



**KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
AKTUALISASI DIRI PADA ANGGOTA DEWAN
EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS
(DEMAU) UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

SKRIPSI

**MUHAMMAD KAMILIN
12350101**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG
2017**



**KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
AKTUALISASI DIRI PADA ANGGOTA DEWAN
EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS
(DEMAU) UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi dalam Ilmu
Psikologi Islam**

**MUHAMMAD KAMILIN
12350101**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG
2017**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya :
Nama : MUHAMMAD KAMILIN
NIM : 12350101
Alamat : Jln. Hasan Sanusi, Lr. Koperal Selamat
No. 98. Sukabangun Palembang
Judul : **Hubungan antara Komitmen
Organisasi dengan Aktualisasi
Diri pada Anggota Dewan Eksekutif
mahasiswa Universitas (DEMAU)
UIN Raden Fatah Palembang**

Menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya saya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi maka saya bersedia gelar keserjanaan saya dicabut.

Palembang, 21 Februari 2017
Penulis

Materai 6000

Muhammad Kamilin
NIM. 12350101

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Muhammad Kamilin
NIM : 12350101
Program Studi : Psikologi Islam
JudulSkripsi : **Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Aktualisasi Diri pada Anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMAU) UIN Raden Fatah Palembang**

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi Islam Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

DEWANPENGUJI

Ketua : Dr. M. Uyun, M.Si ()
Sekretaris : Eliawati, M.S.I ()
Pembimbing I : Dr. Alfi Julizun Azwar, M. Ag ()
Pembimbing II : Listya Istiningtyas, M.Psi, Psikolog ()
Penguji I : Budiman, M.Si ()
Penguji II : Zaharuddin, M.Ag ()

Ditetapkan di : Palembang
Tanggal : 21 februari 2017
Dekan,

Prof. Dr. H. Ris'an Rusli., M.A
NIP. 196505191992031003

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMISI

Sebagai sivitas akademik Universitas Islam Negeri Raden Fatah, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Kamilin
NIM : 12350101
ProgramStudi : Psikologi Islam
Fakultas : Psikologi
Jeniskarya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang **Hak Bebas Royalti Noneksekutif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan antara komitmen organisasi dengan aktualisasi diri pada Anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMAU) UIN Raden Fatah Palembang beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksekutif ini Universitas Islam Negeri Raden Fatah berhak menyimpan, mengalihmedia, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Palembang
Padatanggal : 21 Februari 2017

Yang menyatakan

Materai 6000

(Muhammad Kamilin)

ABSTRACT

Name : Muhammad Kamilin
Study Program/ Faculty : Islamic Psychologi/ Psychologi
Title : ***Relationship between organizational commitment members with self actualization university students executive board (demau) uin raden fatah palembang***

Members of the Organization suffered less commitment to the organization. This study examined the correlation between self-actualization and organizational commitment in Student Organizations at UIN Raden Fatah Palembang. The independent variable in this study is self-actualization, while the dependent variable is self-actualization. The hypothesis is no relationship between self-actualization and organizational commitment On the Members of the Organization. The sampling technique in this study using sampling techniques saturate all of the sampled population that 76 Members of the Organization as respondents. Methods of data collection in this study a scale of self-actualization that is made by researchers using self-actualization dimension berdasrkan Abraham Maslow and Rogers cited Vallet consists of five dimensions. Then the scale of organizational commitment made by the researchers based on 3-dimensional in the opinion of Mayer and Allen. Methods of data analysis used to test the hypothesis of this research is simple regression analysis that generates a correlation coefficient of $p = 0.000$ ($p < 0.05$), which showed a negative correlation with the self-actualization anata organizational commitment Members of the Organization. The results of self-actualization donations given to the organization's commitment Members of the Organization amounted to 66.8% and the rest influenced by other factors not disclosed in this study.

Keywords: *Self-Actualization, Organizational Commitment*

INTISARI

Nama : Muhammad Kamilin
Program Studi/ Fakultas : Psikologi Islam/ Psikologi
Judul : **Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Aktualisasi Diri pada Anggota Dewan Eksekutif mahasiswa Universitas (DEMAU) UIN Raden Fatah Palembang**

Anggota Organisasi mengalami kurang komitmen dalam organisasi. Penelitian ini menguji korelasi antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi di Organisasi Kemahasiswaan di UIN Raden Fatah Palembang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah aktualisasi diri, sedangkan variabel terikat adalah komitmen organisasi. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi Pada Anggota Organisasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh semua populasi dijadikan sampel yaitu 76 Anggota Organisasi sebagai responden penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini berupa skala aktualisasi diri yang dibuat sendiri oleh peneliti menggunakan dimensi aktualisasi diri berdasarkan Abraham Maslow dan Rogers yang dikutip Vallet terdiri dari 5 dimensi. Kemudian skala komitmen organisasi dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan 3 dimensi menurut pendapat Mayer dan Allen. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah analisis regresi sederhana yang menghasilkan koefisien korelasi sebesar $p=0.000$ ($p<0.05$) yang menunjukkan ada hubungan negatif antara aktualisasi diri dengan komitmen organisasi pada Anggota Organisasi. Adapun hasil sumbangan yang diberikan aktualisasi diri terhadap komitmen organisasi pada Anggota Organisasi sebesar 66,8 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Aktualisasi Diri

LEMBAR MOTTO

“Tidak ada kemuliaan yang didapat tanpa Biaya dan Usaha”

“Tidak ada Kemuliaan di Dunia ini kecuali, Kapan kita Bisa Menghormati Al-Qur’an”
(Habib Syekh Asegaf bin Mahdi bin Abu Bakar bin Salim)

“Bersabarlah dalam Menerima Kegagalan karena Keberhasilan Besar yang menunggu Kita dilain Kesempatan”

Skripsi ini saya persembahkan, sebagai hadiah kecil untuk kedua orang tua saya Bapak Kodri dan Ibu Casmah beserta kaka dan ayuk dan keluarga Penulis. Kepada Almaterku tercinta semoga Ilmu yang saya dapat bermanfaat. Kepada sahabat-sahabatku Psikologi Islam Angkatan 2012 terkhusus Psikologi Islam 03. Kepada guru-guru sejak SD, SMP, MA terimakasih atas ilmu-ilmu yang telah diberikan. Sahabat-sahabat kosan yang tak mungkin disebutkan satu persatu terimakasih atas semuanya semoga Allah membalas dengan kebaikan.

Terimakasih atas semuanya yang telah memotivasi memberikan bantuan dan doa hingga akhirnya penulis menyelesaikan pendidikannya semoga Allah selalu membalas dengan kebaikan-kebaikan pula.

KATAPENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah, S.W.T atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Aktualisasi Diri pada Anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMAU) UIN Raden Fatah Palembang.

Peneletian ini mendasarkan pada isu kurang komitmen pada Anggota dilingkungan organisasi kemahasiswaan. Skripsi ini merupakan karya ilmiah yang disusun dalam upaya untuk menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) pada Fakultas Psikologi Program Studi Psikologi Islam Universitas Islam Negeri Raden fatah Palembang.

Penulis sangat berterimakasih kepada Bapak Prof. Drs. H. Muhammad Sirozi, MA. Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang telah memberikan kesempatan penulis menyelesaikan pendidikan dan mendapatkan gelar sarjana, ucapan terimakasih seikhlas-ikhlasnya kepada Bapak Prof. Dr. Ris'an Rusli, MA. Selaku Dekan Fakultas Psikologi, atas kesediaanya penulis belajar di Fakultas Psikologi. Kepada Ibu Listya Istiningtyas, M.Si, Psikolog., selaku kaprodi Psikologi Islam yang selalu memberikan arahan hingga selesainya masa pendidikan penulis. Kepada Bapak Dr. Alfi Julizun Azwar, M.Ag., selaku pembimbing utama, Ibu Listya Istiningtyas, M.Si, Psikolog., selaku pembimbing pendamping, atas segala perhatian dan bimbingan serta arahan-arahan yang diberikan kepada penulis dalam upaya menyelesaikan skripsi ini. Keapada Bapak Zaharuddin, MA selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberikan arahan dalam proses menempuh pendidikan penulis, dan juga Tim Dewan Penguji Munaqsyah penulis mengucapkan banyak terimakasih yang seikhlas-ikhlasnya.

Tidak lupa pula mengucapkan terimakasih kepada responden serta seluruh Anggota Keorganisasian yang telah membantu serta memberikan informasi dan data selama pelaksanaan penelitian.

Harapan penulis semoga laporan hasil penelitian skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan sosial, khususnya psikologi yang berorientasi pada organisasi dan aktualisasi diri.

Palembang, 21 Februari 2017
Penulis

Muhammad Kamilin
NIM. 12350101

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI..	iv
ABSTRACT	v
INTISARI.....	vi
LEMBAR MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR BAGAN	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	ivx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	8
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Keaslian Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Aktualisasi Diri	11
2.1.1 Definisi Aktualisasi Diri	11
2.1.2 Aspek-aspek Aktualisasi Diri	12
2.1.3 Aktualisasi Diri dalam Perspektif Islam.....	13
2.2 Komitmen Organisasi	16
2.2.1 Definisi Komitmen Organisasi	16
2.2.2 Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	17
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	17
2.2.4 Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam	18
2.3 Hubungan antara Aktualisasi Diri dan Komitmen Organisasi	20
2.4 Kerangka Konseptual.....	21
2.5 Hipotesis Penelitian	22

BAB III METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Pendekatan Penelitian	23
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	23
3.3 Definisi Operasional Penelitian.....	23
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	25
3.5 Metode Pengumpulan Data	25
3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	30
3.7 Metode Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Orientasi Kacah.....	33
4.2 Persiapan Penelitian	41
4.3 Pelaksanaan Penelitian	43
4.4 Hasil Penelitian	44
4.5 Pembahasan.....	53
4.6 Keterbatasan Penelitian	58
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Simpulan.....	59
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61

DAFTAR BAGAN

	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	21

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Blue Print Skala Komitmen Organisasi.....	27
2. Alternatif Jawaban Skala.....	28
3. Blue Print Skala Aktualisasi Diri	29
4. Departemen-departemen Organisasi DEMAU UIN Raden Fatah Palembang 2015	35
5. Data Inventarisasi DEMAU.....	48
6. Blue Print Skala Komitmen Organisasi Setelah <i>Try Out</i> (Uji Coba)	40
7. Blue Print Skala Aktualisasi Diri Setelah <i>Try Out</i> (Uji Coba)	45
8. Deskripsi Perbandingan Mean Empirik dan Hipotetik	48
9. Deskripsi Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi ...	48
10. Deskripsi Kategorisasi Skala Aktualisasi Diri.....	49
11. Deskripsi Hasil Uji Normalitas	50
12. Deskripsi Hasil Uji Linieritas	51
13. Deskripsi hasil Uji Hipotesis.....	51
14. Hasil Uji Signifikansi	52
15. Hasil Uji <i>Coefficient</i>	52

DAFTARLAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. SK Pembimbing	64
2. Surat Izin Pra Penelitian.....	65
3. Surat Izin Penelitian	66
4. Surat Balasan Penelitian.....	67
5. Lembar Bimbingan	69
6. Lembar Perbaikan Skripsi	72
7. Daftar Riwayat Hidup.....	74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia menghabiskan sebagian besar waktunya untuk berinteraksi dengan orang lain dalam berbagai organisasi, baik organisasi formal seperti sekolah, universitas, lembaga bisnis, perusahaan, institusi agama, media massa, dan pemerintah maupun organisasi informal, seperti kelompok bermain, arisan dan olahraga.¹ Setiap individu dalam suatu kelompok baik itu di lingkungan keluarga, masyarakat, organisasi dan sebagai Mahasiswa harus memiliki kemampuan untuk menempatkan diri dan menghadapi lingkungan secara efektif.

Sebagaimana diketahui manusia adalah makhluk sosial yaitu, makhluk yang selalu membutuhkan sesamanya dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, tidak dapat dihindari bahwa manusia harus selalu berhubungan dengan manusia lainnya, atau hubungan manusia dengan kelompok, atau hubungan kelompok dengan kelompok inilah yang disebut interaksi sosial.² Sebagai mahasiswa selain dituntut untuk memiliki prestasi akademik mahasiswa juga harus mampu mengembangkan potensi bakat yang dimilikinya dan mampu berfikir secara rasional dalam lingkungan sosial agar mahasiswa mampu bersosialisasi, berkomunikasi dengan baik di masyarakat, sebagai mahasiswa yang berintelektual yang baik serta mampu menempatkan dirinya dalam dunia kerja nantinya.

Menurut Mahmud Hawary dalam ungkapan bahasa arab "*al-tandhim* " pengorganisasian yaitu, menjalankan sesuatu sesuai dengan fungsinya, demikian juga setiap anggotanya dan merupakan ikatan dari perorangan terhadap yang lain, guna melakukan kesatuan tindakan yang tepat, menuju suksesnya

¹Alo Liliweri, *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*, Jakarta, Bumi Aksara, 2014, Hlm. 1

²Sarlito W. Sarwono, *Pengantar Psikologi Umum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010, Hlm. 185

fungsi masing-masing.³ Penjelasan Alo Liliweri dan Ashar Sunyoto Ahmad mengenai organisasi sebagai institusi serta definisi organisasi itu sendiri sejalan dengan organisasi kemahasiswaan yang ada di UIN Raden Fatah Palembang bahwa setiap organisasi memiliki tujuan, visi, misi dan fungsi serta batasan-batasan, dan individu memiliki tanggung jawab masing-masing, semua itu adalah kebutuhan sebagai manusia sebagaimana dijelaskan dalam kebutuhan sebagai individu tidak cukup sebatas itu saja namun pencapaian kepuasan dalam diri manusia yaitu aktualisasi diri. Abraham Maslow mengemukakan dua jalur untuk pencapaian aktualisasi diri; jalur belajar (mengembangkan diri secara optimal pada semua tingkat hirarki) dan jalur pengalaman puncak. Ada delapan tingkah laku agar orang dapat mencapai aktualisasi diri melalui jalur belajar-pengembangan diri.⁴

Dalam Al-Qur'an Surat Asshaff menjelaskan gambaran berorganisasi yaitu:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ ﴿٤﴾

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh". (QS. Ashaff : 4).

Maksud dari "shaff" menurut al-Qurtubi adalah menyuruh masuk dalam sebuah barisan (organisasi) supaya terdapat keteraturan untuk mencapai tujuan.⁵ Islam telah memberikan gambaran dalam Al-Qur'an agar kita bisa kokoh dan kuat untuk membentuk dan ikut serta berorganisasi, agar bisa melakukan pekerjaan dengan bersama-sama sehingga menghasilkan hasil yang efektif.

