

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin**

Nama Racana Putra GUGUS DEPAN 03.167 adalah Pangeran Antasari dan Racana Putri GUGUS DEPAN 03.168 adalah Dewi Saranti yang tergabung dalam UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin. Secara historis, berdirinya Racana Pangeran Antasari-Dewi Saranti tidak lepas dari perjuangan jangka panjang. Mulai dari beberapa mahasiswa IAIN Antasari yang ingin memulai Pramuka dalam ruang lingkup kampus IAIN Antasari Banjarmasin (sekarang menjadi UIN Antasari Banjarmasin).

Melalui usaha serta perjuangan yang gigih untuk membangun dan mengembangkan kepramukaan di lingkungan kampus maka akhirnya berdiri lah Gugus Depan Banjarmasin 03.167-03.168 IAIN Antasari. Awal berdirinya Gugus Depan ini merupakan wujud dari antusiasme sebagian besar aktivis pramuka yang ingin memiliki pramuka di IAIN Antasari. Oleh karena itu, sekitar 40 pramuka pandega yang pernah belajar di IAIN Antasari menjalani pelatihan pertama pada tahun 1984. Momen ini paling berkesan karena kebetulan dilaksanakan pada 1 Muharram 1405 H. dan menjadi momen Pangeran Antasari-Dewi Saranti didirikan di IAIN Antasari.

Pada hari Rabu tanggal 18 November 1985, di bawah kepengurusann Kwartir Cabang Kotamadya Banjarmasin (sekarang Kwardcab Kota Banjarmasin) gerakan pramuka IAIN Antasari dilantik dengan nomor pangkalan gugus depan 03.167-03.168.

Pangeran Antasari-Dewi Saranti ditetapkan sebagai nama Racana Gerakan Pramuka IAIN Antasari setelah menelusuri peran kedua karakter tersebut. Pangeran Antasari ditetapkan sebagai nama Racana Putra dan Dewi Saranti untuk Racana Putri. Kemudian pada tahun 2017, IAIN Antasari secara resmi berubah menjadi UIN Antasari, maka penyebutan selanjutnya secara otomatis menjadi Racana Pangeran Antasari-Dewi Saranti UIN Antasari.

## **2. Visi Misi**

### **a. Visi**

Humanisme Transformatif sebagai Paradigma Gerakan Pramuka

### **b. Misi**

1. Kaderisasi anggota yang beriman, sehat jasmani dan rohani
2. Mempertegas peran dan fungsi gerakan pramuka
3. Reorientasi kegiatan kearah pengabdian masyarakat
4. Mempersiapkan anggota untuk terjun ke masyarakat

### 3. Susunan Kepengurusan UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin Periode 2019/2020

Susunan kepengurusan UKK PRAMUKA UIN Antasari Banjarmasin berdasarkan surat keputusan Rektor Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin nomor 429 tahun 2019 tentang kepengurusan Dewan Racana Peangeran Antasari-Dewi Saranti gerakan pramuka gudep 03.167-03.168 pangkalan UIN Antasari Banjarmasin periode tahun 2019-2020 dengan jumlah pengurus 37 orang dan 30 orang anggota, namun saat peneliti melakukan pengambilan data telah erjadi *reshuffle* sehingga menyisakan 32 orang pengurus yang aktif, susunan kepengurusan berdasarkan surat keputusan bisa dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini:

TABEL 4.1 SUSUNAN KEPENGURUSAN UKK PRAMUKA UIN  
ANTASARI BANJARMASIN PERIODE 2019/2020

<b>Mabigus</b>	: Rektor Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin Prof. Dr. H. Mujiburrahman, MA
<b>Mabigunari</b>	: Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Dr. Hj. Nida Mufidah, M.Pd
<b>Pembina</b>	: 1. Muhammad Robby, S.Pd 2. Drs. Mukhlis, M.Pd 3. Masri, S.Ag 4. Muhammad Rifqi Fachrian, M.Pd 5. Akly Rahman, S.Ag 6. Dra. Hj. Fauziah Hayati, M.HI 7. Raden Yani Gusriani, S.IP, MM 8. Thaibatun Nisa, M.Pd
	<b>Ketua Dewan Racana</b>
<b>Pangeran Antasari</b>	: Ahmad Ridho
<b>Dewi Saranti</b>	: Muzidah

Lanjutan tabel 4.1 Susunan Kepengurusan UKK Pramuka UKK Antasari Banjarmasin Periode 2019/2020

