

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Responden Penelitian

Subjek pada penelitian ini semula berjumlah 89 orang akan tetapi terindikasi terdapat *outlier* sebanyak 4 orang, jadi data yang diolah hanya sebanyak 85 orang. Responden tersebar dalam berbagai jurusan yang ada di Fakultas Ilmu Pendidikan. Subjek dipilih berdasarkan karakteristik sampel penelitian yaitu mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan yang menjadi anggota organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa di jurusan masing-masing.

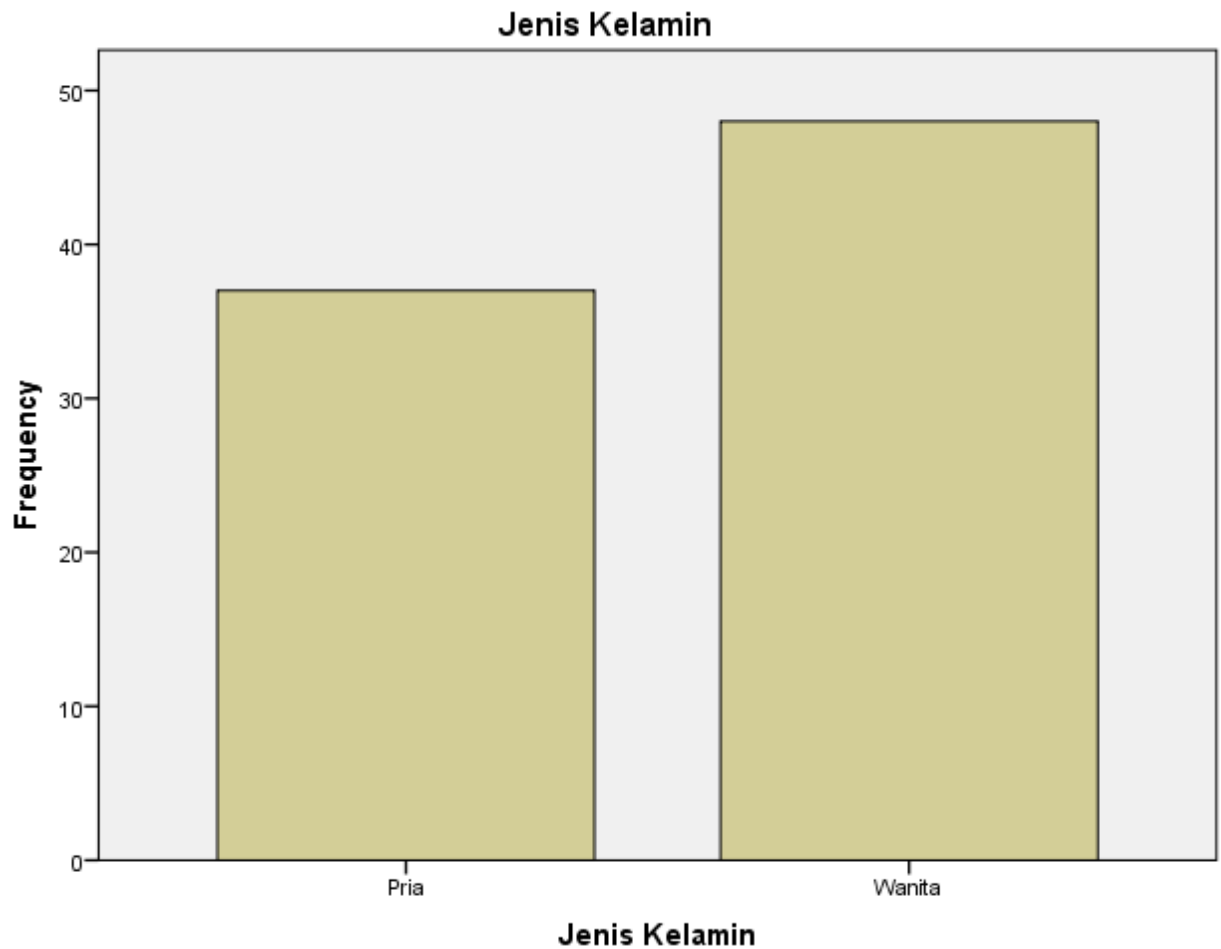
4.1.1 Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut gambaran responden penelitian berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Data Distribusi Jenis Kelamin Responden Penelitian

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	37	43,5%
Wanita	48	56,5%

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden penelitian sebanyak 85 orang terdiri atas 37 orang (43,5%) berjenis kelamin Pria, dan 48 orang (56,5%) berjenis kelamin wanita. Jika digambarkan melalui grafik dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1 Data Distribusi Jenis Kelamin Responden Penelitian