³Sayyid Mahmud al-Hawary, *Idarah al-Asas wa al-Ushul al-Ilmiyah*, Mesir, Dar al-Kutub, 1976, Hlm. 189

⁴Alwisol, *Psikologi Keperribadian Edisi Revisi*, Malang, UUM Press, 2010, Hlm. 209

⁵Samsyu al-Din al-Qurtubi, *Jami' al-Bayan li al-Ahkam al-Qur'an*, juz 1, Mauqi'u al-Tafasir: Dalam Software Maktabah Samilah, 2005, Hlm. 5594

Mahasiswa memerlukan wadah untuk menyalurkan dan mengembangkan potensi dirinya. Untuk itu di setiap Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasata atau Kampus menyediakan wadah untuk penempatan diri setiap masing-masing individu yaitu dengan adanya Organisasi Kemahasiswaan. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang salah satunya yang didalamnya menyediakan Organisasi Kemahasiswaan yaitu DEMAU (Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas). Alo Liliwari menjelaskan menurut Manlinowaki, setiap individu mempunyai kebutuhan fisiologis (*physiological need*). Untuk memperoleh kebutuhan itu, setiap kelompok dimana individu berkumpul (organisasi sosial) akan mengembangkan institusi agar para anggotanya dapat memperoleh kebutuhan-kebutuhan tersebut.⁶

Organisasi memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk memperoleh dan mencapainya, ada empat kebutuhan dasar (*instrumental need*), yakni *economy, social control, education, dan political organization*. Setiap institusi social tersebut mempunyai personel, seperangkat norma atau aturan, aktivitas, aparatur material (teknologi), dan fungsi. Alo Liliwari menjelaskan bahwa Malinowski percaya setiap individu memiliki karakteristik *biocultural* yang sama mempunyai uniformitas atas kebutuhan fisiologis itu (Murphy, 2001).⁷ Selain mencapai dari tujuan lain dari organisasi tersebut dan memiliki batasan-batasan menurut Tossi, Rizzo dan Carroll, Ashar Sunyoto Munandar dalam buku Psikologi Industri dan Organisasi, organisasi ialah:⁸

Organisasi terdiri dari kelompok orang-orang, atau dapat dikatakan juga terdiri dari kelompok-kelompok tenaga kerja (dalam hal organisasi perusahaan) yang bekerja juga mencapai tujuan organisasinya. Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dikembangkan dan dipertahankan pola-pola perilaku tertentu

⁶Alo Liliwari, *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*,..., Hlm. 2

⁷Alo Liliwari, *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*,..., Hlm. 3

⁸Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta, Universitas Indonesia (UI-Press), 2011, Hlm. 210

yang cukup stabil dan dapat diperkirakan sebelumnya. Pengembangan dan pertahanan pola-pola perilaku tersebut, untuk mencapai tujuan organisasi, akan tetap berlangsung, meskipun orang-orangnya berganti, dengan kata lain organisasi tetap ada meskipun orang-orang atau anggota-anggota organisasi berubah.

Seperti pada Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMAU) yang terbentuk dan didalamnya adalah sekumpulan orang-orang atau mahasiswa yang menjadi anggota dan memiliki visi, misi, fungsi dan tujuan. DEMAU (Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas) yaitu, wadah dari seluruh mahasiswa untuk mengembangkan bakat dan kemampuan yang dimiliki agar menjadi mahasiswa yang memiliki kekayaan di bidang pengetahuan, kesenian dan lain sebagainya. DEMAU sebagai jembatan penghubung antara mahasiswa dan lembaga, sehingga berfungsi sebagai sarana mahasiswa untuk menyalurkan sumbang saran dan aspirasinya kepada pihak lembaga untuk mewujudkan kesejahteraan di lingkungan kampus. Masa bakti DEMAU selama 1 tahun. Anggota DEMAU adalah mahasiswa yang masih aktif dalam perkuliahan. Selain itu juga DEMAU UIN Radenfatah Palembang memiliki 2 fungsi:⁹ Menyampaikan aspirasi dan keluhan yang disampaikan Mahasiswa dan Menyelesaikan semua perdebatan persepsi penafsiran dan pendapat mengenai sesuatu dengan menempuh jalan musyawarah dan melakukan, koordinasi dan evaluasi pada pelaksanaan kegiatan.

Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMAU) di dalamnya juga memiliki struktural dalam menjalankan keorganisasiannya. Untuk menjalankan organisasi pastilah setiap anggota melakukan interaksi satu dengan yang lainnya sehingga anggota akan mulai menemukan berbagai masalah dan kesulitan-kesulitan disepanjang masa jabatannya namun dari

⁹ _____, *Buku Panduan Ospek 2015 UIN Raden Fatah Palembang*, Palembang, _____, 2015. Hlm. 16

permasalahan-permasalahan dan proses sosial tersebutlah akan dapat membuat individu menemukan pengalaman dalam mencapai aktualisasi diri berperilaku serta menghadapi lingkungan sosialnya, di samping tuntutan utamanya secara akademik dituntut juga mampu mengembangkan bakatnya untuk itu memerlukan komitmen dalam organisasi.

Fenomena yang ada di lapangan saat ini sebagai anggota DEMAU mahasiswa berarti telah berada di dalam keorganisasiannya akan berinteraksi dan memahami satu samalainnya namun semuanya tidak selalu positif sehingga banyak muncul perbedaan-perbedaan di dalamnya dalam mempersepsikan sebagai tugas dan tujuan yang telah disepakati didalam organisasi tersebut sehingga mengakibatkan perilaku yang muncul terhadap sesama anggota, lingkungan kampus serta masyarakat akan menjadi tidak sesuai dalam lingkungan kampus dalam melaksanakan tugas-tugasnya, mengakibatkan tertundanya dalam mencapai tujuan dan visinya. Sebagaimana yang telah dilakukan wawancara dengan anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas yang berinisial "JA" menyatakan dalam wawancara tetap beorganisasi dan juga tetap mengerjakan tugas kuliah.¹⁰ Dari hasil wawancara tersebut mahasiswa memiliki tanggung jawab setiap tugas sebagai anggota tapi pada kenyataan untuk mewujudkan itu belum tercapai seperti yang telah di jelaskan dalam komitmen organisasi memiliki tiga unsur aspek yang harus dimiliki oleh anggotanya dan hasil penelitian skripsi Esthi Purwa Ningtyas, Jika dilihat dari karakteristik masing-masing komitmen, komitmen normatif memiliki skor yang paling tinggi. Hal ini mengidentifikasi bahwa mahasiswa yang menjadi anggota organisasi kemahasiswaan dalam berkomitmen terhadap organisasi kemahasiswaan yang diikutinya karena anggota merasa bertanggung jawab terhadap organisasi kemahasiswaan

¹⁰Wawancara Ketua dan Anggota DEMAU UIN Raden Ftah Palembang, hari kamis, 25 Februari, 2016

yang diikuti dan merupakan suatu konsekuensi yang harus diterima dan dilaksanakan atas komitmen yang telah mereka tetapkan.¹¹

Edy Sutrisno, dalam buku *Budaya Organisasi* Summers dan Acito mengatakan keterlibatan psikologis ini akan tercermin pada tingkat aktivitas seseorang tersebut keterlibatan dalam suatu organisasi dan untuk kepentingan organisasi.¹² Komitmen dapat didefinisikan sebagai jaminan dan janji baik secara eksplisit maupun implisit dari keberlangsungan hubungan antara *parthner* dalam pertukaran Sehur (dalam Gunlach), Komitmen juga berarti keinginan yang abadi untuk memelihara hubungan yang bernilai (Zaltman dan Dashpande).¹³ Seharusnya anggota DEMAU dapat merealisasikan komitmen dalam berorganisasi seperti apa yang dijelaskan di atas sehingga begitu pentingnya komitmen organisasi yang di dalam komitmen tersebut memuat rasa kewajiban sebagai anggota organisasi dalam pencapaian kepuasan yang disebut oleh, Maslow aktualisasi diri juga menyatakan bahwa memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi pada setiap individu dan memicu daripada pengembangan diri pada masing-masing anggota sehingga dapat meraih dan menemukan potensi dan bakat yang dimilikinya.

Berdasarkan fenomena yang ada di lapangan anggota DEMAU yang seharusnya mampu memiliki komitmen organisasi agar dapat mencapai puncak aktualisasi diri tersebut. Namun hasil dari observasi dan wawancara yang dilakukan perilaku dan sikap-sikap yang kurang sesuai seperti ketidak puasan atas kebijakan yang ada dalam kampus, seperti wawancara yang dilakukan dengan "MN" salah satu anggota DEMAU yaitu: masih kurang memiliki tanggung jawab dengan kewajiban dalam melaksanakan tugas sebagai anggota DEMAU, dari hasil

¹¹Esthi Purwa Ningtyas, *KOMITMEN ORGANISASIONAL ANGGOTA ORGANISASI KEMAHASISWAAN DI UNIKA SOEGIJAPRANATA DAN FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA SKRIPSI*. Semarang. 2011, Hlm. 54

¹²Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta, Kencana, 2011, Hlm. 292

¹³Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, ..., Hlm. 292

wawancara tersebut terlihat dan kurang sesuai dengan tiga aspek dari komitmen organisasi.¹⁴

Jika hal tersebut tidak diterapkan dalam organisasi akan mengakibatkan tersitanya waktu dalam melaksanakan roda keorganisasiannya. Padahal itu merupakan tanggung jawab dan kewajiban sebagai anggota untuk hadir dan ikut serta dalam keorganisasiannya hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan daripada organisasi tersebut. Sehingga ada gambaran rasa tanggung jawab yang belum tercapai dengan baik, dilihat dari wawancara "AF" mengatakan, " setiap selesai pelaksanaan kegiatan menghilang sendiri-sendiri."¹⁵ Secara keorganisasian seharusnya memiliki tanggung jawab, sebagai anggota DEMAU tanggung jawab yang dimaksud oleh Abraham Maslow yaitu memiliki rasa tanggung jawab yang memicu dan menimbulkan hal yang baik untuk individu setra lingkungan sosialnya dalam pencapaian aktualisasi diri. Hal tersebut mengakibatkan berbagai rutinitas yang seharusnya dijalankan untuk menyaring dan mengembangkan potensi dari mahasiswa menjadi terbengkalai. Sehingga hal ini menarik untuk diteliti apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan aktualisasi diri.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di lingkungan UIN Raden Fatah Palembang, khususnya anggota DEMAU periode 2015/2016. Yang berjudul:

"Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Aktualisasi Diri pada Anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMAU) UIN Raden Fatah Palembang".

¹⁴Wawancara Ketua dan Anggota DEMAU UIN Raden Ftah Palembang, hari Kamis, 25 Februari, 2016

¹⁵Wawancara Ketua dan Anggota DEMAU UIN Raden Ftah Palembang, hari Kamis, 25 Februari, 2016

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang dan uraian masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan aktualisasi diri pada Anggota DEMAU UIN Raden Fatah Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan aktualisasi diri pada Anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMAU) UIN Raden Fatah Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan dalam bidang ilmu psikologi Industri dan Organisasi terkhusus Perilaku Organisasi dan menambah khazanah pada umumnya.

b. Secara praktis

Bagi Organisasi Kemahasiswaan Khususnya DEMAU UIN Raden Fatah Palembang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi khususnya Seluruh Pengelola Organisasi yang ada di lingkungan UIN Raden Fatah Palembang dalam upaya membimbing dan memotivasi mahasiswa menggali dan mencapai puncak Aktualisasi Diri yang dimilikinya dalam upaya menumbuhkan komitmen yang baik dalam segala hal khususnya dalam organisasi.

1.5. Keaslian Penelitian

Penelitian ini menggunakan korelasi yang digunakan untuk melihat kontribusi variabel komitmen organisasi dengan Aktualisasi Diri pada Anggota DEMAU UIN Raden Fatah Palembang. Penelitian yang pernah dilakukan juga sebelumnya mengenai hubungan komitmen organisasi dan aktualisasi diri diantaranya.

Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta, 2014, Azizah Dianingtyas, Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Penghargaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta sebesar (β) 0,660 dan signifikansi sebesar 0,000. Kontribusi penghargaan terhadap prestasi kerja sebesar (R^2) 0,436 atau 43,6%. (2) Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta sebesar (β) 0,657 dan signifikansi sebesar 0,000. Kontribusi kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja sebesar (R^2) 0,432 atau 43,2%. (3) Penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta sebesar (β) 0,804 dan signifikansi sebesar 0,000.

Kontribusi penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta (R^2) adalah sebesar 0,53 atau 53%. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 19,632 + 0,254X_1 + 0,556X_2 + R$.¹⁶ Hasil penelitian ini juga sebagai pendukung dalam penelitian yang akan dilakukan. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan, Made Dwi Puspitawati dan I Gede Riana, Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol.8 No.1, Februari 2014. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional maupun kualitas layanan sementara komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kualitas layanan.¹⁷

¹⁶Azizah Dianingtyas, *Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta*, Skripsi, 2014

¹⁷Ni Made Dwi Puspitawati I Gede Riana, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan*, Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol.8 No.1, Februari, 2014

Selviana Syafitri, Pengaruh Harga Diri dan Kepercayaan Diri dengan Aktualisasi Diri pada Komunitas Modern Dance di Samarinda, *eJournal Psikologi*, 2 (2) 2014:290–301 ISSN 0000-0000, ejournal.sos.fisip-unmul.org, 2014. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara harga diri dan kepercayaan diri dengan aktualisasi diri pada anggota komunitas modern dance di Samarinda dengan nilai $F_{hitung} = 127.376$, $F_{tabel} = 0.022$, $R^2 = 0.743$, dan $p = 0.000$. Kemudian dari hasil analisis regresi bertahap didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara harga diri terhadap aktualisasi diri dengan $\beta = 0.629$, $t_{hitung} = 9.611$, $t_{tabel} = 1.9873$, dan $p = 0.000$.

Kemudian pada kepercayaan diri terhadap aktualisasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan $\beta = 0.333$, $t_{hitung} = 5.079$, $t_{tabel} = 1.9873$, dan $p = 0.000$.¹⁸ Beberapa hasil penelitian yang dijadikan pendukung dalam penelitian ini, sehingga peneliti ingin melakukan penelitian antara komitmen berorganisasi dengan aktualisasi diri yang akan dilakukan dalam penelitian ini. Sejauh ini peneliti belum menemukan judul yang akan dilakukan dalam penelitian ini. Sehingga dapat di pertanggung jawabkan keaslian penelitiannya.

¹⁸Selviana Syafitri, *Pengaruh Harga Diri dan Kepercayaan Diri dengan Aktualisasi Diri pada Komunitas Modern Dance di Samarinda*, *eJournal Psikologi*, Vol. 2, No. 290 – 301, 2014

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Aktulisasi Diri

2.1.1. Definisi Aktualisasi Diri

Awlwisol menyebutkan Aktualisasi Diri adalah, keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri (*self fulfillment*), untuk menyadari semua potensi dirinya, untuk mendapat apa saja yang dia dapat melakukannya, dan untuk menjadi kreatif dan bebas untuk mencapai puncak prestasi potensinya.¹ Aktualisasi diri adalah proses bawaan dimana orang cenderung untuk tumbuh secara spiritual dan menyadari potensinya. Hanya sedikit orang yang berhasil mengaktualisasikan diri sepenuhnya, namun banyak yang sedang menuju arah tersebut. Pemikiran mengenai aktualisasi diri pertama kali diusulkan oleh Carl Jung¹.