<b>Pemangku Adat</b>	
<b>Pangeran Antasari</b>	: M. Rezki Aulia
<b>Dewi Saranti</b>	: Meriah Shofia
<b>Sekretaris</b>	
<b>Pangeran Antasari</b>	: M. Aidil Rahman Hidayat
<b>Dewi Saranti</b>	: Dessy Selviana
<b>Sekretariat</b>	
<b>Pangeran Antasari</b>	: Ahmad Gazali
<b>Dewi Saranti</b>	: Hanani Yamah
<b>Bendahara</b>	
<b>Pangeran Antasari</b>	: A. Rizqy Mubarak Anshor
<b>Dewi Saranti</b>	: Zairina Zulfina
<b>Bidang Kajian Kepramukaan</b>	
<b>Ketua</b>	: 1. Muhammad Fajar Sadiq 2. Devi Rahmaniah
<b>Staff</b>	: 1. Rifqi Syauqi 2. Muhammad Badarudin 3. Mahdi Hidayatullah 4. Mega Mustika Abarsyah 5. Zainah 6. Seri Ratna Hapsyah
<b>Bidang Kegiatan Kepramukaan</b>	
<b>Ketua</b>	: 1. Muhammad Maulidi Ihsan Wahidi 2. Dewi Anggraheni
<b>Staff</b>	: 1. Muhammad Nor Taufiq 2. M. Miftahurrahman Tamami 3. Halidah 4. Nurul Hidayati 5. Barliyani
<b>Bidang Pengabdian Masyarakat</b>	
<b>Ketua</b>	: 1. Ahmad Fauzi Irvanda 2. Juwita Ramdhaniyah
<b>Staff</b>	: 1. Muhammad Azhar 2. Aulia Fahreza Rahman 3. Iqamah
<b>Bidang Evaluasi Pengembangan</b>	
<b>Ketua</b>	: 1. Erwin Agus Nofia 2. Yurike Setiani
<b>Staff</b>	: 1. M. Diky Wahyudi Wibisono 2. Khairul Fahmi 3. Rika Raudatul Jannah 4. Suraijjiah 5. Hasnaniah

## B. Hasil Uji Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Instrumen tersebut akan digunakan terlebih dahulu sebelum melakukan penelitian dengan menggunakan metode *professional judgement*, yaitu uji validitas oleh ahli psikologi dengan cara memberikan pandangan dan pendapat tentang instrumen yang sudah disusun oleh peneliti.<sup>1</sup> Pada penelitian ini uji konstruk dilakukan dengan seorang psikolog yaitu ibu Yulia Hairina, M.Psi, Psikolog dan bapak Imaduddin, MA. Untuk uji coba validitas instrumen dilakukan pada tanggal 17 Juli-11 Agustus 2020 kepada 32 orang pengurus dari berbagai macam organisasi mahasiswa yang berada di bawah naungan UIN Antasari Banjarmasin.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mencari tahu seberapa besar kevalidan atau kesahihandari penggunaan alat ukur.<sup>2</sup> Dari hasil *try out* terhadap sampel sebanyak 32 orang, rumus korelasi *Product Moment* digunakan oleh peneliti yang mana sudah berbentuk program dalam *Software SPSS 26 for Windows*, selanjutnya akan ditemukan beberapa item yang tidak valid. Sebuah item dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $\geq r$  tabel jumlah responden sebanyak 32 orang ( $N = 32$ ) dengan  $r$ -tabel sig. 5%

---

<sup>1</sup> Sugiyanto, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 125.

<sup>2</sup> Sugiyanto, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 121.

= 0,349. Berikut adalah hasil uji validitas pada variabel X (kesadaran diri) dan Y (komitmen organisasi).

a. Skala Kesadaran Diri

Pada penelitian ini terdapat 4 dimensi aspek kesadaran diri yang dikemukakan oleh Goleman dan Sudarsono yang diturunkan menjadi item-item pada skala kesadaran diri. Instrumen untuk mengukur kesadaran diri berisi 26 pernyataan. Hasil dari uji validitas terdapat 18 item yang valid dan 8 item yang tidak valid. Jadi ada sejumlah 18 item yang digunakan untuk penelitian, 10 item *favorable* dan 8 item *unfavorable*.

TABEL 4.2 *BLUE PRINT* KESADARAN DIRI SETELAH UJI COBA

No	Dimensi	Indikator	Favorable		Unfavorable		Jumlah
			Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
1	Mengenal Emosi	Memahami emosi makna yang dirasakan dan mengapa terjadi, menyadari hubungan antara perasaan dan pikiran mereka, mengetahui perasaan mereka mempengaruhi kinerja dan mempunyai kesadaran yang menjadi pedoman untuk nilai dan tujuan mereka.	1, 2, 4	3	17	14, 15, 16	8

Lanjutan Tabel 4.2 *Blue Print* Kesadaran Diri Setelah Uji Coba

2	Pengakuan diri yang akurat	Menyadari tentang kelebihan dan kekurangan diri sendiri, meluangkan waktu untuk merenung, belajar dari pengalaman, terbuka terhadap umpan balik, perspektif baru, dan bersedia untuk terus belajar dan mengembangkan diri dan mampu menunjukkan rasa humor dan bersedia memandang diri dengan perspektif yang luas	5, 6, 7	-	19	18, 20	6
3	Kepercayaan diri	Berani tampil percaya diri dan berani menyatakan "keberadaanya", berani mengungkapkan pendapat yang tidak populer dan rela berkorban untuk kebenaran dan tegas dan mampu membuat keputusan yang tepat meski dalam keadaan tidak pasti	8, 10	9	21, 22, 23	-	6
4	Sistem Nilai	Refleksi Nurani, Harga Diri, Takwa Kepada Tuhan	12, 13	11	24, 25, 26	-	6
<b>Jumlah Item</b>			<b>10</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>26</b>

b. Komitmen Organisasi

Terdiri dari 3 aspek sebagai skala komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan. Ketiga aspek tersebut menghasilkan 30 item pernyataan. Hasil dari

uji validitas terdapat 25 item yang valid dan 5 item yang tidak valid. Maka sejumlah 25 item yang digunakan untuk penelitian terdiri dari 10 item favorable dan 15 item unfavorable. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada tabel *blue print* hasil uji coba di bawah ini:

TABEL 4.3 *BLUE PRINT* KOMITMEN ORGANISASI SETELAH UJI COBA

No	Dimensi	Indikator	Favorable		Unfavorable		Jumlah
			Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
1	Komitmen Afektif	Loyalitas, bangga dengan organisasi tempatnya bekerja, berpartisipasi dalam pengembangan organisasi, menganggap organisasinya adalah yang terbaik dan terikat secara emosional pada organisasi tempatnya bekerja	2, 3, 4, 5	1	16, 17, 18, 19, 20	-	10
2	Komitmen kontinuan	Merasa rugi jika keluar dari organisasi tempat bekerja, merupakan suatu kebutuhan bekerja dalam suatu organisasi, tidak tertarik terhadap organisasi lain, merasa berat untuk keluar dari organisasi tempat kerja dan merasa bahwa bekerja untuk organisasi adalah peluang terbaik.	6, 9, 10	7, 8	21, 22, 23, 24, 25	-	10

Lanjutan tabel 4.3 *Blue Print* Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba

3	Komitmen Normatif	Tidak tertarik dengan tawaran organisasi lain yang mungkin lebih baik dari pada tempat kerja mereka, memiliki rasa loyalitas terhadap organisasi tempat kerja, bersedia menghabiskan sisa karirnya di organisasi tempat kerja, tidak keluar masuk pekerjaan dan berintegrasi dengan organisasi, tetap berpegang pada nilai, visi dan misi organisasi tempat kerja dan menganggap bahwa kesetiaan adalah hal yang penting	13, 14, 15	11, 12	26, 27, 28, 29, 30	-	10
<b>Jumlah Item</b>			<b>10</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>30</b>

## 2. Uji Reliabilitas

Item-item pertanyaan yang dinyatakan valid akan dilakukan uji reliabilitas. Reliabelnya suatu variabel jika responden memberikan jawaban terhadap pertanyaan secara konsisten.<sup>3</sup> Selanjutnya uji reliabilitas angket dihitung dengan rumus *Alpha Cronbach*. Penghitungan dilakukan dengan dibantu komputer program *SPSS 26 for Windows*. Suatu item dinyatakan reliabel apabila nilai Alpha lebih besar dari pada r tabel, selanjutnya item-item pada skala yang dipakai dapat dikatakan reliabel atau konsisten. Berikut adalah hasil uji reliabilitas

<sup>3</sup> Sugiyanto, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 268.

dari skala kesadaran diri dan komitmen organisasi dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

TABEL 4.4 RELIABILITAS ITEM KESADARAN DIRI

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,813	18

Dapat dilihat tabel di atas, diketahui nilai Alpha 0,813 dengan jumlah item sebanyak 18. Selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r tabel dan dengan nilai N (Jumlah sampel) = 32. Pada distribusi nilai r tabel dicari signifikansi 5% dapat diketahui nilai r tabel ialah sebesar 0,349. Dapat disimpulkan bahwa  $\text{Alpha} = 0,813 \geq r \text{ tabel} = 0,349$  yang berarti item-item dari variabel kesadaran diri dinyatakan terpercaya atau reliabel dalam penelitian selaku alat pengumpul data.

TABEL 4.5 RELIABILITAS ITEM KOMITMEN ORGANISASI

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,919	25

Dapat dilihat tabel di atas, diketahui nilai Alpha 0,919 dengan jumlah item sebanyak 25. Selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r tabel dan dengan nilai N (Jumlah sampel) = 32. Pada distribusi nilai r tabel dicari signifikansi 1% dapat diketahui nilai r tabel ialah sebesar 0,449. Dapat disimpulkan bahwa  $\text{Alpha} = 0,919 \geq r \text{ tabel}$

= 0,449 yang berarti item-item dari variabel komitmen dinyatakan terpercaya atau reliabel dalam penelitian selaku alat pengumpul data.

## C. Penyajian dan Analisis Data

### 1. Responden Penelitian

Pada penelitian ini, responden yang mengisi angket kesadaran diri dan komitmen organisasi berjumlah 32 orang. Jumlah tersebut merupakan pengurus dari UKK Pramuka UIN Antasari periode 2019/2020. Dibagi menurut jenis kelaminnya, yaitu:

- a. Laki-laki sebanyak 17 orang
- b. Perempuan sebanyak 15 orang

Menurut penjabaran di atas, jumlah perempuan lebih sedikit dibandingkan jumlah laki-laki. laki-laki berjumlah 17 orang. Sedangkan perempuan hanya sebanyak 15 orang.

### 2. Uji Asumsi

Pengujian asumsi ini dilaksanakan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, dengan memakai metode analisis regresi linear sederhana. Analisis ini meliputi uji normalitas dan uji linearitas yang mana keduanya diukur melalui bantuan *software* komputer *SPSS Statistic 26 for Windows*.