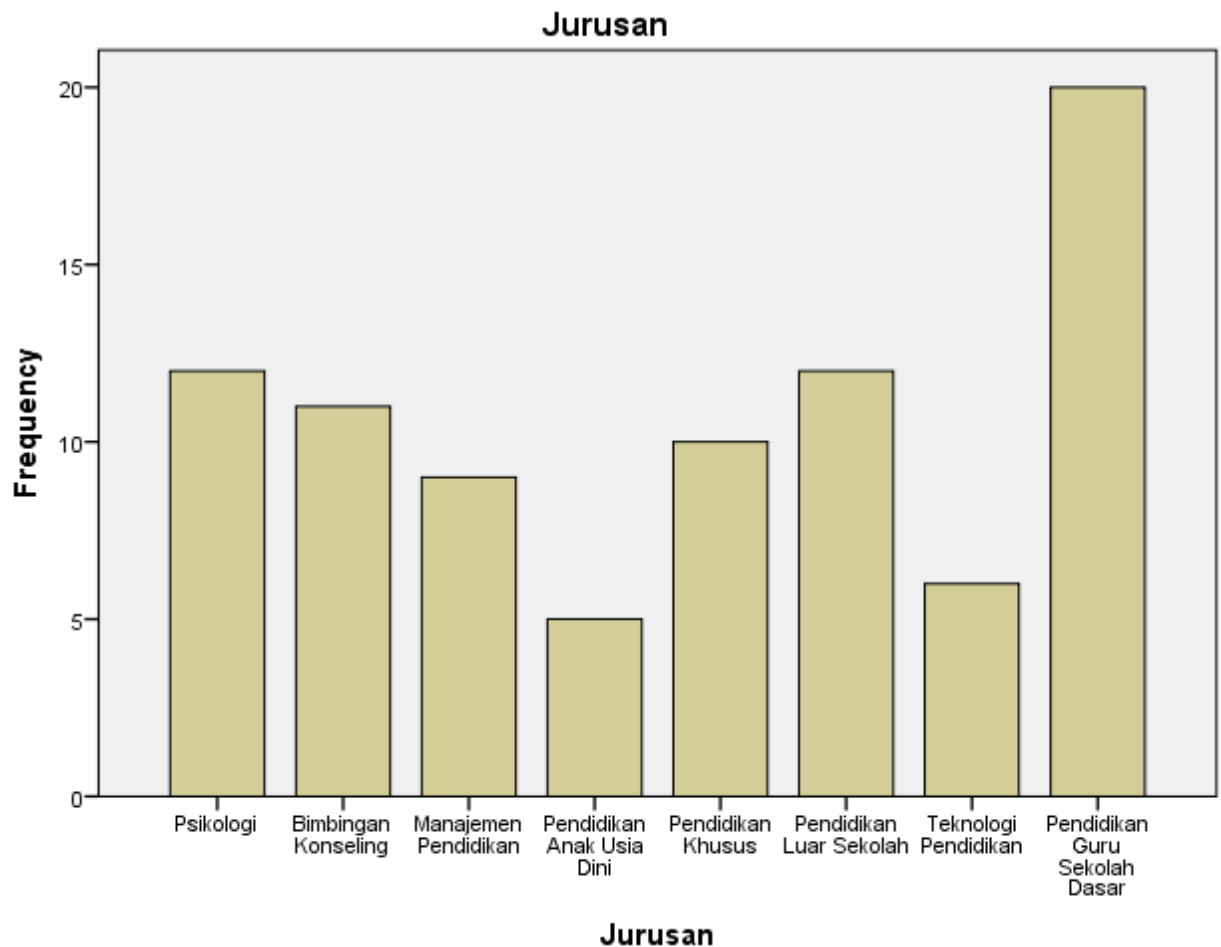
4.1.2. Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Jurusan

Berikut gambaran responden penelitian berdasarkan jurusan. Dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Data Distribusi Usia Responden Penelitian

Jurusan	Jumlah	Persentase
Psikologi	12	14,1%
Bimbingan Konseling	11	12,9%
Manajemen Pendidikan	9	10,6%
Pendidikan Anak Usia Dini	5	5,9%
Pendidikan Khusus	10	11,8%
Pendidikan Luar Sekolah	12	14,1%
Teknologi Pendidikan	6	7,1%
Pendidikan Guru Sekolah Dasar	20	23,5%

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden penelitian sebanyak 85 orang terdiri atas 12 orang dari BEM Jurusan Psikologi (14,1%), 11 orang dari BEM Jurusan Bimbingan Konseling (12,9%), 9 orang dari BEM Jurusan Manajemen Pendidikan (10,6%), 5 orang dari BEM Jurusan Pendidikan Anak Usia Dini (5,9%), 10 orang dari BEM Jurusan Pendidikan Khusus (11,8%), 12 orang dari BEM Jurusan Pendidikan Luar Sekolah (14,1%), 6 orang dari BEM Jurusan Teknologi Pendidikan (7,1%) dan 20 orang dari BEM Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar (23,5%). Jika digambarkan melalui grafik dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut ini:



Gambar 4.2 Data Distribusi Jurusan Responden Penelitian

4.2 Prosedur Penelitian

4.2.1 Persiapan Penelitian.

Pertama-tama yang dilakukan adalah mencari fenomena, khususnya fenomena seputar dunia kampus yang terjadi di Universitas Negeri Jakarta. Peneliti menemukan fenomena ini karena terjun langsung di dunia organisasi kampus. Agar penelitian tidak subjektif atau hanya peneliti saja yang merasakan maka diadakan *preliminary study* berupa wawancara kepada mahasiswa yang menjadi anggota organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa.

Kemudian peneliti melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing tentang fenomena yang ditemukan lalu menentukan variable penelitian berdasarkan fenomena yang ditemukan. Sampai pada akhirnya terpilihlah variabel yang akan diteliti yaitu *Trait* kepribadian dan komitmen organisasional.

