

**PENGARUH KESADARAN DIRI DAN BUDAYA MA'HAD
TERHADAP KOMITMEN MUSYRIF/MUSYRIFAH PUSAT
MA'HAD AL-JAMI'AH UIN MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG PERIODE 2023 - 2024**

SKRIPSI



Oleh

Dewi Lu'lu'atul Mufidah

NIM. 200401110056

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

**PENGARUH KESADARAN DIRI DAN BUDAYA MA'HAD TERHADAP
KOMITMEN MUSYRIF/MUSYRIFAH PUSAT MA'HAD AL-JAMI'AH
UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG PERIODE 2023 - 2024**

SKRIPSI

Diajukan kepada

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

Oleh

Dewi Lu'lu'atul Mufidah

NIM.200401110056

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH KESADARAN DIRI DAN BUDAYA MA'HAD TERHADAP KOMITMEN MUSYRIF/MUSYRIFAH PUSAT MA'HAD AL-JAMI'AH UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG PERIODE 2023 - 2024

SKRIPSI

Oleh

Dewi Lu'lu'atul Mufidah

NIM. 200401110056

Telah Disetujui oleh :

| Dosen Pembimbing | Tanda Tangan Persetujuan | Tanggal Persetujuan |
|--|--|------------------------|
| Dosen Pembimbing 1 <u>Halimatus Sa'diyah, M.Pd</u> NIPPPK. 198311202023212021 |  | 29 Nov 2023 |
| Dosen Pembimbing 2 <u>Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si.,</u> <u>Psikolog</u> NIP. 197605122003121002 |  | 4 Des 2023 |

Malang,
Mengetahui.
Ketua Program Studi



Yusuf Ratu Agung, MA
NIP. 1980102020150310

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KESADARAN DIRI DAN BUDAYA MA'HAD TERHADAP
KOMITMEN MUSYRIF/MUSYRIFAH PUSAT MA'HAD AL-JAMI'AH
UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG PERIODE 2023 - 2024**

SKRIPSI

Oleh
Dewi Lu'lu'atul Mufidah
NIM. 200401110056

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis
Sidang Skripsi Pada Tanggal 18 Januari 2024

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Penguji Utama

Drs. Zainul Arifin, M.Ag
NIP. 196506061994031003

Ketua Penguji

Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si., Psikolog
NIP. 197605122003121002

Sekretaris Penguji

Halimatus Sa'diyah, M.Pd
NIPPPK. 198311202023212021



Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Psikologi

Prof. Dr. Hj. Rifa Hifayah, M.Si., Psikolog
NIP.197611282002122001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dewi Lu'lu'atul Mufidah

NIM : 200401110056

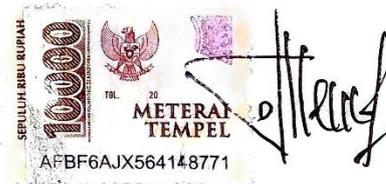
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa penelitian yang peneliti buat dengan judul **PENGARUH KESADARAN DIRI DAN BUDAYA MA'HAD TERHADAP KOMITMEN MUSYRIF/MUSYRIFAH PUSAT MA'HAD AL-JAMI'AH UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG PERIODE 2023 – 2024** adalah benar-benar hasil penelitian sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika di kemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, peneliti bersedia mendapatkan sanksi akademis.

Malang, 27 November 2023

Peneliti



Dewi Lu'lu'atul Mufidah

NIM. 200401110056

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ
أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil.

Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat” (Q.S. An-Nisa’ : 58)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Peneliti persembahkan penelitian ini kepada kedua orang tua peneliti, Ibu Nurul Hidayati dan Ayah Moch. Saichu yang senantiasa memberikan dukungan baik dzhahir maupun batin. Kepada adik peneliti Kharis Abdillah yang selalu menjadi motivasi peneliti untuk segera menuntaskan kuliah. Dan kepada Zainur Ro'uf yang selalu membimbing dan memberikan semangat kepada peneliti selama menempuh perkuliahan.

KATA PENGANTAR

Bismillah wa Alhamdulillah, Alhamdulillah *ladzi hadana lihadza wamaa kunna linahtadia laula an hadaanallah*, Segala puji dan syukur nikmat dipanjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas berkat rahmat, ridho dan hidayah-Nya penelitian ini dapat diselesaikan dengan judul “Pengaruh *Kesadaran diri* dan Budaya Ma’had Terhadap Komitmen Organisasi Musyrif/Musyrifah Pusat Ma’had Al-Jami’ah UIN Maulana Malik Ibrahim Periode 2023 - 2024”. Shalawat beriringan salam semoga tetap tercurahkan kepada Rasul kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita menuju agamanya Allah SWT.

Peneliti menyadari pada penelitian ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Yusuf Ratu Agung., MA, selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Halimatus Sa’diyah, M.Pd., dan Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si., Psikolog, selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan ilmu dan arahan yang luar biasa.

5. Kepada Guru-Guru peneliti, segenap *Masyayikh*, Dosen dan para *Muallim*.
Tentu untuk dapat sampai di titik ini, tidak lepas dari ridho dan ilmu yang telah beliau-beliau ajarkan.
6. Dan seluruh pihak yang turut membantu dalam penyelesaian penelitian ini.
Alhamdulillah dengan segenap kerendahan hati, menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan peneliti. Oleh karena itu, peneliti berinisiatif untuk mengapresiasi berbagai macam kritik dan saran yang bersifat konstruktif, inovatif, produktif, dan kreatif. Peneliti berharap semoga penelitian ini mampu berkontribusi dan memberikan manfaat bagi semua kalangan, utamanya bagi kalangan akademis. Aamiin.

Malang, 27 November 2023

Peneliti

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| LEMBAR PERSETUJUAN | iii |
| MOTTO | vi |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| ABSTRAK | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 7 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 8 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 8 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 10 |
| A. Komitmen Organisasi | 10 |
| 1. Pengertian Komitmen Organisasi | 10 |
| 2. Aspek Komitmen Organisasi | 11 |
| 3. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi | 12 |
| 4. Perspektif Psikologi Tentang Komitmen Organisasi | 12 |
| 5. Perspektif Islam Komitmen Organisasi | 17 |
| B. Kesadaran diri..... | 25 |
| 1. Pengertian Kesadaran diri | 25 |
| 2. Tahapan-tahapan Kesadaran diri | 26 |
| 3. Aspek-Aspek Kesadaran diri | 27 |
| 4. Dimensi-Dimensi Kesadaran diri..... | 28 |
| 5. Faktor-Faktor Kesadaran diri..... | 29 |
| 6. Perspektif Psikologi Tentang Kesadaran diri..... | 30 |
| 7. Perspektif Islam Kesadaran diri | 34 |
| C. Budaya Organisasi..... | 41 |
| 1. Pengertian Budaya Organisasi | 41 |
| 2. Aspek-Aspek Budaya Organisasi | 41 |
| 3. Faktor-Faktor Budaya Organisasi..... | 42 |
| D. Pengaruh Kesadaran diri dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi | 43 |
| E. Kerangka Konseptual | 44 |

| | |
|---|-----------|
| BAB III METODE PENELITIAN | 46 |
| A. Jenis dan Desain Penelitian | 46 |
| B. Identifikasi Variabel Penelitian | 47 |
| C. Definisi Operasional | 47 |
| D. Populasi dan Sampel Penelitian..... | 48 |
| E. Data dan Jenis Data | 51 |
| F. Teknik Pengumpulan Data | 52 |
| G. Instrumen Penelitian | 53 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 67 |
| A. Pelaksanaan Penelitian | 67 |
| B. Hasil Penelitian..... | 68 |
| C. Pembahasan | 79 |
| BAB V PENUTUP..... | 84 |
| A. Kesimpulan..... | 84 |
| B. Saran | 85 |
| DAFTAR PUSTAKA | 87 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | 92 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 Analisis Komponen Teks Psikologi Komitmen Organisasi..... | 14 |
| Tabel 2.2 Makna QS. Al-Kahfi Ayat 10 | 17 |
| Tabel 2.3 Makna QS. Al-Fath Ayat 10 | 19 |
| Tabel 2.4 Analisis Komponen Teks Islam Komitmen Organisasi..... | 21 |
| Tabel 2.5 Analisis Komponen Teks Psikologi Kesadaran diri | 31 |
| Tabel 2.6 Makna QS. Al-Hasyr Ayat 19..... | 34 |
| Tabel 2.7 Makna QS. Al-Maidah Ayat 105 | 35 |
| Tabel 2.8 Analisis Komponen Teks Islam Kesadaran diri..... | 37 |
| Tabel 3.1 Data Populasi Musyrif dan Musyrifah..... | 48 |
| Tabel 3.2 Data Populasi dan Sampel Musyrif dan Musyrifah | 50 |
| Tabel 3.3 Distribusi Subjek..... | 50 |
| Tabel 3.4 Blue Print Komitmen Organisasi | 54 |
| Tabel 3.5 Blue Print Kesadaran diri..... | 55 |
| Tabel 3.6 Blue Print Budaya Organisasi | 56 |
| Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas..... | 57 |
| Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas..... | 60 |
| Tabel 3.9 Kategorisasi Data | 63 |
| Tabel 4.1 Hasil Pengujian Normalitas | 69 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Linieritas..... | 70 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinieritas | 70 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Analisis Deskriptif..... | 72 |
| Tabel 4.5 Kategorisasi Data Komitmen Organisasi..... | 72 |
| Tabel 4.6 Kategorisasi Data Kesadaran diri..... | 73 |
| Tabel 4.7 Kategorisasi Data Budaya Ma'had | 74 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... | 75 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan (Uji F)..... | 76 |
| Tabel 4.10 Koefisien Determinasi (R^2) | 76 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t) | 77 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Bagan Teks Psikologi Komitmen Organisasi..... | 13 |
| Gambar 2.2 <i>Mind Mapping</i> Teks Psikologi Komitmen Organisasi..... | 16 |
| Gambar 2.3 Pola Teks Islam Komitmen Organisasi QS. Al-Fath ayat 10..... | 21 |
| Gambar 2.4 <i>Mind Mapping</i> Teks Islam Komitmen Organisasi | 23 |
| Gambar 2.5 Bagan Teks Psikologi Kesadaran diri | 31 |
| Gambar 2.6 <i>Mind Mapping</i> Teks Psikologi Kesadaran diri..... | 33 |
| Gambar 2.7 Pola Teks Islam Kesadaran diri..... | 37 |
| Gambar 2.8 <i>Mind Mapping</i> Teks Islam Kesadaran diri | 39 |
| Gambar 2.9 Kerangka Konseptual | 44 |
| Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas | 71 |
| Gambar 4.2 Kategorisasi Komitmen Organisasi..... | 73 |
| Gambar 4.3 Kategorisasi Kesadaran diri | 74 |
| Gambar 4.4 Kategorisasi Budaya Ma'had | 74 |

ABSTRAK

Dewi Lu'lu'atul Mufidah, 200401110056, Pengaruh Kesadaran diri Dan Budaya Ma'had Terhadap Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah Uin Maulana Malik Ibrahim Malang Periode 2023 – 2024, 2023.
Dosen Pembimbing : Halimatus Sa'diyah, M.Pd, Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fakta yang ada di lapangan mengenai bertahannya program ma'had yang ada bahkan setiap tahun mengalami perkembangan yang baik dan mendapatkan soroton positif dari berbagai kalangan di luar. Pada periode 2023 – 2024 adalah masa transisi dari periode sebelumnya yang kurang berhasil dalam merealisasikan program ma'had yang disebabkan oleh internal dari ma'had itu sendiri, sehingga menjadi tantangan yang besar bagi Musyrif/Musyrifah Periode 2023–2024 untuk mengoptimalkan kembali tanggung jawabnya terhadap ma'had supaya program ma'had terealisasi lebih baik dari tahun sebelumnya. Oleh karena itu, peneliti mencoba meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dari Musyrif/Musyrifah sehingga bisa melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik meskipun tidak mendapatkan imbalan kecuali hanya fasilitas tempat tinggal. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana tingkat kesadaran diri, budaya ma'had dan komitmen Musyrif/Musyrifah, apakah kesadaran diri memiliki pengaruh terhadap komitmen Musyrif/Musyrifah, apakah budaya ma'had memiliki pengaruh terhadap komitmen Musyrif/Musyrifah dan apakah kesadaran diri dan budaya ma'had memberikan pengaruh terhadap komitmen Musyrif/Musyrifah.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui tingkat kesadaran diri, budaya ma'had dan komitmen Musyrif/Musyrifah dan mengetahui pengaruh dari kesadaran diri dan budaya ma'had terhadap komitmen Musyrif/Musyrifah baik secara parsial maupun simultan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, pertama teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen & Meyer pada tahun 1990, kedua teori kesadaran diri yang dikemukakan oleh Goleman pada tahun 1996 dan ketiga teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins pada tahun 1996 juga. Ketiga teori berfungsi untuk menjelaskan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Model penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis linear berganda. Subjek yang diteliti berjumlah 161 Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah Uin Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan skala komitmen organisasi yang terdiri dari 18 item valid, skala kesadaran diri yang terdiri dari 12 item valid, serta skala budaya ma'had yang terdiri dari 14 item valid.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kesadaran diri, budaya ma'had dan komitmen Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang cenderung sedang. Kesadaran diri memberikan pengaruh dengan signifikansi yang rendah terhadap komitmen Musyrif/Musyrifah, berbeda dengan budaya ma'had yang memberikan pengaruh signifikan yang tinggi terhadap komitmen Musyrif/Musyrifah. Namun apabila

kesadaran diri dan budaya ma'had diuji secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen Musyrif/Musyrifah.

Kata Kunci : Kesadaran diri, Budaya Ma'had, Komitmen Organisasi.

ABSTRACT

Dewi Lu'lu'atul Mufidah, 200401110056, The Influence of Self Awareness And Ma'had Culture towards Musyrif/Musyrifah Center of Ma'had Al-Jami'ah Uin Maulana Malik Ibrahim Malang Period 2023 - 2024, 2023.

Supervisor: Halimatus Sa'diyah, M.Pd, Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si

This research is motivated by facts in the field regarding the survival of the existing ma'had program, which every year experiences good development and receives positive attention from various outside groups. The 2023 – 2024 period is a transition period from the previous period which was less successful in realizing the ma'had program which was caused internally by the ma'had itself, so it became a big challenge for the Musyrif/Musyrifah for the 2023–2024 period to re-optimize their responsibilities towards ma'had so that the ma'had program is realized better than the previous year. Therefore, researchers try to examine the factors that influence the commitment of Musyrif/Musyrifah so that they can carry out their responsibilities well even though they do not receive compensation except for housing facilities. The formulation of the problem in this research is what is the level of self-awareness, ma'had culture and Musyrif/Musyrifah commitment, does self-awareness have an influence on Musyrif/Musyrifah commitment, does ma'had culture have an influence on Musyrif/Musyrifah commitment and does self-awareness and Ma'had culture influences the commitment of Musyrif/Musyrifah.

The aim of this research is to find out the level self awarenss, ma'had culture and Musyrif/Musyrifah commitment and know the influence of kesadaran diri and ma'had culture towards Musyrif/Musyrifah commitment both partially and simultaneously.

The theories used in this research are, firstly, the organizational commitment theory put forward by Allen & Meyer in 1990, secondly the theory self awareness proposed by Goleman in 1996 and the three theories of organizational culture proposed by Robbins in 1996 as well. The three theories function to explain the variables studied in this research. This research model uses a quantitative approach with multiple linear analysis methods. The subjects studied were 161 Musyrif/Musyrifah Center of Ma'had Al-Jami'ah Uin Maulana Malik Ibrahim Malang. In collecting data, researchers used an organizational commitment scale which consists of 18 valid scale items self awareness which consists of 12 valid items, as well as the ma'had culture scale which consists of 14 valid items.

The results of this research show that the level self awareness, Ma'had culture and commitment to the Musyrif/Musyrifah Center of Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tend to be moderate. Kesadaran diri gives influence with low significance on the commitment of Musyrif/Musyrifah, in contrast to ma'had culture which gives a high significant influence on the

commitment of Musyrif/Musyrifah. But when self awareness and ma'had culture are tested simultaneously giving a significant influence on the commitment of Musyrif/Musyrifah.

Keywords :Self Awareness, Ma'had Culture, Organizational Commitment.

مستخلص البحث

دوي لؤلؤة المفيدة ، ٢٠٠٤٠١١١٠٠٥٦ ، تأثير الوعي الذاتي وثقافة المعهد على التزام المشرفين في معهد جامعة مولانا مالك ابراهيم الحكومية الإسلامية مانج الفترة ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤ ، ٢٠٢٣ ، المرشد: حليلة السعدية الماجستير، دكتور فتح الباب النقول الماجستير

هذا البحث مدفوع بالحقائق في الميدان فيما يتعلق ببقاء برنامج معاهد الحالي حتى كل عام يشهد تطورا جيدا ويحصل على نقاط إيجابية من مختلف الدوائر الخارجية. الفترة ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤ هي فترة انتقالية عن الفترة السابقة والتي كانت أقل نجاحاً في تحقيق برنامج الموعد والذي كان سببه داخلياً المعاد نفسه، لذلك أصبح تحدياً كبيراً للمشرفين للفترة ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤ لإعادة تحسين مسؤولياتهم تجاه المعهد بحيث يتم تحقيق برنامج المعهد بشكل أفضل من العام السابق. ولذلك يحاول الباحثون فهم العوامل التي تؤثر على التزام المشرفين حتى يتمكنوا من القيام بمسؤولياتهم بشكل جيد على الرغم من أنهم لا يحصلون على تعويضات باستثناء المرافق السكنية. إن صياغة المشكلة في هذا البحث هي ما هو مستوى الوعي الذاتي وثقافة المعهد و التزام المشرفين ، هل للوعي الذاتي تأثير على التزام المشرفين ، هل لثقافة عهد تأثير على التزام المشرفين والوعي الذاتي وثقافة المعهد يؤثران على التزام المشرفين.

والهدف من هذا البحث هو معرفة المستوى الوعي الذاتي، ثقافة المعهد و التزام المشرفين ؛ معرفة تأثير الوعي الذاتي وثقافة المعهد على التزام المشرفين جزئياً وفي وقت واحد.

النظريات المستخدمة في هذا البحث هي أولاً نظرية الالتزام التنظيمي التي طرحها ألبين وماير عام ١٩٩٠ ، ثانياً النظرية الوعي الذاتي التي اقترحها جولمان في عام ١٩٩٦ والنظريات الثلاث للثقافة التنظيمية التي اقترحها روبنز في عام ١٩٩٦ أيضاً. وتعمل النظريات الثلاث على تفسير المتغيرات التي تمت دراستها في هذا البحث. يستخدم نموذج البحث هذا النهج الكمي مع طرق التحليل الخطي المتعددة. المواضيع التي تمت دراستها هي ١٦١ المشرفين في معهد جامعة مولانا مالك ابراهيم الحكومية الإسلامية مانج. ولجمع البيانات استخدم الباحثون مقياس الالتزام التنظيمي الذي يتكون من ١٨ فقرة صالحة، وهو مقياس الوعي الذاتي التي تتكون من ١٢ فقرة صحيحة، وكذلك مقياس ثقافة المعهد الذي يتكون من ١٤ فقرة صحيحة.

وتشير نتائج هذه الدراسة إلى أن مستوى الوعي الذاتي، تميل ثقافة المعهد و التزام المشرفين لمعهد جامعة مولانا مالك إبراهيم مانج إلى الاعتدال. الوعي الذاتي تعطي تأثيراً بأهمية منخفضة على التزام المشرفين ، على عكس ثقافة المعهد التي تعطي تأثيراً معنوياً عالياً على التزام المشرفين. ولكن عندما سوعي قومو يتم اختبار ثقافة المعهد في وقت واحد مما يعطي تأثيراً كبيراً على التزام المشرفين.

الكلمات المفتاحية: الوعي الذاتي، ثقافة المعهد، الالتزام التنظيمي

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi adalah sebuah sistem yang terdiri dari berbagai macam elemen atau subsistem, salah satunya adalah subsistem manusia yang mungkin merupakan subsistem terpenting. Terlihat bahwa setiap subsistem saling berinteraksi dalam upaya mencapai sasaran atau tujuan organisasi yang bersangkutan (Pradayu, 2017, p. 3). Sebuah organisasi tentunya memiliki tujuan atau cita-cita yang harus dicapai bersama. Orang yang tergabung dalam organisasi akan berusaha merealisasikan tujuan tersebut melalui sikap kerja, keinginan, kemauan kuat, kesetiaan, dan kepercayaan diri sendiri serta anggota lain untuk kepentingan organisasi (Aditya et al., 2022, p. 493). Dalam merealisasikan tujuan dalam organisasi, diperlukan anggota yang mampu bekerja sama dengan baik dalam menetapkan perencanaan, kreasi, inovasi, dan berkolaborasi satu sama lain. Oleh karena itu, parameter keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi terletak pada anggotanya.

Keberhasilan suatu organisasi tidak akan terlepas dari beberapa faktor pendukung, salah satunya adalah komitmen organisasi yang diwujudkan oleh anggota organisasi itu sendiri. Menurut Kasmir (2017, p. 53) menjelaskan komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, keinginan untuk menjadi anggota dan suatu keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Menurut Aditya et al. (2022:494), komitmen karyawan menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidupnya. Istilah komitmen organisasi sangat kental dalam dunia organisasi dan merupakan suatu hal yang sangat penting, yang berfungsi mendorong kelangsungan kegiatan sesuai dengan tujuan organisasi atau visi misi dari organisasi tersebut. Rendah atau tingginya komitmen organisasi anggota akan mempengaruhi jalannya organisasi itu sendiri. Semakin rendah komitmen organisasinya,

semakin lambat mencapai tujuannya, begitu juga sebaliknya, semakin tinggi komitmen organisasinya, semakin cepat mencapai tujuannya.

Pusat Ma'had Al-Jami'ah merupakan sebuah lembaga yang berada di bawah naungan kampus UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah berdiri kurang lebih dua puluh tahun lamanya yang merupakan organisasi yang bersifat non profit atau dengan kata lain tidak mencari keuntungan atau tidak bersifat materialistik. Pusat Ma'had Al-Jami'ah memiliki sistem organisasi yang tidak jauh berbeda dengan lembaga-lembaga lain seperti adanya ketua, sekretaris, bendahara, bidang-bidang atau divisi-divisi dan kemudian ada bagian penggerak atau biasanya di perusahaan dinamakan dengan karyawan sedangkan untuk di ma'had dinamakan dengan murobbi/murobbiah atau musyrif/musyrifah. Adapun berdirinya Ma'had Al-Jami'ah ini diperuntukkan dan diwajibkan untuk mahasiswa baru Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang selama satu tahun. Dengan berjalannya program Ma'had Al-Jami'ah ini, mahasiswa baru di ma'had akan didampingi oleh musyrif/musyrifah. Musyrif/Musyrifah merupakan ujung tombak dari pelaksanaan pendidikan dan kegiatan di ma'had. Tanpa adanya musyrif/musyrifah, kegiatan ma'had tidak dapat terlaksana dengan baik (MSAA, 2023).