- a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mencari tahu normal atau tidaknya distribusi data yang dihasilkan. Perlu dilakukan

dalam penelitian ini untuk mencari tahu normal tidaknya sebaran skor variabel kesadaran diri serta komitmen organisasi. Pada penelitian ini telah melalui uji normalitas memakai uji *Shapiro-Wilk*. Dasar dalam penentuan ketetapan pada uji normalitas ini mengacu pada nilai signifikan 0,05. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 selanjutnya bisa dirangkumkan bahwa variabel tersebut dinilai sebagai distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan bantuan *SPSS Statistic 26 for Windows* bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

TABEL 4.6 UJI NORMALITAS (*SHAPIRO-WILK*)

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Komitmen Organisasi	,129	32	,190	,967	32	,429
Kesadaran Diri	,097	32	,200*	,955	32	,197

Bersumber pada tabel di atas, besaran nilai signifikan variabel kesadaran diri ialah 0,197, angka tersebut lebih besar dari nilai standar signifikan yaitu 0,05 ( $0,197 > 0,05$ ). Pada bagian komitmen organisasi, nilai signifikannya adalah 0,429 yang mana lebih besar dari 0,05. 0,05 tersebut merupakan nilai standar signifikan ( $0,429 > 0,05$ ). Hasil tersebut menjelaskan akan variabel kesadaran diri serta variabel komitmen organisasi dalam kategori distribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilaksanakan dengan tujuan untuk mencari tahu apakah antara variabel kesadaran diri dengan variabel komitmen organisasi memiliki hubungan linear atau tidak. Dasar dalam penentuan ketetapan pada penelitian ini mengacu pada nilai signifikan 0,05. Hubungan dapat dikatakan linear apabila didapat Fhitung lebih besar dari Ftabel. Hasil uji linearitas bisa dibuktikan oleh tabel berikut:

TABEL 4.7 UJI LINEARITAS

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Kesadaran Diri	Between Groups	(Combined)	1871,635	19	98,507	1,664	,184
		Linearity	540,218	1	540,218	9,126	,011
		Deviation from Linearity	1331,417	18	73,968	1,250	,353
	Within Groups		710,333	12	59,194		
Total		2581,969	31				

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas di atas mengindikasikan bahwa nilai signifikan *deviation from linearity* yaitu 0,353. Data bisa dinyatakan signifikan jika nilai  $p > 0,05$  ( $0,353 > 0,05$ ) maksudnya ada hubungan linear yang signifikan antara variabel kesadaran diri (X) dengan komitmen organisasi (Y).

### 3. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, menggunakan statistik sebagai teknik analisis kuantitatif. Jenis penelitiannya menggunakan *statistic descriptive*. *Statistic descriptive* ialah analisis data yang menggunakan angka guna menggambarkan data yang sudah dikumpulkan tanpa mengolah kesimpulan secara umum. Rumus yang dipakai untuk menentukan kategori intensitas variabel kesadaran diri dan komitmen organisasi pada penelitian ini adalah:<sup>4</sup>

Tinggi :  $X > (\text{Mean} + \text{ISD})$

Sedang :  $(\text{Mean} - \text{ISD}) < X \leq \text{Mean} + \text{ISD}$

Rendah :  $X < (\text{Mean} - \text{ISD})$

Rumus mean pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

$$\text{Mean} = \frac{\sum FX}{N}$$

Keterangan:

$\sum FX$  : Total nilai yang telah dikalikan dengan frekuensi masing-masing

N : Jumlah responden

Tabel 4.8 di bawah ini menunjukkan hasil analisis deskriptif pada 2 variabel dalam penelitian ini (kesadaran diri dan komitmen organisasi):

---

<sup>4</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Bandung: CV. Alfabeta, 2015), 147.

TABEL 4.8 ANALISIS DATA DESKRIPTIF

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Kesadaran Diri	32	44	72	54,03	6,077
Komitmen Organisasi	32	56	94	76,53	9,126
<i>Valid N (listwise)</i>	32				

## a. Analisis Data Kesadaran Diri

Menurut tabel 4.8 di atas, dapat dilihat bahwa nilai mean variabel kesadaran diri adalah 54,03 dan standar deviasi adalah 6,077. Nilai tersebut digunakan untuk menentukan subjek yang berada pada tingkat tinggi, sedang dan rendah. Rumus yang dipakai adalah rumus kategori intensitas variabel di atas. Hasil dari analisis ini bisa dibuktikan pada tabel 4.9 berikut:

TABEL 4.9 ANALISIS DATA KESADARAN DIRI

<b>Kesadaran Diri</b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Tinggi	4	12,5	12,5	12,5
	Sedang	25	78,1	78,1	90,6
	Rendah	3	9,4	9,4	100
	Total	32	100	100	

Menurut data tabel 4.9 di atas, tingkat kesadaran diri dengan intensitas tinggi berjumlah 4 orang. Intensitas sedang sejumlah 25 orang dan intensitas rendah sejumlah 3 orang. Jika dimuat dalam angka persentase adalah tinggi (12,5%), sedang (78,1%) dan rendah (9,4%).