Selanjutnya peneliti mencari literatur yang berkaitan dengan *Trait* kepribadian dan komitmen organisasional. Untuk variabel *Trait* kepribadian instrumen penelitian yang digunakan adalah Mini-IPIP (*MINI-International Personality Item Pool*) yang dikembangkan oleh Donnellan, M. B., Oswald, F. L., Baird, B. M., dan Lucas, R. E. (2006). Jumlah butir pernyataan dalam instrumen penelitian tersebut sebanyak 20 butir. Instrumen penelitian tersebut kemudian diadaptasi oleh peneliti dan digunakan untuk mengukur 5 besar *Trait* kepribadian. Instrumen penelitian ini pernah digunakan oleh Fauziah (2014) oleh sebab itu peneliti tidak melakukan translate dari jurnal instrumen penelitian tersebut. Kemudian selanjutnya dilakukan *Expert Judgement* oleh dosen yang ahli pada bidang tersebut.

Untuk variabel komitmen organisasional instrumen penelitian yang digunakan adalah *OCQ* (*Organizational Commitment Questionnaire*) yang dikembangkan oleh Daslic Jumlah butir pernyataan pada instrumen tersebut sebanyak 18 butir. Instrumen penelitian tersebut kemudian diadaptasi oleh peneliti dan digunakan untuk mengukur komitmen organisasional. Instrumen penelitian ini pernah digunakan oleh Eflina (2010) oleh sebab itu peneliti tidak melakukan translate dari jurnal instrumen penelitian tersebut. Kemudian selanjutnya dilakukan *Expert Judgement* oleh dosen yang ahli pada bidang tersebut.

Setelah melakukan *Expert Judgement* pada kedua variabel tersebut, maka selanjutnya peneliti melakukan uji coba instrumen penelitian. Uji coba dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Jumlah butir pernyataan yang diujicoba sebanyak 38 butir yang terdiri dari MINI-IPIP sebanyak 20 butir dan OCQ sebanyak 18 butir. Setelah itu dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk melihat kualitas butir pernyataan apakah butir pernyataan tersebut mengukur apa yang ingin diukur. Berdasarkan uji validitas dan

reliabilitas yang telah dilakukan terdapat 3 butir pernyataan pada instrumen penelitian MINI-IPIP dan 4 butir pernyataan pada instrument penelitian OCQ yang memiliki daya diskriminasi yang rendah. Oleh sebab itu penelitian tidak menggunakan butir pernyataan tersebut. Jadi untuk instrumen final hanya terdapat 31 butir pernyataan yang digunakan oleh peneliti.

4.2.2. Pelaksanaan Penelitian

Pada penelitian ini, pengambilan data dilakukan di setiap jurusan yang ada di Fakultas Ilmu Pendidikan Universita Negeri Jakarta. Sebelum proses pengambilan data, peneliti terlebih dahulu meminta izin kepada setiap ketua BEM di jurusan-jurusan terkait. Setelah mendapatkan izin dari ketua BEM di setiap jurusan, kemudian peneliti berkoordinasi mengai waktu penyebaran kuesioner penelitian.

Proses penyebaran kuesioner dilakukan mulai dari tanggal 8 Juni 2016 sampai dengan 13 Juni 2016, hal tersebut disebabkan karena setiap jurusan mengajukan waktu yang berbeda-beda terkait dengan penyebaran kuesioner.

Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan mendatangi setiap sekretariat Badan Eksekutif Mahasiswa. Jika anggota Badan Eksekutif mahasiswa yang berada di secretariat tersebut sudah memenuhi kuota yang telah ditetapkan peneliti maka peneliti akan mulai menyebarkan kuesioner.

4.3. Hasil Analisis Data Penelitian

4.3.1. Data Deskriptif Komitmen Organisasional

Pengukuran variabel komitmen organisasionel menggunakan instrumen penelitian yang bernama *Organizational Commitmen Questionnaire*. Dalam instrument penelitian tersebut terdapat 18 butir pernyataan dengan jumlah responden 85. Berikut hasil pengambilan data dan pengolahan data menggunakan skor murni dari model Rasch.

Tabel 4.3 Distribusi Deskriptif Data Komitmen Organisasional

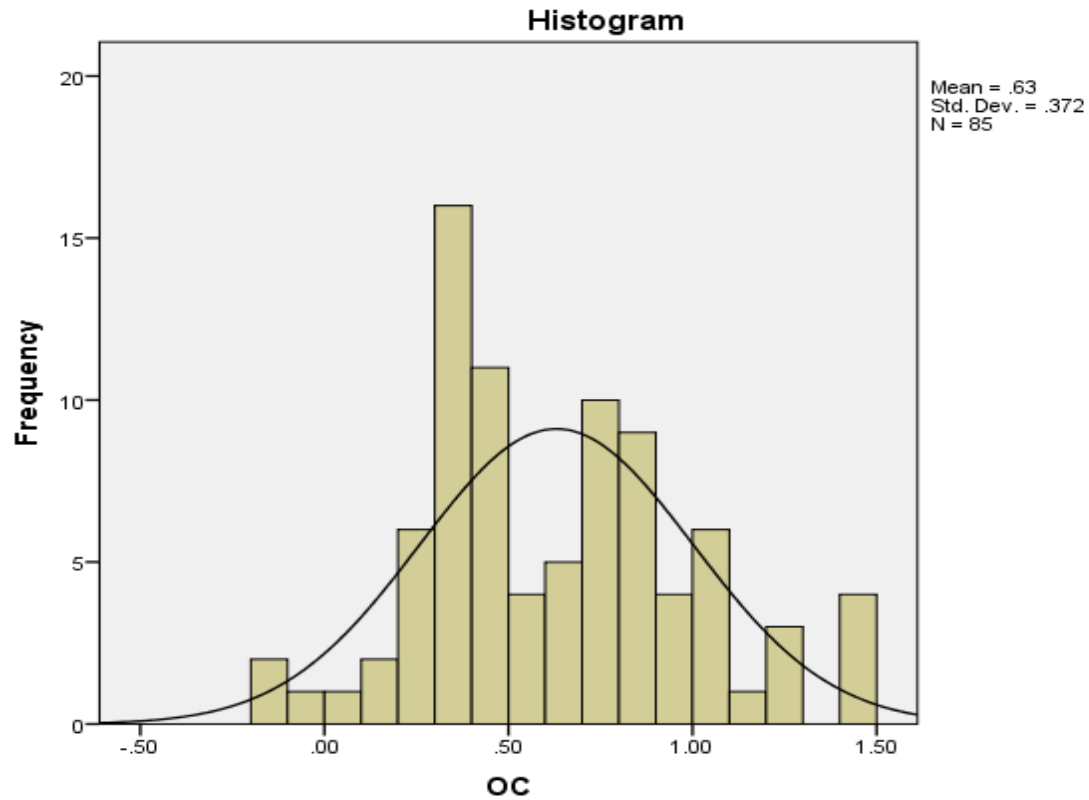
Pengukuran	Nilai
Mean	0,6301
Median	0,5900
Standar Deviasi	0,37225
Varians	0,139
Nilai Minimum	-19
Nilai Maksimum	1,48