Pembentukan musyrif/musyrifah dipilih melalui musyawarah yang dilaksanakan oleh pihak yang berwenang dan melalui seleksi yang ketat. Persyaratan menjadi musyrif/musyrifah adalah mahasiswa semester II bagi musyrif/musyrifah baru dan semester IV-VI bagi musyrif/musyrifah lama, memiliki IP terakhir 3,0 bagi fakultas Saintek dan FKIK, dan 3,5 bagi fakultas Tarbiyah, Humaniora, Syari'ah, Psikologi dan Ekonomi, fasih (tepat secara tajwid, terjemah, tafsir, dan thalaqah) membaca Al-Qur'an, aktif berbahasa Arab dan Inggris, berkepribadian tangguh, loyal, dan memiliki integritas dan dinyatakan lulus ma'had. Meskipun banyak persyaratan yang harus dipenuhi dan seleksi yang ketat serta tidak ada dukungan finansial dari ma'had kecuali tempat tinggal, tetapi peminat untuk menjadi

musyrif/musyrifah dari tahun ke tahun tidak pernah berkurang (MSAA, 2023).

Adapun musyrif/musyrifah dalam menjalankan tugasnya dibagi menjadi tujuh divisi yaitu divisi ubudiyah, divisi bahasa, divisi ta'lim afkar, talim qur'an, kesantrian, keamanan, dan divisi K30 (Kebersihan, Kesehatan, Keamanan dan Olahraga). Pertama, divisi ubudiyah bertanggung jawab untuk mendampingi dan mengkondisikan mahasantri dalam beribadah dan spiritual. Kedua, divisi bahasa bertanggung jawab dalam mengembangkan kemampuan bahasa Arab dan Inggris mahasantri. Ketiga, divisi ta'lim afkar bertanggung jawab dalam kegiatan akademik mahasantri terkait fiqhiyyah. Keempat, divisi ta'lim qur'an bertanggung jawab dalam mengembangkan kemampuan bacaan Al-Qur'an mahasantri. Kelima, divisi kesantrian bertanggung jawab terhadap terwujudnya kegiatan pengembangan akademik, minat dan bakat mahasantri. Keenam, divisi keamanan bertanggung jawab terhadap keamanan dan tata tertib ma'had. Ketujuh, divisi K30 (Kebersihan, Kesehatan, Keamanan dan Olahraga) bertanggung jawab menghimpun, menelaah, menginformasikan dan menggandakan peraturan tata laksana rumah tangga, tata usaha, pengelolaan dan pemeliharaan aset Ma'had (Azzahro, 2015, p. 44).

Dalam kepengurusan musyrif/musyrifah tahun 2022/2023 mengalami kemunduran, hal ini disebabkan tugas Musyrif/Musyrifah tidak berjalan dengan optimal terutama dalam mendampingi mahasantri. Hal ini mengakibatkan program-program atau kegiatan Ma'had tidak terlaksana dengan maksimal. Namun di tahun kepengurusan 2023/2024 berdasarkan fakta lapangan menunjukkan bahwa musyrif/musyrifah telah memaksimalkan dan mengoptimalkan tanggung jawab mereka terhadap tugas dan kewajibannya dengan selalu dikontrol dan dikoordinir oleh murobbi/murobbiyah masing-masing. Sehingga program-program dan kegiatan yang ada di ma'had mulai mengalami perubahan yang meranah pada arah kemajuan sehingga banyak organisasi dari luar yang menyorot dan memberikan perhatian serta apresiasi yang luar biasa kepada ma'had. Terlaksananya program-program dan kegiatan yang ada di ma'had

menunjukkan adanya keberhasilan dalam mencapai tujuan atau visi misi dari didirikannya Ma'had Al-Jami'ah tersebut. Hal ini menunjukkan adanya komitmen yang dimiliki oleh musyrif/musyrifah.

Fuady et al., (2022, p. 49) menyatakan bahwasanya keberhasilan dalam merealisasikan tujuan organisasi, penerimaan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi dan keinginan kuat untuk mempertahankan status anggota organisasi adalah dengan adanya komitmen organisasi. Komitmen organisasional merupakan salah satu pokok kegiatan serta salah satu tujuan utama dalam upaya organisasi untuk mempertahankan eksistensinya (I Gede Utarayana & Adnyani, 2019, p. 1065). Menurut Mathis & Jackson (2006, p. 72) komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Sedangkan Hasibuan (2019, p. 55) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas/keterkaitan seseorang terhadap perusahaan dalam bentuk usaha untuk mencapai tujuan serta efektif dan efisien sesuai dengan target yang direncanakan dan berdasarkan kepada prinsip-prinsip, dan nama baik yang secara keseluruhan bertujuan untuk mencapai kesejahteraan bagi karyawan maupun pemilik perusahaan.

Adanya suatu komitmen organisasi yang tinggi tidak akan terlepas dari beberapa faktor, salah satunya adalah faktor internal. Faktor internal dari komitmen organisasi adalah kedewasaan, jenis kelamin dan kepribadian (Aditya et al., 2022, p. 494). Salah satu bentuk kepribadian individu sebagaimana dikemukakan oleh Shomali adalah kesadaran diri. Kesadaran diri dapat diartikan sebagai kemampuan dan bakat mengenali dirinya (Riyadi & Hasanah, 2016, p. 103). Yuwono (2019, p. 39) mengemukakan bahwa Kesadaran diri merupakan gambaran mental yang dimiliki seorang tentang dirinya yang mencakup citra fisik dan psikologis". Citra fisik berkaitan dengan penampilan fisik, daya tarik, kesesuaian dan ketidaksesuaian berbagai bagian tubuh untuk berperilaku. Sedangkan citra psikologis, didasarkan atas pikiran, perasaan dan kemampuan yang mempengaruhi penyesuaian pada

kehidupan. Selanjutnya ia mengemukakan bahwa kesadaran diri merupakan gambaran tentang dirinya yang ditentukan oleh peran dan hubungan dengan orang lain sebagai akibat dari kemanusiaan. Individu yang mempunyai kesadaran diri tinggi akan menunjukkan sikap positif dan bertanggung jawab dengan apa yang individu lakukan serta memahami kelebihan dan kekurangannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu organisasi juga bergantung pada sejauh mana kesadaran individu terhadap tanggung jawab pribadinya. Kesadaran yang ada dalam diri individu dianggap memiliki sumbangan yang tinggi pada komitmen organisasi (Riyadi & Hasanah, 2016, p. 104).

Riyadi & Hasanah (2016, p. 111) menyatakan bahwa kesadaran diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini sejalan menurut Aditya et al. (2022:502) yang menyatakan bahwa kesadaran diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bahari Anugrah Logistik. Adapun penelitian lain menurut Fuady et al. (2022:47) menyatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kesadaran diri dengan komitmen organisasi. Namun, pada penelitian Efendi & Sutanto (2013, p. 801) menyatakan bahwa kesadaran diri tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan beberapa hasil riset tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kesadaran diri terhadap komitmen organisasi perlu dilakukan pengujian dan pengukuran untuk mendapatkan hasil apakah kesadaran diri tersebut berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas diketahui bahwa kesadaran diri juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi individu, namun terdapat faktor lain yang juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan adalah budaya organisasi (Ellys & Ie, 2020, p. 76). Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai perusahaan yang ditetapkan dan dijunjung tinggi oleh semua anggota organisasi. Nilai-nilai tersebut meliputi tata cara berbicara, bertindak, dan cara berperilaku, serta hal-hal yang diacu untuk menemukan solusi pada masalah terkait organisasi dan karyawan. Organisasi

yang memiliki budaya yang baik dan tertanam dalam diri karyawan, akan menjadi pedoman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, dan hal tersebut memacu peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Yanti & Dahlan, 2018, p. 81). Semakin baik atau kuat budaya yang dimiliki oleh organisasi maka semakin tinggi komitmen karyawan untuk berorganisasi di perusahaan (Wibawa & Made, 2018, p. 3042).

Berdasarkan penelitian Dewi & Surya (2017, p. 289) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional. Menurut Andre et al. (2019, p. 4524) menyatakan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Kantor Kecamatan Sonder. Kemudian dalam penelitian lain Ellys & Ie (2020, p. 75) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Namun berbeda dengan penelitian Nurdin & Rohendi (2016, p. 86) menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Begitu juga dengan penelitian Mufarrohah & Sumartik (2022, p. 38) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dari pemaparan di atas menunjukkan bahwasanya komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah kesadaran diri dan budaya yang dimiliki dalam organisasi tersebut. Hal ini juga dikuatkan oleh penelitian terdahulu yang mana masih dalam ranah terkait komitmen organisasi, seperti salah satunya Fuady et al. (2022:47) menyatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kesadaran diri dengan komitmen organisasi. Pada variabel budaya organisasi serupa juga diperkuat oleh Ellys & Ie (2020, p. 75) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dapat diambil kesimpulan bahwa belum ditemukan penelitian mengenai asosiasi kesadaran diri dan budaya ma'had yang menggunakan pengurus di lingkungan ma'had sebagai subjek penelitian. Penelitian ini akan menjadi

menarik untuk dilakukan mengingat pengurus yang menjadi subjek penelitian adalah Musyrif/Musyrifah di Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang merupakan mahasiswa sekaligus pengurus yang di setiap tahunnya membimbing ribuan mahasantri tanpa mendapatkan imbalan kecuali fasilitas tempat tinggal.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti akan melakukan penelitian berupa mengukur dan menguji bagaimana pengaruh dari kesadaran diri dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan tujuan dari penelitian tersebut maka peneliti ingin mengangkat judul :

Pengaruh Kesadaran diri Dan Budaya Ma'had Terhadap Komitmen Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Periode 2023 – 2024.

B. Rumusan Masalah

Melihat uraian dari latar belakang dan masalah yang diangkat pada penelitian ini maka peneliti merumuskan suatu rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana tingkat komitmen Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?
2. Bagaimana tingkat kesadaran diri Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?
3. Bagaimana tingkat budaya ma'had Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?
4. Apakah kesadaran diri memiliki pengaruh terhadap komitmen Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?
5. Apakah budaya ma'had memiliki pengaruh terhadap komitmen Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?
6. Apakah kesadaran diri dan budaya ma'had memiliki terhadap komitmen Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan sebelumnya, maka tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui tingkat komitmen Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Untuk mengetahui tingkat kesadaran diri Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Untuk mengetahui tingkat budaya ma'had Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Untuk membuktikan bahwa kesadaran diri memiliki pengaruh terhadap komitmen Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Untuk membuktikan bahwa budaya ma'had memiliki pengaruh terhadap komitmen Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Untuk membuktikan bahwa kesadaran diri dan budaya ma'had memiliki pengaruh terhadap komitmen Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah :
Menggambarkan desain penelitian Pengaruh Kesadaran diri Dan Budaya Ma'had Terhadap Komitmen Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Periode 2023 – 2024. Dan mampu mengetahui proses analisis dalam menguji hasil survei dan membahas bagaimana hasil pada penelitian tentang Pengaruh Kesadaran diri dan Budaya Ma'had Terhadap Komitmen Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Periode 2023 – 2024
2. Manfaat Praktis yang didapatkan dari penelitian ini adalah :
 - a. Bagi Ma'had
Memberikan paparan hasil dari penelitian bahwa apakah Kesadaran diri dan Budaya Ma'had Terhadap Komitmen Musyrif/Musyrifah ini

apakah berpengaruh positif atau negatif baik secara simultan maupun secara parsial, sehingga dapat diketahui penyebab kuatnya komitmen yang dimiliki oleh Musyrif/Musyrifah.

b. Bagi peneliti

Menjadikan penelitian ini implementasi dari sebuah teori yang ada melalui pendidikan di bangku perkuliahan dengan realitas yang terjadi di lapangan dan diharapkan menambah akan wawasan dan pengetahuan.

c. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini menjadi sumber informasi dan referensi yang bermanfaat dengan menyumbangkan pikiran ataupun ide dalam penelitian ini untuk dimasa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memiliki arti perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu kontrak. Sedangkan organisasi menurut KBBI memiliki arti kesatuan (susunan) yang terdiri atas sebagian orang dalam perkumpulan untuk tujuan tertentu atau arti lainnya suatu kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama. Dari kedua pengertian sebelumnya, yang dijabarkan secara terpisah dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah melakukan suatu kegiatan atau perbuatan karena adanya suatu perjanjian atau kontrak yang dilakukan oleh sekumpulan orang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu komitmen organisasi dapat didefinisikan "*is the degree to which employees believe and accept organizational goals and desire to remain with the organization*". Artinya komitmen organisasi merupakan derajat yang mana anggota atau karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi (Sopiah, 2008, p. 155). Lebih lanjut komitmen organisasi merupakan suatu tingkatan dimana individu memahami, mengenali sebuah organisasi dan fokus pada tujuan-tujuan organisasi (Goleman, 1996, p. 62). Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk keinginan anggota yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain (Diatmono, 2019, p. 109).

Allen & Meyer (1990, p. 3) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan suatu kondisi psikologis atau hubungan antara anggota dengan organisasi tersebut, dan memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaan di organisasi tersebut. (Allen & Meyer (1990, p. 4) mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga

kategori, yaitu : afektif komitmen (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continue commitment*), normatif komitmen (*normative commitment*). Ketiga kategori tersebut merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan antara anggota dengan organisasi Umam (2010, p. 24).

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa definisi komitmen organisasi adalah kemampuan pada anggota dalam mengidentifikasi dirinya sebagai nilai-nilai, aturan-aturan, tujuan organisasi, mencangkup unsur loyalitas terhadap organisasi dan keterlibatan dalam pekerjaan.

2. Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer (1990, p. 4), komitmen organisasi memiliki tiga aspek, yaitu :

a. *Affective commitment*

Aspek affective commitment meliputi keterikatan emosional anggota organisasi, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. *Affective commitment* terjadi apabila individu ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. Contohnya, individu mengikuti organisasi kemanusiaan karena merasa empati terhadap isu-isu kemanusiaan.

b. *Continuance commitment*

Continuance commitment merupakan aspek yang berkaitan dengan kerugian yang akan dialami individu jika meninggalkan organisasi. Aspek tersebut muncul apabila individu ingin menjadi bagian dari organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan - keuntungan, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

c. *Normative commitment*

Normative commitment aspek yang timbul dari nilai-nilai dalam diri individu anggota organisasi. Contohnya, individu bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti mengambil aspek-aspek yang diutarakan oleh Allen dan Meyer (1990:6) sebagai aspek dari komitmen organisasi.

3. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Komitmen anggota pada suatu organisasi tidak terjadi begitu saja tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen anggota dari suatu organisasi disebabkan oleh beberapa faktor.

Sopiah (2008, p. 163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

4. Perspektif Psikologi Tentang Komitmen Organisasi

a. Telaah Teks Psikologi Tentang Komitmen Organisasi

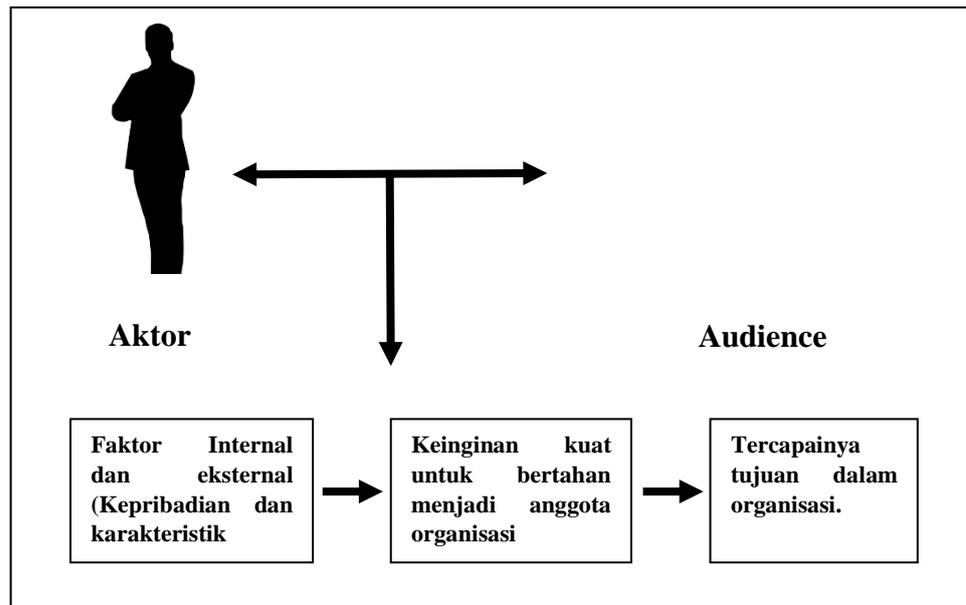
Komitmen organisasi merupakan satu variabel dalam psikologi yang digunakan untuk menggambarkan keinginan individu yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi. Orang dapat berargumentasi bahwa mereka yang lebih berkomitmen pada organisasi lebih dapat menerima perubahan daripada orang yang kurang berkomitmen kepada organisasinya, dimana perubahan

tersebut bermanfaat bagi organisasi dan tidak memiliki potensi untuk mengubah nilai-nilai dasar dan tujuan organisasi (Jamil, 2007, p. 2).

Adapun perilaku-perilaku yang menunjukkan komitmen organisasi adalah memiliki ikatan yang tinggi, memperlihatkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, mempunyai kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin dan mempunyai rasa penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Seseorang mampu berkomitmen pada organisasi yang bersangkutan tentu terdapat hal-hal yang melatar belakangi perilaku tersebut, diantaranya adalah faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur organisasi dan pengalaman pekerjaan.

b. Bagan Psikologi Tentang Komitmen Organisasi

Gambar 2.1
Bagan Teks Psikologi Tentang Komitmen Organisasi



Dari bagian di atas dapat dipahami bahwa seseorang akan mempunyai keinginan kuat untuk tetap berada dalam suatu organisasi karena adanya faktor internal dan eksternal. Adapun faktor internal yang ada yaitu kepribadian yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi dan faktor eksternal yang dapat berpengaruh adalah

karakteristik struktur yang dimiliki oleh setiap organisasi, sehingga kedua faktor tersebut mampu membuat seseorang mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, dengan adanya komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota dalam suatu organisasi dapat mewujudkan tujuan dan cita-cita sebuah organisasi.

c. Analisis Komponen Teks Psikologi Tentang Komitmen Organisasi

Tabel 2.1

Analisis Komponen Teks Psikologi Tentang Komitmen Organisasi

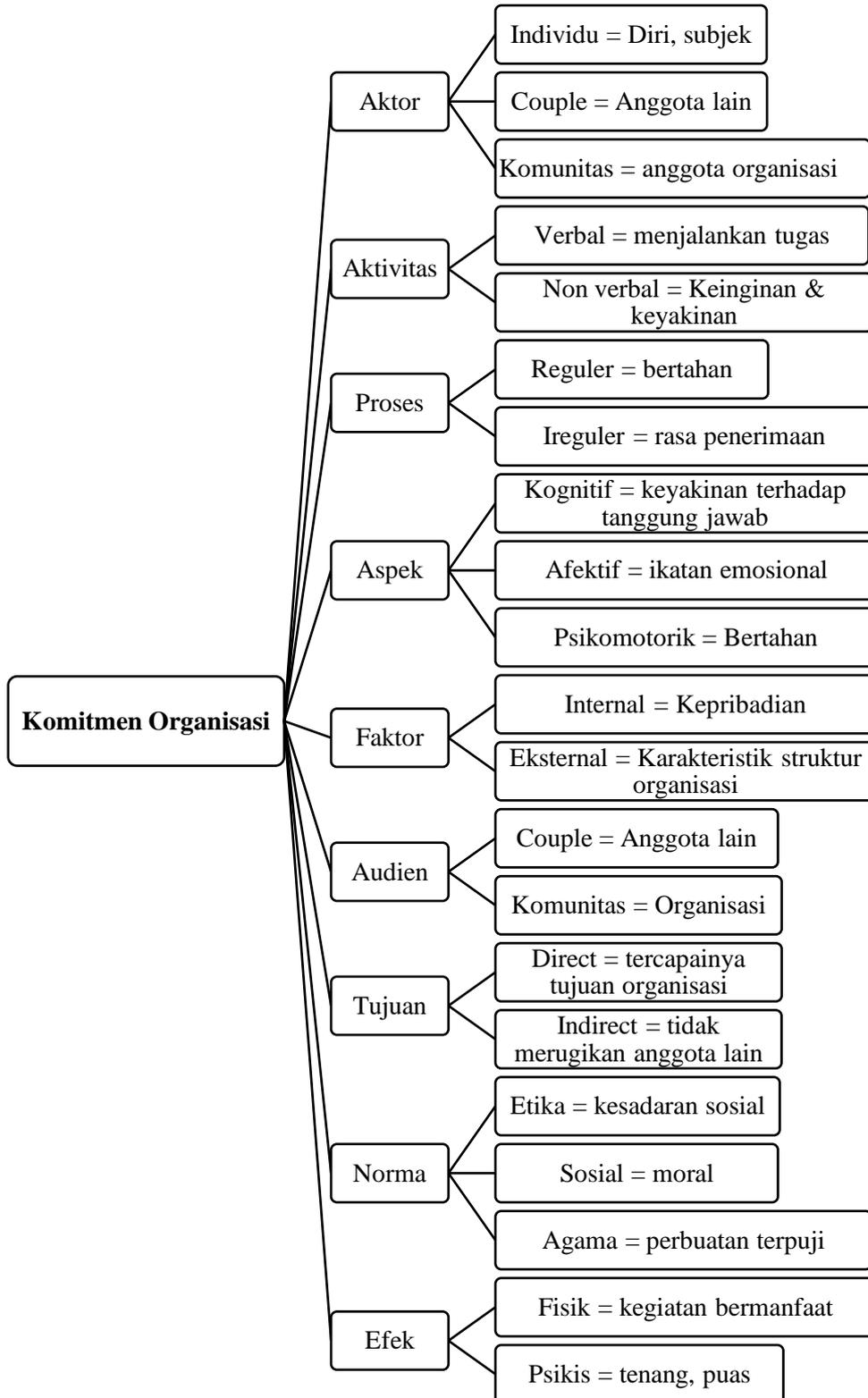
| No | Komponen | Kategori | Deskripsi |
|----|-----------|--------------|--------------------------------------|
| 1. | Aktor | Individu | Diri, subjek, seseorang, individu |
| | | Couple | Anggota lain |
| | | Komunitas | Anggota organisasi |
| 2. | Aktivitas | Verbal | Menjalankan tugas dan tanggung jawab |
| | | Non-Verbal | Keinginan, keyakinan |
| 3. | Proses | Reguler | Bertahan |
| | | Ireguler | Rasa penerimaan |
| 4. | Aspek | Kognitif | Keyakinan terhadap tanggung jawab |
| | | Afektif | Ikatan emosional |
| | | Psikomotorik | Bertahan |
| 5. | Faktor | Internal | Kepribadian |
| | | Eksternal | Karakteristik struktur organisasi |
| 6. | Audience | Individu | - |
| | | Couple | Anggota lain |
| | | Komunitas | Organisasi |
| 7. | Tujuan | Direct | Tercapainya tujuan |

| | | | |
|----|-------|----------|-----------------------------------|
| | | | organisasi |
| | | Indirect | Tidak merugikan anggota yang lain |
| 8 | Norma | Etika | Kesadaran sosial |
| | | Sosial | Moral |
| | | Agama | Perbuatan terpuji |
| 9. | Efek | Fisik | Kegiatan bermanfaat dan berguna |
| | | Psikis | Tenang, puas |

d. *Mind Mapping* Teks Psikologi Tentang Komitmen Organisasi

Gambar 2.2

Mind Mapping Teks Psikologi Komitmen Organisasi



5. Perspektif Islam Komitmen Organisasi

a. Sampel Teks Islam Tentang Komitmen Organisasi

1) Komitmen Organisasi dalam QS. Al-Kahfi ayat 10

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمْ إِلَهٌ وَحْدٌ ۖ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ
فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ ۚ أَحَدًا