Selanjutnya, jika dilihat dari jenis kelamin, maka responden dengan kategori tinggi, yaitu laki-laki sejumlah 2 orang dan perempuan juga sejumlah 2 orang. Kategori sedang, yaitu laki-laki sejumlah 14 orang dan perempuan sejumlah 11 orang. Kategori rendah, yaitu laki-laki sejumlah 1 orang dan perempuan sejumlah 2 orang. Adapun tabel 4.10 di bawah ini sebagai penjabaran dari penjelasan hal tersebut:

TABEL 4.10 ANALISIS DATA KESADARAN DIRI BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Kategori	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Tinggi	2	2	4
Sedang	14	11	25
Rendah	1	2	3
Total	17	15	32

b. Analisis Data Komitmen Organisasi

Menurut tabel 4.8 sebelumnya, nilai standar deviasi adalah 9,126 dan nilai mean dari variabel komitmen organisasi adalah 76,53. Nilai tersebut digunakan untuk menentukan subjek yang berada pada tingkat tinggi, sedang dan rendah. Rumus yang dipakai adalah rumus kategori intensitas variabel di atas. Hasil dari analisis ini bisa dibuktikan pada tabel 4.6 berikut:

TABEL 4.11 ANALISIS DATA KOMITMEN ORGANISASI

<b>Komitmen Organisasi</b>				
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Tinggi	6	18,8	18,8
	Sedang	21	65,6	84,4
	Rendah	5	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Menurut data tabel 4.11 di atas, tingkat komitmen organisasi dengan intensitas tinggi sejumlah 6 orang. Intensitas sedang sejumlah 21 orang dan intensitas rendah sejumlah 5 orang. Jika dimuat dalam angka persentase adalah tinggi (18,8%), sedang (65,6%) dan rendah (15,6%).

Selanjutnya, jika dilihat dari jenis kelamin, maka responden dengan kategori tinggi, yaitu laki-laki sejumlah 4 orang dan perempuan sejumlah 2 orang. Kategori sedang, yaitu laki-laki sejumlah 11 orang dan perempuan sejumlah 10 orang. Kategori rendah, yaitu laki-laki sejumlah 2 orang dan perempuan sejumlah 3 orang. Adapun tabel 4.12 berikut ini sebagai penerang dari penjelasan hal tersebut:

TABEL 4.12 ANALISIS DATA KOMITMEN ORGANISASI BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Kategori	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Tinggi	4	2	6
Sedang	11	10	21
Rendah	2	3	5
Total	17	15	32

c. Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi

Penentuan besar-kecilnya pengaruh dari variabel bebas, yaitu kesadaran diri terhadap variabel terikat dan komitmen organisasi memakai rumus koefisien determinasi. Koefisien determinasi pada regresi linear dinamakan sebagai ukuran besar kecil kemampuan variabel bebas untuk menerangkan varians dari variabel terikat.<sup>5</sup> Sedangkan penentuan kekuatan hubungan linear variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus koefisien korelasi. Hasil penentuan koefisien determinasi dan koefisien korelasi dari kesadaran diri terhadap komitmen organisasi bisa dibuktikan pada tabel 4.13 berikut:

TABEL 4.13 *MODEL SUMMARY*

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.457 <sup>a</sup>	.209	.0183	8.24975

- a. *Predictors: (Constant), Kesadaran diri*  
 b. *Dependent Variable: Komitmen Organisasi*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, nilai *R square* 0,209. Nilai tersebut, jika dimasukkan ke dalam persentase menjadi 20,9%. Maksudnya, variabel kesadaran diri memiliki pengaruh terhadap varians komitmen organisasi dengan nilai 20,9%, adapun 79,1% dari yang tersisa dipengaruhi oleh faktor lain.

<sup>5</sup>Mubarak, "Pengaruh Kebermaknaan Hidup terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar," *Skripsi*, 95.

Kekuatan hubungan antara variabel kesadaran diri dengan komitmen organisasi pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai R pada tabel 4.13 di atas. Nilai R tersebut merupakan nilai koefisien korelasi. Pada tabel 4.13 di atas, nilai R ialah 0,457. Penentuan tingginya rendahnya hubungan variabel kesadaran diri terhadap komitmen organisasi bisa dibuktikan pada tabel 4.14 berikut:

TABEL 4.14 PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber data: Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*

Menurut tabel 4.14 di atas, bisa disimpulkan bahwa pengaruh variabel kesadaran diri akan komitmen organisasi terdapat pada interval koefisien 0,40–0,599. Ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sejumlah 0,457. Hal tersebut menunjukkan akan pengaruh antara variabel kesadaran diri dan komitmen organisasi berada pada tingkat sedang.

