Favorable	Unfavorable
1.	Receiving	1, 4, 6, 9	2, 3, 5, 7, 8
2.	Evaluating	10, 12, 13, 14, 16, 17, 18,	11, 15
3.	Triggering	19, 21, 24, 26, 27	20, 22, 23, 25
4.	Searching	29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36	28
5.	Planning	43, 44, 45	37, 38, 39, 40, 41, 42
6.	Implementating	49, 50, 51, 52	46, 47, 48, 53, 54
7.	Assesing	55, 57, 58, 59, 60, 61, 63	56, 62

BLUE PRINT SKALA BUDAYA ORGANISASI

NO	Aspek/Indikator	Favorable	Unfavorable
1.	Innovation and risk taking	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,10	-
2.	Attention to detail	11, 12, 13, 14, 15, 16	-
3.	Outcome orientation	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	-
4.	People orientation	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	-
5.	Team orientation	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42	-
6.	Agresiveness	43, 44, 45, 46, 47, 48, 49	-
7.	Stability	50, 51, 52, 53, 54, 55	-

BLUE PRINT KOMTMEN ORGANISASI

NO	Aspek/Indikator	Favorable	Unfavorable
1.	Komitmen Afektif	1, 2, 3, 7	4, 5, 6, 8
2.	Komitmen Kontinuasi	10, 11, 13, 15, 16	9, 12, 14
3.	Komitmen Normatif	17, 20, 21, 22, 23	18, 19, 24

LAMPIRAN 3**SKALA PENELITIAN**

**PENGARUH REGULASI DIRI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA UKM UNIT OLAHRAGA UIN
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG PERIODE 2017 - 2018**

IDENTITAS

Jenis kelamin : L/P (Coret salah satu)

Cabang yang diikuti di UNIOR :

Masa aktif menjadi anggota UNIOR : Tahun

Jurusan :

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut adalah beberapa pernyataan yang berisi tentang beberapa hal yang mungkin pernah/akan Anda hadapi. Baca dan pahami baik-baik. Untuk menjawab pernyataan berikut ini Anda cukup memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia dengan cara memberi tanda centang (✓) pada jawaban dengan pilihan berikut:

- SS** : Sangat Setuju, apabila saudara/i merasa sangat sesuai dengan pernyataan tersebut
- S** : Setuju, apabila saudara/i merasa sangat sesuai dengan pernyataan tersebut
- TS** : Tidak setuju, apabila saudara/i merasa sangat sesuai dengan pernyataan tersebut
- STS** : Sangat tidak setuju, apabila saudara/i merasa sangat sesuai dengan pernyataan tersebut

Apabila saudara ingin mengganti jawaban, cukup beri tanda (=) pada jawaban sebelumnya lalu beri tanda centang (✓) pada jawaban yang baru.

SKALA REGULASI DIRI

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1.	Saya mengamati dan melihat hasil dari kemajuan untuk menggapai tujuan saya.				
2.	Saya tidak melihat efek dari tindakan saya sampai semuanya terlambat.				
3.	Sulit bagi saya untuk memperhatikan ketika saya sudah merasa cukup untuk (tidur, makanan, permen)				
4.	Saya biasanya berhati-hati untuk tidak berlebihan ketika bekerja, makan, minum				
5.	Saya tidak belajar dengan baik dari hukuman				
6.	Saya biasanya menilai apa yang saya lakukan dengan konsekuensi tindakan saya				
7.	Sebagian besar waktu saya tidak memperhatikan apa yang saya lakukan.				
8.	Seringkali saya tidak memperhatikan apa yang saya lakukan sampai seseorang menyadarkan saya				
9.	Saya belajar dari kesalahan saya.				
10.	Perilaku saya mirip dengan teman saya				
11.	Perilaku saya tidak jauh berbeda dengan orang lain				
12.	Saya cenderung membandingkan diri saya dengan orang lain				
13.	Saya banyak berpikir tentang apa yang orang lain pikirkan tentang saya.				
14.	Saya memiliki standar pribadi, dan berusaha untuk memenuhi standar itu				
15.	Saya tidak peduli jika saya berbeda dari kebanyakan orang				
16.	Saya mencoba menjadi seperti orang-orang di sekitar saya				
17.	Saya banyak berpikir tentang apa yang saya lakukan				
18.	Saya tahu saya ingin menjadi apa untuk ke depannya				
19.	Orang lain memberi tahu saya bahwa saya terlalu lama mengerjakan sesuatu				
20.	Sulit bagi saya untuk melihat sesuatu yang bermanfaat tentang mengubah cara saya dalam melakukan sesuatu				

21.	Saya bersedia mempertimbangkan cara lain untuk melakukan sesuatu				
22.	Saya menikmati rutinitas, dan suka hal-hal yang tetap sama				
23.	Saya mengatur diri saya dengan cara saya sendiri				
24.	Begitu saya melihat hal-hal yang tidak beres saya ingin melakukan sesuatu tentang hal itu				
25.	Saya cenderung terus melakukan hal yang sama, bahkan ketika itu tidak berhasil				
26.	Biasanya saya melihat kebutuhan untuk berubah sebelum orang lain melakukannya				
27.	Saya bersedih apabila apa yang saya dapat tidak sesuai ekspektasi				
28.	Saya ragu saya bisa berubah walaupun saya ingin				
29.	Saya dapat mencapai tujuan yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri				
30.	Jika saya ingin berubah, saya yakin saya bisa melakukannya				
31.	Saya telah mencari saran atau informasi tentang perubahan untuk menjadi yang lebih baik				
32.	Segera setelah saya melihat masalah atau tantangan, saya mulai mencari solusi yang mungkin untuk menyelesaikannya				
33.	Biasanya ada lebih dari satu cara untuk mencapai sesuatu				
34.	Saya biasanya dapat menemukan beberapa kemungkinan berbeda ketika saya ingin mengubah sesuatu				
35.	Saya pandai menemukan berbagai cara untuk mendapatkan apa yang saya inginkan				
36.	Saya meminta bantuan orang lain ketika saya membutuhkannya				
37.	Saya kesulitan memutuskan tentang suatu hal				
38.	Saya menunda membuat keputusan				
39.	Ketika harus memutuskan tentang perubahan, saya merasa kesulitan dengan banyaknya pilihan				
40.	Saya dapat menemukan banyak cara untuk berubah, tetapi sulit bagi saya untuk memutuskan mana yang akan digunakan				
41.	Saya kesulitan menentukan target untuk diri sendiri				
42.	Saya kesulitan membuat rencana untuk membantu saya mencapai tujuan				
43.	Begitu saya memiliki tujuan, saya biasanya dapat merencanakan bagaimana mencapainya				

44.	Saya biasanya berpikir sebelum bertindak				
45.	Sebelum membuat keputusan, saya mempertimbangkan apa yang mungkin terjadi jika saya melakukan satu atau lain hal				
46.	Saya mudah teralihkan dari rencana saya				
47.	Saya punya banyak rencana sehingga sulit bagi saya untuk fokus pada salah satu dari mereka				
48.	Saya mengalami kesulitan menindaklanjuti hal-hal begitu saya sudah melakukan sesuatu				
49.	Saya dapat tetap berpegang pada rencana yang bekerja dengan baik				
50.	Saya memiliki banyak kemauan				
51.	Saya bisa menahan godaan				
52.	Saya memiliki aturan yang keras terhadap diri saya sendiri				
53.	Masalah kecil atau gangguan membuat saya melarikan diri dari kewajiban				
54.	Saya mudah menyerah				
55.	Saya menghargai diri sendiri untuk tercapainya tujuan saya				
56.	Saya sepertinya tidak belajar dari kesalahan saya				
57.	Saya biasanya hanya perlu membuat kesalahan satu kali untuk belajar darinya				
58.	Ketika saya mencoba mengubah sesuatu, saya menaruh banyak perhatian pada apa yang saya lakukan				
59.	Saya menetapkan tujuan untuk diri saya sendiri dan melacak kemajuan saya				
60.	Jika saya membuat resolusi untuk mengubah sesuatu, saya menaruh banyak perhatian pada apa yang saya lakukan				
61.	Saya merasa menyesal ketika saya tidak memenuhi tujuan saya				
62.	Saya biasanya memutuskan untuk berubah dan berharap yang terbaik				
63.	Saya mengubah cara saya melakukan sesuatu ketika saya melihat masalah dengan bagaimana keadaan				