Artinya: *Katakanlah: Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa Sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, Maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya"*

Berikut mengenai makna per kata dari QS. Al-Kahfi ayat 10 :

Tabel 2.2

Makna QS. Al-Kahfi ayat 10

| No | Potongan ayat | Sinonim | Antonim | Terjemah | Makna psikologi |
|----|---------------|---------|---------|----------------|-----------------|
| 1. | قُلْ | تكلم | سكت | Katakanlah | Perilaku verbal |
| 2. | إِنَّمَا | ان | ظن | Sesungguhnya | Keagamaan |
| 3. | أَنَا | ني | انت | Saya | Aktor |
| 4. | بَشَرٌ | انسان | جن | Manusia | Aktor |
| 5. | مِثْلُكُمْ | ككم | مثلي | Seperti kalian | Aktor |
| 6. | يُوحَىٰ | نزل على | يترك | Diwahyukan | Perilaku verbal |

| | | | | | |
|-----|---------------------|------------|--------|---------------------------------|----------------------------|
| | | انبيائه | | | |
| 7. | إِلَيَّ | الي الرسول | اليه | Kepadaku | Aktor |
| 8. | أَمَّا إِلَهُكُمْ | الله | مخلوق | Sesungguhnya | Tuhan sebagai sumber norma |
| 9. | إِلَهٌ | الله | مخلوق | Tuhan | Aktor |
| 10. | وَحِدٌ | الأحد | اثنان | Esa | Karakteristik |
| 11. | فَمَنْ | شخص | جنّ | Barang siapa | Aktor |
| 12. | كَانَ يَرْجُوا | كان يأمل | يئيس | Berharap | Perilaku non verbal |
| 13. | لِقَاءَ رَبِّهِ | ولقاء الله | تفرّق | Bertemu TuhanNya | Orientasi |
| 14. | فَلْيَعْمَلْ | فليفعل | فليسكت | Maka hendaklah mengerjakan | Perilaku verbal |
| 15. | عَمَلًا | نجل | قول | Amal | Fisik |
| 16. | صَلِحًا | حسنا | شرا | Sholih | Karakter |
| 17. | وَلَا يُشْرِكْ | يؤمن | يشرك | Tidak mempersekutukan | Perilaku verbal |
| 18. | بِعِبَادَةِ رَبِّهِ | يعبد الله | شرك | Dalam beribadah kepada TuhanNya | Orientasi |
| 19. | أَحَدًا | الأحد | اثنين | Yang Esa | Aktor |

2) Komitmen organisasi dalam QS. Al-Fath ayat 10

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۖ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۗ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمَن يُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya : *bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu Sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka, Maka Barangsiapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan Barangsiapa menepati janjinya kepada Allah Maka Allah akan memberinya pahala yang besar.*

Berikut mengenai makna per kata dari QS. Al-Fath ayat 10 :

Tabel 2.3

Makna QS. Al-Fath ayat 10

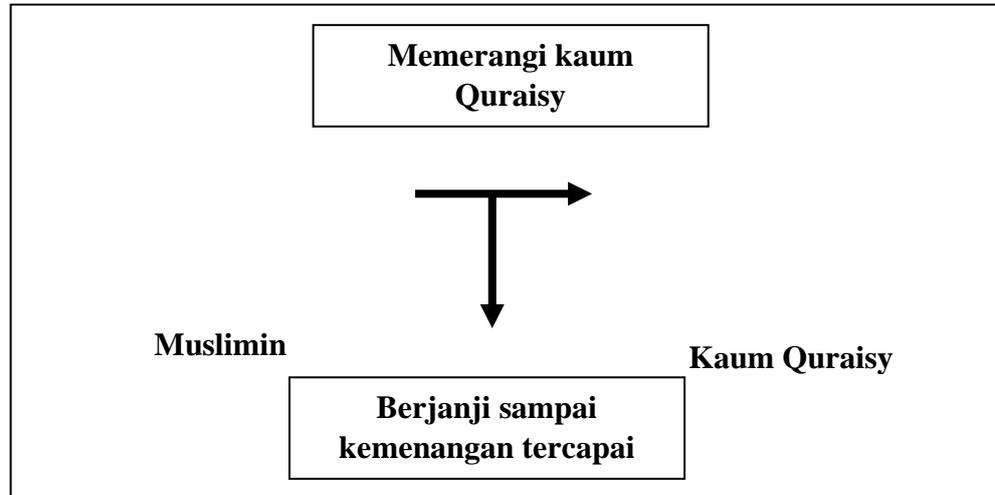
| No | Potongan ayat | Sinonim | Antonim | Terjemah | Makna psikologi |
|----|-----------------|---------|---------|-------------------------------|-----------------|
| 1. | إِنَّ الَّذِينَ | الإنسان | الحيوان | Sesungguhnya orang-orang yang | Aktor |
| 2. | يُبَايِعُونَكَ | تعاقد | يكفر | Berjanji kepada kamu | Perilaku verbal |
| 3. | إِنَّمَا | هم | نحن | Sesungguhnya mereka | Aktor |
| 4. | يُبَايِعُونَ | يتعاقون | يكفرون | Berjanji | Perilaku verbal |
| 5. | اللَّهِ | ربّ | عبد | Kepada Allah | Aktor |
| 6. | يَدُ اللَّهِ | القدرة | العجز | Tangan Allah | Power |
| 7. | فَوْقَ | على | تحت | Di atas | Tingkat |

| | | | | | |
|-----|------------------|-------------|----------|--------------------------------|-------------------------------|
| 8. | أَيْدِيهِمْ | السلطان | الضعف | Tangan mereka | Perilaku verbal |
| 9. | فَمَنْ | الإنسان | الحيوان | Maka barang siapa | Aktor |
| 10. | تَكَثَّرَ | كفر | أَبْرَ | Melanggar janji | Perilaku verbal |
| 11. | فَإِنَّمَا | انَّ | الكاذب | Sesungguhnya | Dinamika |
| 12. | يَنْكُثُ | يكفر | يَبْرَ | Akibat melanggar janji itu | <i>Reinforcement</i> |
| 13. | عَلَى نَفْسِهِ | على ذاتي | على غيره | Menimpa dirinya sendiri | <i>Reinforcement negative</i> |
| 14. | وَمَنْ | الإنسان | الحيوان | Dan barang siapa | Aktor |
| 15. | أَوْقَى | ابْرَ | كفر | Yang menepati | Perilaku verbal |
| 16. | بِمَا عَاهَدَ | الأعتقاد | كفر | Dengan sesuatu yang dijanjikan | Perilaku verbal |
| 17. | عَلَيْهِ | فوقه | تحتة | Atas nya | Aktor |
| 18. | اللَّهِ | رَبِّ | مخلوق | Kepada Allah | Aktor |
| 19. | فَسَيُؤْتِيهِ | استردَّ | يجهل | Maka akan mendapatkan | <i>Reinforcement</i> |
| 20. | أَجْرًا عَظِيمًا | ثوابا كبيرا | ذنوب | Pahala yang besar | <i>Reinforcement positif</i> |

b. Pola Teks Islam Tentang Komitmen Organisasi

Gambar 2.3

Pola Teks Komitmen Organisasi QS. Al-Fath ayat 10



c. Komponen Teks Islam Tentang Komitmen Organisasi

Berikut ini tabel komponen teks Islam yang menjelaskan tentang komitmen organisasi berdasarkan QS. Al-Kahfi ayat 10 dan QS. Al-Fath ayat 10.

Tabel 2.4

Analisis Komponen Teks Islam Tentang Komitmen Organisasi

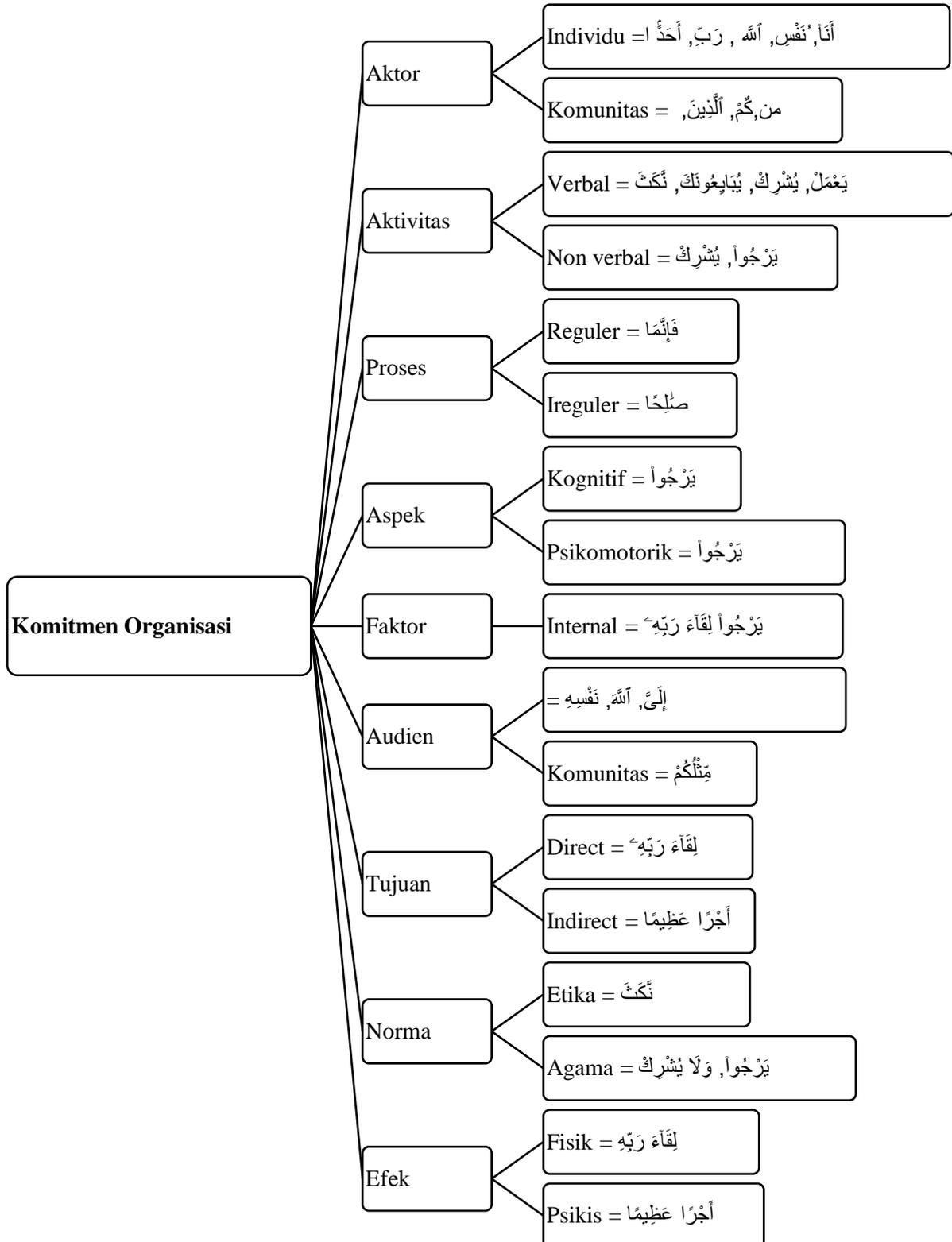
| No | Komponen | Kategori | Deskripsi |
|----|-----------|------------|--|
| 1. | Aktor | Individu | أَنَا، نَفْسِ، اللَّهُ، رَبِّ، أَحَدًا |
| | | Couple | - |
| | | Komunitas | من، كُمْ، الَّذِينَ، |
| 2. | Aktivitas | Verbal | يَعْمَلُ، يُشْرِكُ، يُبَايِعُونَكَ، تَكْتًا |
| | | Non-Verbal | يَرْجُوا، يُشْرِكُ |

| | | | |
|----|----------|--------------|--------------------------|
| 3. | Proses | Reguler | فَائِمًا |
| | | Ireguler | صَلِحًا |
| 4. | Aspek | Kognitif | يَرْجُوا |
| | | Afektif | - |
| | | Psikomotorik | يُبَايِعُونَ |
| 5. | Faktor | Internal | يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ |
| | | Eksternal | - |
| 6. | Audience | Individu | إِلَى اللَّهِ، نَفْسِهِ |
| | | Couple | - |
| | | Komunitas | مِثْلَكُمْ |
| 7. | Tujuan | Direct | لِقَاءَ رَبِّهِ |
| | | Indirect | أَجْرًا عَظِيمًا |
| 8 | Norma | Etika | تَكَثُّ |
| | | Sosial | - |
| | | Agama | يَرْجُوا، وَلَا يُشْرِكُ |
| 9. | Efek | Fisik | لِقَاءَ رَبِّهِ |
| | | Psikis | أَجْرًا عَظِيمًا |

d. *Mind Mapping* Teks Islam Tentang Komitmen Organisasi

Gambar 2.4

Mind Mapping Teks Islam Komitmen Organisasi



e. Rumusan Konseptual Teks Islam Tentang Komitmen Organisasi

1. Rumusan Secara General

Komitmen organisasi merupakan keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri anggota organisasi yang mendorong anggota organisasi untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan organisasi hingga tercapainya tujuan yang menjadi kesepakatan bersama. Hal ini sebagaimana telah tercantum pada QS. Al-Fushshilat ayat 30 yang menjelaskan perumpamaan orang yang setia kepada seseorang maka setia kepada Allah, dan barang siapa menepati janjinya maka akan mendapatkan pahala yang besar dari Allah SWT.

2. Rumusan Secara Partikular

Komitmen merupakan komponen yang penting pula menurut Islam, Islam memandang suatu komitmen dalam diri merupakan kesediaan dan kesanggupan dalam diri untuk menjalankan sebuah amanah yang diembankan untuk dipertanggung jawabkan di kemudian hari. Dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri anggota organisasi, maka hal ini akan mendorong anggota organisasi untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan organisasi hingga tercapainya tujuannya.

B. Kesadaran diri

1. Pengertian Kesadaran diri

Kesadaran diri menurut Goleman (1996, p. 55) adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, dorongan, nilai, dan dampaknya pada orang lain. Lebih lanjut Singh menegaskan bahwa kesadaran mampu menghubungkan seseorang dengan perasaan, pikiran, dan tindakan pribadinya sehingga membantu seseorang mendapatkan persepsi yang lebih jelas tentang apa yang ingin dicapai dalam hidup dan karenanya dapat bekerja pada tingkat kompetensinya. Kesadaran diri menjadi dasar dari timbulnya perilaku kecerdasan emosi dimana kesadaran diri mengacu kepada kemampuan untuk membaca emosi sendiri dan mengenali dampaknya untuk memandu keputusan termasuk keputusan dalam karir sehingga penting bagi individu untuk memiliki penilaian diri yang akurat dengan mengetahui kekuatan dan keterbatasannya sendiri (Igbinovia, 2016, p. 4).

Memiliki kesadaran diri yang tinggi memungkinkan seseorang untuk mengetahui atau memahami kekuatan dan kelemahan, nilai-nilai, dan motivasinya. Seseorang dengan kesadaran diri yang tinggi dapat secara akurat mengukur suasana hati, perasaan mereka sendiri, dan memahami bagaimana perasaan mereka mempengaruhi orang lain, terbuka terhadap umpan balik dari orang lain tentang bagaimana cara untuk terus berkembang, dan mampu membuat keputusan yang tepat meskipun ada ketidakpastian dan tekanan (Okpara & Edwin, 2015, p. 55).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa kesadaran diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui dan memahami dirinya meliputi kelebihan dan kelemahan, dorongan, nilai, serta dampaknya terhadap orang lain yang dapat memandu individu dalam pengambilan keputusan yang tepat.

2. Tahapan-tahapan Kesadaran diri

Kesadaran diri yang dimiliki remaja dapat mempengaruhi perkembangan diri sendiri dan bahkan perkembangan sesamanya. Sebab manusia tampil di luar diri dan refleksi atas keberadaannya. Oleh sebab itu kesadaran diri sangat fundamental bagi pertumbuhan remaja. Menurut Sastrowardoyo (1991, p. 31) untuk mencapai kesadaran diri yang kreatif seseorang harus melalui empat tahapan yaitu:

a. Tahap ketidaktahuan

Tahap ini terjadi pada seorang bayi yang belum memiliki kesadaran diri, atau disebut juga dengan tahap kepolosan.

b. Tahap berontak

Tahap ini identik memperlihatkan permusuhan dan pemberontakan untuk memperoleh kebebasan dalam usaha membangun "*inner strength*". Pemberontakan ini adalah wajar sebagai masa transisi yang perlu dialami dalam pertumbuhan, menghentikan ikatan-ikatan lama untuk masuk ke situasi yang baru dengan keterikatan yang baru pula.

c. Tahap kesadaran normal akan diri

Dalam tahap ini seseorang dapat melihat kesalahan-kesalahannya untuk kemudian membuat dan mengambil tindakan yang bertanggung jawab. Belajar dari pengalaman-pengalaman sadar akan diri disini dimaksudkan satu kepercayaan yang positif terhadap kemampuan diri. Kesadaran diri ini memperluas pengendalian manusia atas hidupnya dan tahu bagaimana harus mengambil keputusan dalam hidupnya.

d. Tahap kesadaran diri yang kreatif

Dalam tahapan ini seseorang mencapai kesadaran diri yang kreatif mampu melihat kebenaran secara objektif tanpa disimpangkan oleh perasaan-perasaan dan keinginan-keinginan subjektifnya. Tahapan ini bisa diperoleh antara lain melalui aktivitas religius, ilmiah atau dari kegiatan-kegiatan lain diluar kegiatan-kegiatan yang rutin. Melalui tahapan ini seseorang mampu melihat hidupnya dari perspektif yang

lebih luas, bisa memperoleh inspirasi-inspirasi dan membuat peta mental yang Tuhan langkah dan tindakan yang akan diambilnya.

3. **Aspek-Aspek Kesadaran diri**

Goleman (1996:70) menyatakan terdapat 3 aspek utama dalam kesadaran diri, yaitu:

a. Mengenali emosi

Mengenali emosi berarti mampu mengenali jenis-jenis emosi dan pengaruh yang akan muncul akibat emosi tersebut. Hal ini dapat dilihat dari:

- 1) Mengetahui arti dari jenis emosi yang ada dan alasan hal tersebut ada.
- 2) Menyadari hubungan antara emosi yang sedang dialami dengan pikiran yang ada.
- 3) Mengetahui bagaimana emosi akan mereka mempengaruhi timbulnya perilaku.
- 4) Memahami apa yang dirasakan untuk menentukan tingkah laku.

b. Pengakuan diri yang akurat

Pengakuan diri yang akurat berarti mampu mengetahui apa yang sedang dirasakan. Hal ini dapat dilihat dari:

- 1) Mengetahui kelebihan dan kekurangan yang ada dalam dirinya.
- 2) Selalu belajar dari pengalaman untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri.
- 3) Bersedia memandang diri sendiri melalui berbagai sudut pandang dengan mengekspresikan rasa humor.

c. Kepercayaan diri

Kepercayaan diri berarti kesadaran yang kuat tentang harga diri dan kemampuan diri sendiri. Hal ini dapat dilihat dari:

- 1) Keberanian untuk Tuhan dirinya dimanapun ia berada.
- 2) Keberanian mengeluarkan pendapat dan mempertahankan pendapatnya bila dirasa pendapat tersebut benar.

- 3) Mampu mengambil keputusan secara tegas, meskipun dalam situasi yang tidak pasti.

4. Dimensi-Dimensi Kesadaran diri

Dalam salah satu upaya pertama untuk mengembangkan skala untuk mengukur kesadaran diri. Menurut Fenigstein et al. (1975, p. 523) menyarankan dimensi sebagai berikut :

a. Sadar dengan masa lalu, sekarang, dan masa depan perilaku

Orang yang sadar adalah orang yang ingat akan masa lalunya. Dan akan tetap mengenang masa lalunya untuk dijadikan sebagai sebuah pelajaran yang berharga dalam dirinya. Masa sekarang akan ia jalani sebaik mungkin, dan untuk masa depannya akan ia persiapkan sebaik mungkin dari sekarang dengan melakukan berbagai kegiatan yang bermanfaat untuk dirinya.

b. Kepekaan terhadap perasaan orang lain

Orang yang memiliki perasaan batin ia akan mampu menghargai dan menilai dirinya, disamping itu ia juga tanggap terhadap lingkungan sekitar yang membutuhkan bantuannya. Mampu merasakan perasaan orang lain dan peka terhadap kondisi lingkungan.

c. Mengakui hal positif dan negatif dalam dirinya

Mengakui hal positif dan negatif dalam dirinya adalah orang yang mampu memahami dan mengerti apa kekurangan dan kelebihan dalam dirinya, ia tahu mana sifat dan perilakunya yang baik dan tidak baik.

d. Perilaku introspeksi

Orang yang introspektif adalah orang yang bisa menyadari apa yang menjadi kesalahannya, ia akan mampu memperbaiki dirinya saat ia berbuat salah, dan berani mengakui kesalahan yang pernah ia lakukan.

e. Sadar diri dalam bertindak

Orang yang memiliki kesadaran diri ia akan membayangkan dirinya saat ia akan bertindak, mampu berpikir dan negatifnya saat ia melakukan segala sesuatu dan mampu berfikir secara rasional mengenai fakta dan dirinya.

f. Sadar akan penampilan fisik dan kemampuan dirinya

Orang yang memiliki kesadaran ia akan sadar diri terhadap dirinya termasuk fisik dan kemampuannya. Ia tahu posisinya dimana ia harus bersikap dan bertindak di depan umum. Ia bisa menyesuaikan dirinya dengan lingkungan sekitarnya dan bisa menghargai orang lain yang memiliki penampilan fisik dan kemampuan yang berbeda darinya.

g. Menerima penilaian orang lain

Orang yang memiliki kesadaran diri ia akan selalu bisa menerima kritikan orang lain, kemudian dari kritikan tersebut akan dijadikan sebagai sebuah masukan untuk membenahi dirinya dan saat dinilai orang lain, ia pun tak akan tersinggung, ia selalu positive thinking terhadap pendapat orang atas dirinya

5. Faktor-Faktor Kesadaran diri

Sudarsono (2012, p. 156) mengatakan bahwa terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kesadaran diri antara lain, sebagai berikut:

a. Sistem nilai (*value system*)

Sistem nilai merupakan pedoman hidup yang berasal dari faktor-faktor non material. Yang berarti disini faktor *pembentuk kesadaran diri* berupa keadaan jiwa seseorang (ruhani), dalam hal ini terdiri dari 3 yaitu :

1) Refleksi hati nurani

Refleksi hati nurani dalam ilmu psikologi dikenal dengan intropeksi diri atau evaluasi diri, yang berarti menganalisis dan menilai diri melalui gambaran-gambaran diri yang didapatkan dari lingkungan dimana ia berada.

2) Harga diri

Seseorang yang mempunyai kesadaran diri berarti memiliki harga diri yang tinggi pula, dimana nantinya akan menunjukkan keadaan diri yang sesungguhnya. Sehingga membuat orang lain dapat melihat dan melakukan penilaian atas perilakunya.