Menurut Rogers aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat- sifat dan potensi-potensi psikologis yang unik. Aktualisasi diri akan dibantu atau dihalangi oleh pengalaman dan oleh belajar khususnya dalam masa kanak-kanak. Aktualisasi diri akan berubah sejalan dengan perkembangan hidup seseorang ketika, mencapai usia tertentu (adolensi) seseorang akan mengalami pergeseran aktualisasi diri dari fisiologis ke psikologis.² Sedangkan menurut Maslow aktualisasi diri merupakan puncak dari hirarki kebutuhan manusia, yaitu perkembangan atau perwujudan potensi dan kapasitas secara penuh. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan tingkat tertinggi, kebutuhan ini akan muncul apabila kebutuhan lain sudah terpenuhi dengan baik. Maslow menandai kebutuhan aktualisasi diri sebagai hasrat individu untuk menjadi orang yang sesuai dengan keinginan dan potensi yang

¹Alwisol, *Psikologi Keperribadian, ...*, Hlm. 206

²Jaenudin dan Hambali, *Psikologi kepribadian*. Bandung, CV. Pustaka Setia, 2013, Hlm. 189

dimilikinya atau hasrat dari individu untuk menyempurnakan dirinya melalui pengungkapan potensi yang dimilikinya.³

Penjelasan dari para tokoh di atas dapat disimpulkan aktualisasi diri yaitu, tingkat kebutuhan tertinggi dimana dalam pencapaiannya membutuhkan proses baik itu pengalaman yang baik maupun buruk sehingga dapat mencapainya, setelah semua kebutuhan-kebutuhan lain terpenuhi dengan baik serta setiap individu memiliki kesempatan dan potensi mengaktualisasi dirinya.

2.1.2. Aspek-aspek Aktualisasi Diri

Aspek-aspek aktualisasi diri vallet (dalam Hanifah, 2005) bahwa aspek-aspek proses perkembangan seseorang untuk mewujudkan aktualisasi dirinya, antara lain:⁴

- 1) Memahami kebutuhan dasar yang manusiawi, yaitu bagaimana individu memahami kebutuhan-kebutuhannya yang paling mendasar.
- 2) Mengungkapkan perasaan yang manusiawi, yaitu ungkapan-ungkapan individu tentang apa yang dirasakannya.
- 3) Kesadaran dan kontrol diri, bagaimana individu mampu menyadari dan mengontrol setiap tindakannya sehingga sesuai dengan harapan-harapannya.
- 4) Menjadi sadar akan nilai- nilai manusiawi, kemampuan individu untuk bisa menerima nilai-nilai yang berlaku di sekelilingnya, seperti bekerja sama dengan orang lain.
- 5) Mengembangkan kedewasaan sosial dan individu, kemampuan individu untuk dapat mempertimbangkan segala tindakan yang dilakukan serta mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sosialnya.

Aktualisasi diri memiliki 5 aspek yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa, untuk mencapai aktualisasi diri

³Jaenudin dan Hambali, *Psikologi kepribadian*,...Hlm. 183-184

⁴Tika Desytama Putri, *Kebutuhan Aktualisasi Diri pada Remaja Penyandang Tunatetra yang bersekolah di Sekolah Umum ditinjau dari Kematangan Emosional Self Disclosure*, (dikutip dari) Naskah Publikasi, 2007, Hlm. 8

yaitu adanya unsur daripada aspek-aspek tersebut, yaitu individu mampu memahami kebutuhan yang mendasar, dapat mengungkapkan apa yang di raskannya, individu mampu mengontrol diri sehingga sesuai dengan harapan-harapannya, individu mampu menerima nilai-nilai disekelilingnya, individu mampu mempertimbangkan tindakan-tindakannya sehingga sesuai dengan yang dilakukan dan mampu bersosialisasi dengan masyarakat sosial.

Proses terbentuknya komitmen organisasi salah satunya ialah Comitmen to Actualizing, setiap karyawan/ anggota organisasi diberi kesempatan yang asama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing.⁵

2.1.3. Aktualisasi Diri dalam Perspektif Islam

وَلَقَدْ يَسَّرْنَا الْقُرْءَانَ لِلذِّكْرِ فَهَلْ مِنْ مُدَكِّرٍ ﴿٤٠﴾

Artinya: "dan Sesungguhnya telah Kami mudahkan Al-Qur'an untuk pelajaran, maka adakah orang yang mengambil pelajaran?". (QS. Al-Qomar: 40).⁶

Ayat ini menjelaskan sebagaimana yang telah diterangkan pada ayat 32 surah ini yang selalu dijadikan penutup dari masing-masing empat kisah tersebut (yaitu kisah kaum Nuh, kisah kaum 'Ad, kisah kaum Samud dan kisah kaum Lut).⁷ Allah juga kembali menengaskan bahwa Al-Qur'an mudah difahami dan mudah diambil sebagai peringatan karena Allah SWT menyampaikan contoh yang gamblang didalamnya, karena itu manusia seharusnya mengimaminya dalam menjalankan ajaran-ajaran yang terdapat didalamnya supaya mereka bahagia dunia dan di akhirat. Kembali dijelaskan dalam Surat Al-Qomar ayat: 49 sebagi berikut:

⁵Sopiah, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta, ANDI, Hlm. 160

⁶Departeman Agama RI, *Al-qur'an dan Tafsir*,..., Hlm. 578

⁷Departeman Agama RI, *Al-qur'an dan Tafsir*,..., Hlm. 580

إِنَّا كُلَّ شَيْءٍ خَلَقْنَاهُ بِقَدَرٍ ﴿٤٩﴾

Artinya: "Sesungguhnya Kami menciptakan segala sesuatu menurut ukuran". (QS. Al-Qomar: 49).⁸

Seluruh makhluk diciptakan-Nya sesuai ketentuan dan hukum-hukum yang telah ditetapkan-Nya. Karena itu bila seseorang dihukum karena ketetapan hukum-hukum-Nya itu. Dan segala sesuatu akan terjadi sesuai ketepatan-Nya. Dalam ayat lain Allah SWT juga berfirman mengenai ketepatan atau takdir. Ayat lainnya yaitu, (QS. Al-Furqan: 25:23), (QS. An-Najm: 53:39-40) dan (QS. Ar-Ra'ad: 13:11).⁹

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ ﴿٣٨﴾

Artinya: "tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya". (QS. Al-Mudatsir: 38).¹⁰

Dalam ayat ini Allah SWT menegaskan bahwa setiap jiwa manusia terjadi di sisi Allah. Baik yang muslim maupun yang kafir, yang ingkar ataupun yang taat. Semuanya tergantung kepada Allah SWT. Tiap jiwa terikat dengan amal yang di kerjakan sampai hari kiamat, kecuali golongan kanan. Artinya mereka dapat melepaskan keterikatan mereka di sisi Allah dengan amal-amal baik yang mereka kerjakan, sebagai mana halnya orang dapat melepaskan diri dari status gadis karena telah membayarkan kewajibannya. Golongan yang dimaksud adalah orang-orang mukmin yang *ikhlas*, yang menerima buku amalan mereka di sebelah kanan di hari kiamat. Akan tetapi, ada pula yang mengatakan golongan dalam ayat ini adalah anak-anak yang memang belum diperhitungkan dosa dan kejahatannya. Bahkan ada yang berpendapat golongan kanan itu adalah para malaikat.¹¹

⁸Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Tafsir*, ..., Hlm. 584

⁹Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Tafsir*, ..., Hlm. 586

¹⁰Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Tafsir*, ..., Hlm. 430

¹¹Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Tafsir*, ..., Hlm. 431

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

Artinya: " Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya ".(At-Thin: 4).¹²

Setelah bersumpah dengan buah-buahan yang bermanfaat atau tempat-tempat yang mulia itu, Allah SWT menegaskan bahwa dia telah menciptakan manusia dengan kondisi fisik dan psikis terbaik. Dari segi fisik misalnya, hanya manusia yang berdiri tegak sehingga otaknya bebas berpikir, yang menghasilkan ilmu dan tanggungannya itu juga bebas bergerak untuk merealisasikan ilmunya, sehingga melahirkan teknologi bentuk manusia adalah yang paling indah dari semua makhluk-Nya.

Mengenai aktualisasi diri yang digambarkan dalam Al-Qur'an tersebut adalah bahwa semua manusia pada dasarnya diciptakan dalam keadaan sebaik-baiknya, sehingga mereka memiliki tanggung jawab pada setiap yang diperbuatnya hingga setiap individu membutuhkan kepuasan dalam kehidupannya sehingga ditarik kesimpulan bahwa semua kebutuhan telah tercukupi tetapi masih ada tingkat dalam kepuasan tersebut yaitu seperti di jelaskan oleh Abraham Maslow mengenai kebutuhan manusia hingga kebutuhan mengaktualisasi diri. Penjelasan ayat tersebut tingkat pencapaian untuk mendapat keridhoan Allah SWT tidak hanya duniawi semata namun sikap dan perilaku dalam lingkungan juga dibutuhkan untuk mencapai aktualisasi diri untuk beribadah kepada Allah SWT hingga nantinya mendapat balasan dari Allah SWT di akhirat kelak.

¹²Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Tafsir* ,..., Hlm. 708

2.2. Komitmen Organisasi

2.2.1. Definisi Komitmen Organisasi

Grenbreeg dan Baron, memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasi dan atau tidak meninggalkannya.¹³ Mathin dan Jackson memberikan definisi. Komitmen Organizational adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.¹⁴

Edy Sutrisno menyebutkan, Luthans yang menyatakan komitmen organisasi merupakan: (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.¹⁵

Mowday menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.¹⁶ Beberapa pendapat mengenai definisi komitmen organisasi diatas dapat disimpulkan, komitmen organisasi yaitu, merupakan sikap loyalitas pekerja atau anggota terhadap organisasi serta wujud tanggung jawab, janji dan keterikatan, perhatian dan

187-188 ¹³Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta, Rajawali Perss, 2015, Hlm.

155 ¹⁴Sopiah, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta, ANDI OFFSET, 2008, Hlm.

¹⁵Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta, Kencana, 2011, Hlm. 292

¹⁶Sopiah, *Perilaku Organisasional,...*, Hlm. 155

partisipasinya terhadap organisasi, dalam mewujudkan tujuan yang sama.

2.2.2. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Sopiah menyebutkan menurut, Meyer, Allen dan Smith dalam Spector menyebutkan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:¹⁷

- 2.2.2.1. *Affective commitment*, terjadi apabila apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- 2.2.2.2. *Continuance comitmen*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- 2.2.2.3. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Uraian aspek-aspek komitmen organisasional di atas dapat disimpulkan yaitu memiliki tiga aspek *affective comitmen*, *continuance comitmen* dan *normative commitment* yang didalamnya mengandung unsur daripada terwujudnya sebuah komitmen dengan adanya ikatan emosional, bertahannya karyawan atau anggota organisasi yang membutuhkan sebuah keuntungan untuk memenuhi kebutuhan finansialnya dan kesadaran seorang anggota bahwa komitmen terhadap organisasi adalah hal yang harus dilakukannya.

2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan dan bertahap. Komitmen pada organisasi juga ditentukan oleh

¹⁷Sopiah, *Perilaku Organisasional, ...*, Hlm. 157

sejumlah faktor. Steers mengidentifikasi ada tiga faktor komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:¹⁸

- 2.2.3.1. Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam prganisasi, dan versi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- 2.2.3.2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- 2.2.3.3. Pengalaman kerja, seperti keteladanan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasanya mengenai organisasi.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti yang dijelaskan oleh Streers yaitu ada 3 dapat disimpulkan, bahwa yang mempengaruhi komitmen yaitu, pengalaman kerja organisasi, cara menghadapi tugas yang diberikan dan keinginan setiap anggota untuk meraih sebuah *reward*.

2.2.4. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam

Beberapa ayat Al-Qur'an menjelaskan kata "*bai'at*" atau janji sebagaimana definisi dari komitmen adalah janji keterikatan terhadap seseorang ataupun organisasi. Ayat-ayat Al-Qur'an tersebut yaitu sebagai berikut:

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ ۗ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا ﴿١٤٦﴾

Artinya: "kecuali orang-orang yang taubat dan Mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar".(Qs. Annisa':146).

¹⁸Sopiah, *Perilaku Organisasional, ...*, Hlm. 163-164

Maksud ayat tersebut dalam Al-Qur'an dan Tafsir, mengadakan perbaikan maksudnya melakukan perbuatan-perbuatan sebagai berikut:¹⁹ Mereka betul-betul berusaha untuk melakukan amal yang saleh dapat menghilangkan noda kemunafikannya dengan selalu bersifat jujur, baik dalam berkata maupun dalam berbuat, dapat dipercaya, memenuhi janji, ikhlas terhadap Allah dan Rasulnya, dan tetap melakukan sholat dengan khushyu' serta tekun, baik dihadapan orang maupun sendiri.

Firman Allah SWT yang Artinya: "Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu Sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah SWT. Tangan Allah SWT 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".(Qs. Al-Fatah:10).

Ayat ini menerangkan pernyataan Allah terhadap *bai'at* yang dilakukan kepada para sahabat kepada Rasulullah saw bahwa hal itu juga berarti mengadakan *bai'at* kepada Allah SWT. *Bai'at* ialah suatu janji setia atau ikrar yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang yang berisi pengakuan untuk menaati seseorang misalnya karena ia diangkat menjadi pemimpin atau khalifah.²⁰

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَرَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا

تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ ﴿٣٥﴾

Artinya: "Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan Kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, Maka Malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa

¹⁹Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Tafsirnya*, Lentera Abadi, Jakarta, 2010, Hlm. 304-305

²⁰Departemen Agama RI. *Al-qur'an dan Tafsir*, ..., Hlm. 361

sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu". (Qs. Fushilat: 30).

Ayat ini menerangkan bahwa orang-orang yang mengatakan dan mengakui bahwa Tuhan Yang Menciptakan, memelihara dan menjaga kelangsungan hidup, member rizki dan yang berhak disembah, hanyalah Tuhan Yang Maha Esa, kemudian mereka tetap teguh dalam pendiriannya itu, maka para malaikat akan turun mendampingi mereka pada saat-saat diperlukan, di antaranya pada saat mereka meninggal dunia, di dalam kubur dan dihisab di akhirat nanti, sehingga segala kesulitan yang mereka hadapi nanti terasa menjadi ringan.²¹ Selain itu dalam Al-Qur'an Surat (Al-Ma'arij): 32-35:²² juga dijelaskan mengenai keluh keteguhan hati.

Beberapa ayat dan penjelasan tafsirnya dapat dikaitkan dengan komitmen organisasi yaitu Allah SWT telah mengajarkan sejak Rasulullah hidup mengenai komitmen namun dalam penjelasannya di antaranya yaitu, *bai'at*, keteguhan, dan *istiqomah*, yang memiliki arti janji dan keterikatan kepada manusia dan ketaan kepada Allah. Sehingga begitu pentingnya komitmen seorang anggota dalam suatu organisasi.