#### d. Uji Hipotesis

Syarat untuk melakukan uji hipotesis adalah variabel-variabel berdistribusi secara normal dan mempunyai hubungan yang linear (lulus uji normalitas dan linearitas). Dalam uji hipotesis pada penelitian ini memakai analisis regresi sederhana. Teknik

pengujiannya memakai *software SPSS Statistic 26 for Windows*. Hasil dari pengujian tersebut dapat dibuktikan pada tabel 4.15 berikut:

TABEL 4.15 HASIL ANALISA UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	39,418	13,254		2,974	,006
	Kesadaran Diri	,687	,244	,457	2,817	,008

a. *Dependent Variable*: Komitmen Organisasi

Uji hipotesis pada penelitian ini ialah mencari tahu apakah variabel kesadaran diri mempunyai pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi. Adapun analoginya adalah sebagai berikut:

1) Hipotesis Kerja (H1)

Variabel kesadaran diri mempunyai pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi pengurus organisasi UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin.

2) Hipotesis Nol (H0)

Variabel kesadaran diri tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi pengurus organisasi UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin.

Rumus dalam penentuan hipotesis tersebut adalah dengan melihat nilai signifikan analisis regresi sederhana di bawah ini:

- a) Nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ( $X < 0,05$ ) mengindikasikan bahwasanya H1 diterima (variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y)
- b) Nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 ( $X > 0,05$ ) mengindikasikan bahwasanya H0 diterima (variabel X tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Y).<sup>6</sup>

Menurut tabel 4.15 di atas, nilai signifikan kesadaran diri adalah 0,008, lebih kecil dari nilai standar signifikan, yaitu 0,05 ( $0,008 < 0,05$ ). Kemudian, nilai koefisien regresi X sejumlah 0,687 mengindikasikan pengaruh tersebut adalah positif. Jadi, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Maksudnya adalah variabel kesadaran diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

#### **D. Pembahasan**

Sopiah mengutip pendapat Mowday yang mengatakan bahwa Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kesediaan individu menjadi anggota suatu organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan individu untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bekerja keras untuk

---

<sup>6</sup>Mubarak, "Pengaruh Kebermaknaan Hidup terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar," *Skripsi*, 98.

mencapai tujuan organisasi.<sup>7</sup> Oleh karenanya, komitmen dalam berorganisasi harus dipandang sebagai hal yang sangat penting oleh tiap individu agar dapat mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama dan eksistensi organisasi yang tetap terjaga.

Meyer dan Allen mengusulkan tiga komponen model komitmen organisasi dan merefleksikannya dari tiga aspek utama: *continuance commitment*, *affective commitment*, dan *normative commitment*. *Continuance commitment* adalah keinginan untuk terus berkarya dalam organisasi karena tidak ingin kehilangan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan. *Affective commitment* adalah keinginan untuk bekerja untuk organisasi, karena orang telah mencapai konsensus tentang tujuan organisasi dan sangat ingin mencapainya. *Normative commitment* adalah keinginan untuk terus bekerja untuk organisasi akibat tekanan lain. Keluar dari organisasi dianggap bertentangan dengan kepercayaan populer.<sup>8</sup> Ketiga komponen tersebut telah peneliti muat dalam skala yang mana telah dijabarkan dalam landasan teori dan definisi operasional.

Peneliti beranggapan bahwa faktor yang dapat memberikan pengaruh kepada komitmen organisasi ialah kesadaran diri. Kesadaran diri adalah salah satu dari aspek dari kecakapan emosi yang dikemukakan oleh Daniel Goleman. Menurutnya, Kesadaran diri adalah keadaan di mana

---

<sup>7</sup>Fachreza Abhitama Akbar dan Olievia Prabandini Mulyana, "Hubungan antara Servant Leadership dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo," *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, Vol. 4, No. 2, 2014, 143.

<sup>8</sup>Sovyia Desianty, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Semarang," 72.

seseorang memahami keadaan, preferensi, sumber daya, dan intuisinya.<sup>9</sup> Situasi seseorang biasanya akan menentukan apa yang diungkapkan melalui perilaku dan sikapnya. Jika seseorang sadar akan dirinya, keberadaannya dan posisinya, maka akan mampu menghasilkan perilaku yang positif dan bertanggung jawab. Dengan cara ini, seseorang dengan kesadaran diri yang tinggi dapat mengontrol dirinya sendiri. Sesuai dengan apa yang dikemukakan Hamka dan Gea, seseorang dapat mengetahui realitas dan kemungkinannya melalui pemahaman dan kesadaran akan dirinya sendiri, dan ia dapat mengetahui peran apa yang harus ia mainkan untuk mewujudkan atau merealisasikan keinginannya. termasuk didalamnya adalah memunculkan komitmen organisasi.<sup>10</sup> Maka dapat kita pahami bahwa Komitmen organisasi yang tinggi membutuhkan kesadaran diri yang maksimal dalam perilaku dan hubungan emosional dengan organisasi, termasuk pemahaman diri tentang perbaikan organisasi.

Menjawab rumusan masalah yang pertama tentang tingkat komitmen organisasi, data yang diperoleh dari hasil penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi pada kategori tinggi sebesar 18,8% (6 orang), kategori sedang sebesar 65,6% (21 orang) yang terakhir adalah kategori rendah sebesar 15,6% (5 orang). Untuk menjawab rumusan masalah yang kedua tentang tingkat kesadaran diri berada dikategori tinggi sebesar 12,5% (4 orang), kategori sedang sebesar 78,1% (25 orang), yang

---

<sup>9</sup>Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*, 42.