3) Takwa kepada Tuhan yang Maha Esa

Takwa kepada Tuhan yang Maha Esa merupakan salah satu hal yang dilakukan individu untuk introspeksi diri. Dalam hal ini individu melibatkan seluruh raga dan jiwa dengan cara berserah hanya kepadanya, menerima penilaian dari orang lain terkait kelebihan dan kekurangannya, serta berikhtiar menuju versi terbaik. Yang nantinya akan melahirkan kesatuan jiwa raga, kekuatan perasaan, dan kesadaran diri pada manusia.

b. Cara pandang (*attitude*)

Cara pandang merupakan salah satu faktor pembentuk kesadaran diri. Dimana dalam hal ini terdiri dari kecerdasan dan sikap kebersamaan dalam arti memiliki sikap yang baik untuk merespon orang lain.

c. Perilaku (*behavior*)

Dengan adanya perilaku seseorang akan melihat dan melakukan penilaian baik maupun buruknya. Oleh karena itu individu harus mempunyai rasa ikhlas dan sopan sebagai bentuk penghormatan terhadap orang lain.

6. Perspektif Psikologi Tentang Kesadaran diri

a. Telaah Teks Psikologi Tentang Kesadaran diri

Kesadaran diri ialah kesadaran diri seseorang yang mampu memahami, menerima dan mengelola seluruh potensi untuk pengembangan hidup di masa depan (Goleman (1999). Ada ahli yang menyamakan kesadaran diri dengan *self consciousness* (Auzoult and Hardy-Massard, 2014). Pada prinsipnya, kesadaran diri terkait erat dengan pemahaman dan penerimaan diri. Dengan kesadaran diri, seseorang berupaya untuk mengetahui seluruh aspek hidup yang berhubungan dengan kelebihan maupun kekurangan dalam dirinya (Thomasson, 2006).

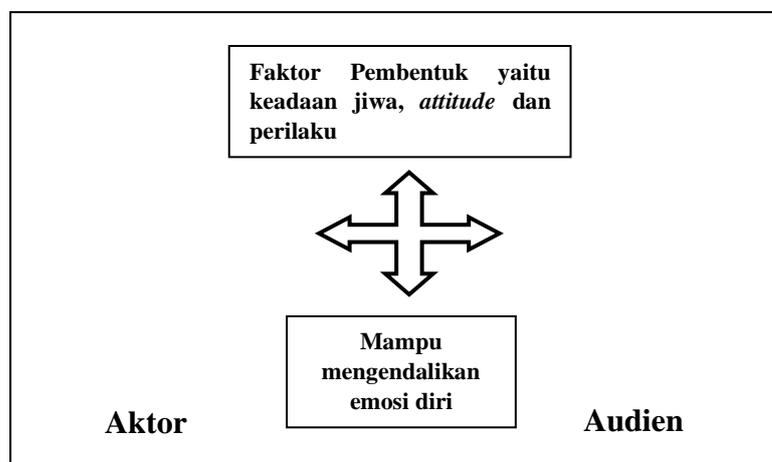
Orang yang memiliki kesadaran diri adalah orang yang menilai diri sendiri terkait dengan pengalaman-pengalaman dalam hidupnya (Andrén, 2012). Bagi seorang individu, kesadaran diri berfungsi untuk mengendalikan seluruh emosi agar dapat dimanfaatkan dalam

menjalin relasi sosial dengan orang lain (Auzoult and Hardy Massard, 2014). Ia harus mampu mengendalikan diri dari sifat-sifat emosi negatif, dan lebih menonjolkan hal-hal yang positif, sehingga tidak mengganggu hubungan sosial dengan orang lain. Selain itu, kesadaran diri juga berfungsi untuk mengendalikan diri dalam upaya memenuhi kebutuhan hidupnya, agar ia berhasil mengatasi masalah (*coping skill*) (Duval & Silvia, 2002).

b. Bagan Psikologi Tentang Kesadaran diri

Gambar 2.5

Bagan Teks Psikologi Tentang Kesadaran diri



c. Analisis Komponen Teks Psikologi Tentang Kesadaran diri

Tabel 2.5

Analisis Komponen Psikologi Tentang Kesadaran diri

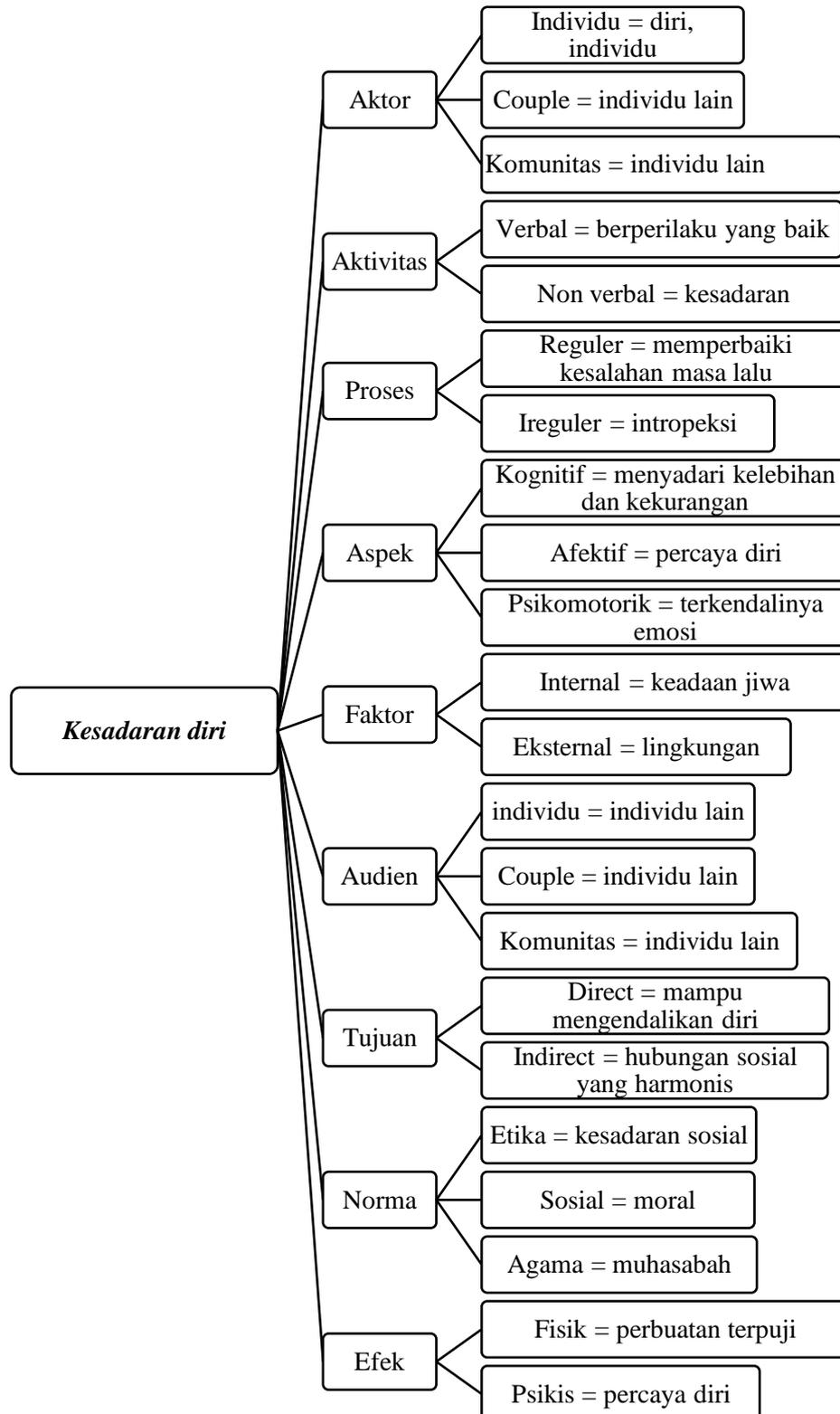
| No | Komponen | Kategori | Deskripsi |
|----|-----------|------------|-----------------------------------|
| 1. | Aktor | Individu | Diri, subjek, seseorang, individu |
| | | Couple | Individu lain |
| | | Komunitas | Individu lain |
| 2. | Aktivitas | Verbal | Berperilaku yang baik |
| | | Non-Verbal | Kesadaram |

| | | | |
|----|----------|--------------|--|
| 3. | Proses | Reguler | Memperbaiki kesalahan masa lalu |
| | | Ireguler | Intropeksi |
| 4. | Aspek | Kognitif | Meyadari kelebihan dan kekurangan |
| | | Afektif | Percaya diri |
| | | Psikomotorik | Terkendalnya emosi |
| 5. | Faktor | Internal | Keadaan jiwa |
| | | Eksternal | Lingkungan |
| 6. | Audience | Individu | Individu lain |
| | | Couple | Individu lain |
| | | Komunitas | Individu lain |
| 7. | Tujuan | Direct | Mampu mengendalikan emosi diri |
| | | Indirect | Terjalin hubungan sosial yang harmonis |
| 8. | Norma | Etika | Kesadaran sosial |
| | | Sosial | Moral |
| | | Agama | Muhasabah |
| 9. | Efek | Fisik | Perbuatan terpuji |
| | | Psikis | Percaya diri |

d. *Mind Mapping* Teks Psikologi Tentang Kesadaran diri

Gambar 2.6

Mind Mapping Teks Psikologi kesadaran diri



7. Perspektif Islam Kesadaran diri

a. Sampel Teks Islam Tentang Kesadaran diri

1) Kesadaran diri dalam QS. Al-Hasyr ayat 19

وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ نَسُوا اللَّهَ فَأَنْسَاهُمْ أَنْفُسَهُمْ ۗ أُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ

Artinya : *Dan janganlah kamu seperti orang-orang yang lupa kepada Allah, lalu Allah menjadikan mereka lupa kepada mereka sendiri. Mereka itulah orang-orang yang fasik.*

Berikut ini makna perkata dari QS. Al-Hasyr ayat 19 :

Tabel 2.6

Makna QS. Al-Hasyr ayat 19

| No | Potongan ayat | Sinonim | Antonim | Terjemah | Makna psikologi |
|----|-----------------|------------|---------|------------------------------|-------------------------------|
| 1. | وَلَا تَكُونُوا | لاتعلموا | كنوا | Dan janganlah kamu | Aktor |
| 2. | كَالَّذِينَ | الأنسان | الحيوان | Seperti orang-orang yang | Aktor |
| 3. | نَسُوا | غفلوا | ذكروا | Lupa | Perilaku non verbal |
| 4. | اللَّهِ | ربّ | مخلوق | Kepada Allah | Aktor |
| 5. | فَأَنْسَاهُمْ | غفلوا | اذكر | Allah menjadikan mereka lupa | <i>Reinforcement negative</i> |
| 6. | أَنْفُسَهُمْ | الذاتي | شخص | Pada diri mereka sendiri | Aktor |
| 7. | أُولَٰئِكَ | أُولَٰئِكَ | هؤلاء | Itulah | Aktor |

| | | | | | |
|----|---------------|---------------|----------------|----------------------|----------|
| 8. | هُمْ | كُمْ | نَحْنُ | Mereka | Aktor |
| 9. | الْفَاسِقُونَ | الْكَافِرُونَ | الْمُسْلِمُونَ | Orang-orang fasiq | Karakter |

2) Kesadaran diri dalam QS. Al-Ma'idah ayat 105

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا عَلَيْكُمْ أَنْفُسَكُمْ لَا يَضُرُّكُمْ مَنْ ضَلَّ إِذَا اهْتَدَيْتُمْ ۗ إِلَى اللَّهِ

مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, jagalah dirimu; tiadalah orang yang sesat itu akan memberi mudharat kepadamu apabila kamu telah mendapat petunjuk. Hanya kepada Allah kamu kembali semuanya, maka Dia akan menerangkan kepadamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Berikut ini makna perkata QS. Al-Ma'idah ayat 105 :

Tabel 2.7

Makna QS. Al-Ma'idah ayat 105

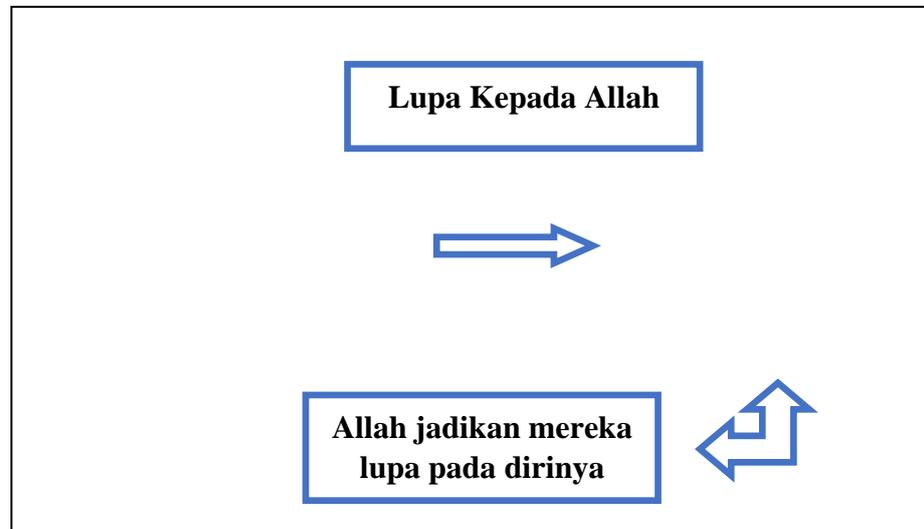
| No | Potongan ayat | Sinonim | Antonim | Terjemah | Makna psikologi |
|----|-----------------|------------|-------------|--------------------|------------------------|
| 1. | يَا أَيُّهَا | - | - | Wahai | Aktor |
| 2. | الَّذِينَ | اللآءِي | اللآتِي | Orang-orang yang | Aktor |
| 3. | آمَنُوا | وَتَقُوا | كَفَرُوا | Beriman | Perilaku non verbal |
| 4. | عَلَيْكُمْ | وَجِبُوا | حَرَمُوا | Wajib bagi kalian | Aktivitas verbal |
| 5. | أَنْفُسَكُمْ | الذاتي | روح | Menjaga diri | Perilaku verbal |
| 6. | لَا يَضُرُّكُمْ | يَنْفَعُوا | يَضُرُّكُمْ | Tidak akan memberi | Reinforcement negative |

| | | | | | |
|-----|---------------------|---------------|-----------|---|----------------------|
| | | | | mudharat | |
| 7. | مَنْ | الإنسان | الحيوان | Orang | Aktor |
| 8. | ضَلَّ | خسر | سَلَّمَ | yang menyesatkan | Abnormal |
| 9. | إِذَا اهْتَدَيْتُمْ | رشدتم | ضللتهم | Apabila kamu telah mendapat petunjuk | Persepsi |
| 10. | إِلَى اللَّهِ | إلى الربِّ | إلى العبد | Kepada Allah | Aktor |
| 11. | مَرْجِعُكُمْ | رجوعكم | سافرون | Kalian kembali | Perilaku verbal |
| 12. | جَمِيعًا | كُلِّ | بعض | Semuanya | Aktor |
| 13. | فَيُنَبِّئُكُمْ | اهْتَدَيْتُمْ | ضللتهم | Maka Allah akan menerangkan kepada kalian | <i>Reinforcement</i> |
| 14. | بِمَا كُنْتُمْ | شيء | - | Dengan sesuatu | Aktor |
| 15. | تَعْمَلُونَ | تفعلون | تسكتون | Yang telah kalian kerjakan | Perilaku verbal |

b. Pola Teks Islam Tentang Kesadaran diri

Gambar 2.7

Pola Teks Islam Kesadaran diri QS. Al-Hasyr Ayat 19



c. Komponen Teks Islam Tentang Kesadaran diri

Berikut ini tabel komponen teks Islam yang menjelaskan tentang kesadaran diri berdasarkan QS. Hasyr ayat 19 dan QS. Al-Ma'idah ayat 105 :

Tabel 2.8

Analisis Komponen Teks Islam Tentang Kesadaran diri

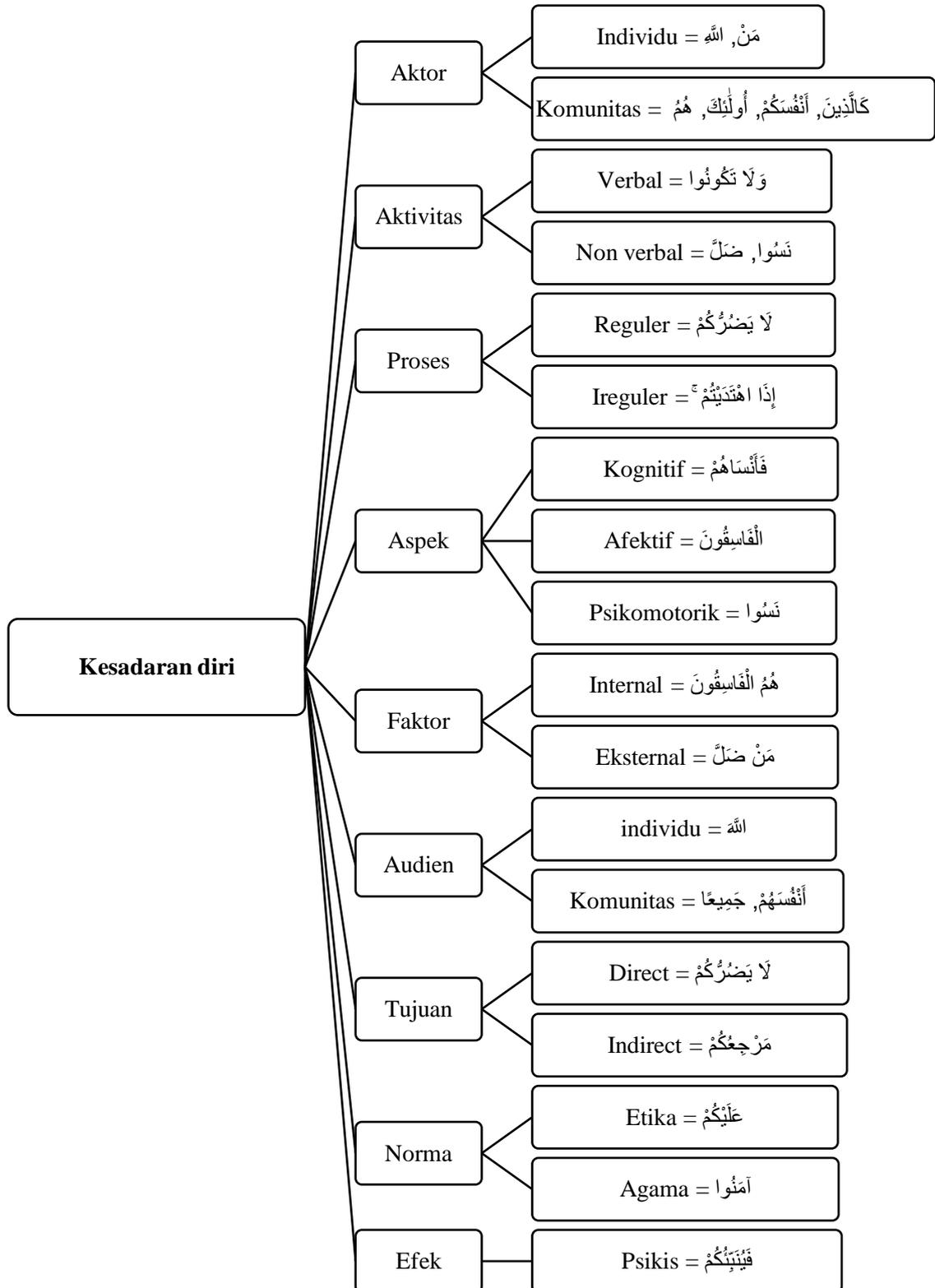
| No | Komponen | Kategori | Deskripsi |
|----|-----------|------------|--|
| 1. | Aktor | Individu | مَنْ، اللهُ |
| | | Couple | - |
| | | Komunitas | كَالَّذِينَ، أَنْفُسِكُمْ، أَوْلِيَاكَ، هُمْ |
| 2. | Aktivitas | Verbal | وَلَا تَكُونُوا |
| | | Non-Verbal | نَسُوا، ضَلَّ |
| 3. | Proses | Reguler | لَا يَضُرُّكُمْ |

| | | | |
|----|----------|--------------|-----------------------|
| | | Ireguler | إِذَا اهْتَدَيْتُمْ ۖ |
| 4. | Aspek | Kognitif | فَأَنسَاهُمْ |
| | | Afektif | الْقَاسِقُونَ |
| | | Psikomotorik | نَسُوا |
| 5. | Faktor | Internal | هُمُ الْقَاسِقُونَ |
| | | Eksternal | مَنْ ضَلَّ |
| 6. | Audience | Individu | اللَّهِ |
| | | Couple | - |
| | | Komunitas | أَنفُسَهُمْ، جَمِيعًا |
| 7. | Tujuan | Direct | لَا يَضُرُّكُمْ |
| | | Indirect | مَرْجِعُكُمْ |
| 8. | Norma | Etika | عَلَيْكُمْ |
| | | Sosial | - |
| | | Agama | آمَنُوا |
| 9. | Efek | Fisik | - |
| | | Psikis | فِي سُلُوكِكُمْ |

d. Mind Mapping Teks Islam Tentang Kesadaran diri

Gambar 2.8

Mind Mapping Teks Islam Kesadaran diri



e. Rumusan Konseptual Teks Islam Tentang Kesadaran diri

1. Rumusan secara general

Kesadaran diri diartikan dengan ingat, merasa dan insaf terhadap diri sendiri. Dalam bahasa Arab, kesadaran diri disebut ma'rifat al-nafs. Dari pengertian secara bahasa dapat diambil sebuah gambaran umum tentang kesadaran diri diawali dengan melihat terminologi istilah pribadi yang berarti sendiri atau mandiri sehingga manusia mengetahui apa yang dilakukan dan mengapa ia melakukannya (Malikah, 2013, p. 130)

2. Rumusan secara partikular

Kesadaran diri diindikasikan dengan mengerti, memahami, dan mampu mengoptimalkan potensi-potensi diri sesuai dengan kehendak bebas yang ia miliki. Aspek utama yang mendorong unsur kesadaran diri dalam pribadi manusia adalah aspek ruhani. Menurut Ali Shomali, antara diri pribadi dengan Tuhan itu berhubungan erat, maka seseorang akan lebih bisa menilai diri secara objektif dalam mengatasi kelemahan dan kekuatan dirinya, bersyukur dan bersabar terhadap cobaan-Nya. Adapun dilihat dari kondisi manusia sebagai makhluk sosial dengan tingkat dinamisnya akan berupaya menggunakan unsur kesadaran diri guna memahami orang lain. Adapun cara atau mekanisme memahami orang lain adalah dengan terlebih dahulu memahami diri sendiri.

C. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins (1996, p. 36) : “*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 organisasi).

Kreitner & Kinicki (2001, p. 226) memandang budaya organisasi sebagai wujud tanggapan 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*”.

Mondy et al. (1991, p. 62) 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, p. 66) 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, p. 289) 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 Munandar (2001, p. 264), 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 Kesadaran diri dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

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. 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 salah satunya oleh kedewasaan, jenis kelamin dan kepribadian. Salah satu bentuk kepribadian individu sebagaimana dikemukakan oleh Shomali adalah kesadaran diri (Fuady et al., 2022, p. 51). Individu yang mempunyai kesadaran diri atau kesadaran diri tinggi akan menunjukkan sikap positif dan bertanggung jawab dengan apa yang individu lakukan serta memahami kelebihan dan kekurangannya. Sehingga keberhasilan suatu organisasi juga bergantung pada sejauh mana kesadaran individu terhadap tanggung jawab pribadinya. Kesadaran yang ada dalam diri individu dianggap memiliki sumbangan yang tinggi pada komitmen organisasi (Riyadi & Hasanah, 2016, p. 102), seperti hasil penelitian dari Riyadi & Hasanah (2016, p. 109), Aditya et al. (2022, p. 497), (Fuady et al. (2022, p. 53) dan (Fuady et al., 2022).

Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen karyawan PT Sido Muncul, artinya semakin karyawan dapat mengenali emosi dirinya dan emosi orang lain serta bisa memotivasi dirinya dan bisa mengelola emosi dirinya maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan. Dan menurut Goleman (2018) kecerdasan emosional yang ada dalam diri seorang individu disebut dengan kesadaran diri. Selain itu, dalam penelitian Siti & Palupiningdyah (2015) terdapat variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang yaitu budaya organisasi dan

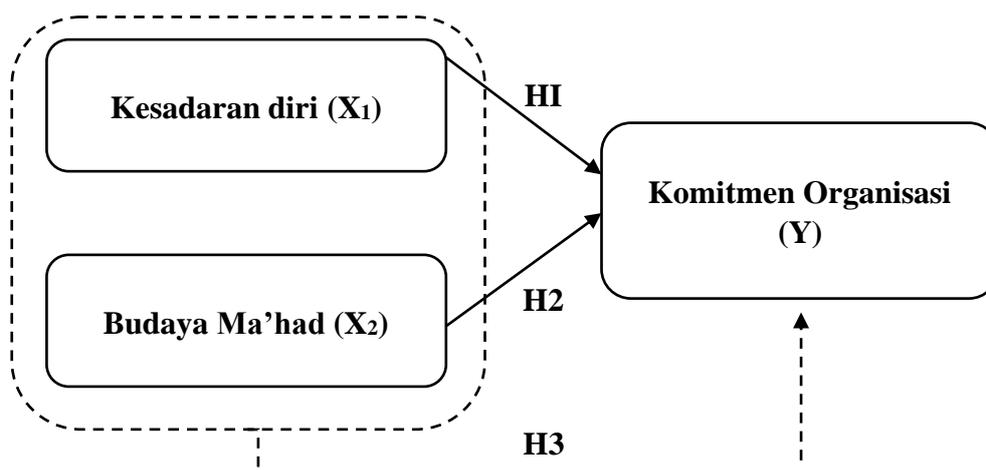
menghasilkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan PT Sido Muncul, artinya semakin kuat nilai budaya organisasi yang tertanam dalam diri karyawan maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan. Hal ini dikuatkan oleh penelitian dari Fuady et al., (2022), Ellys & Ie (2020), Dewi & Surya (2017) Ayal et al., (2019).

E. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa isi pokok dari kerangka berpikir adalah adanya hubungan antara variabel yang tersusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, dan nantinya akan dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan rumusan hipotesis. Kemudian dasar utama dalam penyusunan ini terdiri dari tinjauan pustaka dan latar belakang. Pada kerangka berpikir ini peneliti diharapkan menyajikan beberapa teori dan konsep secara sistematis, terpadu dan relevan dengan permasalahan yang akan diteliti karena kerangka berpikir ini bagian dari alur yang didasarkan pengalaman empiris yang berguna nantinya untuk membangun sebuah hipotesis.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menyusun kerangka konseptual untuk menggambarkan bagaimana pengaruh antara kesadaran diri dan Budaya Ma'had terhadap Komitmen Organisasi yang dapat dijelaskan pada gambar berikut :

Gambar 2.9
Kerangka Konseptual



Sumber : diolah oleh peneliti (2023)

Keterangan :

-----> : Uji Secara Simultan (Uji F)

————> : Uji Secara Parsial (Uji T)

F. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), mendefinisikan hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara dari beberapa rumusan masalah penelitian yang ada, dimana rumusan masalah penelitian ini telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Prinsip dari hipotesis penelitian ini adalah sebuah pengujian dan membuat kesimpulan sementara untuk melakukan sebuah penyanggahan atau juga pembenaran atas masalah yang akan ditelaah. Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu serta rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka terbentuklah hipotesis yang akan dikembangkan pada penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Adanya pengaruh kesadaran diri terhadap komitmen Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Periode 2023 – 2024

H2 : Adanya pengaruh budaya ma'had terhadap komitmen Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Periode 2023 – 2024

H3 : Adanya pengaruh kesadaran diri dan budaya ma'had terhadap komitmen Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Periode 2023 – 2024

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menguraikan bagaimana metode yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun cakupan pada bab ini yaitu jenis dan desain penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, populasi, sampel, data, jenis data, teknik pengumpulan data, instrumen, dan analisis data. Untuk lebih jelasnya akan dibahas sebagai berikut :

A. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019, p. 58), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan data konkrit atau data *positivistic*, dari data penelitian itu berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan alat statistik alat uji perhitungan, yang mana berkaitan dengan masalah yang diteliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan. Definisi ini juga didukung oleh Abduh et al. (2023) menjelaskan bahwasannya salah satu dari empat model jenis penelitian yang mana biasanya menggunakan angka sebagai alat untuk menganalisis hasil pengukuran yang ingin diketahui. Sehingga jika dilihat dari kedua definisi diatas maka juga berkaitan dengan tujuan dari penelitian yaitu untuk mengukur dan menguji seberapa pengaruh kesadaran diri dan budaya ma'had terhadap komitmen organisasi. Adapun salah satu metode penelitian kuantitatif yang digunakan peneliti adalah metode survei. Metode survei adalah bagian dari metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi di masa lampau atau di masa ini, mengenai keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan dengan variabel. Oleh karena itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan metode survei (Sugiyono, 2019, p. 59).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari agar mendapat gambaran dan kesimpulan dalam sebuah penelitian (Sugiyono, 2019). Variabel penelitian dalam ini adalah:

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang dapat memberikan pengaruh atau sebab dari adanya variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Kesadaran diri dan Budaya Ma'had.

2. Variabel Terikat (Dependen)

Adapun variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi terkait suatu variabel yang dirumuskan berdasar pada karakteristik-karakteristik variabel yang dapat diamati (Syahrums & Salim, 2014). Definisi operasional dari variabel-variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk keinginan anggota yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi yang diindikasikan dengan aspek-aspek dalam komitmen organisasi seperti mempunyai kelekatan emosi terhadap organisasi, memiliki kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Dan diukur dengan skala komitmen organisasi, semakin tinggi nilai atau skor komitmen organisasinya maka semakin kuat keinginannya untuk menjadi bagian dari suatu organisasi tersebut.

b. Kesadaran diri

Kesadaran diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui dan memahami dirinya meliputi kelebihan dan kelemahan, dorongan, nilai, serta dampaknya terhadap orang lain yang dapat membantu individu dalam pengambilan keputusan yang tepat. Dan diindikasikan dengan

aspek-aspek dalam Kesadaran diri seperti mampu mengenali emosi dalam dirinya, mengetahui apa yang sedang dirasakan dan percaya diri atas kemampuan yang dimilikinya. Kemudian diukur dengan skala kesadaran diri, semakin tinggi nilai atau skor Kesadaran dirinya maka semakin baik dalam memahami dirinya sendiri.

c. Budaya Ma'had

Budaya ma'had merupakan sejauh mana seseorang menginternalisasikan nilai-nilai organisasi yang diindikasikan dengan aspek-aspeknya seperti mempunyai inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko, cermat, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemandirian yang diukur dengan skala budaya ma'had, semakin baik nilai atau skor budaya ma'hadnya maka semakin baik budaya yang diterapkan oleh suatu ma'had tersebut.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019), definisi dari populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi, dapat berupa objek maupun subjek yang mana dari kedua tersebut memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang mana dapat ditetapkan peneliti guna dipelajari dan dapat ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Sesuai data yang di dapat dari staff Pusat Ma'had Al Jami'ah Universitas Islam Negeri Malang, maka jumlah keseluruhan Musyrif dan Musyrifah ialah 268 orang.

Tabel 3.1

Data Populasi Musyrif dan Musyrifah

| No | Nama Mabna | Jumlah Populasi |
|----|-------------|-----------------|
| 1 | Al Ghazali | 11 |
| 2 | Ibnu Sina | 14 |
| 3 | Ibnu Rusydi | 14 |

| | | |
|--------------|-----------------------|------------|
| 4 | Al Muhasibi | 12 |
| 5 | Ibnu Khaldun | 14 |
| 6 | Al Farabi | 14 |
| 7 | Khadijah Al Kubra | 22 |
| 8 | Fatimah Az Zahra | 28 |
| 9 | Asma' Binti Abi Bakar | 30 |
| 10 | Ummu Salamah | 30 |
| 11 | Ar Razi Putra | 10 |
| 12 | Ar Razi Putri | 15 |
| 13 | Kampus 3 Putra | 20 |
| 14 | Kampus 3 Putri | 34 |
| Total | | 268 |

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019), menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang mana dimiliki oleh populasi penelitian tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin adalah sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti, dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= 268 : \{1 + (268 \times 0,05^2)\} \\
 &= 268 : (1 + 0,67) \\
 &= 268 : 1,67 \\
 &= 160,5
 \end{aligned}$$

Jadi, sampel penelitian apabila dibulatkan menjadi 161 musyrif dan musyrifah. Dengan derajat kepercayaan 95 % maka tingkat kesalahan adalah sebesar 5%. Adapun tabel populasi dan sampel pada Musyrif dan Musyrifah Pusat Ma'had Al Jamiah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Data Populasi dan Sampel Musyrif dan Musyrifah

| No | Mabna | Jumlah Populasi | Jumlah Sampel |
|--------------|-----------------------|-----------------|---------------|
| 1 | Al Ghazali | 11 | 5 |
| 2 | Ibnu Sina | 14 | 7 |
| 3 | Ibnu Rusydi | 14 | 5 |
| 4 | Al Muhasibi | 12 | 5 |
| 5 | Ibnu Khaldun | 14 | 5 |
| 6 | Al Farabi | 14 | 5 |
| 7 | Khadijah Al Kubra | 22 | 14 |
| 8 | Fatimah Az Zahra | 28 | 15 |
| 9 | Asma' Binti Abi Bakar | 30 | 14 |
| 10 | Ummu Salamah | 30 | 15 |
| 11 | Ar Razi Putra | 10 | 6 |
| 12 | Ar Razi Putri | 15 | 15 |
| 13 | Kampus 3 Putra | 20 | 18 |
| 14 | Kampus 3 Putri | 34 | 32 |
| Total | | 268 | 161 |

Tabel 3.3
Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin, Semester dan Fakultas

| NO | Fakultas | Semester 3 | | Semester 5 | | Semester 7 | | Total |
|--------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | | LK | PR | LK | PR | LK | PR | |
| 1. | Tarbiyah | 1 | 9 | 21 | 32 | 1 | 6 | 70 |
| 2. | Syariah | 2 | 3 | 7 | 7 | 1 | 5 | 25 |
| 3. | Humaniora | 4 | 4 | 2 | 0 | 2 | 0 | 12 |
| 4. | Ekonomi | 1 | 0 | 4 | 15 | 0 | 0 | 20 |
| 5. | Psikologi | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 3 | 6 |
| 6. | Saintek | 0 | 1 | 2 | 12 | 1 | 6 | 22 |
| 7. | FKIK | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 0 | 6 |
| Total | | 9 | 17 | 40 | 68 | 7 | 20 | 161 |
| | | 25 | | 110 | | 26 | | |

Teknik pengambilan sampel pada penelitian menggunakan teknik *probability sampling*. Adapun pada teknik *probability sampling* ini menggunakan metode *simple random sampling*, yaitu metode pengambilan sampelnya dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2019, p. 149). Jadi seluruh populasi dapat mendapatkan kesempatan yang sama untuk dijadikan subjek penelitian. Kemudian alasan peneliti menggunakan teknik random sampling adalah untuk mempermudah peneliti untuk memilih secara acak sampel dari jumlah populasi yang besar.

E. Data dan Jenis Data

Menurut Sugiyono (2019, p. 21), menyatakan bahwa data dalam penelitian jika dilihat berdasarkan metodenya dibedakan menjadi dua macam, yakni kualitatif dan kuantitatif. Pada penelitian ini merujuk pada metode penelitiannya maka jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Perihal data kuantitatif telah dijelaskan oleh Aini et al. (2023), menjelaskan bahwa data kuantitatif adalah data yang dapat diukur secara langsung yang mana itu berupa informasi yang cenderung pada bilangan dan angka.

Sedangkan sumber data dalam penelitian menurut Sugiyono (2019, p. 228) dibagi menjadi dua macam, yakni ada sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Sumber data primer adalah data sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data primer berupa survei dengan menyebarkan kuesioner secara langsung pada responden dan observasi.
2. Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini, yang menjadi sumber data sekunder adalah buku referensi, jurnal, literatur, artikel dan data-data lain yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Andini et al. (2022) teknik pengumpulan data merupakan tahap awal penelitian yang mana data itu dikumpulkan untuk diolah pada suatu masalah. Hal ini juga sejalan menurut Sugiyono (2019, p. 228), bahwa teknik pengumpulan data penelitian dapat dilakukan melalui beberapa cara yaitu, interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Merujuk hal tersebut maka pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu menggunakan teknik kuesioner dan observasi.

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan apa yang bisa diharapkan oleh responden. Kemudian untuk mempermudah dalam menjawab pernyataan itu maka peneliti menggunakan kuesioner model tertutup, maksudnya yaitu kuesioner yang disertai pilihan jawaban yang akan dibagikan secara langsung pada responden yaitu Musyrif dan Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah yang mana dengan tujuan agar hasil dari kuesioner tersebut akurat.

b. Observasi

Observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja panca indra mata, telinga, serta dibantu dengan panca indra lainnya. Dalam observasi ini, peneliti terlibat langsung dengan kegiatan sehari-hari subjek yang sedang diamati, merekam, dan mencatat semua kegiatan yang dilakukan oleh sumber data. Dengan menggunakan observasi, maka data yang didapatkan akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang tampak. Observasi dilakukan dengan cara mengamati kehidupan musyrif dan musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen adalah alat yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Sehingga jumlah instrumen yang digunakan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Macam – macam instrumen penelitian itu ada yang dibakukan dan ada yang harus dibuat oleh peneliti sendiri. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala (Sugiyono, 2019, p. 166). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jawaban skala likert.

Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang mengenai sebuah fenomena sosial. Dalam skala likert terdapat dua bentuk pertanyaan yaitu, bentuk pertanyaan positif (*favorable*) yang digunakan untuk mengukur skala positif dan bentuk pertanyaan negatif (*unfavorable*) yang digunakan untuk mengukur skala negatif. Dalam skala likert terdiri dari 4 jawaban yang nantinya responden diminta untuk memilih jawaban yang paling sesuai dengan responden. Pertanyaan positif (*favorable*) diberi skor 4,3,2,1 yang dimulai dari SS,S,TS,STS. Sedangkan bentuk pertanyaan negatif (*unfavorable*) diberi skor 1,2,3,4 dimulai dimulai dari SS,S,TS,STS. Dan identitas responden berbentuk demografis seperti usia, umur, jenis kelamin. Menggunakan demografis karena untuk melengkapi data identitas responden (Pranatawijaya et al., 2019, p. 125).

1. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi menggunakan teori dari Allen & Meyer (1990) yang terdiri dari 18 item dan meliputi tiga aspek antara lain, *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*. Model pemberian skor yang digunakan untuk skala komitmen organisasi adalah jenis Likert.

Tabel 3.4
Blue Print Komitmen Organisasi

| Aspek | Indikator | Fav | Unfav |
|-----------------------------------|---|-------------------|-------------------|
| <i>Affective commitment</i> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mempunyai kebanggaan terhadap ma'had tempat ia mengabdikan. 2. Mempunyai keterikatan emosional dengan ma'had. 3. Bersedia ikut andil dalam pengembangan ma'had. | 1,3, dan 5 | 2,4, dan 6 |
| <i>Continuance commitment</i> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mempunyai rasa berat untuk meninggalkan ma'had tempat ia mengabdikan. 2. Bersedia menganggap mengabdikan pada ma'had tersebut merupakan suatu kebutuhan. 3. Mempunyai perasaan rugi dan kehilangan apabila keluar dari ma'had tempat ia mengabdikan. | 7, 9, 11 | 8, 10, 12 |
| <i>Normative commitment</i> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mempunyai rasa kesetiaan pada ma'had yang ditempati. 2. Bersedia menjunjung nilai-nilai dan visi misi dari ma'had yang ditempati. 3. Bersedia menganggap bahwa loyalitas itu adalah penting. | 13, 15, dan 17 | 14, 16, dan 18 |
| Total | | 9 | 9 |

2. Skala Kesadaran diri

Skala kesadaran diri (kesadaran diri) digunakan untuk mengukur kesadaran diri yang ada pada diri subjek. Skala kesadaran diri ini disusun berdasarkan aspek dari kesadaran diri yang diungkapkan oleh Goleman (1996) yaitu mengenali emosi, pengakuan diri yang akurat, dan kepercayaan diri. Skala kesadaran diri ini terdiri dari 12 item yang terdiri dari 6 favorable dan 6 unfavorable. Ketika subjek memperoleh skor yang semakin tinggi berarti kesadaran diri yang ada pada diri subjek tinggi. Sebaliknya, ketika subjek memperoleh skor yang semakin rendah berarti

kesadaran diri yang ada pada diri subjek rendah. Skala kesadaran diri ini merupakan skala modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Fhatmawati (2020), item skala kesadaran diri dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Blue Print Kesadaran diri

| Aspek | Indikator | Fav | Unfav |
|----------------------------|---|------------|--------------|
| Mengenal Emosi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mempunyai pengenalan bentuk emosi yang ada dalam dirinya. 2. Mempunyai kesadaran individu akan emosi yang muncul dalam diri saat berinteraksi dengan orang lain | 1 dan 2 | 3 dan 4 |
| Pengakuan diri yang akurat | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mempunyai kesadaran individu mengenai kelebihan yang ada pada dirinya 2. Mempunyai kesadaran individu mengenai kekurangan yang ada pada dirinya | 5 dan 6 | 7 dan 8 |
| Kepercayaan diri | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mempunyai keberanian dalam menyatakan pendapat 2. Mempunyai ketegasan dalam mengambil keputusan | 9 dan 10 | 11 dan 12 |
| Total | | 6 | 6 |

3. Skala Budaya Ma'had

Skala yang digunakan untuk mengukur budaya ma'had menggunakan teori budaya organisasi dari Robbins (1996) yang terdiri 28 item dan meliputi aspek budaya organisasi antara lain, inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan

dan kemantapan. Model pemberian skor yang digunakan pada budaya ma'had menggunakan jenis likert.

Tabel 3.6
Blue Print Budaya ma'had

| Aspek | Indikator | Fav |
|--------------------------------|---|------------|
| Inovasi dan Pengambilan Resiko | Mempunyai jiwa inovatif dan berani mengambil resiko | 1 dan 2 |
| Perhatian Terhadap Detail | Bersedia menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap sesuatu yang butuh kedetailan. | 3 dan 4 |
| Orientasi Hasil | Mempunyai kefokusannya pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. | 5 dan 6 |
| Orientasi Orang | Mempunyai keputusan manajemen yang memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam ma'had itu | 7 dan 8 |
| Orientasi Tim | Bersedia melakukan kegiatan ma'had yang diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu | 9 dan 10 |
| Keagresifan | Mempunyai sifat keagresivitas Anggota | 11 dan 12 |
| Kemantapan | Bersedia mempertahankan budaya ma'had yang sudah baik | 13 dan 14 |
| Total | | 14 |

H. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Arsi & Herianto (2021), bahwa uji validitas untuk mengetahui tingkat kevalidan dari kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh. Validnya suatu kuesioner jika

pertanyaan yang dibuat oleh peneliti itu mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk melakukan pengujian dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Corrected Item Total Correlation* dengan alat bantu yang biasa digunakan yaitu software statistik yang bernama SPSS Versi 26 for windows. Uji validitas dalam sebuah penelitian sangat penting untuk dilakukan guna memastikan apakah instrumen yang digunakan bisa menghasilkan pengukuran yang akurat dan sesuai dengan tujuan penelitian itu sendiri. Dalam mencari validitas sebuah item, peneliti harus mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Apabila koefisien antara item dengan total item sama atau di atas 0,3, maka item tersebut bisa dinyatakan valid. Namun apabila di bawah 0,3, maka item tersebut dinyatakan tidak valid (Azwar, 2018: 26). Oleh karenanya, semua item yang tidak valid harus diperbaiki.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | r_{hitung} | Sig. | Keterangan |
|---------------------|-------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| Komitmen Organisasi | 1 | 0,857 | 0,406 | Valid |
| | 2 | 0,855 | 0,478 | Valid |
| | 3 | 0,855 | 0,458 | Valid |
| | 4 | 0,854 | 0,498 | Valid |
| | 5 | 0,856 | 0,437 | Valid |
| | 6 | 0,853 | 0,517 | Valid |
| | 7 | 0,853 | 0,509 | Valid |
| | 8 | 0,858 | 0,421 | Valid |
| | 9 | 0,846 | 0,656 | Valid |
| | 10 | 0,854 | 0,492 | Valid |
| | 11 | 0,858 | 0,417 | Valid |
| | 12 | 0,858 | 0,386 | Valid |
| | 13 | 0,861 | 0,306 | Valid |
| | 14 | 0,855 | 0,473 | Valid |
| | 15 | 0,852 | 0,519 | Valid |
| | 16 | 0,851 | 0,565 | Valid |
| | 17 | 0,852 | 0,534 | Valid |
| | 18 | 0,855 | 0,465 | Valid |

| | | | | |
|----------------|----|-------|-------|-------|
| Kesadaran diri | 1 | 0,800 | 0,516 | Valid |
| | 2 | 0,802 | 0,495 | Valid |
| | 3 | 0,803 | 0,486 | Valid |
| | 4 | 0,798 | 0,532 | Valid |
| | 5 | 0,803 | 0,478 | Valid |
| | 6 | 0,811 | 0,409 | Valid |
| | 7 | 0,791 | 0,617 | Valid |
| | 8 | 0,801 | 0,504 | Valid |
| | 9 | 0,814 | 0,385 | Valid |
| | 10 | 0,814 | 0,343 | Valid |
| | 11 | 0,800 | 0,516 | Valid |
| | 12 | 0,809 | 0,404 | Valid |
| Budaya Ma'had | 1 | 0,804 | 0,403 | Valid |
| | 2 | 0,820 | 0,467 | Valid |
| | 3 | 0,822 | 0,439 | Valid |
| | 4 | 0,814 | 0,559 | Valid |
| | 5 | 0,818 | 0,502 | Valid |
| | 6 | 0,826 | 0,414 | Valid |
| | 7 | 0,808 | 0,636 | Valid |
| | 8 | 0,818 | 0,497 | Valid |
| | 9 | 0,824 | 0,431 | Valid |
| | 10 | 0,825 | 0,384 | Valid |
| | 11 | 0,831 | 0,307 | Valid |
| | 12 | 0,821 | 0,458 | Valid |
| | 13 | 0,817 | 0,519 | Valid |
| | 14 | 0,816 | 0,534 | Valid |

Sumber : diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 3.6 dapat diketahui seluruh item pertanyaan pada Komitmen Organisasi, kesadaran diri, dan Budaya Ma'had memiliki nilai koefisien di atas 0,3 sehingga dapat disimpulkan seluruh pertanyaan adalah valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya atau dapat juga dikatakan dapat dijadikan acuan untuk menganalisis tentang komitmen musyrif/musyrifah.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto (2019), menyatakan uji reliabilitas merupakan sebuah alat untuk mengukur pengujian indeks yang mana itu menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Merujuk pernyataan tersebut maka hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel apabila dalam beberapa kali

pelaksanaan itu pada kelompok subjek yang sama atau selama aspek yang diukur itu dari subjek yang memang belum berubah. Dari pernyataan tersebut maka untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini peneliti menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*.