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasio nal memiliki

mean 0,6301 median 0,5900 standar deviasi 0,37225 varians 0,139 nilai minimum -19 dan

nilai maksimum 1,48. Berikut grafik histogram dapat dilihat pada gambar 4.3 dibawah ini:

Gambar 4.3 Data Deskriptif Komitmen Organisasional



4.3.2. Data Deskriptif *Trait* Kepribadian

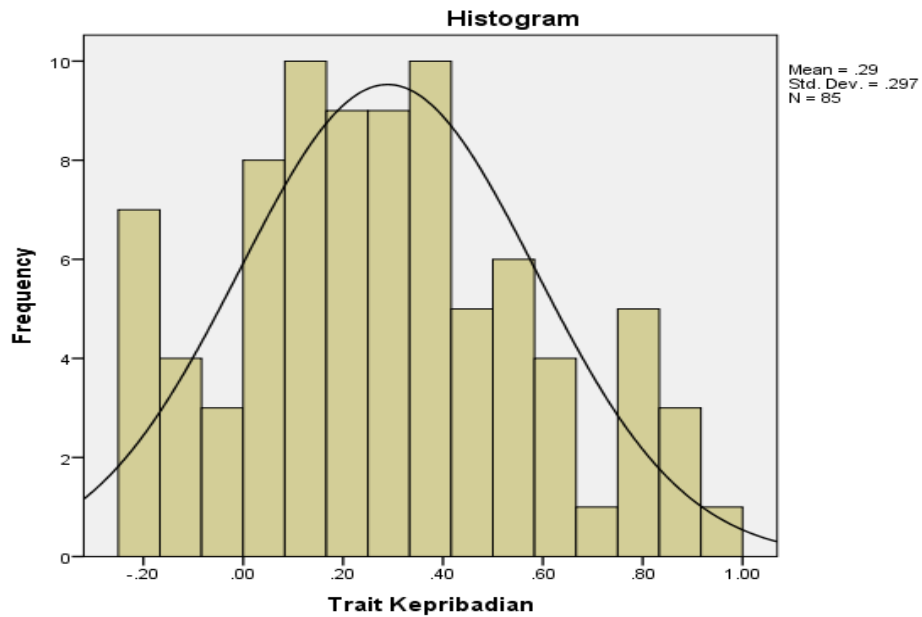
Pengukuran variabel *Trait* kepribadian menggunakan adaptasi instrument penelitian yang bernama Mini-IPIP (*MINI-International Personality Item Pool*) yang dikembangkan oleh Donnellan, M. B., Oswald, F. L., Baird, B. M., dan Lucas, R. E. (2006). Instrumen penelitian tersebut terdapat 20 butir pernyataan dengan jumlah butir pernyataan yang gugur sebanyak 3 butir pernyataan dengan jumlah responden 85 orang.

Berikut hasil pengambilan data dan pengolahan data menggunakan skor murni dari model Rasch pada *Trait* Kepribadian.

Tabel 4.4 Distribusi Deskriptif Data *Trait* Kepribadian

Pengukuran	Nilai
Mean	0,2892
Median	0,2700
Standar Deviasi	0,29656
Varians	0,88
Nilai Minimum	-0,23
Nilai Maksimum	9,6

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa *Trait* kepribadian memiliki mean 0,2892, median 0,27, standar deviasi 0,29656, varians 0,088, nilai minimum -0,23 dan nilai maksimum 0,96. Berikut grafik histogram dapat dilihat pada gambar 4.4 dibawah ini:



Gambar 4.4 Data Deskriptif Trait Kepribadian

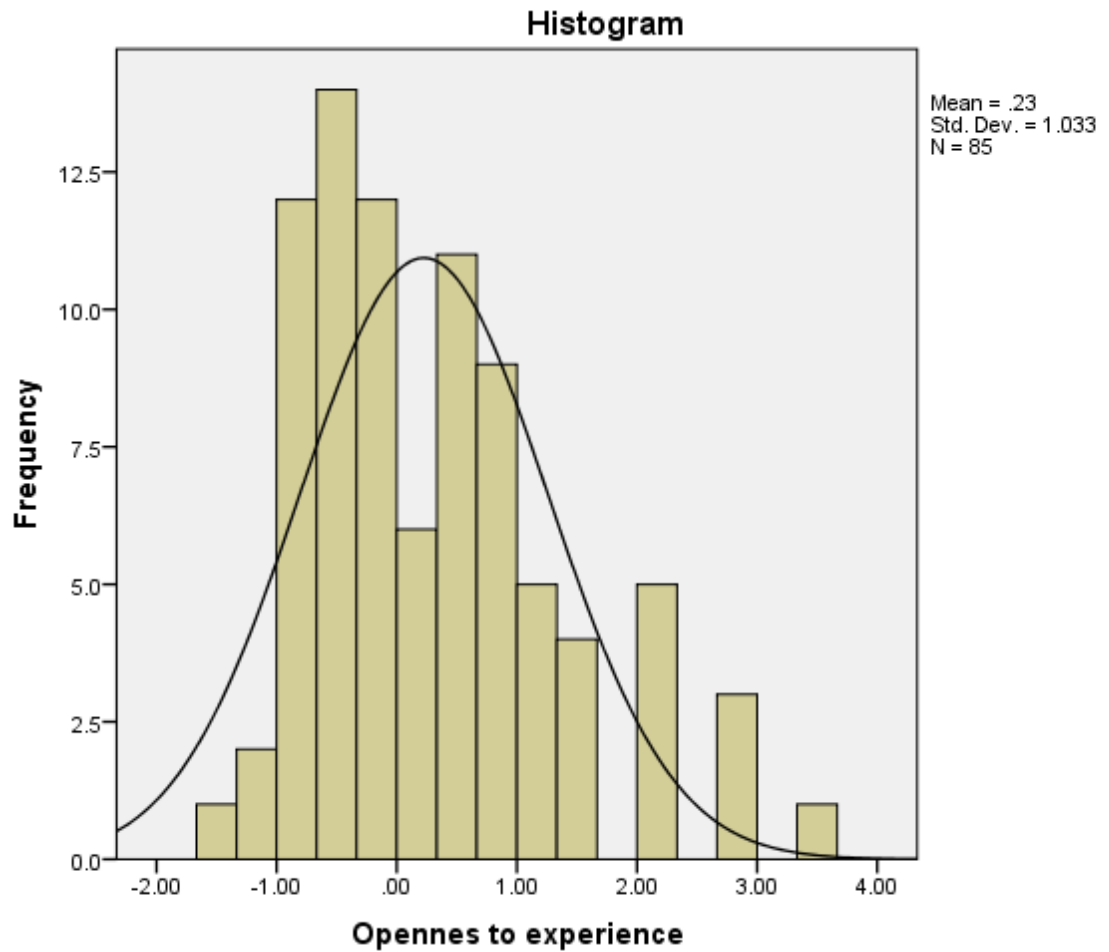
4.3.2.1 Data Deskriptif *Opennes to Experience*

Berikut hasil pengambilan data dan pengolahan data menggunakan skor murni dari model Rasch pada dimensi *Opennes to Experience*:

Tabel 4.5 Distribusi Deskriptif Data *Opennes to Experience*

Pengukuran	Nilai
Mean	0,2255
Median	0,1100
Standar Deviasi	1,03335
Varians	1,068
Nilai Minimum	-1,57
Nilai Maksimum	3,45

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa dimensi *openness to experience* memiliki mean 0,2255, median 0,1100, standar deviasi 1,03335 varians 1,068, nilai minimum -1,57 dan nilai maksimum 3,45. Berikut grafik histogram dapat dilihat pada gambar 4.5 dibawah ini:



Gambar 4.5 Dimensi *Opennes to Experience*

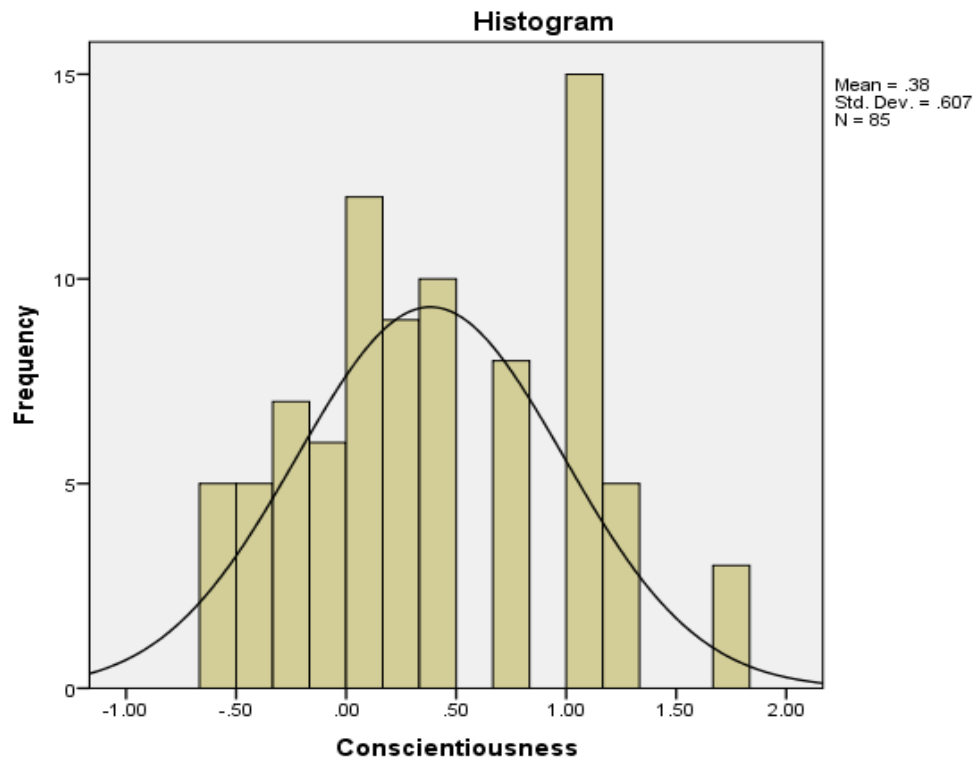
4.3.2.2 Data Deskriptif *Conscientiousness*