2.3. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Aktualisasi Diri

Hubungan antara komitmen organisasi dengan aktualisasi diri dalam pandangan Islam komitmen, merupakan bai'at, janji, istiqomah dan keteguhan. Dalam komitmen organisasi, Edy Sutrisno menyebutkan Mayer dan Allen memberikan tiga tema komitmen organisasi salah satunya yaitu normative comitmen adalah keterikatan secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi.²³

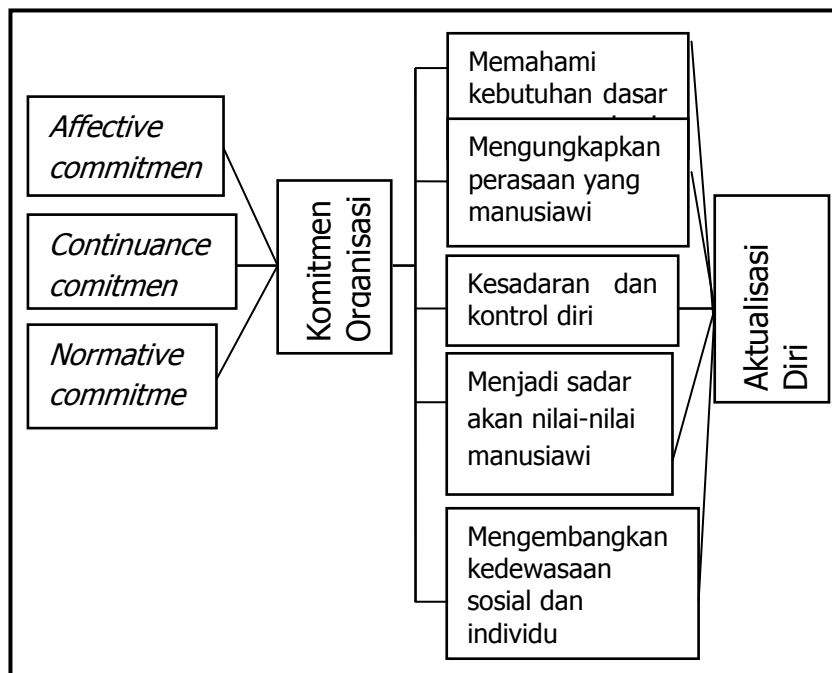
²¹Departeman Agama RI, *Al-qur'an dan Tafsir*, ..., Hlm. 617

²²Departeman Agama RI, *Al-qur'an dan Tafsir*, ..., Hlm. 334

²³Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, ..., Hlm. 293

Untuk mencapai aktualisasi diri Maslow menyatakan dengan dua jalur yaitu, jalur belajar dan jalur pengalaman puncak, untuk mencapainya salah satunya yaitu apabila ragu jujur dalam artian memiliki rasa tanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan oleh seseorang atau individu. Jika kamu melihat dalam dirimu dan jujur, kamu akan mengambil tanggung jawab, bertanggung jawab adalah aktualisasi diri.²⁴ Salah satu daripada pencapaiannya aktualisasi diri ialah tanggung jawab, mengembangkan kedewasaan sosial dan individu, kemampuan individu untuk dapat mempertimbangkan segala tindakan yang dilakukan serta mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sosialnya terlepas dari itu kewajiban juga merupakan tanggung jawab bagi setiap individu.

2.4. Kerangka Konseptual



²⁴Alwisol, *Psikologi Kepribadian Edisi Revisi, ...*, Hlm. 210

²⁵Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi, ...*, Hlm. 292-293

²⁶ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi, ...*, Hlm. 292

²⁷Alwisol, *Psikologi Kepribadian, ...*, Hlm. 206-207

²⁸Sopiah, *Perilaku Organisasional, ...*, Hlm. 166-167

Keterangan. — Bermakna hubungan komitmen organisasi dengan Aktualisasi Diri.

Gambar.1 (Gary Desler, 1999)

Salah satu faktor yang menunjukkan bahwa aktualisasi berperan dalam komitmen organisasi.

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kajian pustaka di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan aktualisasi diri pada anggota DEMAU (Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas) UIN Raden Fatah Palembang. Dengan kata lain, semakin tinggi komitmen berorganisasi, maka semakin tinggi pula aktualisasi diri pada anggota DEMAU (Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas) dan sebaliknya semakin rendah komitmen berorganisasi, maka semakin rendah aktualisasi diri pada anggota DEMAU (Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, Juliansyah Noor mengatakan metode penelitian kuantitatif yaitu merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrument penelitian) sehingga data-data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.¹ Jenis pendekatan ini adalah korelasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan di antara variable-variabel yang diteliti.²

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Sumadi Suryabrata, mengatakan bahwa variabel adalah sebagai segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan penelitian.³ Juliansyah Noor, mengatakan bahwa variabel merupakan suatu atribut, suatu atau suatu sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.⁴

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah:

Variabel bebas : Komitmen Organisasi

Variabel terikat : Aktualisasi Diri

3.3. Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional yaitu suatu definisi mengenai variable yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variable

¹Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Prenadamedia Group, 2011, Hlm. 38

²Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian, Yogyakarta*, Pustaka Pelajar, 2007, Hlm. 21

³Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Rajawali Pers, 2012, Hlm. 25

⁴Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian,...*, Hlm. 47

tersebut yang dapat diamati.⁵ Variable-variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Aktualisasi Diri

Semua orang pada dasarnya memiliki potensi untuk dapat mengaktualisasi dirinya sendiri hanya saja tertunda ataupun gagalnya aktualisasi diri tersebut, menuntut individu untuk mencapainya harus melewati berbagai macam kegagalannya. Dari berbagai masalah dan kesulitan yang dihadapinya sehingga muncul pencapaian aktualisasi diri tersebut, tidak selalu kebaikan dan kebenaran dalam menuju aktualisasi diri. Dapat berperan dan berkomunikasi aktif didalam lingkungan kelompok, organisasi baik secara individu maupun sosial.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan sebuah dasar keyakinan yang ada pada diri setiap individu dalam melakukan hal-hal yang positif. Terlebih komitmen dalam organisasi adalah suatu komponen yang penting bagi setiap anggota untuk tercapainya tujuan organisasi dan tujuan individu berada didalam organisasi tersebut sebagai jembatan untuk mewujudkannya atas dasar keterikatan pada organisasi. Dengan mengoptimalkan tugas dan kerja serta tanggung jawab sebagai anggota organisasi, berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

c. Setting Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan dilingkungan UIN Raden Fatah Palembang khususnya di Organisasi Kemahasiswaan yaitu DEMAU (Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas). Terkait dalam penelitian ini, Populasi dan sampel yang digunakan yaitu seluruh anggota DEMAU yang masih menjabat selama masa jabatannya. Penelitian ini juga dilakukan *try out* dilakukan di lingkungan UIN Raden Fatah Palembang yang telah ditentukan sesuai dengan kriteria

⁵Saifudin Azwar, *Metode penelitian...*, Hlm. 74

populasi dan sampel yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian.

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

Saifuddin Azwar, mengatakan bahwa populasi adalah sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian.⁶ Populasi yang digunakan adalah seluruh Anggota DEMAU yang berjumlah 76 orang, yang terdiri dari 36 orang perempuan dan 40 orang laki-laki. Saifuddin Azwar, mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi. Karena ia merupakan bagian dari populasi, tentulah ia harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya.⁷ Sugiyono juga menyatakan karakteristik atau cirri-ciri yang dimaksud dapat berupa usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan wilayah tempat tinggal dan seterusnya.⁸ Sampel yang digunakan adalah 76 orang karena jumlah populasi kurang dari 100 jadi semua populasi diambil semua untuk dijadikan sampel.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah mengumpulkan data penelitian baik lewat instrumen pengumpulan data, observasi, maupun lewat data dokumentasi.⁹ Adapun cara pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala modellikert. Skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pernyataan yang hendak diukur dan harus dijawab atau dikerjakan oleh subjek, dan berdasarkan atas jawaban atau isian tersebut.¹⁰Skala disusun untuk mengungkapkan sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial. Pernyataan skala terbagi atas dua macam yaitu favorable (mendukung atau

⁶Saifuddin Azwar, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2011, Hlm. 77

⁷Saifuddin Azwar, *Metodologi Penelitian, ...*, Hlm. 79

⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta, 2014, Hlm. 38

⁹Saifuddin Azwar, *Metodologi Penelitian, ...*, Hlm. 36

¹⁰Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, Jakarta, Rajawali, 2009, Hlm. 15

memihak pada objek sikap) dan unfavorable (tidak mendukung objek sikap).¹¹ Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 yaitu:

- a. Skala Komitmen Organisasi, Skala komitmen Organisasi disusun sendiri oleh peneliti, yang diukur dengan menggunakan jenis skala likert. Penyusunan skala ini berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi. *affective commitment, continuance comitmen, normative commitment.*

Model skalalickert disediakan 5 alternatif jawaban yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), N (Netral), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju). Supaya terhindar dari efek tendensi central jawaban netral maka peneliti memodifikasi skalalickert dengan menghilangkan satu alternatif jawaban N (netral). Sehingga skala dalam penelitian hanya menggunakan 4 alternatif jawaban, yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju). Skala tersebut terdiri dari 60 aitem pernyataan yang disajikan dalam bentuk kalimat pernyataan favorable dan unfavorable yang harus direspon oleh subjek dengan alternatif jawaban jawaban yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju).¹²

¹¹Saifuddin Azwar, *Metodologi Penelitian, ...*, Hlm. 98

¹²Azwar, *Penyusunan Skala psikologi*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2012,

Tabel 1
Blue Print Skala Komitmen Organisasi

Aspek-aspek Komitmen Organisasi	Indikator	Nomor Butir Item		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Affective Commitment	Ingin menjadi bagian dari organisasi	10, 12, 22, 32, 60, 46	1, 21, 11, 31, 41, 51	12
	Adanya ikatan emosional	8, 6, 34, 24, 56, 40	3, 13, 23, 33, 43, 53	12
Continuance Commitmen	Tetap bertahan pada suatu organisasi karena kebutuhan financial	14, 16, 38, 36, 52, 44	5, 15, 25, 48, 45, 55	12
	Tetap bertahan pada organisasi karena adanya keuntungan-keuntungan lain	4, 18, 28, 26, 54, 58	7, 17, 27, 37, 47, 57	12
Normative Commitment	Bertahan menjadi anggota karena kesadaran komitmen hal yang harus dilakukan dalam organisasi	2, 30, 20, 50, 35, 42	9, 19, 29, 39, 49, 59	12
Total		30	30	60

b. Skala Aktualisasi Diri

Skala aktualisasi diri disusun sendiri oleh peneliti, yang diukur dengan menggunakan jenis skala likert. Penyusunan skala ini berdasarkan aspek-aspek aktualisasi diri, memahami kebutuhan dasar yang manusiawi, mengungkapkan perasaan yang manusiawi, kesadaran dan kontrol diri, menjadi sadar akan nilai-nilai manusiawi, mengembangkan kedewasaan sosial dan individu.

Model skala likert disediakan 5 alternatif jawaban yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), N (Netral), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju). Supaya terhindar dari efek tendensi central jawaban netral maka peneliti memodifikasi skala likert dengan menghilangkan satu alternatif jawaban N (netral). Sehingga skala dalam penelitian hanya menggunakan 4 alternatif jawaban, yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju). Skala tersebut terdiri dari 60 aitem pernyataan yang disajikan dalam bentuk kalimat pernyataan favorable dan unfavorable yang harus direspon oleh subjek dengan alternatif jawaban jawaban yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju).¹³

Tabel 2
Alternatif Jawaban Skala

Pernyataan	Fafaurable	Unfafaurable
SS (Sangat Setuju)	4	1
S (Setuju)	3	2
TS (Tidak Setuju)	2	3
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	4

¹³Azwar, *Penyusunan Skala psikologi,...*, Hlm. 107

Tabel 3
Blue Print Skala Aktualisasi Diri

Aspek-aspek Aktualisasi Diri	Indikator	Nomor Butir Item		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Memahami kebutuhan dasar yang manusiawi	Individu memahami kebutuhan yang paling mendasar (makan, minum, pakaian, tempat tinggal dll)	1, 15, 29, 43, 49	8, 22, 36, 46, 52	10
Mengungkapkan perasaan yang manusiawi	Ungkapan-ungkapan individu yang dirasakan	2, 16, 30, 44, 50	9, 23, 37, 47, 53	10
Kesadaran dan kontrol diri	Individu mampu menyadari dan mengontrol setiap tindakannya	3, 17, 31, 60, 51	10, 24, 38, 48, 54	10
Menjadi sadar akan nilai-nilai manusiawi	Menerima nilai-nilai yang berlaku disekelilingnya	4, 18, 32, 55	11, 25, 39, 56	8
	Bekerjasama dengan orang lain	5, 19, 33, 57	12, 26, 40, 58	8
Mengembangkan kedewasaan sosial dan individu	Kemampuan individu untuk dapat mempertimbangkan segala tindakan yang dilakukannya	6, 20, 34,	13, 27, 41	6
	Mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sosialnya	7, 21, 35, 59	14, 28, 42, 45	8
Total		30	30	60

3.6. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

c. Validitas

Validitas yaitu, sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya.¹⁴ Suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur.¹⁵ Teknik yang digunakan adalah korelasi product moment. Adapun uji validitas yang akan digunakan ialah validitas konstruk (*Construct Validity*) yang lebih banyak disandarkan pada relevansi isi pernyataan yang disusun berdasarkan rancangan atau kisi-kisi yang tepat. Menurut Azwar, analisis butir dilakukan dengan melihat nilai $r_{ix} \geq 0,30$, maka data tersebut dikatakan valid.¹⁶

d. Reliabilitas

Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel.¹⁷ Indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan.¹⁸ Analisis menggunakan analisis variant. Untuk menguji tingkat reliabilitas hasil ukur yakni menggunakan uji *Alpha Cronbach*. Data untuk menghitung koefisien reliabilitas *alpha cronbach* diperoleh lewat penyajian satu bentuk skala yang dikenakan hanya sekali saja pada sekelompok responden. Menurut Azwar, koefisien reliabilitas r_{xy} yang angkanya dengan taraf signifikan rentang antara 0-1,00 dikatakan reliabel.¹⁹

¹⁴Saifuddin Azwar, *Validitas Dan Reliabilitas*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2012, Hlm.8

¹⁵Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Prenadamedia Group, 2011, Hlm.132

¹⁶Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 1999, Hlm. 99

¹⁷Saifuddin Azwar, *Validitas Dan Reliabilitas*, ..., Hlm.7

¹⁸Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, ..., Hlm.131

¹⁹Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, ..., Hlm. 87

3.7. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan mengingat data yang diperoleh dari kedua alat ukur berbentuk angka-angka yang merupakan data kuantitatif. Kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka yang datanya berwujud bilangan yang analisisnya menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain.²⁰ Metode yang digunakan yaitu regresi, metode regresi adalah salah satu metode statistik yang mempelajari pola hubungan (secara sistematis) antara dua variabel atau lebih memodelkan variabel respon Y dengan variabel prediktor X. dalam melakukan analisis dilakukan uji prasyarat untuk menentukan normalitas dan linieritas suatu data agar dapat dilakukan analisis menggunakan regresi :

- a. Uji Normalitas , Uji normalitas dan uji lineartias merupakan syarat sebelum melakukan uji analisis *simple regression* dengan maksud agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya ditarik. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normalitas sebaran data penelitian, yaitu jika taraf signifikan lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) berarti data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika taraf signifikan kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka data berdistribusi tidak normal.
- b. Uji Linieritas, Uji linearitas ini dilakukan pada kedua variabel, yaitu variabel komitmen organisasi dan aktualisasi diri. Kaidah uji yang digunakan adalah "jika $p < 0,05$, maka hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dinyatakan linier. Sebaliknya, jika $p > 0,05$, maka hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dinyatakan tidak linier.