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan

a= Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach

K= Jumlah item pertanyaan yang diuji

S_i^2 = Jumlah varians skor item

S_x^2 = Varians skor-skor tes (seluruh item K)

Jika nilai dari alpha > 0,7 (lebih dari 0,7) maka reliabilitasnya mencukupi, disisi lain jika alpha > 0,80 ini memberikan sugesti seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat atau ada pula yang memaknai sebagai berikut:

- a. Jika alpha > 0,90 maka masuk kategori sempurna
- b. Jika alpha 0,70 – 0,90 maka masuk kategori tinggi
- c. Jika alpha 0,50 – 0,70 maka masuk kategori moderat
- d. Jika alpha < 0,50 maka masuk kategori rendah

Apabila alpha itu masuk kategori rendah maka dapat dimungkinkan ada satu atau beberapa item tidak reliabel. Solusi dari itu adalah mengidentifikasi dengan prosedur analisis item. Adapun yang dimaksud dari item analisis adalah kelanjutan dari tes alpha sebelumnya dengan tujuan untuk melihat item-item tertentu yang tidak reliabel. Dari item analisis inilah maka satu dan beberapa item yang tidak reliabel tersebut dapat dibuang sehingga alpha yang didapat akan lebih tinggi dari nilainya. Adapun cara untuk mengetahui kuesioner tersebut reliabel yaitu menggunakan bantuan software SPSS versi 26 dari *Windows*. Berikut dapat dikategorikan apakah kuesioner tersebut reliabel atau tidaknya dapat

dilihat dari kriteria penilaian uji reliabilitas berdasarkan taraf signifikansi sebagai berikut :

1. Apabila hasil koefisien alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel.
2. Apabila hasil koefisien alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut dapat dikatakan tidak reliabel.

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Alpha Cronbach | Keterangan |
|-------------------------|----------------|------------|
| Komitmen Organisasi (Y) | 0,862 | Reliabel |
| Kesadaran diri (X1) | 0,844 | Reliabel |
| Budaya Ma'had (X2) | 0,800 | Reliabel |

Sumber : diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 3.7 dapat diketahui bahwa nilai alpha cronbach pada variabel diatas baik dependen maupun independen berada di atas 0,60 hal ini dilandasi atas pendapat dari Sujarweni (2019) menyatakan instrumen dapat dikatakan reliabel, jika nilai *alpha cronbach* sama dengan atau diatas 0,60. Adapun komitmen organisasi mendapatkan nilai (0,862 > 0,60) sedangkan pada kesadaran diri mendapatkan nilai (0,844 > 0,60), dan budaya ma'had mendapatkan nilai (0,800 > 0,60), dan dalam artian nilai alpha cronbach di atas dari ketentuan sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut telah reliabel dan dapat dilakukan analisis atau penelitian selanjutnya.

I. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016) menyatakan tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual itu memiliki distribusi normal. Seperti halnya pada uji t dan f semua mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi tersebut dilanggar maka uji statistik tersebut tidak valid dalam jumlah sampel kecil. Untuk mendeteksi atau cara mengetahui apakah residual distribusi itu normal atau tidaknya maka

dapat dilakukan dengan analisis grafik dan uji statistik. Maksud dan tujuan dari uji normalitas ini untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidaknya. Dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansinya dari hasil *kolmogorov-smirnov* $> 0,05$ dan apabila sebaliknya atau kurang dari maka terdistribusi secara tidak normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk 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.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) tujuan uji heteroskedasitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi itu terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain itu tetap, maka dapat disebut dalam kategori homoskedistisitas dan apabila ke pengamatan lain itu berbeda maka disebut heteroskedasitas. Kebanyakan data itu mengandung situasi heteroskedasitas karena data tersebut menghimpun data yang terwakili berbagai ukuran seperti ukuran kecil, sedang dan besar. Kemudian untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heteroskedasitas dapat diketahui dengan dua hal, yaitu :

- a. Dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas, jika data yang berupa titik titik tersebut membentuk pola tertentu dan beraturan.
- b. Dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas apabila titik titik yang berpencar tersebut tidak membentuk pola tertentu dan titik tersebut menyebar

4. Uji Multikolinieritas

Menurut Helmiawan & Akbar (2019) menyatakan bahwa uji multikolinieritas itu digunakan untuk mengetahui dan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara satu variabel atau semua variabel independen. Uji multikolinieritas juga bertujuan untuk menguji apakah model regresi itu ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Fungsi dari uji multikolinieritas yaitu untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari VIF nya yaitu *Variance Inflation Factor*. Jika nilai dari VIF ini lebih dari 10 ($VIF > 10$) maka terjadi multikolinieritas dan begitu juga sebaliknya jika nilai VIF nya kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2016).

5. Uji Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik responden. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang telah didapatkan peneliti berupa angka-angka. Teknik ini digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel, data yang diperoleh berasal dari penskoran dari hasil jawaban responden. Analisis deskripsi berkaitan dengan kategorisasi data, dimana bertujuan untuk mengelompokkan individu pada jenjang tertentu berdasarkan suatu kontinum yang sesuai dengan atribut yang diukur. Data mentah yang diperoleh penelitian akan diolah menjadi beberapa tahapan :

a. Mean

Rumus untuk mencari nilai mean sebagai berikut :

$$\mu = \frac{1}{2} (i \text{ Max} + i \text{ Min}) \times \Sigma \text{ aitem}$$

Keterangan :

μ : Mean

$i \text{ Max}$: Skor tertinggi item

$i \text{ Min}$: Skor terendah item

Σ : Jumlah keseluruhan aitem dalam skala

b. Standar Deviasi

Rumus mencari standar deviasi sebagai berikut :

$$SD = \frac{1}{2} (i \text{ Max} + i \text{ Min})$$

Keterangan :

SD : Standar Deviasi

i Max : Skor tertinggi item

i Min : Skor terendah item

c. Kategorisasi Data

Setelah mendapatkan nilai mean dan standar deviasi, maka langkah selanjutnya yaitu pengkategorisasian data. Kategorisasi data merupakan pengelompokan data masing-masing subjek pada tingkat tertentu.

Tabel 3.9

Kategorisasi Data

| No | Kategori | Rumus |
|----|----------|---|
| 1 | Tinggi | $X > (\mu + 1.SD)$ |
| 2 | Sedang | $(\mu - 1.SD) \leq X \leq (\mu + 1.SD)$ |
| 3 | Rendah | $X < (\mu - 1.SD)$ |

Keterangan :

X : raw score skala

μ : Mean

SD : Standar Deviasi

J. Uji Hipotesis

Pada uji hipotesis penelitian ini, peneliti menggunakan model analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linear berganda merupakan kondisi bagaimana keadaan variabel bila dua atau lebih variabel sebagai faktor dinaik turunkan nilainya. Tujuan utama dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *Kesadaran diri* dan budaya ma'had terhadap komitmen organisasi adalah menggunakan analisis regresi linier berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel komitmen organisasi

α = Konstanta

X_1 = Variabel kesadaran diri

X_2 = Variabel Budaya Organisasi

e = Residual / Standar eror

Pada model analisis seperti ini maka diperlukan pengujian terhadap parameter-parameter regresi tersebut hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah model sampel representatif terhadap model populasi, merujuk hal demikian juga berdasarkan nilai-nilai statistiknya dengan uji serempak yaitu menggunakan tabel analisis ragam (statistik uji F) atau dengan Uji Parsial dengan uji t. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah komitmen Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah, sedangkan variabel bebas adalah kesadaran diri dan budaya ma'had.

1. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Sugiyono (2019) Uji simultan merupakan proses uji untuk mengetahui apakah variabel variabel independen secara simultan (bersama-sama) itu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Derajat ukuran kepercayaan yang digunakan yaitu 0,05. Jika nilai F hasil dari perhitungannya lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa variabel independen secara simultan itu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Adapun cara untuk menguji hipotesis dengan distribusi F yaitu :

a. Merumuskan hipotesis

i. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 + \beta_3 + \beta_4 = 0,$

Hal tersebut menunjukkan secara simultan tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

ii. $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0,$

Hal tersebut berarti secara simultan ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Menentukan taraf nyata

Taraf nyata atau derajat keyakinan yang digunakan sebesar $\alpha = 5\%$.

Derajat bebas (df) distribusi F ada dua, yaitu :

$$\text{df numerator} = \text{dfn} = \text{df}_1 = k-1$$

$$\text{ddf denominator} = \text{dfn} = \text{df}_2 = n-k$$

keterangan :

df = derajat kebebasan/ degree of freedom

n = jumlah sampel

k = banyaknya koefisien

c. Menentukan daerah keputusan

Yang mana daerah hipotesis nol diterima atau tidaknya.

Penjelasannya sebagai berikut :

- 1) H_0 diterima jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka seluruh variabel independen secara simultan bukan variabel yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 ditolak apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka semua variabel independen secara simultan variabel yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Sugiyono (2019) uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang mana bersifat individual dan menganggap dependen lain adalah konstan. Signifikansi tersebut dapat dilihat dan membandingkan antara nilai t tabel dengan nilai t hitung. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Sebaliknya juga apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen. Adapun langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut :

a. Merumuskan Hipotesis

- i. $H_0 : \beta_i = 0$, menunjukkan tidak adanya pengaruh dari individual variabel bebas (X) terhadap terikat (Y).
 - ii. $H_a : \beta_i \neq 0$, menunjukkan adanya pengaruh positif dari individual variabel bebas (X) terhadap terikat (Y).
- b. Menentukan taraf nyata
- Berdasarkan taraf nyata yaitu $\alpha = 5\%$
- $$df = n - k$$
- Keterangan :
- df = derajat kebebasan / *degree of freedom*
 - n = jumlah sampel
 - k = banyaknya koefisien regresi + konstanta
- c. Menentukan daerah keputusan, dimana hipotesis nol diterima atau tidaknya. Adapun kriteria untuk mengetahui kebenaran hipotesis sebagai berikut :
- i. H_0 diterima jika $-t(\alpha/2 ; n-k) < t \text{ hitung} < t(\alpha/2 ; n-k)$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
 - ii. H_0 ditolak apabila $t \text{ hitung} > t(\alpha/2 ; n-k)$ atau $- < t \text{ hitung} < - t(\alpha/2 ; n-k)$, artinya ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- d. Menentukan uji statistik
- e. Mengambil keputusan
- Dimana pengambilan keputusan merupakan kesimpulan dari semua langkah-langkah tersebut dan terdapat kemungkinan sebagai berikut:
- i. H_0 diterima dan menolak H_a jika $t \text{ hitung} >$ dari t tabel maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel X terhadap Y.
 - ii. H_0 ditolak dan menerima H_a jika $t \text{ hitung} < t$ tabel maka dapat dikatakan tidak ada pengaruh yang signifikan variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Setting Penelitian

Pusat Ma'had Al Jami'ah Uin Maulana Malik Ibrahim Malang adalah ma'had yang berada di bawah naungan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Ide adanya program Ma'had ini telah dipikirkan sejak kepemimpinan KH. Usman Manshur, namun ide tersebut belum bisa terealisasikan dan baru bisa direalisasikan pada saat kepemimpinan Prof. Dr. H. Imam Suprayogo yang pada saat itu masih menjabat sebagai ketua STAN Malang. Peletakan batu pertama kali dilaksanakan pada Ahad Wage tanggal 4 April 1999. Pada saat peletakan batu pertama tersebut dihadiri oleh seluruh Ulama se-Jawa Timur, utamanya ulama yang berdomisili di Malang. Adapun pengoperasian ma'had dimulai pada tanggal 26 Agustus 2000 dan pada saat itu mahasantri berjumlah 1041 (Noor, 2023, p. 70).

Berdiri dengan visi beraqidah, berilmu, beramal dan berakhlakul karimah, ma'had kian berkembang. Setiap mahasiswa baru Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang masuk sudah disediakan tempat dan wajib mengikuti program ma'had selama satu tahun. Adapun total mabna (bangunan) yang ada di ma'had adalah 11 dengan rincian 7 mabna putra dan 5 mabna putri serta satu mabna untuk mahasiswa Fakultas Kedokteran dan Farmasi. Untuk menunjang keberhasilan program ma'had, pada setiap tahunnya terdapat perekrutan Musyrif/Musyrifah dengan ketentuan mahasiswa aktif UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dari semester 3 sampai 8. Musyrif dan Musyrifah ditugaskan untuk mendampingi mahasiswa-mahasiswa baru dan membantu kegiatan ma'had guna mencetak generasi yang berkarakter ulul albab (Noor, 2023, p. 70).

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Pengambilan data dilaksanakan di Pusat Ma'had Al Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pada Musyrif dan Musyrifah dan pengambilan data ini dilakukan secara offline dimulai pada tanggal 11 September – 30 Oktober 2023 dan peneliti membagikan lembaran kuesioner kepada beberapa Musyrif/Musyrifah. Penyebaran kuesioner ini dimulai pada tanggal 26-29 Oktober 2023.

3. Jumlah Subjek Penelitian

Subjek Penelitian ini adalah Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Adapun jumlah subjek penelitian ini adalah 161 orang dari jumlah populasi 268 orang di seluruh mabna yang ada di Ma'had Al Jami'ah dari berbagai fakultas dan semester yang berbeda, yaitu mahasiswa semester 3 sebanyak 26 orang, mahasiswa semester 5 sebanyak 108 orang dan mahasiswa semester 7 sebanyak 27 orang.

4. Prosedur Pengambilan Data

Data-data dalam penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dengan menyebarkan kuesioner secara offline ke setiap mabna. Peneliti memberi waktu 2 hari kepada Musyrif/Musyrifah di mabna putri dan 2 hari di mabna putra untuk mengerjakan lembar kuesioner tersebut.

B. Hasil Penelitian.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu analisis yang bertujuan untuk apakah adanya residual dalam model regresi tersebut mengikuti sebaran normal atau tidak, apabila residualnya mengikuti distribusi normal maka itu adalah model regresi yang baik. Telah dijelaskan juga pada bab sebelumnya bahwa Dapat dikatakan normal apabila nilai

signifikansinya dari hasil analisa uji normalitas *kolmogorov-smirnov* > 0,05 dan apabila sebaliknya atau kurang dari maka terdistribusi secara tidak normal.

Tabel 4.1
Hasil Pengujian Normalitas

| Variabel | Kolmogorov-Smirnov | | | Shapiro-Wilk | | |
|---------------------|--------------------|-----|-------|--------------|-----|-------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Kesadaran diri | 0,094 | 161 | 0.001 | 0,984 | 161 | 0,058 |
| Budaya Ma'had | 0,106 | 161 | 0,000 | 0,983 | 161 | 0,050 |
| Komitmen Organisasi | 0,092 | 161 | 0,002 | 0,988 | 161 | 0,206 |

Sumber : diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diasumsikan hasil analisa uji normalitas *kolmogorov-smirnov* bahwa nilai signifikansi kesadaran diri 0,001, signifikansi budaya ma'had 0,000 dan signifikansi komitmen organisasi adalah 0,002. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua skor hasil tes variabel berdistribusi tidak normal karena memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2019) bahwa uji normalitas menggunakan *kolmogorov-smirnov* kurang *powerfull* untuk subjek dengan ukuran yang sangat besar (yaitu lebih dari 50). Oleh karena itu, apabila data cenderung tidak normal maka dapat digunakan asumsi *Central Limit Theorem* yaitu jika jumlah subjek lebih dari 30, maka tidak perlu dilakukan uji normalitas dan dapat diabaikan (Ajija et al., 2011, p. 42).

b. Uji Linieritas

Setelah dilakukan uji normalitas kemudian pada uji linearitas yang mana bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Pada hasil uji analisis linieritas ini peneliti menggunakan acuan signifikansi linieritas dan nilai dari F hitung yang mana ketika nilai signifikansi linieritasnya lebih besar dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel X dan Y.

Tabel 4.2
Hasil Uji Linieritas

| Hubungan | F_{hitung} | Sig | Keterangan |
|-----------------|---------------------------|------------|-------------------|
| X1 → Y | 1,252 | 0,222 | Linier |
| X2 → Y | 1,367 | 0,788 | Linier |

Sumber : diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan oleh peneliti pada uji linieritas menunjukkan bahwa nilai F hitung dari kesadaran diri dan komitmen organisasi sebesar 1634,811 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,222. Hal ini berarti bahwa lebih besar dari 0,05. Sedangkan nilai F hitung dari budaya ma'had dan komitmen organisasi sebesar 3427,203 dengan tingkat signifikansi 0,788 yang berarti lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya hubungan yang linier antara variabel dependen dan independen atau juga dapat dikatakan asumsi atas regresi dari variabel tersebut linieritas nya terpenuhi.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah akan ditemukannya korelasi antar variabel bebas dari model regresi tersebut. Terkait ketentuan pada asumsi multikolinieritas telah dijelaskan pada bab sebelumnya, berikut penyajian data yang diperoleh oleh peneliti setelah melakukan olah data :

Tabel 4.3
Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel Bebas | Tolerance | VIF | Keterangan |
|-----------------------|------------------|------------|---------------------------|
| <i>Kesadaran diri</i> | 0,059 | 16,836 | Terjadi Multikolinieritas |
| Budaya Ma'had | 0,059 | 16,836 | Terjadi Multikolinieritas |

Sumber : diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan nilai *tolerance* masing-masing variabel independen di bawah 0,1 dan VIF di atas 10 sehingga

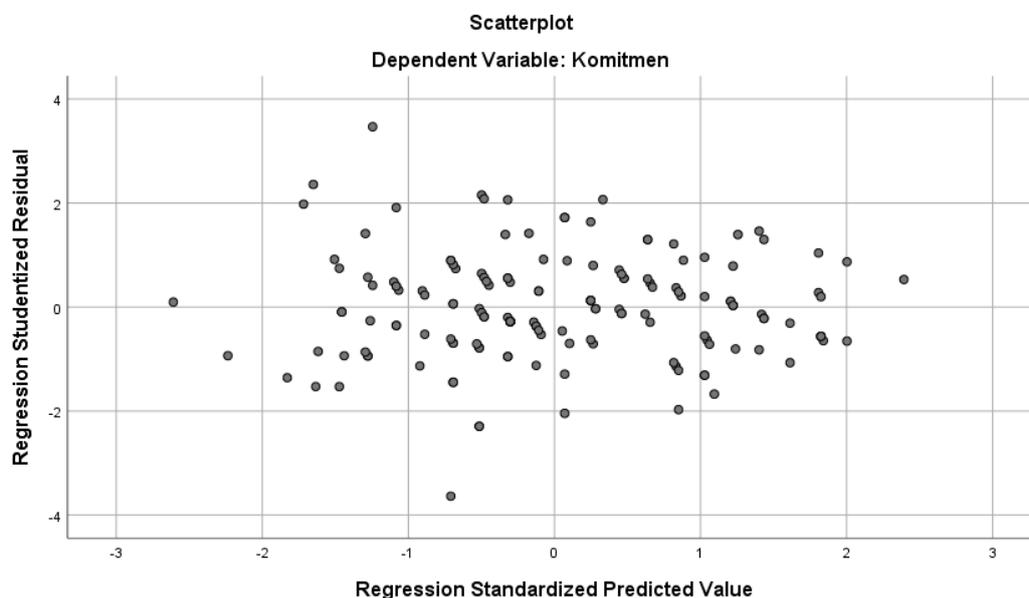
dapat dikatakan terjadi multikolinieritas, artinya terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen.

d. Uji Heteroskedastisitas

Asumsi selanjutnya adalah uji heteroskedastisitas yang mana dari uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model ini terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Seperti halnya yang telah disebutkan pada bab sebelumnya bagaimana acuan adanya masalah atau terjadinya heteroskedastisitas atau tidaknya. Dari uji heteroskedastisitas ini peneliti mendapatkan hasil peredaran titik-titik sebagai berikut :

Gambar 4.1

Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik-titik dalam gambar menyebar dan tidak membentuk pola-pola tertentu, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

e. Uji Analisis Deskriptif

Uji deskriptif dilakukan guna mengetahui karakteristik data dalam sebuah penelitian. Hasil uji deskriptif mengukur rata-rata (mean), nilai minimum dan maksimum serta standar deviasi pada masing-

masing variabel. Kemudian hasil tersebut digunakan untuk mengelompokkan data menjadi tiga kategori, yakni rendah, sedang dan tinggi.

Tabel 4.4
Hasil Uji Analisis Deskriptif

| Skala | Minimum | Maximum | Mean | Std.Deviation |
|---------------------|---------|---------|-------|---------------|
| Komitmen Organisasi | 40 | 72 | 56,27 | 6,423 |
| Kesadaran diri | 25 | 48 | 36,99 | 4,664 |
| Budaya Ma'had | 30 | 56 | 43,61 | 5,190 |

Sumber : diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.4, dapat diperoleh penjelasan bahwa rata-rata tingkat komitmen Musyrif/Musyrifah adalah 56,27 dengan standar deviasi 6,423. Sedangkan tingkat kesadaran diri Musyrif/Musyrifah adalah 36,99 dan standar deviasi sebesar 4,664. Dan rata-rata tingkat Budaya Ma'had yang dimiliki Musyrif/Musyrifah adalah 43,61 dengan standar deviasi 5,190. Setelah mengetahui nilai mean dan standar deviasi dengan kriteria yang telah ditentukan. Berikut adalah kategorisasi empirik dalam penelitian ini.