SKALA BUDAYA ORGANISASI

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1.	Saya diminta oleh pengurus untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan				
2.	Badan Pengurus Harian mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman				
3.	Pengurus mendorong saya untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan				
4.	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan				
5.	Pengurus memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan				
6.	Saya diberi kepercayaan penuh oleh pengurus dalam menyelesaikan pekerjaan				
7.	Dalam menjalankan aktivitas kerja, saya terkadang mendapat masalah dalam melaksanakan pekerjaan				
8.	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya				
9.	Saya sering harus berhadapan dengan resiko dalam upaya menyelesaikan kegiatan yang ada pada organisasi				
10.	Bila terjadi kesalahan maka saya siap menanggung risikonya				
11.	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat				
12.	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat				
13.	Pengurus memberitahukan saya untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam setiap pelaksanaan kegiatan yang ada				
14.	Pengurus menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya				
15.	Pengurus selalu menyampaikan tujuan perusahaan secara detail kepada para anggota UKM				
16.	Pengurus memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan				
17.	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal				
18.	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan				
19.	Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal				

20.	Saya selalu berfikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang optimal				
21.	Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal				
22.	UKM memberikan penghargaan kepada anggota yang mampu menunjukkan prestasi kerja				
23.	Saya selalu dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja				
24.	UKM memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal				
25.	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh				
26.	Saya selalu mengisi waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dalam organisasi saya				
27.	Para pengurus memotivasi saya untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada				
28.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi perusahaan				
29.	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh UKM saya				
30.	Para pengurus selalu memberi perhatian kepada anggota				
31.	Saya selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pengurus untuk mensukseskan kegiatan				
32.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh UKM saya				
33.	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim				
34.	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota yang lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan				
35.	Saya berusaha untuk menolong sesama anggota Seksi saya maupun Seksi yang lain apabila ada yang mengalami kesulitan				
36.	Saya dituntut menjadi anggota Seksi yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan demi mendapatkan hasil yang optimal				
37.	Para anggota saling mempercayai satu dengan yang lainnya				
38.	Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan pihak manajemen perusahaan				
39.	Di dalam UKM tempat saya, pekerjaan diselesaikan dengan kerjasama tim sesuai penugasan dari yang sudah diberikan				

40.	Jika timbul permasalahan di tempat kerja, selalu diselesaikan secara bersama-sama				
41.	Pengurus memberi solusi dan bantuan jika saya menemukan kendala dalam melakukan tugas saya				
42.	Dalam melaksanakan tugas, saya melakukan koordinasi dengan pengurus dan anggota Seksi saya				
43.	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya				
44.	Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik				
45.	UKM saya memiliki kesepakatan yang jelas mengenai pedoman pelaksanaan tugas yang benar dan yang salah				
46.	UKM saya memiliki aturan yang harus dipatuhi oleh semua anggota				
47.	Saya selalu berbagi informasi pada anggota saya dalam pelaksanaan pekerjaan				
48.	Dalam melaksanakan tugas saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan				
49.	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya				
50.	Saya merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang baik				
51.	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini				
52.	Saya mampu mengedepankan visi dan misi UKM saya daripada kepentingan pribadi				
53.	Saya akan merekomendasikan organisasi saya sebagai tempat yang baik untuk pengembangan bakat dan minat				
54.	UKM saya memiliki strategi yang jelas untuk pengembangan <i>soft skill</i> para anggotanya				
55.	UKM saya ini melaksanakan acara rihlah secara rutin				

SKALA KOMITMEN ORGANISASI

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1.	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini.				
2.	Saya senang mendiskusikan organisasi saya dengan orang-orang di luar organisasi saya				
3.	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri.				
4.	Saya pikir saya bisa dengan mudah menjadi terikat dengan organisasi lain seperti saya dengan yang ini.				
5.	Saya tidak merasa seperti bagian dari keluarga di organisasi saya.				
6.	Saya tidak merasa 'terikat secara emosional' dengan organisasi ini.				
7.	Organisasi ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya.				
8.	Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi saya.				
9.	Saya tidak takut dengan apa yang mungkin terjadi jika saya keluar dari pekerjaan saya tanpa harus berbaris dengan yang lain.				
10.	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi saya sekarang, bahkan jika saya mau.				
11.	Terlalu banyak dalam hidup saya yang akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan organisasi saya sekarang.				
12.	Tidak terlalu sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi saya sekarang.				
13.	Saat ini, aktif di organisasi saya adalah masalah kebutuhan seperti halnya keinginan.				
14.	Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi ini.				
15.	Salah satu dari beberapa konsekuensi serius dari meninggalkan organisasi ini adalah tidak ada pilihan lain yang tersedia.				
16.	Salah satu alasan utama saya terus aktif pada organisasi ini adalah ketika saya tidak aktif akan membawa dampak buruk bagi saya				
17.	Saya pikir orang-orang belakangan ini sering pindah dari satu organisasi ke organisasi lain				
18.	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya.				
19.	Berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain sama sekali tidak etis bagi saya.				

20.	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk organisasi ini adalah karena saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan terdapat kewajiban moral untuk tetap bertahan.				
21.	Jika saya mendapat tawaran yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan merasa benar meninggalkan organisasi saya.				
22.	Saya diajari untuk percaya pada nilai untuk tetap loyal pada satu organisasi.				
23.	Keadaan menjadi lebih baik pada hari-hari ketika orang-orang tetap bertahan pada organisasinya untuk mengisi waktu perkuliahan di kampus.				
24.	Saya tidak berpikir untuk berkeinginan menempatkan organisasi menjadi prioritas utama.				



LAMPIRAN 4

TABULASI HASIL JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL REGULASI DIRI

N	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X. 10	X1. 11	X1. 12
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2
3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
4	1	2	3	1	2	1	2	3	2	2	2	2
5	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2
7	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2
8	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2
11	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
12	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
13	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
16	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
17	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2
20	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
21	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2
22	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
24	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
25	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
28	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
29	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
31	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
35	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2

36	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
37	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2
38	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2
40	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
41	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
42	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
43	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2
44	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2
45	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3
46	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
47	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
48	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
49	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2
50	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
52	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
53	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2
54	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
55	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
56	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
57	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2
58	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
59	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2
60	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1

N	X1. 13	X1. 14	X1. 15	X1. 16	X1. 17	X1. 18	X1. 19	X1. 20	X1. 21	X1. 22	X1. 23	X1. 24
1	2	2	2	1	3	1	3	1	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
4	1	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	1
5	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
6	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1	2
7	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2
8	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	3	2
9	2	2	2	1	3	1	3	1	2	2	2	2
10	1	2	2	2	2	1	4	4	2	3	2	2
11	2	2	2	1	3	2	4	1	2	2	2	2
12	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	1
13	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2

14	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
15	2	2	2	1	3	2	4	2	2	3	3	2
16	2	2	2	1	3	2	4	1	2	2	2	2
17	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2
18	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2
19	2	2	2	2	3	1	4	2	2	3	2	2
20	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	2
21	2	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2
23	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2
24	2	2	3	1	2	2	4	2	2	3	2	2
25	2	2	2	1	2	2	4	2	2	3	2	2
26	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2
27	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2
28	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2
29	1	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	1
30	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
31	2	2	2	1	3	1	3	2	1	2	2	2
32	2	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	2
33	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
34	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2
35	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2
36	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
37	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1	2
38	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
39	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	3	2
40	2	2	2	1	3	1	3	1	2	2	2	2
41	2	2	2	1	3	1	3	1	2	2	2	2
42	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
43	2	2	2	2	3	1	4	2	2	3	2	2
44	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	2
45	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3
46	2	2	3	1	2	2	4	2	2	3	2	2
47	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
48	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
49	2	2	2	2	3	1	4	2	2	3	2	2
50	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
51	2	2	2	1	3	1	3	1	2	2	2	2
52	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2
53	2	2	2	2	3	1	4	2	2	3	2	2
54	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	2