Berikut hasil pengambilan data dan pengolahan data menggunakan skor murni dari model Rasch pada dimensi *Conscientiousness*:

Tabel 4.6 Data Deskriptif *Conscientiousness*

Pengukuran	Nilai
Mean	0,3826
Median	0,2800
Standar Deviasi	0,60681
Varians	0,368
Nilai Minimum	-0,65
Nilai Maksimum	1,68

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa dimensi *conscientiousness* memiliki mean 0,3826, median 0,2800, standar deviasi 0,60681 varians 0,368, nilai minimum -0,57 dan nilai maksimum 3,45. Berikut grafik histogram dapat dilihat pada gambar 4.6 dibawah ini:



Gambar 4.6 Dimensi *Conscientiousness*

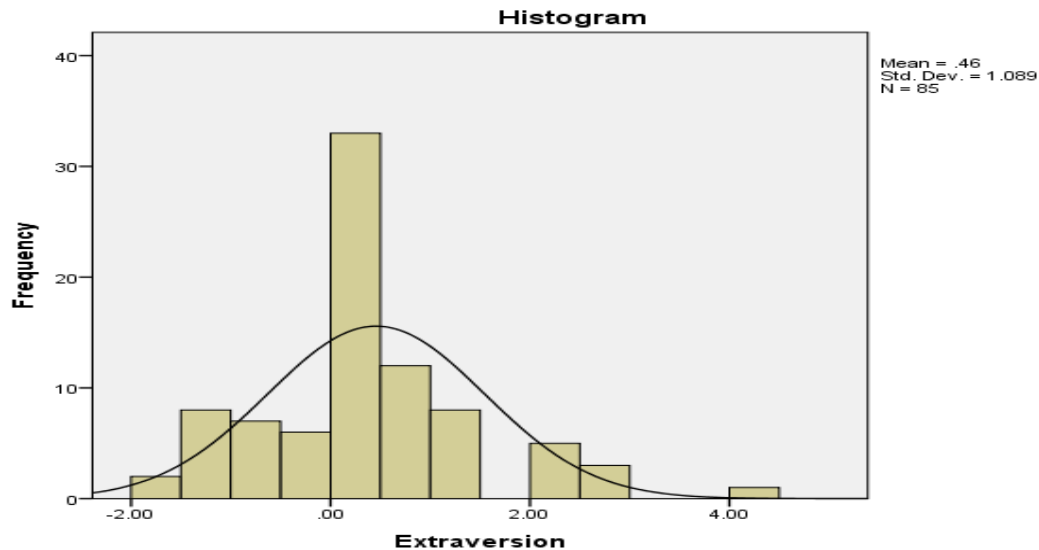
4.3.2.3 Data Deskriptif *Extraversion*

Berikut hasil pengambilan data dan pengolahan data menggunakan skor murni dari model Rasch pada dimensi *Extraversion*:

Tabel 4.7 Data Deskriptif *Extraversion*

Pengukuran	Nilai
Mean	0,4569
Median	0,4700
Standar Deviasi	1,08866
Varians	1,185
Nilai Minimum	-1,55
Nilai Maksimum	4,00

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa dimensi *extraversion* memiliki mean 0,45695, median 0,4700, standar deviasi 1,08866 varians 1,185, nilai minimum -1,55 dan nilai maksimum 4,00. Berikut grafik histogram dapat dilihat pada gambar 4.7 dibawah ini:



Gambar 4.7 Dimensi *Extraversion*

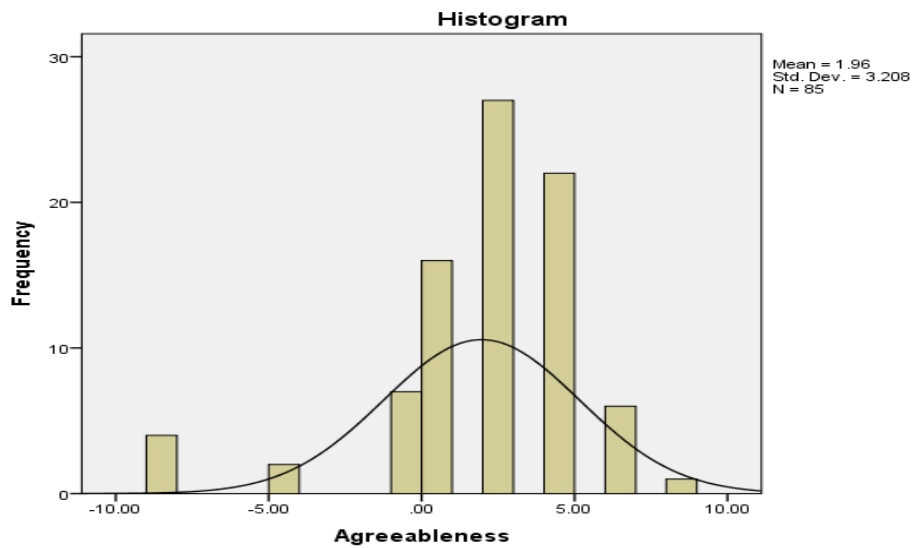
4.3.2.4 Data Deskriptif *Agreeableness*

Berikut hasil pengambilan data dan pengolahan data menggunakan skor murni dari model Rasch pada dimensi *Agreeableness*:

Tabel 4.8 Data Deskriptif *Agreeableness*

Pengukuran	Nilai
Mean	1,9588
Median	2,0900
Standar Deviasi	3,20752
Varians	10,288
Nilai Minimum	-0,26
Nilai Maksimum	8,53

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa dimensi *agreeableness* memiliki mean 1,9588, median 2,0900, standar deviasi 3,20752 varians 10,288, nilai minimum -0,26 dan nilai maksimum 8,53. Berikut grafik histogram dapat dilihat pada gambar 4.8 dibawah ini:



Gambar 4.8 Dimensi *Agreeableness*

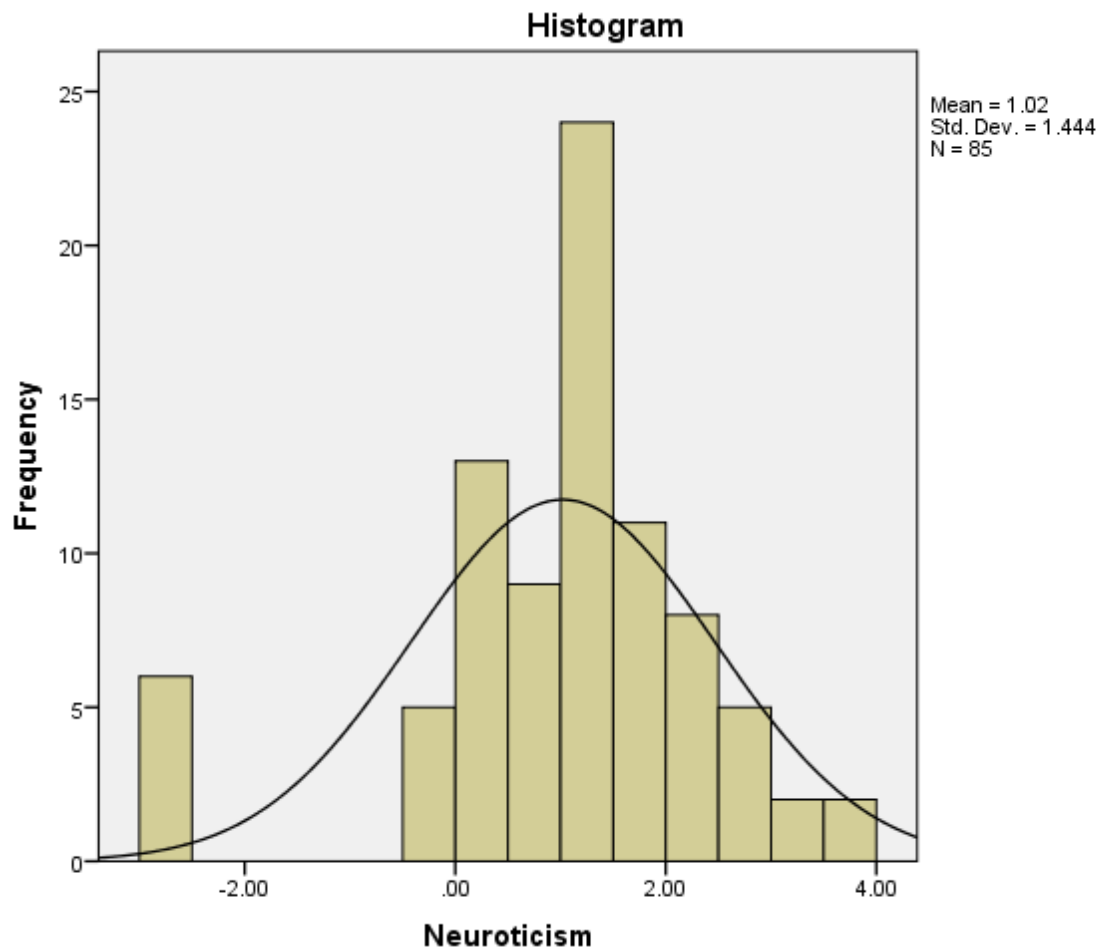
4.3.2.5 Data Deskriptif Neuroticism

Berikut hasil pengambilan data dan pengolahan data menggunakan skor murni dari model Rasch pada dimensi *Neuroticism*:

Tabel 4.9 Data Deskriptif *Neuroticism*

Pengukuran	Nilai
Mean	1,0215
Median	1,0800
Standar Deviasi	1,44359
Varians	2,084
Nilai Minimum	-2,96
Nilai Maksimum	3,90

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa dimensi *neuticism* memiliki mean 1,0215, median 1,0800 standar deviasi 1,44359 varians 2,084, nilai minimum -0,96 dan nilai maksimum 3,90. Berikut grafik histogram dapat dilihat pada gambar 4.9 dibawah ini:



Gambar 4.9 Dimensi *Neuroticism*

4.3.2.6. Kategorisasi Komitmen Organisasional

Kategorisasi komitmen organisasional terdiri dari dua skor kategori yaitu tinggi dan rendah. Pengkategorian dilakukan dengan menggunakan hasil mean dari model Rasch. Berikut penjelasan mengenai pembagian kategori skor variabel komitmen organisasional:

Tabel 4.10 Tabel Norma Kategorisasi Skor Komitmen Organisasional

Kategori	Norma
Rendah	$X < \text{Nilai Mean Logit}$
Tinggi	$X > \text{Nilai Mean Logit}$

Tabel 4.11 Kategorisasi Skor Komitmen Organisasional

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	43	50,6%
Tinggi	42	49,4%

Berdasarkan tabel 4.11 Diperoleh hasil persentase komitmen organisasional sebanyak 43 responden (50,6%) pada kategori rendah dan 42 responden (48,4%) pada kategori tinggi. Dengan demikian, sebaran pada variabel komitmen organisasional lebih banyak berada pada kategori rendah.