Tabel 4.5
Kategorisasi Data Komitmen Organisasi

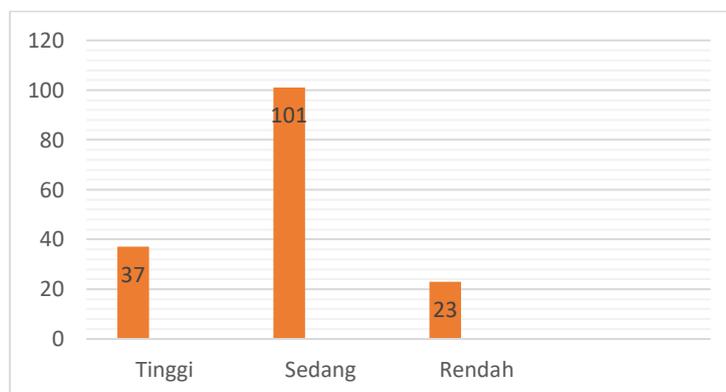
| Tingkat | Kriteria | Frekuensi | Presentase |
|---------|---------------|-----------|------------|
| Tinggi | $X > 62$ | 37 | 23,0 |
| Sedang | $50 < X < 62$ | 101 | 62,7 |
| Rendah | $X < 50$ | 23 | 14,3 |

Sumber : diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa Musyrif/Musyrifah yang memiliki tingkat Komitmen yang tinggi sebesar 23 % atau sebanyak 37 orang. Adapun sisanya yaitu 62,7 % atau 101 orang memiliki tingkat komitmen yang sedang dan 13,3 % atau 23 orang memiliki tingkat komitmen yang rendah. Dari data di atas dapat

disimpulkan bahwa Musyrif/Musyrifah mayoritas memiliki tingkat Komitmen yang sedang. Kategorisasi ini juga dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.2
Kategorisasi Komitmen Organisasi



Sumber : diolah oleh peneliti, 2023

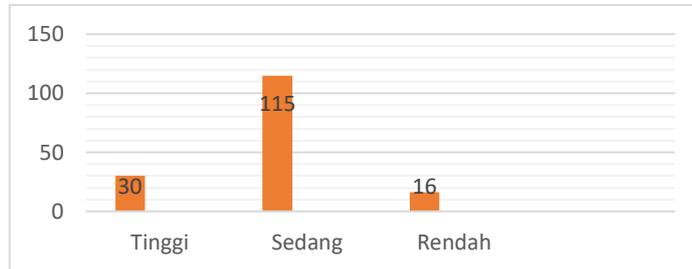
Tabel 4.6
Kategorisasi Data Kesadaran diri

| Tingkat | Kriteria | Frekuensi | Presentase |
|---------|---------------|-----------|------------|
| Tinggi | $X > 42$ | 30 | 18,6 |
| Sedang | $32 < X < 42$ | 115 | 71,4 |
| Rendah | $X < 32$ | 16 | 9,9 |

Sumber : diolah oleh peneliti, 2023

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 161 subjek, terdapat 115 Musyrif/Musyrifah yang memiliki tingkat kesadaran diri yang sedang, 30 Musyrif/Musyrifah memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi dan sisanya sebanyak 16 Musyrif/Musyrifah memiliki tingkat kesadaran diri yang rendah. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa Musyrif/Musyrifah mayoritas memiliki tingkat kesadaran diri yang sedang. Kategorisasi ini juga dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.3
Kategorisasi Kesadaran diri



Sumber : diolah oleh peneliti, 2023

Tabel 4.7
Kategorisasi Data Budaya Ma'had

| Tingkat | Kriteria | Frekuensi | Presentase |
|---------|---------------|-----------|------------|
| Tinggi | $X > 49$ | 33 | 20,5 |
| Sedang | $39 < X < 49$ | 100 | 62,1 |
| Rendah | $X < 39$ | 28 | 17,4 |

Sumber : diolah oleh peneliti, 2023

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa Musyrif/Musyrifah yang memiliki tingkat budaya ma'had tinggi sebesar 20,5 % atau sebanyak 33 orang. Sedangkan yang memiliki tingkat budaya ma'had sedang sebanyak 62,1 % atau 100 orang dan sisanya memiliki tingkat budaya ma'had yang rendah sebanyak 17,4 % atau 28 orang. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa Musyrif/Musyrifah mayoritas memiliki tingkat budaya ma'had yang sedang. Kategorisasi ini juga dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.4
Kategorisasi Budaya Ma'had



Sumber : diolah oleh peneliti, 2023

f. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara peneliti atas masalah yang telah dirumuskan. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari kesadaran diri dan budaya ma'had terhadap komitmen organisasi. Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda, pada analisis regresi linear berganda ini bertujuan untuk menentukan perkiraan besaran hubungan komitmen organisasi dengan kesadaran diri dan budaya ma'had. Berikut hasil analisis perhitungan data yang menggunakan program software SPSS versi 26 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 3,542 | 0,893 | | 3,970 | 0,000 |
| Kesadaran diri | 0,105 | 0,094 | 0,075 | 1,117 | 0,266 |
| Budaya Ma'had | 1,120 | 0,083 | 0,905 | 14,456 | 0,000 |

Sumber : diolah oleh peneliti, 2023

Adapun model regresi berdasarkan hasil analisis secara detail pada tabel sebagai berikut :

1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F merupakan pengujian hipotesis yang mana melihat pengaruh secara simultan atau bersama – sama dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pada bab sebelumnya dijelaskan bahwa hipotesis ini diduga bahwa kesadaran diri dan budaya ma'had secara bersama sama mempengaruhi komitmen organisasi. Dapat dikatakan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau dengan signifikansinya $< \alpha = 0,05$, adapun pengujian model regresi secara simultan sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Simultan (Uji F)

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|-----|-------------|----------|-------|
| Regression | 6319,522 | 2 | 3159,761 | 1780,125 | 0,000 |
| 1 Residual | 280,453 | 158 | 1,775 | | |
| Total | 6599,975 | 160 | | | |

Sumber : diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, diperoleh F hitung sebesar 1780,123 dengan nilai signifikansi (Sig F = 0,000). Jika melihat taraf nyata 5% pada F tabel dengan derajat bebas 2 dan 158 maka diperoleh sebesar 3,052. Dengan demikian bisa dicermati bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($1780,123 > 3,052$) dengan signifikansi Sig F, 5% ($0,000 < 0,05$) dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak yang mana dapat diartikan bahwa secara simultan atau bersama-sama bahwa kesadaran diri dan budaya ma'had memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi.

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------|----------|-------------------|
| 1 | 0,979 | 0,958 | 0,957 |

Sumber : diolah oleh peneliti, 2023

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel komitmen organisasi (Y), sedangkan sisa atau lainnya merupakan nilai yang telah dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Pada penelitian ini menggunakan nilai adjusted R Square untuk mengevaluasi model regresi terbaik.

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,958 atau 95,8 %. Dalam artian, ukuran besarnya pengaruh kesadaran diri dan budaya ma'had terhadap komitmen organisasi adalah 95,8 %. Disisi lain sisanya 4,2 % dijelaskan

variabel lain diluar perhitungan regresi ini atau pembahasan yang tidak di uji dalam penelitian ini.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t termasuk dalam pengujian model regresi secara individu pada variabel independen yaitu antara (X1) dan (X2) terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi yang mana terdapat hipotesa apakah variabel (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Dapat dikatakan berpengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan signifikansi $< \alpha = 0,05$. Adapun hasil pengujian model regresi secara parsial sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Variabel Independen | t_{hitung} | Sig.t | t_{tabel} | Keterangan |
|----------------------------|--------------------------------|--------------|-------------------------------|-------------------|
| Kesadaran diri | 1,117 | 0,266 | 1,975 | Signifikan |
| Budaya Ma'had | 13,456 | 0,000 | 1,975 | Signifikan |

Sumber : diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji parsial diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesadaran diri diperoleh t_{hitung} sebesar 1,117 dengan nilai signifikansi sebesar 0,266 dan juga jika dilihat pada nilai statistik t tabel maka memperoleh nilai 1,975. Dengan demikian bahwa nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih kecil daripada t_{tabel} ($1,117 < 1,975$) dan juga nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05. Maka dapat disimpulkan kesadaran diri secara parsial memberikan pengaruh dengan nilai signifikansi yang rendah terhadap komitmen organisasi.

Pada budaya ma'had yang mana jika melihat tabel 4.11 memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 13,456 dengan nilai signifikansi 0,00. Kemudian jika dibandingkan dengan nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($13,456 > 1,975$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan

bahwa budaya ma'had secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi.

C. Pembahasan

Dari hasil uji hipotetik dapat diambil pemahaman bahwa tingkat komitmen Musyrif/Musyrifah rata-rata berada dalam kategori sedang, yakni dengan persentase 62,7 % dari total Musyrif/Musyrifah yang diteliti, hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya Musyrif/Musyrifah masih memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada di ma'had dengan disertai kesanggupan diri dalam menjalankan amanah dan tanggung jawab yang diemban. Sedangkan tingkat kesadaran diri yang dimiliki oleh Musyrif/Musyrifah mayoritas berada dalam kategori sedang sebesar 71,4 % dengan frekuensi sebanyak 115 orang, sehingga dapat dikatakan bahwa Musyrif/Musyrifah cukup mempunyai kemampuan yang baik dalam mengetahui dan memahami dirinya, meliputi kelebihan maupun kelemahannya, memiliki tingkat percaya diri yang baik, dapat mengontrol semua perilaku dan lebih mudah menjalin hubungan dengan orang lain dan lingkungan sekitarnya.

Selain memiliki tingkat kategori komitmen dan kesadaran diri yang sedang, Musyrif/Musyrifah juga memiliki tingkat kemampuan yang baik dalam memahami budaya ma'had dengan kategori sedang sebesar 62,1 %, hal ini menunjukkan bahwa Musyrif/Musyrifah cukup baik dalam menginternalisasikan nilai-nilai organisasi di ma'had dan bentuk pengaplikasian nilai-nilai budaya ma'had yang diterapkan oleh pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, seperti diajarkan inovatif, pengambilan resiko, manajemen sumber daya manusia yang baik, pemberlakuan konsekuensi secara konsisten, disiplin dan melibatkan Musyrif/Musyrifah dalam kegiatan yang dilakukan oleh ma'had. Dari hasil di atas menunjukkan bahwa setiap dari kategorisasi semua terdistribusi, artinya tidak menjadi jaminan bahwa semua Musyrif/Musyrifah itu memiliki tingkat komitmen, kesadaran diri dan budaya ma'had yang tinggi, karena ada beberapa Musyrif/Musyrifah memiliki kategorisasi yang rendah dan sedang.

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner dan olah data yang diolah oleh peneliti menunjukkan bahwa kesadaran diri yang mencakup beberapa

indikator di dalamnya memberikan pengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi yang rendah. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya nilai signifikansi dari pengaruh kesadaran diri terhadap komitmen organisasi lebih dari 0,05 yakni sebesar 0,266. Penelitian yang dilakukan oleh Riyadi & Hasanah (2016, p. 104) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kesadaran diri yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi juga komitmen organisasinya Efendi & Sutanto (2013, p. 801) mendapati hasil bahwa tidak ada pengaruh sama sekali antara kesadaran diri terhadap komitmen organisasional karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini mendukung penelitian Riyadi & Hasanah (2016, p. 104) dalam hal adanya pengaruh kesadaran diri terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Efendi & Sutanto (2013, p. 801) mendapati hasil bahwa tidak ada pengaruh sama sekali antara kesadaran diri terhadap komitmen organisasional karyawan.

Menurut Steers & Porter (1983) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang adalah karakteristik pekerjaan, sifat dan kualitas pengalaman kerja dan sokongan tempat kerja, seperti ketidakmampuan menghadapi tantangan tugas yang dijalankan oleh Musyrif/Musyrifah, tidak mendapatkan kecocokan dengan rekan satu divisinya, dan tidak mendapatkan feedback yang baik atas usaha Musyrif/Musyrifah dalam merealisasikan program kerja ma'had baik itu dari sesama Musyrif/Musyrifah maupun pemimpin sehingga hal ini akan menjadi bahan pertimbangan Musyrif/Musyrifah untuk tetap melanjutkan dan bertahan di Pusat Ma'had Al-Jami'ah.

Hasil uji data mengenai pengaruh budaya ma'had secara parsial memberikan hasil nilai signifikan kurang dari 0,05 yakni 0,00, artinya budaya ma'had memberikan pengaruh secara parsial terhadap komitmen Musyrif/Musyrifah. Hasil penelitian yang didapatkan mendukung penelitian Andre et al. (2019, p. 4531) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi terbukti dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa budaya ma'had yang merujuk pada nilai-nilai dan

norma yang dibentuk oleh Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang memegang peranan penting terkait komitmen Musyrif/Musyrifahnya, hal ini dikarenakan apabila Musyrif/Musyrifah merasa cocok dengan nilai dan norma tersebut, maka mereka akan lebih melibatkan dirinya dalam kegiatan ma'had serta mempertahankan keanggotaannya dalam ma'had tersebut sehingga perlu bagi para pimpinan dan staf-staf ma'had untuk terus mempertahankan budaya ma'had yang sudah baik ini karena budaya ma'had pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya ma'had mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal baik itu untuk kenyamanan Musyrif/Musyrifah maupun mahasantri.

Hal yang perlu diperhatikan adalah bahwa hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kesadaran diri dan budaya ma'had secara simultan terhadap komitmen Musyrif/Musyrifah dan peran kesadaran diri dan budaya ma'had dalam mempengaruhi komitmen Musyrif/Musyrifah sebesar 95,8 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Ini menunjukkan bahwa dengan memiliki kesadaran diri dan mampu menginternalisasikan nilai-nilai organisasi di ma'had merupakan alternatif yang tepat bagi Musyrif/Musyrifah untuk mempertahankan komitmen mereka di Pusat Ma'had Al-Jami'ah. Hasil penelitian ini di satu sisi mendukung penelitian Siti & Palupiningdyah (2015) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan PT Sido Muncul. Dan menurut Goleman (2018) kecerdasan emosional yang ada dalam diri seseorang disebut kesadaran diri. Namun di sisi lain juga berbeda, karena dalam penelitian ini menemukan hasil bahwa kesadaran diri jika diregresikan sendiri dengan komitmen organisasi menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa apabila salah satu dari faktor baik internal maupun eksternal mempengaruhi komitmen organisasi itu tidak menjamin dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sedangkan jika faktor internal dan faktor eksternal sama-sama

mempengaruhi, maka dapat menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dalam Islam menjelaskan bahwa Allah SWT tidak akan merubah nasib seseorang, kecuali atas usaha orang itu sendiri, firman ini terdapat di Q.S Ar-Ra'd ayat 11 yaitu :

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

Artinya : *Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.* (Q.S. Ar-Ra'd ayat 11)

Ayat diatas menunjukkan bahwa faktor internal yang mempengaruhi segala tindakan manusia, dan nasib seseorang juga tidak akan berubah apabila orang tersebut tidak berusaha untuk memperbaiki nasibnya. Selain itu, Allah juga berfirman dalam Q.S. An- Nahl ayat 78 :

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُم مِّنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ
وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ ۗ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya : *Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatu pun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur.* (Q.S. An-Nahl ayat 78)

Menurut firman Allah diatas menjadi petunjuk bahwa kita harus melakukan usaha melalui aspek eksternal (mempengaruhi dari luar diri). Dan dengan kemampuan yang ada dalam diri seseorang yang menumbuhkan dan

mengembangkan keterbukaan diri terhadap pengaruh eksternal (dari luar) yang bersumber dari fitrah itulah, maka budaya ma'had secara operasional bersifat hidayah (menunjukkan) (Lestari, 2011, p. 10).

Dari pemaparan diatas menunjukkan bahwasanya faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi komitmen organisasi keduanya sangat penting dan alangkah baiknya jika keduanya sama-sama memberikan pengaruh terhadap komitmen Musyrif/Musyrifah di Pusat Ma'had Al-Jami'ah. Musyrif/Musyrifah disarankan untuk lebih mengoptimalkan dan memanfaatkan potensi dalam dirinya untuk menunjang terlaksananya tugas dan tanggung jawabnya di ma'had, sehingga dengan kemampuan dalam dirinya dapat membuat Musyrif/Musyrifah bertahan untuk mengabdikan di Pusat Ma'had Al-Jami'ah. Selain itu ma'had juga disarankan untuk terus memperbaiki dan mempertahankan budaya-budaya yang baik di ma'had untuk bisa diterapkan oleh Musyrif/Musyrifah maupun mahasiswa yang mana akan berpengaruh terhadap kenyamanan dan motivasi Musyrif/Musyrifah untuk terus berkomitmen hingga akhir kepengurusan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pengujian pada penelitian ini terdapat dua variabel independen, setelah dilakukan pengujian diperoleh kesimpulan bahwa kesadaran diri dan budaya ma'had memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi secara positif dan signifikan. Hal ini sesuai dengan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa adanya pengaruh kesadaran diri dan budaya organisasi terhadap komitmen Musyrif/Musyrifah, itu terbukti kebenarannya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kesadaran diri dan budaya ma'had merupakan dua faktor yang mendorong Musyrif/Musyrifah untuk memiliki komitmen yang tinggi.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Tingkat komitmen Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pada kategori tinggi sebesar 23 % dengan frekuensi sebanyak 37 orang dan pada kategori sedang sebesar 62,7 % dengan frekuensi sebanyak 101 orang. Sedangkan pada kategori rendah sebesar 14,3 %. Dari hasil di atas menunjukkan bahwa mayoritas Musyrif/Musyrifah memiliki tingkat komitmen yang sedang.
2. Tingkat kesadaran diri Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dari 161 orang, 71,4 % memiliki tingkat kesadaran diri yang sedang dengan frekuensi 115 orang. Dan yang memiliki tingkat kesadaran diri tinggi berjumlah 30 orang dengan persentase sebesar 18,6 %, sedangkan dengan kategori rendah sebesar 9,9 % atau 16 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya, Musyrif/Musyrifah memiliki kemampuan yang cukup baik dalam mengetahui dan memahami dirinya meliputi kelebihan, kelemahan, dorongan dll.
3. Tingkat kemampuan Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dalam menginternalisasikan budaya

ma'had adalah dengan kategori sedang sebesar 62,1 % dengan frekuensi sebanyak 100 orang. Dan 20,5 % atau 33 orang memiliki tingkat kategori yang tinggi. Sisanya sebesar 17,4 % memiliki kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa Musyrif/Musyrifah memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menginternalisasikan nilai-nilai budaya ma'hadnya.

4. Pengaruh kesadaran diri terhadap komitmen Musyrif/Musyrifah mendapatkan nilai statistik uji t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,117 < 1,975$) dan juga nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,266. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran diri memberikan pengaruh dengan signifikansi rendah terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat dinyatakan H1 diterima dikarenakan terdapat pengaruh kesadaran diri terhadap komitmen Musyrif/Musyrifah.
5. Pengaruh budaya ma'had terhadap komitmen Musyrif/Musyrifah memberikan hasil nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, yakni nilai signifikansinya adalah 0,000 dan nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($13,456 > 1,975$). Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima, dikarenakan budaya ma'had memberikan pengaruh terhadap komitmen Musyrif/Musyrifah.
6. Kesadaran diri dan budaya ma'had memberikan pengaruh secara signifikan positif terhadap komitmen Musyrif/Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00. Oleh karena itu, H3 dinyatakan diterima karena kesadaran diri dan budaya ma'had memberikan pengaruh terhadap komitmen Musyrif/Musyrifah.

B. Saran

1. Bagi Ma'had

Sebagai institusi yang mempunyai kewenangan terhadap anggota dan jajaran pengurus di dalamnya sebaiknya mengadakan evaluasi secara konsisten terhadap sistem atau budaya yang ada di ma'had, sehingga nantinya akan terpilah mana budaya yang baik yang dapat diterapkan kembali dan mana budaya yang kurang cocok diterapkan di ma'had

diperbaiki, sehingga nantinya akan terciptanya budaya ma'had yang bagus ke depannya. Selain itu, tidak hanya dengan evaluasi secara konsisten saja, melainkan dikuatkan dengan adanya pembinaan seperti menciptakan lingkungan kerja yang sehat atau cara membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Dengan demikian penyebab rendahnya nilai signifikansi kesadaran diri terhadap komitmen Musyrif/Musyrifah dapat teratasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pertama, penelitian mengenai pengaruh kesadaran diri dan budaya ma'had terhadap komitmen organisasi masih terbilang sedikit, hendaknya perlu dilakukan penelitian lagi dengan variabel yang sama. Dengan demikian penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan pembahasan pengaruh kesadaran diri dan budaya ma'had terhadap komitmen organisasi, sehingga memberikan masing-masing variabel memberikan pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap komitmen organisasi. Kedua, hendaknya penelitian selanjutnya untuk mencari subjek lain yang memiliki tingkat homogenitas yang lebih rendah dari penelitian ini. Selain itu, peneliti selanjutnya hendaknya mempertimbangkan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi Muysrif/Musyrifah, beban kerjanya, stres kerjanya atau tekanan dari pemimpin, karena untuk membuat seseorang berkomitmen diperlukan kekuatan baik dari dirinya sendiri maupun dari lingkungannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, M., Alawiyah, T., Apriansyah, G., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). Survey Design: Cross Sectional dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 31–39.
- Aditya, Hafizah, & Azhmy, M. F. (2022). Pengaruh Kesadaran Diri, Kematangan Beragama dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Bahari Anugrah Logistik Medan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Ilmu Ekonomi*, 493–503.
- Aini, D. N., Ningsih, P. A., & Rahma, S. (2023). Analisis Kinerja Keuangan Pengelolaan Alokasi Dana Desa Berdasarkan Rasio Efektivitas Dan Rasio Pertumbuhan Pada Kantor Desa Jati Mulyo Tanjung Jabung Timur. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi (Jrea)*, 1(1), 125–140.
- Ajija, S. R., Sari, D. W., Setianto, R. H., & Primanti, M. (2011). Cara Cerdas Menguasai Eviews. Salemba Empat.
- Allen, N. ., & Meyer, J. . (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji validitas dan reliabilitas tingkat partisipasi politik masyarakat kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179–188.
- Andini, Y., Hardinata, J. T., & Purba, Y. P. (2022). Penerapan Data Mining pada Tata Letak Buku Di Perpustakaan Sintong Bingei Pematangsiantar dengan Metode Apriori. *Jurasik (Jurnal Riset Sistem Informasi Dan Teknik Informatika)*, 1(2), 1–8.
- Andre, A., Bernhar, T., & Irvan, T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4524–4533.
- Arsi, A., & Herianto, H. (2021). Langkah-langkah Uji Validitas Dan Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan SPSS.

- Azzahro, S. F. (2015). *Komitmen Organisasi Musyrif-Musyrifah di Pusat Ma'had Al Jami'ah UIN Maliki Malang*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Dewi, I. G. A. K. R., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Silence Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 6(1), 289–316.
- Diatmono, P. (2019). Influence of organizational justice, leadership behavior, trust employee and job satisfaction to organization commitment of PT. BRAM. *Business and Entrepreneurial Review*, 17(2), 105–109. <https://doi.org/10.1089/cyber.2016.0729>
- Efendi, V. A., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh faktor-faktor kecerdasan emosional pemimpin terhadap komitmen organisasional karyawan di universitas kristen petra. *Agora*, 1(1), 801–807.
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75–84. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.3026>
- Fenigstein, A., Scheier, M. F., & Buss, A. H. (1975). Public and private self-consciousness: Assessment and theory. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43(4), 522–527.
- Fuady, R., Mulyani, & Komalasari, S. (2022). Pengaruh Kesadaran Diri terhadap Komitmen Organisasi Pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin. *Jurnal Al-Husna*, 3(1), 47–62. <https://doi.org/10.18592/jah.v3i1.4739>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (1996). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Angkasa. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2020.101892>
- I Gede Utarayana, & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 9(1), 344–363.
- Igbinovia, M. O. (2016). Emotional kesadaran diri and information literacy competence as correlates of task performance of academic library personnel.

Library Philosophy and Practice, 2(3), 1–22.