55	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2
56	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
57	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1	2
58	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
59	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	3	2
60	2	2	2	1	3	1	3	1	2	2	2	2

N	X1. 25	X1. 26	X1. 27	X1. 28	X1. 29	X1. 30	X1. 31	X1. 32	X1. 33	X1. 34	X1. 35	X1. 36
1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1
2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	1
3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2
5	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
6	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	1
7	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1
9	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1
10	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	1
11	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1
12	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1
13	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
14	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
15	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2
16	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1
17	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2
18	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
19	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2
20	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2
21	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2
22	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2
23	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2
24	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2
25	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2
26	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	1
29	2	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	1
30	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
31	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1
32	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2

33	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2
34	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2
35	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
36	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
37	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
38	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
39	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2
40	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2
41	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1
42	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
43	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2
44	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2
45	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3
46	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2
47	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
48	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
49	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2
50	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
51	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1
52	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
53	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2
54	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2
55	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
56	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
57	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
58	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
59	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2
60	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2

N	X1. 37	X1. 38	X1. 39	X1. 40	X1. 41	X1. 42	X1. 43	X1. 44	X1. 45	X1. 46	X1. 47	X1. 48
1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1
4	2	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1
6	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
7	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2
8	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2
9	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2
10	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2

11	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
12	1	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1
13	2	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2
14	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
15	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2
16	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
17	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
18	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1
19	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
20	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2
21	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
22	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1
23	1	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2
24	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
25	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2
26	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2
27	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
28	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1
30	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
31	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2
32	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1
37	3	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1
38	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2
40	3	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2
41	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2
42	2	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2
43	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
44	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2
45	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2
46	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
47	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1
48	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1
49	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
50	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
51	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2

52	2	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2
53	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
54	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2
55	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
56	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1
57	3	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1
58	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
59	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2
60	3	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2

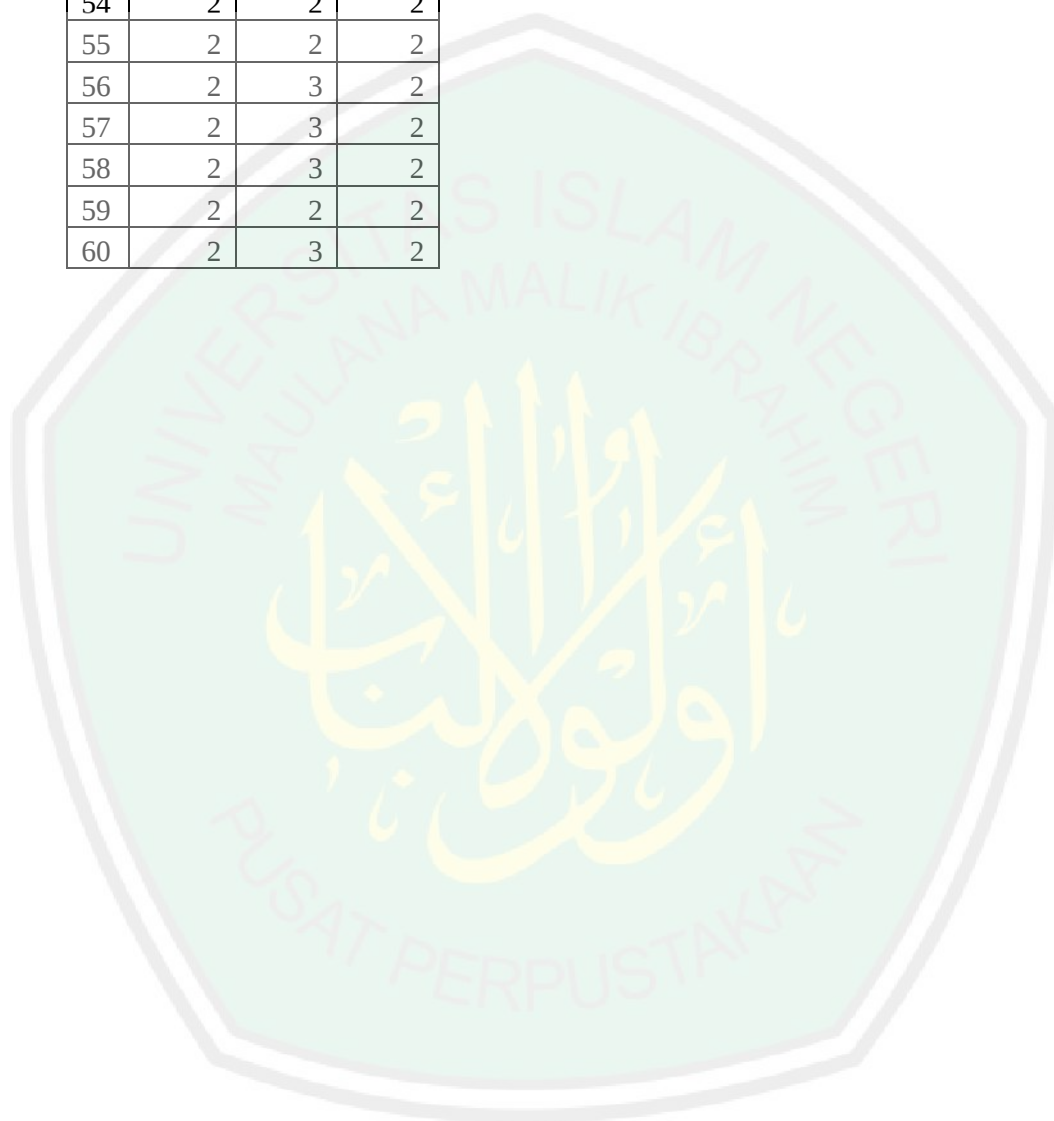
N	X1. 49	X1. 50	X1. 51	X1. 52	X1. 53	X1. 54	X1. 55	X1. 56	X1. 57	X1. 58	X1. 59	X1. 60
1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
4	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
6	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2
7	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
8	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2
9	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2
10	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2
11	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2
12	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
13	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
14	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
15	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2
16	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2
17	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
18	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2
19	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
20	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2
21	2	3	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2
22	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
23	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
24	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3
25	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	1	3
26	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2
27	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2
28	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2
29	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2

30	2	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1
31	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2
32	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2
33	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2
34	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
39	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
41	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2
42	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
43	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
44	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2
45	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2
46	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3
47	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
48	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
49	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
50	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
51	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2
52	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
53	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
54	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2
55	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
59	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2

N	X1.61	X1.62	X1.63
1	2	2	2
2	2	2	2
3	2	2	2
4	2	2	1
5	2	2	2
6	2	2	2
7	2	2	2

8	2	2	2
9	2	2	2
10	2	2	2
11	2	2	2
12	2	2	2
13	2	2	2
14	2	2	2
15	3	2	2
16	2	2	2
17	3	2	2
18	2	2	2
19	2	2	2
20	2	2	2
21	2	2	2
22	1	2	2
23	2	2	2
24	1	2	2
25	2	2	2
26	2	2	2
27	1	1	2
28	2	2	2
29	3	2	1
30	2	2	2
31	3	1	2
32	2	2	2
33	2	2	2
34	3	2	2
35	2	2	2
36	2	3	2
37	2	3	2
38	2	3	2
39	2	2	2
40	2	3	2
41	2	2	2
42	2	2	2
43	2	2	2
44	2	2	2
45	2	2	3
46	1	2	2
47	2	2	2
48	2	2	2

49	2	2	2
50	2	2	2
51	2	2	2
52	2	2	2
53	2	2	2
54	2	2	2
55	2	2	2
56	2	3	2
57	2	3	2
58	2	3	2
59	2	2	2
60	2	3	2