<sup>10</sup>Riyadi dan Hasanah, "Pengaruh Kesadaran Diri dan Kematangan Beragama terhadap Komitmen Organisasi Karyawan RSUD Tugurejo Semarang," 105.

terakhir adalah kategori rendah sebesar 9,4% (3 orang). Kemudian untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga tentang apakah ada pengaruh antara kesadaran diri dengan komitmen organisasi, dilihat dari hasil penelitian ini diperoleh data dengan menggunakan *SPSS Statistic 26 for Windows* nilai signifikan pada uji regresi sederhana lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,008. Artinya variabel kesadaran diri memiliki pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi. Pengaruh kesadaran diri terhadap komitmen organisasi hanya sebesar 20,9% dan 79,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Tingkat hubungan antara kesadaran diri dengan komitmen organisasi terletak pada kategori sedang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0,457 yang terletak antara 0,40-0,599. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kesadaran diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan pengaruh yang sedang. Hasil analisis tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi kesadaran diri semakin tinggi pula komitmen organisasinya.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kesadaran diri dengan komitmen organisasi pada mahasiswa pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin, tetapi dalam tingkat pengaruh yang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi seseorang belum tentu terkait dengan kesadaran diri secara individu. Kesadaran diri dan komitmen organisasi memang terintegrasi erat, tetapi karena alasan lain, mungkin saja ada faktor lainnya yang memunculkan komitmen organisasi yang tinggi.

Faktor lainnya yang mengakibatkan komitmen organisasi sebagian besar pengurus pada posisi kategori sedang adalah pengurus UKK Pramuka UIN Antasari tidak hanya berstatus sebagai pengurus organisasi saja, namun mereka juga berstatus sebagai mahasiswa aktif yang mana memiliki kewajiban utama untuk kuliah sehingga mengharuskan untuk pandai dalam membagi waktu dan memilih hal mana yang lebih diutamakan untuk dikerjakan, terkadang harus memilih untuk mengorbankan salah satu antara organisasi atau kuliah.

Selain faktor tersebut situasi dan kondisi dalam lingkungan organisasi juga memberikan pengaruh yang mana dalam kepemimpinan UKK Pramuka UIN Antasari lebih banyak melibatkan diri pada aktifitas luar ruangan yang mana memerlukan tenaga yang besar dibanding aktifitas dalam ruangan sehingga seperti halnya perilaku dan hubungan antar personal akan memberikan pengaruh terhadap kuat atau tidaknya keinginan untuk terus aktif dalam kegiatan. Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti keadaan, kondisi, dukungan organisasi, dan jabatan. Faktor eksternal yang mengimplementasikan nilai-nilai ideal organisasi. Kalleberg mengatakan bahwa situasi, hubungan kerja, kondisi, posisi, dan dukungan organisasi sangat kuat sehingga mempengaruhi loyalitas manajemen kepada organisasi serta memperkuat partisipasinya dalam organisasi.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup>Riyadi dan Hasanah, "Pengaruh Kesadaran Diri dan Kematangan Beragama terhadap Komitmen Organisasi Karyawan RSUD Tugurejo Semarang," 103.

Walaupun faktor-faktor eksternal yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi namun aspek kesadaran diri juga tidak bisa diabaikan begitu saja. Iqbal mengatakan fokus utama dari terbentuknya perilaku manusia berawal dari kesadaran diri. Menurut Ma'ruf, kesadaran diri merupakan alat kontrol dalam hidup, sehingga dapat memunculkan kemampuan seseorang mencapai kesuksesan yang diinginkan.<sup>12</sup> Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi juga bergantung pada sejauh mana individu menyadari tanggung jawabnya. Kesadaran diri akan keberadaan seseorang dianggap memberikan kontribusi besar bagi komitmen organisasi.

Dalam kategori kesadaran diri sebagian besar pengurus UKK Pramuka UIN Antasari berada dalam kategori sedang, hal ini dikarenakan dalam kehidupan dan kegiatan sebagai mahasiswa ataupun pengurus organisasi tidak hanya aspek kesadaran diri saja yang mengambil bagian penting, dengan karakter berbeda juga latar belakang berbeda, mahasiswa yang jadi pengurus tersebut bisa jadi memiliki kesadaran diri yang rendah namun pada kategori aspek lain kemungkinan tinggi, begitu juga sebaliknya sehingga pada akhirnya sampai kepada kesimpulan kategori sedang karena aspek kesadaran diri ini hanya merupakan salah satu aspek dari kecerdasan emosi yang mana menurut Goleman kecerdasan emosi tidak hanya terdiri dari aspek kesadaran diri tetapi juga pengaturan diri, motivasi, empati dan

---

<sup>12</sup>Riyadi dan Hasanah, "Pengaruh Kesadaran Diri dan Kematangan Beragama terhadap Komitmen Organisasi Karyawan RSUD Tugurejo Semarang," 103.

keterampilan sosial.<sup>13</sup> Penelitian Pramesthi tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi juga mendukung hal ini, yang mengarah pada korelasi yang signifikan antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi.<sup>14</sup> Pramesthi menemukan dalam penelitiannya bahwa karyawan atau subjek penelitian memiliki pemahaman yang nyata tentang alasan mereka bekerja di sini, yaitu untuk mempromosikan perusahaan melestarikan produk perusahaan yang mana hal tersebut merupakan bagian dari kesadaran diri yang berasal dari bagian aspek kecerdasan emosional.