²⁰Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi*, Yoyakarta, Pustaka Pelajar, 2011, Hlm. 13

- c. Uji Hipotesis, Uji hipotesis tipe penelitian ini dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya hubungan variabel X (komitmen organisasi) terhadap variabel Y (aktualisasi diri). Perhitungan statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana (*simple regression*) dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 *for windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Orientasi Kancah

Sejarah singkat Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMAU) UIN Raden Fatah Palembang. (Instansi/ Organisasi). Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMAU) Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, merupakan salah satu organisasi yang berada dibawah naungan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Sejak berdirinya perguruan tinggi tersebut yang sekarang menjadi Universitas, nama daripada DEMAU sendiri awalnya bukan DEMAU berawal dari DPMI berubah menjadi SENATOR MAHASISWA berubah lagi BEMI menjadi DEMAI tahun 2013 dan berubah menjadi DEMAU hingga sekarang. Untuk perubah perperubahan karena setiap periode berbeda yang menjabat jadi kesulitan untuk mendapatkan informasi yang tepat tahun perubahan tersebut sehingga tidak dicantumkan oleh penulis.¹

4.1.1. Leak Geografis / Sekretariat.

Terletak di Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry Palembang 30126, lebih tepatnya terletak disamping belakang Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang.²

4.1.2. Visi dan Misi.

Visi: Menjadikan DEMA UIN sebagai wadah pencerdasan spiritual, intelektual, social control dan sarana aktualisasi mahasiswa.

Misi:

- 1) Reposisi peran dan fungsi sebagai *agent of change* dengan membudayakan tata kelola organisasi yang

¹Wawancara sekretaris DEMAU UIN Radenfatah Palembang, hari rabu, 12 Oktober, 2016

²Wawancara sekretaris DEMAU UIN Radenfatah Palembang, hari rabu, 12 Oktober, 2016

efektif, progresif, dan melaksanakan program kemahasiswaan sesuai dengan dimensi tri dharma pendidikan dengan berazaskan kebermanfaatn.

2) Sentral advokasi mahasiswa dan UKMK.

3) Mengoptimalkan gerakan kompetensi DEMA Fakultas dan HMJ menuju gerakan yang intelek dan cerdas.³

4.1.3. Struktural Keorganisasian DEMA UIN Raden Fatah Palembang.

4.1.4. STRUKTUR KEORGANISASIAN DEMA-UIN RADEN FATAH PALEMBANG PERIODE 2015-2016:⁴

PENASEHAT: prof. Dr. H.Aflatun Muchtar, MA. (Rektor)

PENGARAH : Prof. Dr.H.A.Suyitno, M.Ag. (Wakil Rektor III)

PEMBINA :

1). Drs. H.M.Rizal, M.Hum (Wadek III Fak. Syari'ah)

2). Choirunniswah, M.Ag. (Wadek III Fak. Tarbiyah)

3). Drs. Abu Mansur, M.Pd.I (Wadek III Fak. Ushuluddin)

4). Drs. M.Zuhdi, M.H.I (Wadek III Fak. Adab)

5). Drs. Amin Syihabudin, M.Hum. (Wadek III Fak. Dakwah)

6). Armansyah Walian, M.H.I (Wadek III Fak. Ekonomi & Bisnis Islam)

KETUA UMUM : M. Arif Setiawan

WAKIL KETUA : Imam Rahmanudin

SEKRETARS JENDRAL : Julian Anugrah

WAKIL SEKRETARIS : Kms. Muchrom

BENDAHARA : Hilda Siviana

³Wawancara sekretaris DEMA UIN Radenfatah Palembang, hari rabu, 12 Oktober, 2016

⁴Dokumen Surat Keputusan Rektor UIN Raden Fatah Palembang, nomor 176, Tahun 2015

Tabel 4
DEPARTEMEN-DEPARTEMEN ORGANISASIAN DEMAU
UIN RADEN FATAH PALEMBANG TAHUN 2015⁵

No	Nama	Departemen
1	Imam Syafa'at	Pendidikan Sosial Politik
2	Ercan Aryajuna	Olah Raga
3	Wawan Setiawan	Pendidikan
4	Arman Saputra	Dalam Negeri
5	Isma Jannah	Agama
6	Mona Yolanda	Pemberdayaan Perempuan
7	Yudia	Kesekretariatan

4.1.5. Kegiatan-kegiatan yang telah dicapai.⁶

Bentuk kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan oleh DEMAU (Dewan eksekutif mahasiswa universitas) UIN Raden Fatah Palembang diantaranya yaitu, Pelantikan DEMAU setelah dikeluarkannya surat keputusan rektor UIN Raden Fatah Palembang pada Juni 2015 dan digabungkan dengan seminar MEA *Tabligh* Akbar bersama ketua DPD RI yang dihadiri oleh ketua komisi VI Bapak Hafiz Thohir. Dalam kegiatan tersebut

⁵Dokumen Surat Keputusan Rektor UIN Raden Fatah Palembang, nomor 176, Tahun 2015

⁶Wawancara sekretaris DEMAU UIN Radenfatah Palembang, hari jum'at, 25 Oktober, 2016

dengan peserta 200 mahasiswa dengan tema, "bahwa Sum-Sel siap menghadapi MEA khusus mahasiswa", dan juga dihadiri oleh tamu undangan beberapa perguruan tinggi yang ada di Palembang selain itu juga tamu undangan Kapolda Sumatra Selatan, Pangdan II Sriwijaya. Kegiatan tersebut di buka oleh wakil rector III UIN Raden Fatah Palembang Prof. Amin Suyitno, M. Ag. Kegiatan dimulai pukul 08.00 samapi selesai. Ketua pelaksana kegiatan ini yaitu Muhammad Kurniawan R, Sekretaris pelaksana Robet Maysandi.

Persiapan yang dilakukan yaitu pembentukan sesksi ataupun penanggung jawab masing-masing seksi, yaitu meliputi Sesi. Acara perlengkapan, HPD (humas publikasi dan dekorasi), konsumsi, dan lain-lain. Sebelum pelaksanaan kegiatan tersebut diadakan kurang lebih sersiapan satu bulan sebelum dilaksanakan dan juga diadakannya rapat sebanyak 5 kali pertemuan dengan agenda membahas narasumber, serta perlengkapan yang dibutuhkan. Pendanaan bersumber dari uangkan DEMAU UIN Raden Fatah Palembang tahun 2015 dibantu juga sumbangsih dari sponsor-sponsor, PT. Pertamina, PT. PGN, kegiatan ini juga masuk media online sumeks dan *online* detik.sumsel. Semua panitia yaitu anggota DEMAU UIN Raden Fatah Palembang.⁷

Kegiatan selanjutnya yaitu, "SAFARI RAMADHAN" dilaksanakan di bulan suci ramadhan tepatnya pada malam *Nuzunul Qur'an* November 2015, kegiatan tersebut dilaksanakan di kecamatan Sido Mulyok kabupaten banyuasin. Kegiatannya selama 5 hari ketua pelaksana, Sutris subowo sekretaris pelaksana Muchram dan juga pengurus DEMAU UIN Raden Fatah Palembang yang ikut serta ada 21 mahasiswa, bentuk kegiatan tersebut setiap hari selama berada di daerah tersebut, sebelum melaksanakan kegiatan tersebut menemui tokoh masyarakat camat, kepala desa, desa Sidodadi dengan mengadakan ramah

⁷Wawancara sekretaris DEMAU UIN Radenfatah Palembang, hari jum'at, 25 Oktober, 2016

tamah, maksud kedatangan dan juga menjelaskan safari ramadhan, kegiatan dimulai ba'da ashar menjelang magrib yaitu pengajian dan dilaksanakan dari masjid ke masjid ada 6 masjid di kecamatan tersebut dilanjutkan setiap malam magrib menjelang isya kultum oleh anggota DEMAU bergantian satu dengan yang lainnya dan juga mengadakan perlombaan hafalan surat pendek, adzan, tilawah dilaksanakan di Masjid. Malam harinya, dilaksanakan nuzunul qur'an dan mengundang penceramah dari pengurus NU sumsel. Dalam kegiatan tersebut bertujuan penyuluhan dan juga memberika serta mengajarkan masyarakat remaja khususnya belajar ngaji karena dilihat keagamaannya masih banyak anak-anak SD masih belum banyak yang hafal juz ama supaya bisa hafal dengan mengadakan lomba tersebut agar memberikan motivasi kepada mereka.⁸

Selanjutnya kegiatan DEMAU yaitu melaksanakan OSPEK, dilaksanakan Agustus pembukaan 17 Agustus sekaligus upacara HUT RI ke-70. Ketua pelaksana, Muchram, seksi pelaksana Julian Anugrah, sebelum kegiatan ini dilakukan persiapan 3 bulan sebelum pelaksanaan kegiatan dan juga seminggu sekali pasti diadakan evaluasi rapat, dalam kegiatan ini diikuti peserta ospek dengan kurang lebih 4000 mahasiswa di angkatan 2015 yang mengikuti ospek. Kegiatan ini dilaksanakan mulai tanggal 1 september 2015 dan dibuka langsung oleh Rektor UIN Raden Fatah Palembang dan juga mengundang gubernur Sumatera Selatan Alex Nurdin dan juga memberikan sambutan selaku gubernur Sumatera Selatan mengundang juga Kapolda sumsel, ketua BIN sumsel, pangdam II Sriwijaya dan juga pemerintah kota. Kegiatan ini dilaksanakan mulai siang materi pertama, bidang kemahasiswaan, hari ke 2 materi dan penampilan UKM yang ada di UIN Raden Fatah Palembang yang ada 18 UKM dan SEMA dan DEMA hal tersebut bertujuan untuk mengenalkan

⁸Wawancara sekretaris DEMAU UIN Radenfatah Palembang, hari jum'at, 25 Oktober, 2016

kepada mahasiswa baru dan juga pengenalan Organisasi ekstar yang ada di UIN raden Fatah Palembang, kegiatan tersebut dilaksanakan selama 3 hari. Adapun sumber dana kegiatan ini yaitu ada anggaran dari mahasiswa baru 1 orang Rp.100.000 dan total Rp.400 juta, perlengkapan sebagaimana mestinya yang telah disiapkan selama 3 bulan sebelum pelaksanaan, dan juga ikut serta beberapa sponsor , PT. Mayora, Indomie, PT. Airnes dan lain-lain.⁹

Kegiatan PORSENI Sekaligus APEL AKBAR MAHSISWA pemberian Cinderamata Penghargaan kepada Pimpinan civitas akademik UIN Raden Fatah Palembang atas kerja keras membangun dari IAIN menjadi UIN dari DEMAU mengatasnamakan seluruh mahasiswa UIN Raden Fatah Palembang. Kegiatan ini dibuka 10 november 2015, dengan tema, "*Sprit generation ~ Road to Asian Games 2018~*" dibuka oleh rektor UIN Raden Fatah Palembang, dengan cabang perlombaan olah raga yaitu, basket, futsal, sepak bola, tenis meja, bulu tangkis, catur, voly, berjumlah 7 cabang olah raga, dan 3 seni yaitu kali grafi, tilawah, *pop slow religi*, kegiatan ini mengacu ke pionir se PTAIN Indonesia, dibuka oleh DPRD Kota H. Darmawan. SH. Persiapan kegiatan ini dua setengah bulan dan mengundang juga kepala Dinas Pendidikan, Dinas Pemuda dan Olah raga bapak Yusuf. Kegiatan ini berlangsung 2 minggu, adapun pendanaan yaitu dari difa dan juga spnsor-sponsor sebesar Rp. 40.500.000, dan juga sumbangsih dinas-dinas terkait, sponsor bank BRI dan bank SUMSEL. Juara umum porseni ini piala rektor dimenangkan oleh FUSHPI juara umum I, ke II oleh UKM IMBI (Ikatan mahasiswa basket Institut), dan ke III Fakultas Adab dan Humaniora, hadiah yang dibeikan yaitu piala dan sertifikat.¹⁰

⁹Wawancara sekretaris DEMAU UIN Radenfatah Palembang, hari jum'at, 25 Oktober, 2016

¹⁰Wawancara sekretaris DEMAU UIN Radenfatah Palembang, hari jum'at, 25 Oktober, 2016

Kegiatan yang di ikuti oleh DEMAU UIN Raden Fatah Palembang diluar Sumatera Selatan yaitu, RAKERNAS PTAIN SE Indonesia di Jogjakarta kampus UIN sunan Kalijaga, yaitu ketua DEMAU yang menghadirinya Arif setiawan, KOLUKIUM (silaturahmi) dan KONSOLIDASI NASIONAL BEM se Indonesia di Jakarta diwakili oleh ketua DEMAU dan anggotanya, Kurniawan, Sutris Subowo , Robert Maysandi dan Ahmad Saiful A. selama tiga hari pada tanggal 5-8 agustus 2016. Membahas masalah pergerakan BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa) dengan tema, "71 RI berdaulat diantara kekuatan poros dunia".

DEMAU UIN Raden Fatah Palembang juga sering kali Menyampaikan Aspirasi atau yang sering disebut aksi ataupun demo, pada tanggal 28 oktober sumpah pemuda menyampaikan aspirasinya yaitu menanyakan almamater kerektorat, demo terkait komersialisasi pendidikan pungli, membayar gedung *Akademik Center* sehingga memberatkan mahasiswa jika mengadakan kegiatan. Demo fasilitas kampus yang tidak memadai tidak memiliki standar, kenaikan UKT yang memberatkan mahasiswa dan tidak ada trnspransi terkait ferivikasi UKT yang tidak jelas.¹¹

4.1.5. Aktifitas keseharian dan kegiatan DEMAU.

- 1) Jam kerja, dimulai pukul 07.30 WIB pagi sampai pukul 16.00 WIB.
- 2) Jam tambahan jika ada kegiatan yang memerlukan persiapan yang besar hingga pukul 22.00 WIB.
- 3) Program kerja-program kerja seluruh devisi berjalan, meskipun belum maksimal.
- 4) Mengadakan rapat bulanan (satu bulan sekali), didalam rapat mendiskusikan, eksekusi dan evaluasi.
- 5) Setiap kegiatan didukung penuh oleh Universitas dan pihak-pihak terkait.