LAMPIRAN 4

TABULASI HASIL JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

N	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2. 10	X2. 11	X2. 12
1	1	4	1	3	2	1	1	3	3	3	1	3
2	4	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3
3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3
4	2	3	2	4	2	2	2	3	3	4	2	3
5	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
6	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3
7	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	4
8	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3
9	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3
10	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3
11	1	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3
12	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2
13	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3
14	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2
15	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3
16	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
17	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
18	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
19	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
20	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
21	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4
22	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2
23	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	2
24	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
25	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3
27	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3
28	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3
29	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4
30	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2
31	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2
32	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3
35	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3

36	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
37	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3
38	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3
39	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
40	1	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3
41	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
43	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
44	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
45	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3
46	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
47	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3
48	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
49	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3
50	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
51	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
54	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
56	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
57	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
59	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4
60	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3

N	X2. 13	X2. 14	X2. 15	X2. 16	X2. 17	X2. 18	X2. 19	X2. 20	X2. 21	X2. 22	X2. 23	X2. 24
1	3	1	1	1	1	3	1	4	2	2	2	1
2	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
4	3	2	1	1	1	4	2	3	4	2	2	3
5	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3
6	3	2	3	3	4	4	3	4	2	2	2	3
7	3	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	3
8	3	2	3	3	4	3	3	3	1	2	2	3
9	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3
10	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	4
11	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4
12	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4
13	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4

14	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4
15	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4
16	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3
18	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4
19	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
21	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3
22	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3
23	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3
24	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
25	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3
26	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3
27	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4
28	4	2	4	3	3	4	4	3	4	2	2	3
29	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4
30	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
31	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3
32	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4
33	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
34	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
35	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4
36	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3
37	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	4
38	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4
39	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
40	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4
41	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3
42	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4
43	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
45	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4
46	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3
47	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
48	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
49	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
52	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
53	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
54	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3

55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
57	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
58	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
59	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
60	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3

N	X2. 25	X2. 26	X2. 27	X2. 28	X2. 29	X2. 30	X2. 31	X2. 32	X2. 33	X2. 34	X2. 35	X2. 36
1	1	3	1	1	4	1	3	3	1	1	3	3
2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
4	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	4	3
5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
6	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
7	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
8	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
13	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
14	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
15	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3
16	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
18	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4
19	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
20	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2
21	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
22	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4
23	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3
24	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
27	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
29	2	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3
30	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
31	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4
32	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3

33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
34	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4
35	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
36	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4
43	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
44	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
47	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
48	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
49	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
50	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4
51	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
52	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
53	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3
54	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4
55	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4
56	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
57	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
58	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
59	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
60	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3

N	X2. 37	X2. 38	X2. 39	X2. 40	X2. 41	X2. 42	X2. 43	X2. 44	X2. 45	X2. 46	X2. 47	X2. 48
1	3	1	3	1	2	3	2	3	2	3	1	3
2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3
3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4
5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
6	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4
7	3	3	4	2	3	4	2	2	3	4	3	1
8	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
10	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4

11	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4
12	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4
13	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
14	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4
15	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2
16	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2
17	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
18	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
19	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
21	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	2	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
23	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
27	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
28	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2
29	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2
30	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
31	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
33	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
34	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
36	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2
37	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4
38	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4
39	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4
40	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4
41	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
42	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
43	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
45	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2
46	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
47	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3
48	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
49	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3
50	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4

52	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
53	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4
54	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	1
55	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
57	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
58	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
59	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4
60	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3

N	X2. 49	X2. 50	X2. 51	X2. 52	X2. 53	X2. 54	X2. 55
1	1	1	4	1	1	1	3
2	4	4	4	4	4	3	3
3	4	3	3	4	3	3	3
4	2	1	3	2	1	2	3
5	3	3	4	3	3	3	3
6	3	3	3	3	4	3	3
7	3	3	4	3	3	3	3
8	3	3	4	3	3	3	3
9	2	3	3	2	3	3	2
10	2	3	4	2	2	3	2
11	1	3	3	2	3	3	3
12	3	3	4	3	3	4	2
13	4	4	4	4	3	4	3
14	3	3	4	3	3	4	2
15	3	4	3	3	4	4	3
16	3	4	3	3	3	3	3
17	2	3	4	2	3	3	3
18	3	3	4	3	3	3	2
19	2	3	3	2	3	3	2
20	2	3	4	2	4	3	2
21	3	3	3	3	3	3	3
22	3	4	3	3	2	3	3
23	4	3	2	4	3	4	3
24	3	3	4	3	3	3	2
25	2	3	4	2	3	3	2
26	3	3	3	3	2	3	2
27	3	3	3	3	3	3	2
28	4	3	4	4	4	3	2
29	3	4	3	3	2	3	3

30	3	4	4	3	4	3	2
31	4	4	4	4	3	3	3
32	4	3	3	4	3	4	2
33	3	3	3	3	3	4	3
34	3	3	3	3	3	3	2
35	4	3	3	4	3	4	2
36	3	4	3	3	3	3	3
37	2	3	4	2	3	3	2
38	1	3	3	2	3	3	3
39	3	3	4	3	3	3	2
40	1	3	3	1	3	3	3
41	3	3	4	3	3	3	3
42	3	3	4	3	3	3	2
43	2	3	3	2	3	3	2
44	2	3	4	2	4	3	2
45	2	3	3	2	3	3	2
46	2	3	3	2	3	3	2
47	4	4	4	4	4	4	3
48	3	4	4	3	3	3	3
49	3	3	4	3	3	3	3
50	3	3	3	3	2	3	3
51	3	3	3	3	3	3	3
52	3	3	4	3	3	3	3
53	4	3	3	4	4	4	3
54	3	3	4	3	3	3	3
55	3	3	4	3	3	3	3
56	3	3	3	3	3	3	2
57	4	4	4	4	4	4	2
58	3	3	3	3	3	3	3
59	3	3	4	3	3	3	2
60	3	3	4	3	3	3	3

LAMPIRAN 4

TABULASI HASIL JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

N	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12
1	1	1	1	4	3	4	1	2	3	3	1	3
2	3	3	1	3	3	4	1	2	4	3	2	3
3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3
4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3
5	3	3	2	4	3	4	1	2	3	3	3	3
6	3	3	2	4	3	3	1	2	3	3	3	3
7	3	3	1	3	3	4	1	2	4	3	3	4
8	3	3	2	4	3	4	1	2	3	3	3	3
9	3	3	2	4	3	3	1	2	3	3	3	3
10	3	3	2	4	3	3	1	2	3	3	3	3
11	2	2	2	4	3	4	1	3	3	3	2	3
12	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	4
14	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
15	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
16	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
19	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
20	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4
21	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
22	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
27	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
28	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
29	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4
30	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
32	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
33	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
35	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3

36	3	3	2	4	3	4	1	2	3	3	3	3
37	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3
38	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4
39	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
40	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3
42	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
43	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
44	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4
45	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
46	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
47	3	3	2	4	3	4	1	2	3	3	3	3
48	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	4	4
49	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4
50	3	3	2	3	3	4	1	4	3	3	3	4
51	3	3	2	3	4	3	1	4	3	3	3	4
52	3	3	1	3	3	4	1	3	3	3	3	4
53	3	3	2	3	4	4	1	4	3	3	3	4
54	3	3	2	3	3	3	1	4	3	3	3	3
55	3	3	2	3	3	3	1	4	3	3	3	4
56	3	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4
59	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3

N	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24
1	1	3	1	1	2	2	3	2	1	2	2	4
2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3
7	3	2	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
10	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3
11	2	3	2	1	1	1	3	1	1	1	2	3
12	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
13	3	2	4	3	2	4	2	3	3	3	2	3

14	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
15	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3
17	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3
18	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4
19	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3
20	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
21	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
22	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
25	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
26	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
27	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
28	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
29	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
30	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
31	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
32	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
33	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
34	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
35	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4
37	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
38	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
39	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
40	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
42	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3
43	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
44	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
45	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
46	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4
48	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3
49	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
50	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3
52	3	2	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3
53	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4
54	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3