Kemudian menurut Parek, orang dengan kesadaran diri yang tinggi seringkali mampu membangun sistem nilai dalam dirinya sehingga dapat merefleksikan diri dan bertindak sesuai dengan nilai positif yang dianutnya. Sebaliknya, jika kesadaran diri seseorang rendah, seringkali ia akan kurang percaya diri, tidak dapat mengontrol semua perilaku, dan akan menemui hambatan dalam menjalin hubungan dengan orang lain dan lingkungan sekitarnya.<sup>15</sup> Seseorang dengan kesadaran diri yang penuh akan menjadi pribadi yang dewasa dan bertanggung jawab, mampu memahami perannya dan selalu menunjukkan sikap yang positif sesuai dengan nilai-nilai yang dia dukung terutama dalam berorganisasi. Oleh karena itu, seseorang dengan kesadaran diri yang cukup tinggi akan dapat memunculkan komitmen yang tinggi terhadap lingkungan dan organisasi.

---

<sup>13</sup>Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*, 42.

<sup>14</sup>Sumardi Suherman dan Hasan Abdul Rozak, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pemberdayaan terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang)," *Jurnal Madic*, 2019, 20.

<sup>15</sup>Riyadi dan Hasanah, "Pengaruh Kesadaran Diri dan Kematangan Beragama Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Rsud Tugurejo Semarang," 105.

Salah satu cara memunculkan komitmen organisasi yang tinggi adalah dengan menyadari pentingnya tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan terkait dengan tujuan dan tugas hidup yang harus dilakukan. Sebagaimana firman Allah Swt. dalam *Q.S. ar-Ra'd/13: 11*.

لَهُ مَعْقِبَاتٌ مِّن بَيْن يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا

مَا بِنَفْسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَّالٍ (١١)

*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.”*<sup>16</sup>

Allah Swt. juga berfirman dalam *Q.S. al-Isra/17: 7*.

إِن أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنفُسِكُمْ وَإِن أَسَأْتُمْ فَلَهَا فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ لِيَسُوءُوا وُجُوهَكُمْ

وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلِيُتَبِّرُوا مَا عَلَوْا تَتْبِيرًا (٧)

*Artinya: “Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat, maka (kejahatan) itu bagi dirimu sendiri, dan apabila datang saat hukuman bagi (kejahatan) yang kedua, (Kami datangkan orang-orang lain) untuk menyuramkan muka-muka kamu dan mereka masuk ke dalam mesjid, sebagaimana musuh-musuhmu memasukinya pada kali pertama dan untuk membinasakan sehabis-habisnya apa saja yang mereka kuasai.”*<sup>17</sup>

<sup>16</sup>Tim Asatiz Al-Quran Cordoba, *Al-Quran Perkata Warna (Metode atau Tata Cara Belajar Terjemah Al-Quran Kata Perkata)*, Cet. IV (Bandung: Cordoba, 2016), 250.

<sup>17</sup>Tim Asatiz Al-Quran Cordoba, *Al-Quran Perkata Warna (Metode atau Tata Cara Belajar Terjemah Al-Quran Kata Perkata)*, 282.

Berdasarkan kedua ayat di atas, Allah Swt. menekankan bahwa kesadaran dirilah kunci utama mencapai tujuan yakni dengan menyadari kemampuan dan potensi diri. Seseorang akan bertanggung jawab terhadap apa yang akan dan harus dikerjakan, menyadari apa keuntungan dan kerugian untuk dirinya maupun orang-orang dalam lingkaran pekerjaan, organisasi dan kehidupan bermasyarakat. Dengan memiliki kesadaran terhadap tanggung jawab, akan dapat meningkatkan atau mengembangkan komitmen organisasi seseorang yang mana akan memberikan pengaruh positif pada lingkungan organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi adalah dengan meningkatkan kesadaran diri setiap orang. Salah satu caranya adalah dengan menyadari tanggung jawab yang diemban sebagai hamba Allah Swt. dan meningkatkan kepada Allah Swt.

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Pada pembuatan penelitian ini, masih ada keterbatasan yang tidak terlaksana. Keterbatasan tersebut menjadi kekurangan dalam penelitian ini.

Keterbatasan tersebut adalah:

1. Pada pengambilan data, peneliti menggunakan metode wawancara hanya pada studi pendahuluan saja tidak menyeluruh ke semua subjek penelitian. Hal ini disebabkan oleh, penggunaan skala sebagai metode utama.

2. Pada proses pengisian angket skala, peneliti tidak bisa mengontrol secara langsung responden yang mengisi. Peneliti menggunakan google form dan dikirim ke masing-masing responden. Hal ini disebabkan oleh faktor pandemi covid-19 yang mengharuskan untuk berdiam di rumah saja. Walaupun begitu, peneliti melampirkan nomor handphone yang dapat dihubungi, jika ada pernyataan yang tidak dimengerti.