¹¹Wawancara sekretaris DEMAU UIN Radenfatah Palembang, hari jum'at, 25 Oktober, 2016

- 4.1.6. Kantor/ kesekretaritan (sebuah bangunan yang digunakan sebagai kantor kerja, rapat atau membahas mengenai kegiatan-kegiatan kerja daripada DEMAU yang disediakan oleh Universitas, di dalamnya cukup lengkap ruangan untuk administrasi, ruangan untuk rapat atau berkumpul, ada dapur dan juga kamar mandi.
- 4.1.7. Fasilitas/ Infentarisasi DEMAU (UIN) Raden Fatah Palembang.

Tabel 5
Data Infentarisasi DEMAU¹²

No	Nama Barang	Jumlah	Keterangan
1	Meja	5 buah	Ada
2	Kurssi	5 buah	Ada
3	Laptop+ Printer	1 buah	Ada
4	Lemari Berkas	1 buah	Ada
5	Toa	1 buah	Ada
6	TV	1 buah	Ada
7	Kipas Angin	1 buah	Ada
8	Papan Tulis	2 buah	Ada
9	Warlles	1 buah	Ada
10	Alat tulis kantor	-	Ada

¹²Wawancara sekretaris DEMAU UIN Radenfatah Palembang, hari jum'at, 25 Oktober, 2016

Dalam penggunaan fasilitas yang ada DEMAU (Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas) dapat mempergunakannya dalam setiap pelaksanaan kegiatan-kegiatan seperti penggunaan computer, printer untuk membuat proposal dana setiap melakukan kegiatan dan juga surat-menyurat. Meja kursi dipergunakan sebagai mana fungsinya, toa, *warlles* dipergunakan sebagai pengeras suara saat melakukan kegiatan-kegiatan dan juga toa dipergunakan sebagai alat saat melakukan ataupun menyampaikan aspirasi mahasiswa terhadap lembaga UIN Raden Fatah Palembang.

4.2. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian merupakan tahap awal yang dilakukan oleh peneliti sebelum peneliti melaksanakan penelitian di lapangan. Langkah-langkah yang dilakukan peneliti adalah:

4.2.1. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi dalam penelitian ini terdiri dari pengurusan surat izin penelitian. Surat izin penelitian ini dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN raden fatah Palembang dengan nomor: Un. 03/ III. 1/TL. 01/924/2016 yang ditujukan kepada Ketua Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMAU) UIN Raden Fatah Palembang. Kemudian surat ini mendapat surat balasan dari Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMAU) UIN Raden Fatah Palembang.

4.2.2. Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur yang dilakukan peneliti berupa penyusunan alat ukur yang digunakan dalam pengambilan data penelitian. Alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data mengenai variabel Komitmen Organisasi adalah dengan skala Komitmen Organisasi yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori Mayer, Allen dan Smith yakni aspek yang mencakup *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment*. Aspek tersebut kemudian dikembangkan menjadi 60 item

yang terdiri dari 30 item *favorable* dan 30 item *unfavorable*. Selanjutnya penulis juga membuat sendiri alat ukur Aktualisasi Diri yang didasarkan pada teori Vallet yang meliputi aspek, memahami kebutuhan dasar yang manusiawi, mengungkapkan perasaan yang manusiawi, kesadaran dan kontrol diri, menjadi sadar akan nilai-nilai manusiawi, mengembangkan kedewasaan sosial dan individu, aspek tersebut kemudian dikembangkan menjadi 60 item yang terdiri dari 30 item *favorable* dan 30 item *unfavorable*.

4.2.3. Uji Validitas

Teknik yang digunakan product moment dengan program SPSS Versi 20 batas koefisien minimal sebesar 0,30, maka aitem dianggap memuaskan atau valid namun jika sebaliknya kurang 0,30 dinyatakan gugur.¹³ Setelah dilakukan *try out* dengan menybar angket lalu peneliti menggunakan program SPSS versi 20 untuk melakukan analisis dengan batas korelasi minimal 0,30 maka item dikatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.¹⁴ Setelah dilakukan analisis ternyata banyak item yang tidak mencapai 0,30 maka peneliti menurunkan standar koefisiennya menjadi 0,25. Sebagaimana Azwar mengatakan, apabila item memiliki koefisien korelasi item total sama atau $> 0,30$ jumlahnya melebihi jumlah item yang dispesifikasikan rencana dijadikan skala, maka dapat dipilih item-item yang memiliki daya diskriminasi tertinggi, sebaliknya apabila item yang lolos masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria misalnya menjadi 0,25 sehingga item yang diinginkan dapat tercapai.¹⁵

¹³Saifudin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2013, Hlm. 86

¹⁴Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2012, Hlm. 87

¹⁵Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi,...*, Hlm. 87

4.2.4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran, reliabilitas dinyatakan koefisiensi reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai 1,00. Jika angkanya berada 1,00 semakin tinggi koefisien mendekati 1 semakin tinggi reliabilitas.¹⁶ Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya. Uji reliabilitas dihitung melalui teknik koefisien *Alfa Cronbach* dengan analisis SPSS *Versi 20 For Windows*.

Adapun hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari skala menunjukkan koefisien alpha (α) komitmen organisasi sebesar 0,736 sedangkan pada skala aktualisasi diri menunjukkan koefisien alpha (α) sebesar 0,726. Maka dengan demikian skala dapat dikatakan reliable. Karena alat ukur yang dibuat sendiri oleh peneliti, maka peneliti melakukan uji coba terhadap alat ukur tersebut dengan melakukan uji coba (*tri out*) yang disebarakan kepada subjek yang memiliki karakteristik yang sama dengan subjek yang akan dijadikan sampel penelitian yaitu laki-laki dan perempuan serta ikut dalam organisasi. Dalam pelaksanaan uji coba peneliti menyebarkan sebanyak 122 eksemplar.

Uji coba yang dilakukan setelah dianalisis karena banyak item yang tidak mencukupi 0,30 maka peneliti menurunkannya menjadi 0,25 standar koefisennya. Setelah dilakukan analisis item skala Komitmen Berorganisasi yang berjumlah 60 item maka diperoleh 46 item yang memenuhi batas minimum 0,25 dan dianggap valid layak digunakan untuk penelitian, sedangkan yang tidak mencapai batas minimum 0,25 yaitu 14 item dinyatakan gugur. Bisa dilihat pada sebaran item dalam blue print dibawah ini:

¹⁶Saifuddin Azwar, *Tes Prestasi*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2013, Hlm.. 181

Tabel 6
Blue Print Skala Komitmen Organisasi
Setelah *Try Out* (Uji coba)

Aspek- aspek Komitmen Organisasi	Indikator	Nomor Butir Item		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Affective <i>Comitment</i>	Ingin menjadi bagian dari organisasi	10(1), 12(11), 22(21),32(29) ,60(46), 46(38)	1(6),21(44), 11(16), 31(25), 41(34), 51(41)	12
	Adanya ikatan emosional	8(2),56(30), 40(12), 6*,3 4*, 24*	3(7),13(17), 33(26), 43(35), 23*,53*	7
Continuance Comitmen	Tetap bertahan pada suatu organisasi karena kebutuhan financial	14(3),16(13), 38(22),36(31) , 52*, 44*	5(8),15(18), 25*,48(36), 45(27), 55(42)	9
	Tetap bertahan pada organisasi karena adanya keuntungan - keuntungan lain	4(4),18(14), 28(32), 26(23), 54*, 58(39)	7(9),17(19), 27(28), 37(37), 47(43), 57(45)	11

Normative Comitment	Bertahan menjadi anggota karena kesadaran komitmen hal yang harus dilakukan dalam organiasi	2(5),30(24), 20(15), 50(40), 35(33), 42*	9(10),19(20), 29*, 39*, 49*, 59*	7
Total		23	23	46

Keterangan: * Item gugur

() Item valid dan penomoran item baru untuk penelitian

Tabel 7
Blue Print Skala Aktualisasi Diri
Setelah *Try Out* (Uji coba)

Aspek- aspek Aktualisasi Diri	Indikator	Nomor Butir Item		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Memahami kebutuhan dasar yang manusiawi	Individu memahami kebutuhan yang paling mendasar (makan, minum, pakaian, tempat tinggal dll)	1*,15*, 29* , 43(1), 49(15)	8*,22(8), 36*, 46(22), 52(35)	10

Mengungkapkan perasaan yang manusiawi	Ungkapan-ungkapan individu yang dirasakan	2(2), 16* , 30* , 44(16), 50(29)	9(9), 23(23), 37(36), 47* , 53*	10
Kesadaran dan kontrol diri	Individu mampu menyadari dan mengontrol setiap tindakannya	3(3), 17(17), 31(30), 60(41), 51(47)	10(10), 24(24), 38* , 48(37), 54*	10
Menjadi sadar akan nilai-nilai manusiawi	Menerima nilai-nilai yang berlaku disekelilingnya	4(4), 18(18), 32(31), 55(42)	11(11), 25(25), 39(38), 56*	8
	Bekerjasama dengan orang lain	5(5), 19(19), 33(32), 57(43)	12(12), 26(26), 40(39), 58(45)	8
Mengembangkan kedewasaan sosial dan individu	Kemampuan individu untuk dapat mempertimbangkan segala tindakan yang dilakukannya	6(6), 20(20), 34(33)	13* , 27(13), 41(27)	6
	Mampu menyesuaikan diri	7(7), 21(21), 35(34), 59(44)	14(14), 28(28), 42(40), 45(46)	8

	dengan lingkungan sosialnya			
Total		30	30	60

Keterangan: * Item gugur

() Item yang valid dan penomoran baru untuk penelitian.

4.3. Pelaksanaan penelitian

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan skala, skala Komitmen Organisasi dan skala Aktualisasi Diri. Dengan populasi terdiri dari 76 orang, semua populasi dijadikan sampel penelitian yang terdiri dari 40 orang laki-laki dan 36 perempuan. Pelaksanaan penelitian dimulai pada tanggal 15 September 2016 sampai dengan tanggal 20 September 2016. Skala penelitian ini diberikan kepada 76 subjek penelitian yang telah memenuhi prasyarat tertentu. Skala ini penulis buat dalam bentuk buku yang termuat di dalamnya skala Komitmen Organisasi dan Aktualisasi Diri pada Anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (UIN) Raden Fatah Palembang.

4.4. Hasil Penelitian

4.4.1. Kategorisasi variabel penelitian

Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian dapat diuraikan mengenai kategorisasi masing-masing variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan dua macam jenjang kategorisasi variabel penelitian, yaitu kategorisasi berdasarkan perbandingan mean empirik dan mean hipotetik, dan kategorisasi berdasarkan model distribusi normal. Kategorisasi berdasarkan perbandingan mean empirik dapat dilakukan dengan melihat langsung deskripsi data penelitian.

Menurut Azwar, harga mean hipotetik dapat dianggap sebagai mean populasi yang diartikan sebagai kategori sedang atau menengah kondisi kelompok subjek pada variabel yang diteliti. Setiap skor mean empirik yang lebih tinggi secara

signifikan dari mean hipotetik dapat dianggap sebagai indikator rendahnya kelompok subjek pada variabel yang diteliti. Mengenai perbandingan mean empirik dan mean hipotetik dapat dilihat pada tabel deskripsi data penelitian dibawah ini:

Tabel 8
Deskripsi Perbandingan Mean Empirik dan Hipotetik

Variabel	Skor X yang diperoleh (empirik)			Skor X yang dimungkinkan (hipotetik)				Kategori	
	X Min	X Max	Mean	SD	X Min	X Max	Mean		SD
Komitmen Organisasi	109	147	133,29	7,163	109	147	5,88	6,33	ME > MH
Aktualisasi Diri	120	149	134,67	5,677	120	149	6,32	4,83	ME > MH

Keterangan: ME : Mean Empirik
MH : Mean Hipotetik
SD : Standar Deviasi

Pada tabel di atas terlihat bahwa mean empirik variabel komitmen organisasi dengan aktualisasi diri pada anggota dewan esekutif mahasiswa universitas (UIN) raden fatah Palembang yang diperoleh subjek lebih tinggi dengan mean hipotetiknya, artinya komitmen organisasi dengan aktualisasi diri pada anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Universita (DEMAU) UIN Raden Fatah Palembang relatif tinggi.

Tabel 9
Deskripsi Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi

Skor	Kategori	N	Persentase
$X > 140$	Tinggi	14	18, 421%
$126 \leq X \leq 140$	Sedang	49	64, 473%

X<126	Rendah	13	17, 105%
Total		76	

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel perilaku komitmen organisasi dapat disimpulkan pada anggota demau (UIN) raden fatah Palembang berada pada taraf sedang dengan persentase 64,473 % yang berjumlah 76 orang, sedangkan variabel aktualisasi diri perhitungan kategorisasi dan frekuensinya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10
Deskripsi Kategorisasi Skala Aktualisasi Diri

Skor	Kategori	N	Persentase
X>140	Tinggi	15	19, 736%
129≤X≤140	Sedang	49	64, 473%
X<129	Rendah	12	15, 789%
Total		76	

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel aktualisasi diri diatas dapat disimpulkan bahwa pada anggota DEMAU (UIN) Raden Fatah Palembang berada pada taraf sedang dengan persentase 64,473 % yang berjumlah 76 orang.

- 4.4.2. Uji Asumsi, Uji normalitas dan uji lineartias merupakan syarat sebelum melakukan uji analisis *simple regression* dengan maksud agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya ditarik.
- 4.4.3. Uji Normalitas, Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normalitas sebaran data penelitian, yaitu jika taraf signifikan lebih dari 0,05 ($p>0,05$) berarti data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika taraf signifikan kurang dari 0,05 ($p<0,05$) maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas terhadap variabel komitmen

organisasi dengan aktualisasi diri pada anggota DEMAU (UIN) Raden Fatah Palembang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11
Deskripsi Hasil Uji Normalitas

Variabel	K-SZ	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,628	0,734	Berdistribusi Normal
Aktualisasi Diri	0,826	0,654	Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel deskripsi hasil uji normalitas di atas, maka dapat diterangkan bahwa:

- 4.4.3.1.1. Hasil uji normalitas terhadap variabel komitmen berorganisasi diperoleh nilai K-SZ sebesar 0,628 dan memiliki nilai signifikan 0,734. Berdasarkan data tersebut, maka dapat dikatakan bahwa $p = 0,734 > 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data variabel komitmen organisasi normal.
- 4.4.3.2. Hasil uji normalitas terhadap variabel aktualisasi diri diperoleh nilai K-SZ sebesar 0,826 dan memiliki nilai signifikan 0,654. Seperti yang telah dijelaskan di atas, $p = 0,654 > 0,05$ dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data variabel aktualisasi diri berdistribusi normal.
- 4.4.3.3. Uji Linieritas Uji linearitas ini dilakukan pada kedua variabel, yaitu variabel komitmen organisasi dan aktualisasi diri. Kaidah uji yang digunakan adalah jika $p < (0.05)$ maka hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel tergantung (Y) dinyatakan

linier. Sebaliknya, jika $p > (0.05)$ maka hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel tergantung (Y) dinyatakan tidak linier. Hasil uji linieritas antara kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12
Deskripsi Hasil Uji Linieritas

Variable	R sequer	F	Sig.(p)	Keterangan
Komitmen Organisasi > <Aktualisasi diri	0,668	148.863	0,000	Linier

Berdasarkan tabel deskripsi hasil uji linieritas diatas, maka diketahui bahwa nilai signifikansi $p = 0,000$, menunjukkan bahwa $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dan aktualisasi diri pada anggota DEMAU (UIN) Raden Fatah Palembang berkorelasi linier.