55	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3
56	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
57	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
58	3	2	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3
59	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
60	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3



LAMPIRAN 5

OUTPUT SPSS

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

REGULASI DIRI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	63

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	125,5667	49,199	,545	,791
X1.2	125,5500	51,438	,001	,800
X1.3	125,2667	51,012	,035	,802
X1.4	125,5667	49,843	,383	,794
X1.5	125,5167	51,474	,000	,799
X1.6	125,5333	49,575	,584	,792
X1.7	125,7667	53,029	-,258	,810
X1.8	125,4500	54,150	-,320	,818
X1.9	125,6000	48,414	,549	,788
X1.10	125,5500	51,370	-,015	,803
X1.11	125,4000	50,312	,194	,797
X1.12	125,5333	50,151	,399	,794
X1.13	125,5500	49,574	,504	,792
X1.14	125,4833	49,406	,551	,791
X1.15	125,4333	51,538	-,035	,801
X1.16	125,9667	46,372	,662	,782
X1.17	124,8667	51,541	-,043	,804
X1.18	125,8167	49,271	,280	,795
X1.19	124,2167	50,986	,034	,802
X1.20	125,6833	50,322	,130	,799
X1.21	125,5500	49,879	,419	,794
X1.22	125,2500	49,377	,275	,795
X1.23	125,4500	49,574	,245	,796
X1.24	125,5500	49,506	,523	,792
X1.25	125,5500	51,404	,014	,800
X1.26	125,1667	46,514	,625	,783
X1.27	125,7167	47,596	,602	,786
X1.28	125,5500	50,489	,250	,796
X1.29	125,5667	50,995	,137	,798
X1.30	124,7500	52,292	-,162	,806
X1.31	125,5333	49,575	,584	,792
X1.32	125,0333	49,694	,182	,798
X1.33	125,1833	46,423	,644	,782
X1.34	125,7833	47,664	,537	,787
X1.35	125,6167	51,088	,068	,799
X1.36	125,7333	47,419	,615	,785

X1.37	125,6500	51,282	-,030	,808
X1.38	126,2000	50,061	,163	,798
X1.39	125,6000	52,210	-,202	,804
X1.40	125,4167	52,010	-,121	,805
X1.41	125,6833	50,898	,081	,800
X1.42	125,4833	54,051	-,301	,818
X1.43	125,7333	49,487	,310	,794
X1.44	125,5500	49,879	,419	,794
X1.45	125,1833	46,559	,625	,783
X1.46	125,8000	51,417	-,023	,803
X1.47	125,6000	51,532	-,034	,801
X1.48	125,7667	51,063	,035	,801
X1.49	125,5333	50,287	,356	,795
X1.50	125,1833	46,559	,625	,783
X1.51	125,9667	46,372	,662	,782
X1.52	125,8000	47,654	,529	,787
X1.53	125,6167	49,969	,276	,795
X1.54	125,1500	52,028	-,108	,807
X1.55	125,4667	51,236	,060	,799
X1.56	125,2500	49,750	,242	,796
X1.57	125,5500	49,981	,391	,794
X1.58	125,1667	46,514	,625	,783
X1.59	125,6000	48,414	,549	,788
X1.60	125,3333	51,040	,032	,802
X1.61	125,5000	51,678	-,063	,803
X1.62	125,4167	50,959	,062	,800
X1.63	125,5333	49,575	,584	,792

BUDAYA ORGANISASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	165,9000	142,329	,626	,901
X2.2	165,5667	155,199	-,094	,908
X2.3	165,6833	145,983	,682	,902
X2.4	165,7833	155,562	-,117	,909
X2.5	165,9833	148,966	,295	,906
X2.6	165,9167	145,637	,607	,902
X2.7	165,6667	144,836	,606	,902
X2.8	165,7500	153,547	,064	,907
X2.9	165,6333	155,694	-,122	,909
X2.10	165,4833	154,559	-,031	,908
X2.11	165,6833	146,356	,607	,902
X2.12	165,8667	152,728	,104	,907
X2.13	165,8000	152,875	,091	,907
X2.14	165,7833	144,647	,573	,902
X2.15	165,9333	145,250	,624	,902
X2.16	165,5000	144,458	,627	,902
X2.17	165,6833	143,813	,631	,901
X2.18	165,3833	156,410	-,173	,910
X2.19	165,6833	146,356	,607	,902
X2.20	165,5333	154,592	-,034	,908
X2.21	165,8000	149,993	,216	,907
X2.22	165,7500	146,394	,506	,903
X2.23	166,2000	146,366	,467	,904
X2.24	165,4833	146,186	,590	,902
X2.25	165,7167	145,834	,605	,902
X2.26	165,7833	152,579	,140	,907
X2.27	165,5167	144,796	,676	,901
X2.28	165,6333	147,558	,584	,903
X2.29	165,6167	154,173	,008	,907
X2.30	165,7167	144,308	,650	,901
X2.31	165,6333	153,592	,070	,907
X2.32	165,5500	153,099	,089	,907
X2.33	165,6667	146,395	,676	,902
X2.34	165,6500	145,960	,694	,902
X2.35	165,5000	152,966	,114	,907
X2.36	165,5333	152,185	,161	,907

X2.37	165,4833	152,051	,193	,906
X2.38	165,5500	145,370	,653	,902
X2.39	165,5833	152,823	,150	,906
X2.40	165,7000	146,281	,630	,902
X2.41	165,8000	149,180	,311	,905
X2.42	165,5167	152,966	,117	,907
X2.43	165,9167	148,518	,484	,904
X2.44	165,8500	153,282	,081	,907
X2.45	165,4833	147,000	,563	,903
X2.46	165,6333	152,473	,187	,906
X2.47	165,9167	146,925	,579	,903
X2.48	165,7167	152,444	,066	,909
X2.49	165,9167	142,145	,611	,901
X2.50	165,6333	145,287	,645	,902
X2.51	165,2667	153,894	,018	,908
X2.52	165,8833	142,545	,642	,901
X2.53	165,7500	144,767	,617	,902
X2.54	165,6333	145,456	,718	,901
X2.55	166,2000	155,654	-,119	,909

KOMITMEN ORGANISASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	70,8833	34,512	,717	,820
Y.2	70,9333	34,877	,723	,821
Y.3	71,3333	32,260	,642	,818
Y.4	70,6500	40,842	-,356	,855
Y.5	70,8667	38,558	,026	,842
Y.6	70,5833	39,739	-,176	,850
Y.7	71,6833	30,932	,599	,822
Y.8	70,8000	36,739	,191	,841
Y.9	70,9000	38,634	,041	,840
Y.10	70,8667	37,711	,250	,836
Y.11	70,8667	33,948	,699	,819
Y.12	70,6833	38,084	,100	,841
Y.13	70,8667	34,253	,743	,819
Y.14	71,0000	38,169	,091	,841
Y.15	70,9000	35,210	,609	,824
Y.16	70,9167	33,942	,754	,817
Y.17	70,8667	34,016	,688	,819
Y.18	70,5833	34,654	,457	,828
Y.19	70,9500	39,947	-,194	,853
Y.20	70,9500	35,540	,618	,825
Y.21	71,3333	31,819	,694	,815
Y.22	70,9333	34,945	,709	,822
Y.23	70,8833	34,952	,590	,824
Y.24	70,7667	38,792	-,017	,843

UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,39663643
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,077
	Negative	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z		,753
Asymp. Sig. (2-tailed)		,622

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI LINIERITAS**ANOVA Table**

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen	Between Groups	772.202	17	45.424	1.361	.205
Organisasi *	Linearity	236.978	1	236.978	7.102	.011
Regulasi	Deviation from Linearity	535.225	16	33.452	1.002	.473
Diri	Within Groups	1401.531	42	33.370		
	Total	2173.733	59			