- Jamil, A. (2007). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator. Tesis. Program Study Magister Akuntansi. *Universitas Diponegoro : Semarang*, 1–185.
- Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. *Rajawali Pers*.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior*. Fifth Edition.
- Lestari, A. (2011). Pandangan Islam Tentang Faktor Pembawaan dan Lingkungan dalam Pembentukan Manusia. *Pendidikan Universitas Garut*, 5(1), 1–13.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*, 8th edition.
- Malikah. (2013). Kesadaran Diri Proses Pembentukan Karakter Islam. *Jurnal Al-Ulum*, 13(1), 129–150.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. *Salemba Empat*.
- Mondy, R. W., Sharplin, A., & Premeaux, S. R. (1991). *Management Concept, Practices, and Skills*. *Allyn and Bacon*.
- MSSA, A. (2023). No Title. Msaa. <https://msaa.uin-malang.ac.id/2023/05/09/diseminasi-dan-rekrutmen-musyrif-ah-santri-tahfizh-dan-takmir-pusat-mahad-al-jamiah-2023-2024/>
- Mufarrohah, K., & Sumartik, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 38–50. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.47>
- Mulyadi. (2010). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu. *UIN-Maliki Press : Malang*. <https://doi.org/10.33477/bs.v3i2.521>
- Munandar, A. . (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. *UI*.
- Noor, R. N. (2023). Peran Kebersyukuran Sebagai Moderator Pada Pengaruh Religiusitas Terhadap Altruisme Musyrif dan Musyrifah Pusat Ma'had Al-

- Jami'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Nurdin, S., & Rohendi, A. (2016). Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi. *Ecodemica*, IV(1), 86–100.
- Okpara, A., & Edwin, A. M. (2015). Kesadaran diri and organizational performance in the nigerian banking sector. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 3(1), 53–70.
- Pradayu, M. (2017). Pengaruh Aktivitas Organisasi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pengurus BEM Universitas Riau Kabinet Inspirasi Periode 2016-2017). *Jom Fisip*, 4(2), 1–13.
<https://media.neliti.com/media/publications/183768-ID-partisipasi-masyarakat-dalam-pelaksanaan.pdf>
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137.
- Riyadi, A., & Hasanah, H. (2016). Pengaruh Kesadaran Diri Dan Kematangan Beragama Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Rsud Tugurejo Semarang. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(1), 102–112.
<https://doi.org/10.15575/psy.v2i1.451>
- Robbins, S. P. (1996). Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II). *Prenhallindo*.
- Rohman, F. (2011). Konsep dan Metode Penanaman Nilai Amanah dalam Al-Qur'an (Studi Tematik Ayat-Ayat Amanah). Tesis. Magister Pendidikan Islam. *UIN Sunan Kalijaga: Yogyakarta*, 41. http://digilib.uin-suka.ac.id/6950/1/BAB_I_V_DAFTAR_PUSTAKA.pdf
- Sastrowardoyo, I. (1991). Teori Kepribadian Rollo May. Balai Pustaka.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi. Andi Sugiyono.
<https://doi.org/10.46426/jp2kp.v22i1.82>
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. McGraw-Hill.
- Sudarsono. (2012). Kenakalan Remaja. *Rineka Cipta*.

- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan). *Alfabeta, cv.*
- Syahrum, & Salim. (2014). Metodologi Penelitian Kuantitatif. *Citapustaka Media.*
- Umam, K. (2010). Perilaku Organisasi. In Bandung:CV.Pustaka Setia. *CV.Pustaka Setia*. <https://doi.org/10.26714/jkj.7.3.2019.303-310>
- Wibawa & Made. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Bening Badung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3027–3058.
- Yanti, S., & Dahlan, J. A. (2018). the Effects of Organizational Culture, Leadership Behavior, and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment. *Journal of Positive Management*, 8(4), 80. <https://doi.org/10.12775/jpm.2017.132>
- Yuwono, D. (2019). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Edisi 7. Jilid 2. *Erlangga.*

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Skala Kesadaran diri, Budaya Ma'had Dan Komitmen Organisasi

Petunjuk Pengisian

- 1) Petunjuk Pengisian
 - a) Isilah terlebih dahulu identitas anda
 - b) Bacalah dengan baik pernyataan dan pilihlah salah satu jawaban yang paling tepat menurut anda dengan memberikan tanda (√) pada pilihan 1-4 dengan keterangan : (4 = Sangat Setuju), (3 = Setuju), (2 = Tidak Setuju), (1 = Sangat Tidak Setuju)
- 2) Identitas Responden
 - a) Pertunjuk : berilah tanda (√) pada pilihan yang sesuai dengan diri anda.
 - a. Nama :
 - b. Mabna :
 - c. Usia :.....
 - d. Jenis Kelamin : L/K

| No | Pernyataan Kesadaran diri |
|----|---|
| 1 | Saya dapat mengenali bentuk amarah saya, meskipun sedang menghadapi masalah berat |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |
| 2 | Saya berusaha untuk tenang di depan orang lain meskipun memiliki banyak masalah |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |
| 3 | Saya sadar kurang dapat berinteraksi dengan orang lain |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |
| 4 | Saya sadar bahwa saya memiliki kekurangan dalam bidang akademik |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |
| 5 | Saya berani mengeluarkan pendapat yang menurut saya benar |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |
| 6 | Saya selalu konsisten terhadap keputusan yang saya buat |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |

| | |
|---|--|
| 7 | Sulit bagi saya untuk memahami perasaan yang saya rasakan |
| | Sangat Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Tidak Setuju |
| 8 | Saya sering melampiaskan kemarahan pada orang lain |
| | Sangat Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Tidak Setuju |
| 9 | Saya tidak mengetahui kelebihan yang saya miliki |
| | Sangat Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Tidak Setuju |

| | |
|-----------|--|
| 10 | Saya tidak mengetahui kekurangan yang ada dalam diri saya |
| | Sangat Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Tidak Setuju |
| 11 | Saya merasa malu mengeluarkan pendapat yang menurut saya benar |
| | Sangat Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Tidak Setuju |
| 12 | Saya tidak menjalankan keputusan yang sudah saya buat |
| | Sangat Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Tidak Setuju |
| No | Pernyataan Budaya Ma'had |
| 1 | Saya diminta oleh Murobbi/ah untuk berinisiatif dalam menjalankan kewajiban |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |
| 2 | Saya diberi kepercayaan penuh oleh Murobbi/ah dalam mengambil suatu keputusan yang bersangkutan dengan kewajiban saya. |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |
| 3 | Murobbi/ah memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai kewajiban yang harus saya lakukan. |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |
| 4 | Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan kewajiban dengan tepat dan cermat. |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |
| 5 | Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja untuk memperoleh hasil yang optimal. |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |

| | |
|-----------|--|
| No | Lanjutan Pernyataan Budaya Ma'had |
| 6 | MCAA memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal. |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |
| 7 | Para Murobbi/ah memberikan perhatian kepada Musyrif/ah. |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |
| 8 | Saya merasa senang dengan kewajiban yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi MCAA. |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |
| 9 | Saya menjalin kerja sama dengan Musyrif/ah lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi MCAA. |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |
| 10 | Jika timbul permasalahan di MCAA, selalu diselesaikan secara bersama-sama. |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |

| | |
|-----------|--|
| 11 | Saya dituntut untuk bekerja dengan giat dalam melaksanakan kewajiban yang sudah menjadi tanggung jawab saya. |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |
| 12 | Saya selalu berbagi informasi pada Musyrif/ah lain dalam melaksanakan kewajiban. |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |
| 13 | MSAA memiliki strategi yang jelas untuk pengembangan soft skill dan hard skill para Murobbi/ah, Musyrif/ah dan Mahasantri. |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |
| 14 | Saya mampu mengedepankan visi dan misi MSAA daripada kepentingan pribadi. |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |
| No | Pernyataan Komitmen Organisasi |
| 1 | Saya merasa senang mencurahkan bakat dan minat saya di MSAA ini. |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |

| No | Lanjutan Pernyataan Komitmen Organisasi |
|-----------|---|
| 2 | Saya merasa seperti bagian keluarga di MSAA ini. |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |
| 3 | Masalah yang terjadi di MSAA merupakan masalah saya juga. |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |
| 4 | Salah satu dampak saya meninggalkan MSAA adalah tidak tersedia Ma'had lain yang bagus seperti MSAA. |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |
| 5 | Saya merasa berada di MSAA merupakan suatu keharusan bagi saya. |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |
| 6 | Saya takut terjadi sesuatu jika keluar dari MSAA. |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |
| 7 | Saya memiliki rasa kesetiaan pada MSAA dengan segala sesuatu yang terjadi didalamnya. |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |
| 8 | Saya menjalankan semua aturan di MSAA. |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |
| 9 | Saya rela mengorbankan diri saya untuk kepentingan MSAA.. |
| | Sangat Tidak Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Setuju |
| 10 | Memutuskan untuk berada di MSAA ini merupakan suatu kesalahan bagi saya. |

| | |
|----|--|
| | Sangat Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Tidak Setuju |
| 11 | Saya dapat dengan mudah berpindah dari MSAA ini ke Ma'had yang lain. |
| | Sangat Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Tidak Setuju |
| 12 | Saya kurang peduli terhadap sesuatu yang terjadi di MSAA. |
| | Sangat Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Tidak Setuju |

| No | Lanjutan Pernyataan Komitmen Organisasi |
|----|---|
| 13 | Saya memiliki banyak alasan untuk meninggalkan MSAA |
| | Sangat Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Tidak Setuju |
| 14 | Hidup saya akan terganggu jika saya memutuskan untuk tetap berada di MSAA.. |
| | Sangat Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Tidak Setuju |
| 15 | Saya memiliki keraguan akan kesetiaan saya dengan MSAA. |
| | Sangat Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Tidak Setuju |
| 16 | Saya tidak akan mendapatkan apapun jika tetap berada di MSAA |
| | Sangat Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Tidak Setuju |
| 17 | Saya mengabdikan diri di MSAA karena memiliki tujuan pribadi |
| | Sangat Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Tidak Setuju |
| 18 | Saya merasa dimanfaatkan oleh MSAA. |
| | Sangat Setuju 1 - 2 - 3 - 4 Sangat Tidak Setuju |

2. Data Penelitian

| Subjek | Item Komitmen Organisasi | | | | | | | | | | | | | | | | | | Total |
|--------|--------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | |
| S1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 54 |
| S2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 54 |
| S3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| S4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| S5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 53 |
| S6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| S7 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 48 |
| S8 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 50 |
| S9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| S10 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 50 |
| S11 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| S12 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| S13 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 59 |
| S14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 53 |
| S15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 53 |
| S16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 52 |
| S17 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 58 |
| S18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 67 |
| S19 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 51 |
| S20 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 44 |
| S21 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| S22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| S23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 62 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| S24 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 50 |
| S25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| S26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 69 |
| S27 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| S28 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| S29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| S30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| S31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 67 |
| S32 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| S33 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 65 |
| S34 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 60 |
| S35 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 57 |
| S36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 68 |
| S37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 52 |
| S38 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| S39 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 41 |
| S40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| S41 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| S42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 68 |
| S43 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 53 |
| S44 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 47 |
| S45 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 51 |
| S46 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 56 |
| S47 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| S48 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 54 |
| S49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 56 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| S50 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| S51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| S52 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| S53 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 62 |
| S54 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| S55 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 43 |
| S56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 50 |
| S57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| S58 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| S59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| S60 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 61 |
| S61 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 52 |
| S62 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 52 |
| S63 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 46 |
| S64 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| S65 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 47 |
| S66 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 47 |
| S67 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| S68 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| S69 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 47 |
| S70 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| S71 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| S72 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| S73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 62 |
| S74 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| S75 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 53 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| S76 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| S77 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| S78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 65 |
| S79 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 53 |
| S80 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 59 |
| S81 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 62 |
| S82 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 50 |
| S83 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 50 |
| S84 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| S85 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 50 |
| S86 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| S87 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 58 |
| S88 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 47 |
| S89 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 55 |
| S90 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 50 |
| S91 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 61 |
| S92 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 61 |
| S93 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 56 |
| S94 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 50 |
| S95 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| S96 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 45 |
| S97 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| S98 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 51 |
| S99 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 67 |
| S100 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 53 |
| S101 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 52 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| S102 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| S103 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 55 |
| S104 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 53 |
| S105 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| S106 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 53 |
| S107 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 65 |
| S108 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| S109 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 55 |
| S110 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| S111 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 45 |
| S112 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 52 |
| S113 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| S114 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 64 |
| S115 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 67 |
| S116 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 62 |
| S117 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 64 |
| S118 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| S119 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 57 |
| S120 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 54 |
| S121 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 65 |
| S122 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 67 |
| S123 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| S124 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 63 |
| S125 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 60 |
| S126 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 65 |
| S127 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 54 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| S128 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 47 |
| S129 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| S130 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| S131 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 64 |
| S132 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 67 |
| S133 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 68 |
| S134 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| S135 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| S136 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 53 |
| S137 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 56 |
| S138 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 64 |
| S139 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 70 |
| S140 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 66 |
| S141 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| S142 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| S143 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 40 |
| S144 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 54 |
| S145 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| S146 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 51 |
| S147 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| S148 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 51 |
| S149 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 66 |
| S150 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 63 |
| S151 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| S152 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 56 |
| S153 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 56 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| S16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| S17 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 37 |
| S18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| S19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 32 |
| S20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 31 |
| S21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 39 |
| S22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| S23 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| S24 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| S25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| S26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| S27 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 33 |
| S28 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| S29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| S30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| S31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 46 |
| S32 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 32 |
| S33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 42 |
| S34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| S35 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| S36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| S37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| S38 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| S39 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 27 |
| S40 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| S41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| S42 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| S43 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| S44 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| S45 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 33 |
| S46 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| S47 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| S48 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 37 |
| S49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| S50 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 28 |
| S51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| S52 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 40 |
| S53 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 40 |
| S54 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 37 |
| S55 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 30 |
| S56 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| S57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 40 |
| S58 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 41 |
| S59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 41 |
| S60 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| S61 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| S62 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| S63 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| S64 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| S65 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 31 |
| S66 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 31 |
| S67 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 39 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| S94 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 |
| S95 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| S96 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| S97 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 31 |
| S98 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| S99 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| S100 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| S101 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 33 |
| S102 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| S103 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| S104 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 35 |
| S105 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| S106 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 35 |
| S107 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| S108 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| S109 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| S110 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 37 |
| S111 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| S112 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| S113 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| S114 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 41 |
| S115 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 46 |
| S116 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| S117 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| S118 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 41 |
| S119 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 37 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| S120 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 36 |
| S121 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 44 |
| S122 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 46 |
| S123 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| S124 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 43 |
| S125 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 39 |
| S126 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 44 |
| S127 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| S128 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 31 |
| S129 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| S130 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 41 |
| S131 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 41 |
| S132 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 42 |
| S133 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| S134 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| S135 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| S136 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| S137 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 34 |
| S138 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 42 |
| S139 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 46 |
| S140 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| S141 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| S142 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 38 |
| S143 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| S144 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| S145 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 33 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| S146 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 34 |
| S147 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| S148 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 33 |
| S149 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 44 |
| S150 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| S151 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 37 |
| S152 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 37 |
| S153 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| S154 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 42 |
| S155 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| S156 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| S157 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| S158 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| S159 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 39 |
| S160 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 39 |
| S161 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 30 |

| Subjek | Item Budaya Ma'had | | | | | | | | | | | | | | Total |
|--------|--------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | |
| S1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| S2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| S3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| S4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| S5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 41 |
| S6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| S7 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| S34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| S35 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 42 |
| S36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| S37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| S38 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 46 |
| S39 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 32 |
| S40 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| S41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 46 |
| S42 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 53 |
| S43 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| S44 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 40 |
| S45 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| S46 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 44 |
| S47 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 43 |
| S48 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 44 |
| S49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 44 |
| S50 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| S51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| S52 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 48 |
| S53 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 48 |
| S54 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 45 |
| S55 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 34 |
| S56 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 38 |
| S57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 47 |
| S58 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| S59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 48 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| S86 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 48 |
| S87 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 45 |
| S88 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 36 |
| S89 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 42 |
| S90 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| S91 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 49 |
| S92 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 49 |
| S93 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 43 |
| S94 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 40 |
| S95 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| S96 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 36 |
| S97 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| S98 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| S99 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 53 |
| S100 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| S101 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 41 |
| S102 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| S103 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 43 |
| S104 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 42 |
| S105 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 38 |
| S106 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 42 |
| S107 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 51 |
| S108 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| S109 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 43 |
| S110 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 44 |
| S111 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 35 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| S112 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 38 |
| S113 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| S114 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| S115 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 53 |
| S116 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 49 |
| S117 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 50 |
| S118 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 48 |
| S119 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 45 |
| S120 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 42 |
| S121 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 51 |
| S122 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 53 |
| S123 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 46 |
| S124 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 50 |
| S125 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 48 |
| S126 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 52 |
| S127 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 43 |
| S128 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 36 |
| S129 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| S130 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 49 |
| S131 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| S132 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| S133 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| S134 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 44 |
| S135 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 47 |
| S136 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| S137 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 42 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| S138 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| S139 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| S140 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| S141 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 46 |
| S142 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 46 |
| S143 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 30 |
| S144 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 41 |
| S145 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 37 |
| S146 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| S147 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| S148 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| S149 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 50 |
| S150 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 48 |
| S151 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 41 |
| S152 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 43 |
| S153 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 41 |
| S154 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 50 |
| S155 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 41 |
| S156 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 47 |
| S157 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| S158 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 44 |
| S159 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 46 |
| S160 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 46 |
| S161 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 35 |

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Kesadaran diri

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .817 | 12 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1 | 33.91 | 18.185 | .516 | .800 |
| X2 | 33.75 | 18.403 | .495 | .802 |
| X3 | 33.87 | 18.364 | .486 | .803 |
| X4 | 33.89 | 17.987 | .532 | .798 |
| X5 | 33.82 | 18.311 | .478 | .803 |
| X6 | 34.34 | 17.789 | .409 | .811 |
| X7 | 33.92 | 17.400 | .617 | .791 |
| X8 | 33.97 | 17.605 | .504 | .801 |
| X9 | 34.34 | 17.912 | .385 | .814 |
| X10 | 33.57 | 19.159 | .343 | .814 |
| X11 | 33.91 | 18.185 | .516 | .800 |
| X12 | 33.59 | 19.168 | .404 | .809 |

b. Budaya Ma'had

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .831 | 14 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--|
| X1 | 40.53 | 24.088 | .403 | .824 |
| X2 | 40.37 | 23.846 | .467 | .820 |
| X3 | 40.49 | 23.914 | .439 | .822 |
| X4 | 40.51 | 23.064 | .559 | .814 |
| X5 | 40.44 | 23.448 | .502 | .818 |
| X6 | 40.96 | 22.986 | .414 | .826 |
| X7 | 40.54 | 22.437 | .636 | .808 |
| X8 | 40.59 | 22.843 | .497 | .818 |
| X9 | 40.96 | 22.829 | .431 | .824 |
| X10 | 40.19 | 24.319 | .384 | .825 |
| X11 | 40.14 | 24.531 | .307 | .831 |

| | | | | |
|-----|-------|--------|------|------|
| X12 | 40.21 | 24.280 | .458 | .821 |
| X13 | 40.58 | 23.257 | .519 | .817 |
| X14 | 40.40 | 23.580 | .534 | .816 |

c. Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

| | |
|------------|------------|
| Cronbach's | |
| Alpha | N of Items |
| .862 | 18 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--|
| X1 | 53.35 | 37.491 | .406 | .857 |
| X2 | 52.84 | 37.682 | .478 | .855 |
| X3 | 53.19 | 37.381 | .458 | .855 |
| X4 | 53.03 | 37.243 | .498 | .854 |
| X5 | 53.16 | 37.569 | .437 | .856 |
| X6 | 53.17 | 36.795 | .517 | .853 |
| X7 | 53.11 | 36.920 | .509 | .853 |
| X8 | 53.63 | 36.385 | .421 | .858 |
| X9 | 53.20 | 35.539 | .656 | .846 |

| | | | | |
|-----|-------|--------|------|------|
| X10 | 53.25 | 36.278 | .492 | .854 |
| X11 | 53.62 | 36.374 | .417 | .858 |
| X12 | 52.86 | 38.048 | .386 | .858 |
| X13 | 52.80 | 38.348 | .306 | .861 |
| X14 | 52.88 | 37.897 | .473 | .855 |
| X15 | 53.25 | 36.725 | .519 | .852 |
| X16 | 53.07 | 36.914 | .565 | .851 |
| X17 | 53.21 | 36.705 | .534 | .852 |
| X18 | 53.02 | 37.387 | .465 | .855 |

4. Uji Normalitas

| | Tests of Normality | | | | | |
|---------------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Komitmen Organisasi | .092 | 161 | .002 | .988 | 161 | .206 |
| Kesadaran diri | .094 | 161 | .001 | .984 | 161 | .058 |
| Budaya Ma'had | .106 | 161 | .000 | .983 | 161 | .050 |

a. Lilliefors Significance Correction

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N | | 161 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.32394624 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .054 |
| | Positive | .054 |
| | Negative | -.046 |
| Test Statistic | | .054 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

5. Uji Linieritas

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------------------|----------------|--------------------------|----------------|-----|-------------|----------|------|
| Komitmen * Kesadaran diri | Between Groups | (Combined) | 6089.985 | 21 | 289.999 | 79.040 | .000 |
| | | Linearity | 5998.116 | 1 | 5998.116 | 1634.811 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 91.868 | 20 | 4.593 | 1.252 | .222 |
| | Within Groups | | 509.991 | 139 | 3.669 | | |
| | Total | | 6599.975 | 160 | | | |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------|----------------|--------------------------|----------------|-----|-------------|----------|------|
| Komitmen * Budaya Ma'had | Between Groups | (Combined) | 6347.445 | 23 | 275.976 | 149.720 | .000 |
| | | Linearity | 6317.308 | 1 | 6317.308 | 3427.203 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 30.138 | 22 | 1.370 | .743 | .788 |
| | Within Groups | | 252.530 | 137 | 1.843 | | |
| | Total | | 6599.975 | 160 | | | |

6. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|----------------------|--------|------|-------------------------|--------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3.545 | .893 | | 3.970 | .000 | | |
| | Kesadaran diri | .105 | .094 | .075 | 1.117 | .266 | .059 | 16.836 |
| | Budaya Ma'had | 1.120 | .083 | .905 | 13.456 | .000 | .059 | 16.836 |

a. Dependent Variable: Komitmen

7. Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------|-------|----------------|-----|
| Komitmen | 56.27 | 6.423 | 161 |
| Kesadaran diri | 36.99 | 4.617 | 161 |
| Budaya Ma'had | 43.61 | 5.190 | 161 |

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|---------|---------|-------|----------------|-----|
| Predicted Value | 39.88 | 71.31 | 56.27 | 6.285 | 161 |
| Residual | -4.813 | 4.548 | .000 | 1.324 | 161 |
| Std. Predicted Value | -2.609 | 2.392 | .000 | 1.000 | 161 |
| Std. Residual | -3.613 | 3.414 | .000 | .994 | 161 |

a. Dependent Variable: Komitmen

a. Komitmen Organisasi

Kategori

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 23 | 14.3 | 14.3 | 14.3 |
| | Sedang | 101 | 62.7 | 62.7 | 77.0 |
| | Tinggi | 37 | 23.0 | 23.0 | 100.0 |
| | Total | 161 | 100.0 | 100.0 | |

b. Kesadaran diri

| | | Kategori | | | Cumulative |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Rendah | 16 | 9.9 | 9.9 | 9.9 |
| | Sedang | 115 | 71.4 | 71.4 | 81.4 |
| | Tinggi | 30 | 18.6 | 18.6 | 100.0 |
| | Total | 161 | 100.0 | 100.0 | |

c. Budaya Ma'had

| | | Kategori | | | Cumulative |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Rendah | 28 | 17.4 | 17.4 | 17.4 |
| | Sedang | 100 | 62.1 | 62.1 | 79.5 |
| | Tinggi | 33 | 20.5 | 20.5 | 100.0 |
| | Total | 161 | 100.0 | 100.0 | |

8. Uji Hipotesis (Regresi Linier Berganda)

a. Uji t

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|--------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3.545 | .893 | | 3.970 | .000 | | |
| | Kesadaran diri | .105 | .094 | .075 | 1.117 | .266 | .059 | 16.836 |
| | Budaya Ma'had | 1.120 | .083 | .905 | 13.456 | .000 | .059 | 16.836 |

a. Dependent Variable: Komitmen

b. Uji F

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|----------|-------------------|
| 1 | Regression | 6319.522 | 2 | 3159.761 | 1780.125 | .000 ^b |
| | Residual | 280.453 | 158 | 1.775 | | |
| | Total | 6599.975 | 160 | | | |

a. Dependent Variable: Komitmen

b. Predictors: (Constant), Budaya Ma'had, Kesadaran diri

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .979 ^a | .958 | .957 | 1.332 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Ma'had, Kesadaran diri

b. Dependent Variable: Komitmen