4.4.3.4. Uji Hipotesis, Uji hipotesis tipe penelitian ini dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya hubungan variabel X (Komitmen Organisasi) terhadap variabel Y(aktualisasi diri). Perhitungan statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana (*simple regression*) dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 *for windows*. Hasil uji hipotesis antara kedua variabel tersebut pada tabel berikut:

Tabel 13
Deskripsi Hasil Uji Hipotesis

Variable	r	Sig.(p)	Keterangan
----------	---	---------	------------

Komitmen Organisasi > <Aktualisasi Diri	0,817	0,000	Sangat Signifikan
--	-------	-------	-------------------

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh bahwa besarnya koefisien korelasi antara variabel komitmen organisasi dengan aktualisasi diri pada anggota DEMAU (UIN) Raden Fatah Palembang adalah $r_{xy} = 0,817$ dengan $p = 0,000$ dimana $p < 0,01$ maka hal ini berarti komitmen berorganisasi memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan aktualisasi diri pada anggota DEMAU (UIN) Raden Fatah Palembang.

Tabel 14
Hasil Uji Signifikansi
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2570.054	1	2570.054	148.863	0.000 ^b
Residual	1277.578	74	17.265		
Total	3847.632	75			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Aktualisasi Diri

Berdasarkan tabel Anova di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi ($0.000 < \alpha (0.05)$), maka H_0 ditolak artinya ada hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan aktualisasi diri pada anggota DEMAU didukung dengan hasil uji koefisien regresi dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 15
Hasil Uji Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constan)	-5.586	11.392		-.490	0.625
AKTUALIS ASIDIRI	1.031	0.085	0.817	12.201	0.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji koefisien diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (0.000) < α (0.05), maka H_0 ditolak, artinya koefisien regresi signifikan. Adapun model regresi persamaannya adalah $Y = -5.586 + 1.031 X$.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan dengan aktualisasi diri pada anggota DEMAU (UIN) Raden Fatah Palembang, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti.

4.5. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan analisis *simple regression* yang digunakan untuk menentukan hubungan antara dua variabel penelitian, yaitu variabel komitmen organisasi dengan aktualisasi diri pada anggota DEMAU (UIN) Raden Fatah Palembang. Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang sangat signifikan sebesar $r_{xy} = 0,817$ dengan aktualisasi diri pada anggota DEMAU (UIN) Raden Fatah Palembang.

Hasil penelitian ini ditunjukkan oleh R yang menunjukkan angka 0,817 dengan nilai $p=0,000$. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyebutkan ada hubungan antara komitmen organisasi dengan aktualisasi diri pada anggota DEMAU (UIN) Raden Fatah Palembang terbukti dengan koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,817$ dengan $p = 0,000$. Maka ada hubungan antara komitmen organisasi dengan aktualisasi diri pada anggota demau DEMAU (UIN) Raden Fatah Palembang artinya semakin tinggi komitmen berorganisasi yang dimiliki seseorang maka akan semakin tinggi tingkat aktualisasi diri pada

anggota DEMAU (UIN) Raden Fatah Palembang. Sebaliknya seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang relatif rendah maka akan lebih cenderung memiliki tingkat aktualisasi diri yang rendah dalam kehidupan.

Pencapaian tujuan sebuah organisasi merupakan wujud daripada adanya komitmen organisasi setiap anggotanya terhadap organisasi tersebut. Mowday menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurutnya komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk mengenali kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.¹⁷ Sopiha menyebutkan menurut Meyer, Allen dan Smith dalam Spector menyebutkan bahwa ada tiga komponen atau aspek komitmen organisasional, yaitu:¹⁸ *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

Normative commitment, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Dengan melihat sistem kerja serta prestasi dan juga kerja daripada anggota DEMAU dengan fasilitas yang cukup para anggotanya cukup memanfaatkan serta adanya komitmen terhadap organisasi yang diikutinya, dengan hal tersebut bahwa semua anggota

¹⁷Sopiha, *Perilaku Organisaional*, Yogyakarta, ANDI OFFSET, 2008, Hlm. 55

¹⁸ Sopiha, *Perilaku Organisaional*, ..., Hlm. 157

melakukan peran dan tugasnya sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Sebagaimana disebutkan oleh Gray Desser mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi salah satunya yaitu *make it charismatic* yaitu jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak dan juga menyebutkan *commit to actualizing*, yaitu, setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing.¹⁹ Disilain faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen berorganisasi juga ikutserta dalam membentuk komitmen berorganisasi. Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Steers mengidentifikasi ada tiga faktor komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:²⁰ Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan versi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja. Pengalaman kerja, seperti keterlaksanaan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasannya mengenai organisasi, beberapa faktor tersebut berpengaruh dalam mewujudkan komitmen berorganisasi serta pencapaian daripada kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*), kebutuhan aktualisasi diri atau perwujudan diri merupakan kebutuhan tingkat kelima yang paling tinggi bagi individu yang juga ingin dipenuhi dan dipuaskan. Pada peringkat ini setiap individu dalam memenuhi kebutuhan ini sangat berbeda satu

¹⁹ Sopiha, *Perilaku Organisasional*, ..., Hlm. 159-160

²⁰ Sopiha, *Perilaku Organisasional*, ..., Hlm. 163-164

sama lain, masing-masing ingin mewujudkan diri sebagai individu yang mempunyai kemampuan unik, seperti tanggung jawab, kebutuhan pertumbuhan dan pengembangan diri, kemajuan, berprestasi dan aktualisasi. Kebutuhan ini ada hanya setelah ke empat kebutuhan sebelumnya dicapai secara memuaskan. Jika individu ini tidak dapat mencapai kebutuhan aktualisasi diri, ada kemungkinan dia akan mengalami ketidak bermaknaan hidupnya dan frustrasi. Tetapi jika aktualisasi ini dapat dipenuhi dan dipuaskan oleh individu, maka ia akan meraih hidup yang bermakna. Dalam pandangan Maslow, pemenuhan tingkat kebutuhan-kebutuhan tersebut akan menentukan individu dalam meraih hidup bermakna yang akan diraskan oleh individu.²¹ Menurut Rogers aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi-potensi psikologis yang unik. Aktualisasi diri akan dibantu atau dihalangi oleh pengalaman dan oleh belajar khususnya dalam masa kanak-kanak. Aktualisasi diri akan berubah sejalan dengan perkembangan hidup seseorang ketika, mencapai usia tertentu (adolensi) seseorang akan mengalami pergeseran aktualisasi diri dari fisiologis ke psikologis.²² Berkaitan dengan komitmen organisasi bahwa ada tanggung jawab dalam komitmen serta demikian pula untuk mencapai aktualisasi diri adanya tanggung jawab dan pengembangan diri oleh individu, selain itu juga faktor-faktor aktualisasi diri ikutserta dalam pencapaian aktualisasi diri sebagaimana disebutkan oleh (dalam Hanifah, 2005) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi aktualisasi diri adalah:²³ Kreativitas, merupakan sikap yang diharapkan ada pada orang yang beraktualisasi diri. Kreativitas bagi mereka adalah suatu sikap. Individu ini asli,

²¹Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta, KENCANA, cet. Ke-3, 2012. Hlm. 197

²²Jaenudin dan Hambali, *Psikologi kepribadian*. Bandung, CV. Pustaka Setia, 2013, Hlm. 189

²³ Tika Desyama Putri, *Kebutuhan Aktualisasi Diri pada Remaja Penyandang Tunatetra yang bersekolah di Sekolah Umum ditinjau dari Kematangan Emosional Self Disclosure,...*, Hlm. 8

inventif dan inovatif meski tidak harus menghasilkan sesuatu, Kepribadian, yaitu organisasi yang dinamis dalam diri individu yang terdiri dari sistem-sistem psiko-fisik yang menentukan cara penyesuaian diri yang unik (khusus) dari individu terhadap lingkungan. Transendensi, yaitu lebih tinggi, unggul, agung, melampaui superlatif arti yang lain tidak tergantung dan tersendiri.

Individu yang beraktualisasi diri akan berusaha menjadi yang terbaik. Demokratis, orang yang beraktualisasi diri bertingkah laku lebih dalam daripada toleransi. Meski individu menyadari bahwa perbedaan-perbedaan dengan orang lain, tetapi individu dapat menerima semua orang tanpa memperhatikan tingkat pendidikan dan kelas sosial. Individu siap mendengarkan dan belajar pada siapa saja yang dapat mengajarkan itu pada dirinya. Hubungan sosial, yaitu individu akan lebih menghargai keberadaan orang lain dalam lingkungannya. Berkaitan dengan penelitian ini bahwa telah dilakukan analisis data dan penarikan kesimpulan bahwa memang ada hubungan antara komitmen berorganisasi dengan aktualisasi diri pada anggota DEMAU (UIN) Raden Fatah Palembang. Hal ini dapat ditinjau baik dari segi individu dalam ikut sertanya didalam keorganisasian seperti, kegiatan-kegiatan, kerja masing-masing departemen, fasilitas yang cukup serta dukungan dari pihak terkaitn dan juga prestasi-prestasi yang telah dicapai oleh organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil kategorisasi menunjukkan tingkat komitmen organisasi berada pada kategori sedang dengan persentase 64, 473% sebanyak 49 orang, dan tingkat aktualisasi diri berada pada kategori sedang dengan persentase 64, 473% sebanyak 49 orang. Bagi peneliti hal ini bisa terjadi karena anggota DEMAU (UIN) Raden Fatah Palembang memiliki komitmen organisasi yang sedang karena masih menyeimbangkan antara kepentingan pribadi dan kepentingan organisasi. Hal ini diartikan bahwa masih perlu ditingkatkan lagi

kembali komitmen berorganisasi pada anggota DEMAU (UIN) Raden Fatah Palembang supaya bisa mendahulukan kepentingan untuk organisasi dibandingkan dengan kepentingan untuk diri sendiri yang sifatnya bukan menyangkut kepentingan keluarga agar benar-benar optimal mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

4.6. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian sebagaimana dalam penelitian karena peneliti dalam proses belajar telah berusaha sedemikian rupa, namun tidak dapat dipungkiri pasti tidak dapat mencapai sempurna dalam penelitian ini. Adapun kelemahan dari penelitian ini sebagaiberikut: Item yang disajikan dalam penelitian ini cukup banyak sehingga, subjek kurang optimal dalam mengisi dan menjawabnya, Subjek juga ada beberapa yang menjawabnya tidak konsisten seperti seperti sembarang mengisi, peneliti sudah menjelaskan sebelum memberikan angket namun masih saja demikian, Sulitnya mengumpulkan data informasi dikarenakan sudah mulai habis masa jabatan sehingga sulit ditemui untuk penggalan data lebih banyak lagi, kurang banyaknya populasi dalam penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang sangat signifikan dengan nilai $r_{xy} = 0,817$ dengan $p = 0,000$ dimana $p < 0,01$, antara komitmen organisasi dengan aktualisasi diri pada anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMAU) UIN Raden Fatah Palembang, artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang didapat oleh seseorang maka akan mempengaruhi aktualisasi diri pada seseorang.

5.2. Saran

Saran peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.2.1. Bagi Mahasiswa

Sekiranya berusaha mengaplikasikan apa yang telah dipelajari dalam organisasi maupun di dalam perkuliahan dengan menerima, menggali kekurangan dan kelebihan dalam diri jika tidak mampu sendiri mencari guru atau teman agar dapat mencapai dalam mengaktualisasi diri dan komitmen dalam berorganisasi.

5.2.2. Bagi Organisasi.

Bagi Organisasi khususnya DEMAU UIN Raden Fatah Palembang, agar bisa menerapkan dengan mengabsensi secara benar setiap anggota, saling memantu satu sama lain agar menjadi ringan setiap yang dikerjakan dalam organisasi, membiasakan disiplin.

5.2.3. Bagi civitas akademik

selalu mengontrol dan meminta laporan setiap bulan dan absen harian, mendukung dengan memfasilitasi apa yang dibutuhkan oleh organisasi, dan menyeleksi secara tepat anggota-anggota DEMAU UIN Raden Fatah Palembang untuk

yang selanjutnya. Bagi mahasiswa atau anggota keorganisasian mahasiswa kreatif untuk menjalin dan memper banyak jaringan dengan universitas lain dengan mengadakan ieven olah raga kesenian dan interperner untuk mendiskusikan hal-hal yang bermanfaat demi mencapai tujuan dalam organisasi.

5.2.4. Bagi masyarakat dan Oreganisasi-organisasi lain.

Bagi masyarakat dan Oreganisaso-organisasi lain, berperan aktif mengikuti daripada kegiatan yang diadakan oleh organisasi.