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Budaya Organisasi	1031.426	26	39.670	1.146	.352
Between Groups	1031.426	26	39.670	1.146	.352
Linearity	304.438	1	304.438	8.795	.006
Deviation from Linearity	726.988	25	29.080	.840	.670
Within Groups	1142.307	33	34.615		
Total	2173.733	59			

UJI MULTIKOLINERITAS

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12,061	7,811		1,544	,128		
x1	,241	,108	,269	2,238	,029	,964	1,038
x2	,168	,063	,323	2,692	,009	,964	1,038

a. Dependent Variable: y

UJI HETEROKEDASDISITAS

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: abres

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,232	4,692		2,181	,033
	x1	,003	,065	,006	,047	,963
	x2	-,066	,038	-,231	-1,758	,084

a. Dependent Variable: abres

UJI AUTOKORELASI

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,458 ^a	,210	,182	5,490	1,224

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

HASIL REGRESI

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,458 ^a	,210	,182	5,490

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	455,436	2	227,718	7,554	,001 ^a
	Residual	1718,297	57	30,146		
	Total	2173,733	59			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,061	7,811		1,544	,128
	x1	,241	,108	,269	2,238	,029
	x2	,168	,063	,323	2,692	,009

a. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,061	7,811		1,544	,128
x1	,241	,108	,269	2,238	,029
x2	,168	,063	,323	2,692	,009

Correlations

		y	x1	x2
Pearson Correlation	Y	1.000	.330	.374
	X1	.330	1.000	.191
	x2	.374	.191	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.005	.002
	x1	.005	.	.072
	x2	.002	.072	.
N	Y	60	60	60
	x1	60	60	60
	x2	60	60	60

KOEFISIEN DETERMINASI (R SQUARE)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,458 ^a	,210	,182	5,490

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	455,436	2	227,718	7,554	,001 ^a
Residual	1718,297	57	30,146		
Total	2173,733	59			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

UJI PARSIAL (UJI T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,061	7,811		1,544	,128
	x1	,241	,108	,269	2,238	,029
	x2	,168	,063	,323	2,692	,009

a. Dependent Variable: y

**PENGARUH REGULASI DIRI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
ANGGOTA UKM UNIOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PERIODE 2017 - 2018**

Hermawan Hardiansyah

Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Hermawan009.hh@gmail.com

ABSTRAK

UKM UNIOR merupakan UKM Olahraga di UIN Malang yang bertujuan untuk menciptakan atlet yang berjiwa organisatoris. Dalam perkembangannya terdapat beberapa anggota yang mementingkan kegiatan organisasi daripada kewajiban seperti perkuliahan. Keaktifan anggota dalam kegiatan dapat dilihat dari *job description*nya. Tingkat kehadiran, keaktifan dan kerelaan adalah indikasi tingkat komitmen seseorang pada organisasinya. Adapun perumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah 1) Tingkat regulasi diri pada anggota UKM UNIOR; 2) Tingkat Budaya Organisasi terhadap anggota UKM UNIOR; 3) Tingkat Komitmen Organisasi pada anggota UKM UNIOR; 4) Bagaimana pengaruh regulasi diri dan budaya organisasi terhadap komitmen anggota UKM UNIOR. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Tingkat regulasi diri anggota UKM UNIOR; 2) Tingkat budaya organisasi anggota UKM UNIOR; 3) Tingkat Komitmen organisasi pada anggota UKM UNIOR; 4) Pengaruh regulasi diri dan budaya organisasi terhadap komitmen anggota UKM UNIOR. Penelitian ini menggunakan populasi anggota UKM UNIOR masa aktif 2016 dan 2017. Penelitian ini menggunakan *quotation* dan *purposive sampling* dengan total sampel 60 anggota dari populasi yang berjumlah 292 anggota. Instrumen pengukuran yang digunakan adalah skala komitmen yang terdiri dari 14 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,837, skala regulasi diri yang terdiri dari 30 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,799, dan skala budaya organisasi yang terdiri dari 31 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,906. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai F hitung = 7,554 > F tabel = 3,179 dengan signifikansi 0,001 ($p < 0,05$) dan R 0,458 artinya terdapat hubungan antara regulasi diri dan budaya organisasi dengan komitmen. Nilai korelasi sebesar 0,330 dan signifikansi 0,005 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara regulasi diri dengan komitmen. Nilai korelasi parsial sebesar 0,374 dan signifikansi

0,002 ($p < 0,05$) menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen afektif secara parsial. Nilai R^2 (R Square) sebesar 0,210 menunjukkan sumbangan efektif regulasi diri dan budaya organisasi secara serentak terhadap komitmen sebesar 21%. Sumbangan relatif regulasi diri terhadap komitmen sebesar 42,89% dan sumbangan relatif budaya organisasi terhadap komitmen afektif sebesar 57,11%.

Kata Kunci : Regulasi Diri, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, UKM
UNIOR Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendahuluan

Organisasi Mahasiswa Intra Kampus yang selanjutnya disingkat OMIK adalah wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa untuk menunjang pencapaian visi universitas, meliputi kedalaman spiritual, keagungan akhlak, keluasan ilmu, dan kematangan profesional. Terdapat berbagai macam OMIK yang dapat diikuti oleh mahasiswa diantaranya, DEMA, SEMA ataupun organisasi kemahasiswaan yang bergerak di bidang pengembangan bakat dan minat merupakan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). UKM juga merupakan suatu organisasi yang definisinya merupakan suatu wadah atau tempat untuk menyatukan dan menyelaraskan visi dan misi setiap individu dan dituangkan dalam satu pemikiran yang sama untuk mencapai tujuan tertentu (Jones, 2013). Salah satu UKM yang berada pada Universitas Islam negeri Maulana Malik Malang adalah UKM Unit Olahraga (UNIOR). UNIOR merupakan UKM yang bergerak pada bidang olahraga, selain mengadakan pengembangan bakat dan minat dalam berolahraga, mahasiswa yang tergabung pada UKM UNIOR juga juga dilatih untuk mengasah *soft skill* yang tentunya tidak didapat dalam bangku kuliah. Cascio (2013) mengatakan layaknya organisasi, seharusnya dituntut untuk mampu mengelola Sumber Daya Manusia nya menjadi lebih optimal. Sejalan dengan hal tersebut tujuan dari UKM UNIOR adalah mencetak atlet yang berjiwa organisatoris, yang diharapkan setiap anggotanya sehat secara jasmani dan rohani.

Dalam perkembangannya pada UKM UNIOR terdapat beberapa anggota yang lebih aktif berkegiatan di organisasi daripada kegiatan lainnya, seperti perkuliahan kegiatan Ma'had ataupun yang lainnya demi mengikuti kegiatan yang ada di organisasinya, tentunya hal ini tidak sejalan dengan tujuan dari organisasi. Perihal ini berarti juga menunjukkan bahwa keaktifan anggota di dalam organisasi merupakan salah satu indikasi tingginya komitmen anggota terhadap organisasi tempatnya bernaung, hal ini ditunjukkan dengan tingkat kerelannya, kewajiban melaksanakan *job descriptionnya* dan turut aktif dalam kegiatan yang ada. Sejalan dengan definisi yang dijelaskan Robbins & Judge (2010) bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang anggota memihak sebuah organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Terdapat beberapa individu yang loyal dan begitu memegang komitmen dalam dirinya untuk kepentingan organisasi. Demi terwujudnya tujuan, visi, dan misi organisasi individu seperti inilah yang sejatinya menarik untuk diperhatikan, seperti halnya ketika terdapat kegiatan yang sama dan berbenturan dengan jadwal kuliah yang sama, maka akan lebih memilih mendahulukan kegiatan yang terdapat pada UKM daripada perkuliahannya. Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan Armstrong (dalam Yuwono, 2005) yang menyatakan bahwa ketika seorang anggota sudah memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasinya, maka ia akan memberikan waktu, kesempatan dan kegiatan pribadinya untuk bekerja pada organisasi.