5.2.5. Bagi peneliti selanjutnya.

Agar dapat lebih mengembangkan lagi variabel-variabel lain yang merupakan komitmen organisasi, selain itu dalam penyebaran skala, peneliti diharapkan mempersiapkan tempat dan waktu yang tepat, serta mempersiapkan sematang mungkin dan juga untuk memperbanyak lagi subjek penelitian dan juga pembuatan butir setiap item lebih maksimal lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmadi, Alsa. 2011. *Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Alwisol. 2010. *Psikologi Kepribadian Edisi Revisi*. Malang, UUM Press
- _____.2011. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Azwar, Saifuddin. 2012. *Validitas Dan Reliabilitas*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Azwar, Saifudin. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta, Pustaka pelajar
- _____. 1999. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Dianingtyas, Azizah. 2014. "Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta", Skripsi Departemen Agama RI. 2010. *Al-qur'an dan Tafsirnya*. Jakarta, Lentera Abadi
- Esthi Purwa Ningtyas, 2011, *KOMITMEN ORGANISASIONAL ANGGOTA ORGANISASI KEMAHASISWAAN DI UNIKA SOEGIJAPRANATA DAN FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA SKRIPSI*. Semarang.
- Friedman dan Schustack. 2006. *Kepribadian: Teori klasik dan modern*. Jakarta, Erlangga
- Hambali dan Jaenudin. 2013. *Psikologi kepribadian*. Bandung, CV. Pustaka Setia
- Jarvis, Matt. 2006. *Teori-Teori psikologi*. Bandung, Nusa Media

- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*. Jakarta, Bumi Aksara
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta, Universitas Indonesia (UI-Press)
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta. Prenadamedia Group
- Putri, Tika Desytama. 2007, *Kebutuhan Aktualisasi Diri pada Remaja Penyandang Tunatetra yang bersekolah di Sekolah Umum ditinjau dari Kematangan Emosional Self Disclosure*, Naskah Publikasi
- Riana, I Ged. et al. 2014. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan, Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol.8, No.1
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta. 2014
- Suryabrata, Sumadi. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta, Rajawali Pers
- Sarwono, Sarlito W. 2010. *Pengantar Psikologi Umu*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta, Kencana
- Syafitri, Selviana. 2014. "Pengaruh Harga Diri dan Kepercayaan Diri dengan Aktualisasi Diri pada Komunitas Odenr Dance di Samarinda", eJournal Psikologi Vol. 2, No. 290 – 301
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta, ANDI OFFSET
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta, Rajawali Pers

Buku Panduan Ospek 2015 UIN Raden Fatah Palembang. 2015.
Palembang

SK Pembimbing



UIN RADEN FATAH PALEMBANG
NOMOR : 16 / TAHUN 2016
TENTANG PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI STRATA SATU (S1)
BAGI MAHASISWA TINGKAT AKHIR FAKULTAS USHULUDDIN DAN PEMIKIRAN ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

DEKAN FAKULTAS USHULUDDIN DAN PEMIKIRAN ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

- MENIMBANG** :
1. Bahwa untuk mengakhiri Program Sarjana (S1) bagi mahasiswa, maka perlu ditunjuk ahli sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing Kedua yang bertanggung jawab dalam rangka penyelesaian Skripsi Mahasiswa
 2. Bahwa untuk kelancaran tugas pokok itu, maka perlu dikeluarkan Surat Keputusan Dekan (SKD) tersendiri. Dosen yang ditunjuk dan tercantum dalam SKD itu melaksanakan tugas tersebut.
- MENGINGAT** :
1. Undang-Undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-Undang No. 12 tahun 2011 tentang format dan teknik penyusunan surat statute (surat keputusan
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 tahun 2014 tentang penyelenggaraan pendidikan tinggi;
 4. Peraturan Menteri Agama No. 53 tahun 2015 tentang organisasi dan tata kerja UIN raden Fatah Palembang;
 5. Peraturan Presiden No. 129 tahun 2014 tentang perubahan IAIN menjadi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
 6. Peraturan Menteri Agama No. 55 tahun 2014 tentang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat pada perguruan tinggi Agama
 7. Peraturan Menteri Agama No 16 tahun 2006 tentang persuratan dinas di lingkungan Kementerian Agama

MEMUTUSKAN

- MENETAPKAN** :
- Pertama** :
- | | | |
|--------------------|--------------------------------|------------------------|
| Menunjuk saudara : | 1. Dr. Alfi Julzun Azwar, M.Ag | NIP 196807141991031008 |
| | 2. Listya Istiningtyas, M.Psi | NIP 198507022011012009 |

Dosen Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang masing-masing sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing Kedua Skripsi Mahasiswa :

- | | |
|--------------------|---|
| Nama : | Muhammad Kamilin |
| NIM/Jurusan : | 12350101 / Psikologi |
| Semester / Tahun : | VIII / 2016 |
| Judul Skripsi : | Hubungan Antara Komitmen Berorganisasi Dengan Aktualisasi Diri Pada Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang |
- Kedua** :
- Kepada Mahasiswa tersebut diberikan waktu bimbingan, penelitian dan penulisan skripsi sampai dengan tanggal 23 Desember 2016
- Ketiga** :
- Jika waktu bimbingan, penelitian dan penulisan skripsi yang telah diberikan habis dan proses bimbingan, penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa ybs. belum selesai, maka Surat Keputusan ini dapat diperpanjang sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- Keempat** :
- Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan akan ditinjau kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.



: PALEMBANG
: 23 Juni 2016 M
17 Ramadhan 1437 H

Tembusan :

1. Rektor UIN Raden Fatah Palembang
2. Ketua Jurusan PA/TH/AF/PI Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam
3. Bendahara Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam
4. Mahasiswa yang bersangkutan.
5. Arsip.

Surat Izin Pra Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN PEMIKIRAN ISLAM

Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp. : (0711) 353347 website : www.radenfatah.ac.id

Nomor : In.03/III.L/PP.01/128/2016

Palembang, 20 Januari 2016 M

Lamp : 1 (satu) Eks

10 R. Akhir 1437 H

Hal : Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa
a.n. M. Kamilin

Kepada Yth.
Ketua Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMAU)
UIN Raden Fatah Palembang
di-

Tempat

Assalamu'alaikum wr. wb.

Sehubungan dengan rencana dan proses pengumpulan data dalam rangka penyusunan proposal penelitian skripsi mahasiswa kami:

Nama	: M. Kamilin
NIM	: 12350101
Jurusan	: Psikologi Islam
Alamat	: J. Sesial Lr. Koprak, KM 5, Palembang
Rencana Tema skripsi	: Hubungan Antara Komitmen Berorganisasi dengan Aktualisasi Diri pada Anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMAU) UIN Raden Fatah Palembang

Maka kami mohon kepada Saudara untuk dapat mengizinkan dan memberikan informasi dan data-data yang diperlukan terkait rencana penelitian mahasiswa kami tersebut.

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

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.



Wakil Dekan I Bid. Akademik

H. John Supriyanto, MA
NIP. 19720402 199803 1 003

Tembusan:

1. Rektor UIN Raden Fatah Palembang (sebagai laporan);
2. Mahasiswa yang bersangkutan, dan
3. Arsip.

Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN PEMIKIRAN ISLAM**

Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp. : (0711) 353347 website : www.radenfatah.ac.id

Nomor : Un.03/ III.I/PP.01 *24* 2016
Lamp : 1 (satu) Eks
Hal : Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa
a.n. Muhammad Kamilin

Palembang, 21 Juni 2016 M
16 Ramadhan 1437 H

Kepada Yth.
Ketua Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMAU)
UIN Raden Fatah Palembang
di
Tempat

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Sehubungan dengan rencana dan proses pengumpulan data dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa kami:

Nama/NIM : Muhammad Kamilin/ 12350101
Jurusan : Psikologi Islam
Alamat : Jl. H. Sanusi, Lr. Kopral, Palembang
Rencana Tema Skripsi: Hubungan Antara Komitmen Berorganisasi dengan Aktualisasi Diri pada Anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMAU) UIN Raden Fatah Palembang

Maka kami mohon kepada saudara untuk dapat mengizinkan dan memberikan informasi dan data-data yang diperlukan terkait rencana penelitian mahasiswa kami tersebut di organisasi yang Saudara pimpin.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.



Dr. Afi Julizun Azwar, M.Ag
NIP. 19680714 199403 1 008

Tembusan:

1. Rektor UIN Raden Fatah Palembang (sebagai laporan),
2. Mahasiswa bersangkutan, dan
3. Arsip

Surat Balasan penelitian



**DEWAN EKSEKUTIF MAHASISWA (DEMA)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG**



Sekretariat : Jl. Prof. Dr. KH. Zainal Abidin Fikry K.m 3,5 Palembang. Cp : 0813-7358-2313

Nomor : 097/ DEMA/ UIN.RF/ A-0/ VII

Lampiran : (-)

Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth,

**Dekan Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam
UIN Raden Fatah Palembang**

Di _

Tempat

Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Salam silaturahmi kami sampaikan semoga bapak senantiasa dalam lindungan-Nya serta eksis dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Amin.

Sehubungan dengan surat yang kami terima dengan Nomor: Un.03/ III.1/TL.01/924/2016 tanggal 21 Juni 2016 perihal tersebut diatas, dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan memberikan izin Penelitian yang dimaksud kepada:

Nama : MUHAMMAD KAMILIN

Nim : 1235 0101

Semester/ Tahun : VIII/2016


Fakultas : Ushuluddin & Pemikiran Islam

Jurusan : Psikologi Islam

Untuk mengadakan penelitian/ Riset di DEMA (Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas) UIN Raden Fatah Palembang dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul

**KEGIATAN KONSULTASI PROPOSAL DAN
PENULISAN SKRIPSI**
Program Studi: Psikologi Islam

Nama : Muhammad Kamilin
 Nim : 12350101
 Judul Skripsi : Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Aktualisasi Diri pada Anggota dewan eksekutif Maha Siswa Universitas (DEMAU) UIN Raden Fatah Palembang.
 No. Surat Bimbingan : 161 Tahun 2016
 Masa Berlaku : 23 Juni 2016 – 23 Desember 2016
 Pembimbing I : Dr. Alfi Julizun Azwar, M.Ag












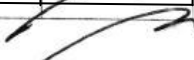
No	Hari/ tanggal	Hal Yang dikonsultasikan	Paraf
1.	Rabu/15 Juni 2016	- Konsultasi Judul Skripsi	
2.	Jumat/9 Sept 2016	- Acc Judul Skripsi	
3.	Senin/24 Sept 2016	- Konsultasi dan Acc Penelitian	
4.	Rabu/21 Desember 2016	- Acc Kompre	
5.	Selasa/3 Januari 2017	- Konsul Tesis Abstrak, cover, halaman depan Bab I – V dan lampiran. - Konsul Hasil Kewisi Abstrak Bab I – V - Acc Munasqal. - Acc Naskah Publikasi	







Palembang, 3 Januari 2017
Pembimbing I

Dr. Alfi Julizun azwar, M.Ag
NIP.196807141994031008

**KEGIATAN KONSULTASI PROPOSAL DAN
PENULISAN SKRIPSI**
Program Studi: Psikologi Islam

Nama : Muhammad Kamilin
 Nim : 12350101
 Judul Skripsi : Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Aktualisasi Diri pada Anggota dewan eksekutif Maha Siswa Universitas (DEMAU) UIN Raden Fatah Palembang.
 No. Surat Bimbingan: 161 Tahun 2016
 Masa Berlaku : 23 Juni 2016 – 23 Desember 2016
 Pembimbing II : Listya Istiningtyas, M.Psi, Psikolog

No	Hari/ tanggal	Hal Yang dikonsultasikan	Paraf
1.	Rabu/23 Maret 2016	Konsultasi Judul skripsi	
2.	Senin/28 Maret 2016	Perbaikan Judul skripsi	
3.	Jumat/3 Maret 2016	Acc Judul skripsi	
4.	Rabu/20 April 2016	Konsultasi Bab I-III	
5.	Kamis/16 Mei 2016	Konsultasi Revisi Bab I-III	
6.	Kamis/2 Juni 2016	Konsultasi Hasil Revisi Bab I-III	
7.	Selasa/14 Juni 2016	-Acc Bab I-III -Konsultasi Blueprint -Konsultasi Item skala	
8.	Jumat/14 Juli 2016	Konsultasi Hasil revisi blue print & item skala	
9.	Rabu/20 Juli 2016	-Acc Blue print -Konsultasi Hasil Revisi Item skala	
10.	Senin/22 Agustus 2016	Konsultasi Hasil Revisi Item skala	
11.	Jumat/29 Agustus 2016	Konsultasi Revisi Item skala	
12.	Senin/5 September 2016	Acc Item skala dan TRY out	




No	Hari/ tanggal	Hal Yang dikonsultasikan	Paraf
13.	Jumat/9 September 2016	Konsultasi Hasil Try out - Acc Penelitian	
14.	Rabu/30 September 2016	Konsultasi Hasil Penelitian - Konsultasi Bab IV - V	
15.	Senin/24 September 2016	Konsultasi Bab IV - V Hasil Revisi dan Abstrak - Acc Ujian Kompre	
16.	Jumat/30 September 2016	Konsultasi Bab I - V dan hasil Revisi Abstrak	
17.	Rabu/7 Desember 2016	Konsultasi Hasil Abstrak Bab I - V dan Abstrak	
18.	Rabu/14 Desember 2016	Acc Ujian Munaqosah	

Palembang, 14 Desember 2016
Pembimbing II

Listya Istiningtyas, M.Psi, Psikolog
NIP.198507022011012009

KEGIATAN KONSULTASI PERBAIKAN SKRIPSI
Program Studi: Psikologi Islam

Nama : Muhammad Kamilin
 Nim : 12350101
 Judul Skripsi : Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Aktualisasi Diri pada Anggota dewan eksekutif Maha Siswa Universitas (DEMAU) UIN Raden Fatah Palembang.
 Tanggal Munaqosah : 21 Februari 2017
 Masa Berlaku : 21 April 2017
 Penguji I : Zaharuddin, M.Ag






No	Hari/ tanggal	Masalah Yang Dibahas	Paraf
1.	Senin/10 April 2017	Konsultasi perbaikan bab 1-5	
2.	Selasa/11 April 2017	Konsultasi Hasil perbaikan Bab 1-5	
3.	Selasa/11 April 2017	Acc untuk cetak	

Palembang, 11 April 2017
 Penguji I

Zaharuddin, M. Ag
 NIP. 197101211997031002

KEGIATAN KONSULTASI PERBAIKAN SKRIPSI
Program Studi: Psikologi Islam

Nama : Muhammad Kamilin
 Nim : 12350101
 Judul Skripsi : Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Aktualisasi Diri pada Anggota dewan eksekutif Maha Siswa Universitas (DEMAU) UIN Raden Fatah Palembang.
 Tanggal Munaqosah : 21 Februari 2017
 Masa Berlaku : 21 April 2017
 Penguji II : Budiman, M.Si

No	Hari/ tanggal	Masalah Yang Dibahas	Paraf
1.	Kamis/9 Maret/17	Revisi bab 1- V	
2.	Kamis/16 Maret/17	Revisi hasil perbaikan bab 1- V	
3.	Kamis/23 Maret/17	Revisi hasil perbaikan bab 1- V	
4.	Rabu/5 April/17	Revisi hasil perbaikan bab 1- V	
5.	Kamis/6 April/17	Revisi hasil perbaikan bab 1- V - ACC Bab 1-V. penjuridan	

Palembang, 11 April 2017
 Penguji II

Budiman, M.Si
 NIP.198004242008011000

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Air Sugihan Desa Kertamukti jalur 27, Kabupaten OKI Kota Palembang Sumatera Selatan pada tanggal 19 Desember 1992 dari Ayah yang bernama Kodri dan Ibu Casmah. Penulis merupakan anak Bungsu dari sepuluh bersaudara. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 2 Kertamukti pada tahun 1998 dan lulus pada tahun 2004.

Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Air Sugihan dan tamat pada tahun 2007. Penulis melanjutkan pendidikan di Pon-Pes MA Al-Khoiriyah Banyuasin dan lulus pada tahun 2010. Setelah tamat MA, penulis hijrah ke Kota Bogor dan diterima di STI Nurul Iman Parung Bogor Jawa Barat, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Program Studi bahasa arab, namun tidak selesai dan penulis mencoba masuk salah satu perguruan tinggi di Kota Palembang pada tahun 2012 penulis diterima di Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam IAIN Raden Fatah Palembang Program Studi Psikologi Islam, setelah transformasi dari IAIN menjadi UIN lalu berdiri Fakultas Psikologi dan Program Studi Psikologi Islam saat ini berpindah dan berada di Fakultas Psikologi penulis berhasil memperoleh gelar Sarjana Psikologi Islam pada tanggal 21 Februari 2017. Di Universitas Islam negeri Raden Fatah Palembang Fakultas Psikologi Program Studi Psikologi Islam.

Palembang, 21 Februari 2017

Penulis,

Muhammad Kamilin

NIM. 12350101