Alasan yang seringkali diterima dari beberapa anggota tersebut sehingga melakukan hal tersebut adalah mereka beranggapan kegiatan yang dilakukan oleh UKM UNIOR tidak akan berjalan lancar apabila mereka tidak memiliki andil penuh dalam pelaksanaan tersebut. Hal lainnya adalah mereka memiliki persepsi dilabeli dengan anggota yang tidak aktif apabila tidak mengikuti kegiatan dan juga memiliki rasa iba terhadap anggota yang lain apabila harus meng-cover pekerjaan yang tidak dilaksanakan anggota tersebut. Serta memiliki rasa kebanggaan tersendiri apabila mereka mengikuti kegiatan yang ada. Beberapa anggota tersebut juga meyakini bahwasanya mereka mendapatkan proses belajar baru yang tidak didapatkan hanya dari bangku kuliah. Semakin sering alasan tersebut dikemukakan oleh anggota sebagai alasan untuk menekankan komitmennya pada organisasi yang dikutinya, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat masalah dengan regulasi diri yang dilakukannya sehingga ia tidak bisa menjalani aktivitasnya dengan teratur. Istriyanti dan Simartama (2014) dalam penelitiannya mengatakan bahwa ketika seorang individu dapat melakukan pengaturan terhadap dirinya, maka ia akan dapat melakukan beberapa aktifitas dalam kesehariannya. Menurut Boeree (2010) Regulasi Diri adalah faktor utama penggerak kepribadian manusia. Albert Bandura mengistilahkan regulasi diri dari teori belajar sosialnya, Bandura mengartikan regulasi diri sebagai kemampuan individu mengatur perilaku dirinya sendiri.

Perihal lain yang menjadi tolok ukur anggota terkait keaktifan dirinya pada UKM UNIOR adalah penerapan budaya organisasi yang mengedepankan kedisiplinan dan kekeluargaan yang tinggi dirasa juga menjadi salah satu penyebab keaktifan anggota organisasi. Bolman & Deal (dalam Yuwono, 2005) menyatakan bahwa budaya dalam organisasi setidaknya memiliki 3 peran penting yaitu memberikan rasa identitas bagi para anggotanya, meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi, dan memberikan klarifikasi serta membuat standar perilaku. Dalam UKM UNIOR sendiri terdapat budaya organisasi yang menjadi ciri khas. UKM UNIOR memiliki asas kekeluargaan dan kedisiplinan, jadi budaya yang terdapat di dalamnya harus dilandasi asas tersebut. Semisal penyelesaian permasalahan pun harus dilaksanakan dengan musyawarah untuk mufakat, atau adanya *reward & punishment* terhadap kedisiplinan waktu anggota, sehingga anggota merasa diperlakukan adil untuk sesama yang pada akhirnya diterima oleh seluruh anggota

Budaya organisasi yang dapat diterima dengan baik oleh anggota, akan membuat anggota mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi yang

kemudian dapat membuatnya merasa terikat dengan organisasi dan berpikir tidak akan meninggalkan organisasi. Pratiwi (2012) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan keaktifan anggota. Besarnya budaya organisasi berpengaruh 32% terhadap kinerja anggota sedang 68% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini berarti bahwa apabila budaya organisasi mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja anggota pula dan begitu pun sebaliknya, apabila budaya organisasi mengalami penurunan, maka kinerja pun akan mengalami penurunan. Semakin tinggi tingkat penerimaan para anggota terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, semakin kuat budaya organisasinya. Akan tetapi, budaya kuat juga memiliki kelemahan yaitu budaya organisasi yang kuat cenderung menghambat para anggota untuk berani mencoba hal baru, terutama dalam menghadapi situasi yang berubah cepat. Dalam hal ini jelaslah bahwa budaya yang tertanam dalam organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap keaktifan anggota.

Komitmen anggota terhadap organisasinya perlu untuk diteliti, hal ini berhubungan dengan penerimaan dan kepatuhan terhadap tujuan dan nilai – nilai yang kurang sejalan pada beberapa anggota organisasi. Perlu dilakukan pendekatan – pendekatan dan analisa lebih lanjut untuk mengetahui sebab serta membuat solusi yang tepat untuk menyelesaikannya. Fenomena ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti Komitmen Organisasi ditinjau dari Regulasi Diri dan budaya organisasi pada anggota UKM UNIOR UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Metode

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel, yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel sendiri memiliki pengertian suatu objek penelitian atau fokus suatu penelitian (Arikunto, 2010). Variabel bebas (Independent Variabel) merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang variabelnya diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi (Sarwono, 2006), sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat adalah variabel yang variabelnya diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. (Sarwono, 2006). Variabel bebas pada penelitian ini adalah Regulasi Diri (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2), sedangkan yang menjadi variabel terikatnya (Y) adalah komitmen organisasi. Subjek dalam penelitian ini adalah anggota UKM UNIOR UIN Maulana Malik Ibrahim Malang masa aktif 2016 dan 2017 yang berjumlah 60 orang. Instrumen yang digunakan adalah skala Regulasi Diri berisi 63 aitem pernyataan, skala Budaya Organisasi yang terdiri dari 55 aitem pernyataan dan skala Komitmen Organisasi yang terdiri dari 24 pernyataan.

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, berikut hasil yang akan dipaparkan secara singkat ;

1. Tingkat Komitmen Organisasi Anggota UKM UNIOR angkatan 2016 dan 2017 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang diketahui 3. 33 % responden termasuk dalam kategori rendah yaitu 2 dari 60 responden . Sedangkan untuk kategori sedang memiliki persentase 40 % atau sekitar 24 responden. Sisanya 56.7 % atau sekitar 34 responden masuk ke dalam kategori tinggi. Dapat dikatakan bahwa mayoritas anggota UKM UNIOR memiliki tingkat budaya organisasi yang tinggi.
2. Tingkat Regulasi Diri Anggota UKM UNIOR angkatan 2016 dan 2017 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang diketahui 66,67 % responden termasuk dalam kategori rendah yaitu 40 dari 60 responden . Sedangkan 33,33 % termasuk kategori sedang yaitu 20 dari 60 responden. Dapat dikatakan bahwa mayoritas anggota UKM UNIOR memiliki tingkat regulasi diri yang rendah.
3. Tingkat Budaya Organisasi Anggota UKM UNIOR angkatan 2016 dan 2017 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang diketahui 3. 33 % responden termasuk dalam kategori rendah yaitu 2 dari 60 responden . Sedangkan untuk kategori sedang memiliki persentase yang sama yaitu 48. 33 % atau sekitar 29 responden untuk setiap kategori sedang dan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masuk pada kategori sedang maupun tinggi. Dapat dikatakan bahwa mayoritas anggota UKM UNIOR memiliki tingkat budaya organisasi yang sedang ataupun tinggi.

Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan R^2 sebesar 0, 210 atau sebesar 21 % dan didapatkan nilai B sebesar 0, 241 atau sebesar 24, 1 % untuk variabel regulasi diri dan 0, 168 atau sebesar 16, 8 % untuk variabel budaya organisasi. Sedangkan persentase lainnya dipengaruhi oleh factor lain selain regulasi diri dan budaya organisasi. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa dalam penelitian ini yang memberikan pengaruh paling besar terhadap variabel komitmen organisasi adalah variabel regulasi diri. Cara anggota dalam mengelola dirinya memiliki pengaruh paling besar terhadap keterlibatan afeksi dalam komitmennya pada organisasi dibandingkan dengan budaya yang ada di dalam organisasi tersebut.

Setiap organisasi tentu mengharapkan anggotanya memiliki kedisiplinan agar dapat mengikuti aturan yang sudah ditetapkan begitu pula dengan UKM UNIOR. Individu yang memiliki serta paham akan peran yang dimilikinya tentu akan melaksanakan kewajiban dalam organisasi dengan lebih baik bila ia memiliki kedisiplinan yang tinggi. Dalam upaya memahami peran dan melaksanakan kewajibannya dalam organisasi diperlukan pengaturan atau regulasi diri yang baik dari

individu itu sendiri tanpa harus meninggalkan kewajiban utama yaitu untuk mengikuti perkuliahan. Regulasi diri tersebut memungkinkan individu untuk dapat mencapai tujuannya secara lebih efektif dan efisien tanpa harus ada yang disia – siakan.

Ent, Baumeister, dan Vonasch (2011) menyebutkan bahwa regulasi diri tidak hanya digunakan sebagai kontrol diri tetapi juga dalam membuat pilihan dan keputusan, juga pengambilan inisiatif. Dalam hal ini segala pilihan yang diambil oleh mahasiswa khususnya anggota UKM UNIOR dipengaruhi oleh regulasi dirinya dan tujuan apa yang ingin dicapainya Lebih lanjut Ent, Baumeister, dan Vonasch (2011) menyatakan bahwa regulasi diri memungkinkan seseorang untuk mengerjakan lebih dari tugas, meskipun tugas tersebut berbeda tanpa mengganggu satu sama lain.

Penelitian dari Tseng dan Kang (2009) yang menjelaskan bahwa regulasi diri mempengaruhi individu dalam penentuan tujuannya yang dalam hal ini akan mempengaruhi keinginan individu untuk bertahan sebagai bentuk komitmennya terhadap organisasi. Individu di dalam organisasi yang memiliki regulasi diri yang rendah kurang dapat mengelola diri dan menempatkan dirinya dengan baik, baik itu secara emosi maupun pikirannya, sehingga saat ia mengorbankan kegiatan – kegiatan lain yang dikerjakannya di luar organisasi. Beberapa anggota tersebut melaksanakan melaksanakan tugas di dalam organisasi tidak terganggu dengan hal-hal lain sehingga membuatnya lebih baik dalam menerima nilai-nilai di dalam organisasi dibanding dengan anggota lainnya.

Selain karakteristik individu, terdapat hal lain yang dapat mempengaruhi terbentuknya komitmen individu yaitu adanya factor dari karakteristik organisasi yang diikuti oleh anggota dalam hal ini adalah UKM UNIOR atau lebih tepatnya budaya organisasi yang ada di UKM UNIOR sehingga memunculkan pola asumsi dasar atau pandangan yang baik tentang organisasi yang diikuti sehingga terciptanya suatu komitmen organisasi. Hal ini selaras dengan apa yang dijelaskan oleh Umam (2010) yang menjelaskan bahwa Karakteristik sebuah organisasi terlihat dari bagaimana budaya yang diterapkan oleh organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor kuat dalam membentuk komitmen.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Nurjanah (2008) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Jika budaya organisasi dapat mengikat setiap orang yang terlibat dalam organisasi tersebut, maka dalam diri orang tersebut akan timbul rasa untuk berbuat yang terbaik terhadap organisasi tersebut, karena kesadaran yang tumbuh dalam diri anggota merupakan bagian yang penting bagi organisasi. Disamping itu dalam penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Caterina Melina & Intan Ratnawati (2012) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Shurbagi (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi yang mendominasi, yaitu komitmen afektif. Manatje & Martins (2009) menyarankan penerapan budaya organisasi yang menjamin perkembangan dari komitmen afektif, karena menurutnya anggota yang memiliki komitmen afektif akan lebih bersedia untuk mempertahankan

hubungannya dengan organisasi dan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi, serta memiliki keterikatan untuk terlibat dalam setiap hal yang terjadi pada organisasi.

Taurisa dan Ratnawati (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang searah dengan komitmen organisasi. Semakin kuat budaya dalam suatu organisasi maka semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh anggotanya. Budaya organisasi memiliki peran dalam menumbuhkan komitmen, terutama komitmen afektif. Budaya organisasi memberikan identitas tersendiri bagi anggota dalam organisasi. Ketika anggota sudah memiliki keterikatan secara emosi dengan organisasinya, maka secara otomatis ia akan memberikan segala yang ia punya untuk kepentingan organisasinya dan ia akan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa regulasi diri dan budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi yang artinya semakin tinggi regulasi diri dan budaya organisasi maka semakin baik pula komitmen organisasi yang dimiliki. Begitupun sebaliknya, apabila regulasi diri dan budaya organisasi anggota rendah, maka komitmen organisasi akan menjadi kurang baik. Sehingga kedua variabel tersebut harus lebih ditingkatkan sehingga sesuai dengan tujuan dan nilai – nilai utama yang ada di organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara regulasi diri dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi anggota UKM UNIOR. Pengaruh regulasi diri sebesar 24,1% dan budaya organisasi sebesar 16,8% dengan keakuratan 0,210 atau 21%. Secara simultan terdapat pengaruh antar variabel *independen* dikarenakan $F_{hitung} > F_{table}$ dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai F_{hitung} yaitu 7,554 dan signifikansi 0,001 sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{table} dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Secara parsial terdapat pengaruh Variabel regulasi diri memiliki nilai t_{hitung} 2,238 dan signifikansi 0,029 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sedangkan variabel budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} 2,692 dan signifikansi 0,009 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka kesimpulannya H_a diterima dikarenakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Dikarenakan koefisien korelasi bertanda **positif**, dengan kata lain semakin tinggi regulasi diri dan budaya organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya maka diharapkan. Bagi anggota diminta untuk meningkatkan regulasi diri yaitu dengan membuat skala prioritas atau jadwal dari setiap kegiatan yang diikutinya, sehingga anggota dapat mengatur waktunya dengan baik berdasarkan jadwal atau skala prioritas yang telah dibuat. Bagi organisasi sebaiknya dapat menjaga konsistensi komitmen anggotanya yang termasuk dalam kategori tinggi ini, sehingga dapat

meminimalisir kemungkinan menurunnya tingkat komitmen tersebut dan mempengaruhi keaktifannya di dalam organisasi. Organisasi sebaiknya dapat mengevaluasi budaya organisasi yang baik untuk mempertahankan komitmen dari anggotanya tanpa menghilangkan tujuan utama organisasi. Peneliti lain dapat lebih menyempurnakan prosedur pelaksanaan penelitian, terutama dalam hal skala. Dikarenakan skala yang peneliti pergunakan adalah skala adaptasi serta dalam penyebaran skala menggunakan uji coba terpakai sehingga dapat memicu terjadinya bias yang mungkin terjadi di dalam pengambilan data.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asih & Pratiwi. (2010). Perilaku prososial ditinjau dari empati dan kematangan emosi. *Jurnal Psikologi*, 1, No. 1.
- Cascio, Wayne F. (2013). *Managing Human Resources*. New York: The McGrawHill Companies. Clarke, Carol. Harcourt, Mark. Flynn, Matthew. (2013). *Clinical Governance*
- Chaterina Melissa Taurisa dan Intan Rahmawati (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan inerka Karyawan. 170 *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)* September 2012. Hal 120 170 – 187
- Ent, Michael R., Baumeister, Roy F., & Vonasch, Andrew J. (2011). Power, Leadership, and Self-Regulation. *Social and Personality Psychology Compass*. Vol. 6: 619–630
- Istriyanti, NiLuh A., & Simartama, Nicholas. (2014). Hubungan antara Regulasi Diri dan Perencanaan Karir pada Remaja Puti Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*. Vol. 1 : 301-310
- Manetje, O., & Martins, N. (2009). The Relationship Between Organisational Culture And Organisational Commitment. *Southern African Business Review*. Volume 13 Number 1.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta

Yuwono, Ino dkk. (2005). *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Shurbagi, Adel M. A. (2014). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment in National Oil Corporation of Libya. *2nd International Conference on Research in Science, Engineering and Technology (ICRSET'2014)*, March 21-22, 2014 Dubai (UAE).

Taurisa dan Intan Ratnawati.2012. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”.*Jurnal Bisnis dan Ekonomi*.Vol. 19, No. 2, 2012.

Tseng, Hsing-Chu., & Kang, Long-Min. (2009). How Does Regulatory Focus Affect Organizational Commitment? Transformational Leadership As A Mediator. *Asia Pasific Management Review*. Vol. 14: 215-235.