4.3.2.7. Kategorisasi Trait Kepribadian

Kategorisasi *Trait* kepribadian terdiri dari dua skor kategori yaitu tinggi dan rendah. Kategorisasi dilakukan dengan menggunakan hasil mean dari skor murni Rasch. Berikut penjelasan mengenai pembagian kategori skor variabel *Trait* kepribadian:

a. Kategorisasi Skor *Openness to Experience*

Tabel 4.12 Tabel Responden berdasarkan *Openness to Experience*

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	47	55,3%
Tinggi	38	44,7%

Berdasarkan tabel 4.12 Diperoleh hasil persentase *openness to experience* sebanyak 47 responden (55,3%) pada kategori rendah dan 38 responden (44,7%) pada kategori tinggi. Dengan demikian, sebaran pada *openness to experience* lebih banyak berada pada kategori rendah.

b. Kategorisasi Skor *Conscientiousness*

Tabel 4.13 Tabel Responden berdasarkan *Conscientiousness*

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	44	51,8%
Tinggi	41	48,2%

Berdasarkan tabel 4.13 Diperoleh hasil persentase *conscientiousness* sebanyak 44 responden (51,8%) pada kategori rendah dan 41 responden (48,2%) pada kategori tinggi. Dengan demikian, sebaran pada *conscientiousness* lebih banyak berada pada kategori rendah.

c. Kategorisasi Skor *Extraversion*

Tabel 4.14 Tabel Responden berdasarkan *Extraversion*

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	32	37,6%
Tinggi	53	62,4%

Berdasarkan tabel 4.14 Diperoleh hasil persentase *extraversion* sebanyak 32 responden (37,6%) pada kategori rendah dan 53 responden (62,4%) pada kategori tinggi. Dengan demikian, sebaran pada *extraversion* lebih banyak berada pada kategori tinggi.

d. Kategorisasi Skor *Agreeableness*

Tabel 4.15 Tabel Responden berdasarkan *Agreeableness*

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	29	34,1%
Tinggi	56	65,9%

Berdasarkan tabel 4.15 Diperoleh hasil persentase *agreeableness* sebanyak 29 responden (34,1%) pada kategori rendah dan 56 responden (65,9%) pada kategori

tinggi. Dengan demikian, sebaran pada *agreeableness* lebih banyak berada pada kategori tinggi.

e. Kategorisasi *Neuroticism*

Tabel 4.16 Tabel Responden berdasarkan *Neuroticism*

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	33	38,8%
Tinggi	52	61,2%

Berdasarkan tabel 4.16 Diperoleh hasil persentase *neuroticism* sebanyak 33 responden (33,8%) pada kategori rendah dan 52 responden (61,2%) pada kategori tinggi. Dengan demikian, sebaran pada *neuroticism* lebih banyak berada pada kategori tinggi.

4.3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah sebaran data variabel komitmen organisasional dan *Trait* kepribadian berdistribusi normal atau tidak. Penghitungan uji normalitas data pada penelitian ini, menggunakan kolmogorov smirnov dengan menggunakan *software SPSS for Windows Versi 22*.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan nilai residual kedua variabel dan dilakukan dengan teknik non parametric test one sample K-S.

Tabel 4.17 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Asym. Sig. (2-tailed)	0,196	Berdistribusi Normal

Berdasarkan table 4.17 diperoleh hasil *sig* sebesar 0,196 sehingga nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel berdistribusi normal.

4.3.4. Uji Linieritas dan Multikolinearitas

Uji linieritas bertujuan untuk menguji antara variabel komitmen organisasional dan *Trait* kepribadian tergolong linear atau tidak. Asumsi linieritas harus terpenuhi terutama jika analisis data untuk pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linier (Rangkuti, 2012). Kedua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila $sig < \alpha (0,05)$.

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah setiap variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain di dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik seharusnya antar variabel bebas tidak memiliki korelasi (tidak terjadi multikolinearitas) Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10,0 artinya terjadi multikolinearitas pada data yang diuji. Maka seharusnya nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,0 agar tidak terjadi multikolinearitas.

Perhitungan uji linieritas dan multikolinearitas menggunakan bantuan *software SPSS Versi 22*. Linieritas antar variabel komitmen organisasional dan *Trait* kepribadian dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.18 Uji Linearitas

Variabel	P	α	Interpretasi
Komitmen Organisasional dan Trait Kepribadian	0,000	0,05	Linier

Berdasarkan table 4.18 dapat diketahui nilai p sebesar 0,000 dengan nilai α sebesar 0,05. Dengan demikian nilai p lebih kecil dari nilai α artinya kedua variabel memiliki hubungan yang linier.

Tabel 4.19 Uji Multikolinearitas

Trait	Tolerance	VIF	Interpretasi
Kepribadian			
<i>Openness to Experience</i>	0,753	1,327	Tidak terjadi Multikolinearitas
<i>Conscientiousness</i>	0,872	1,146	Tidak terjadi Multikolinearitas
<i>Extraversion</i>	0,876	1,142	Tidak terjadi Multikolinearitas
<i>Agreeableness</i>	0,917	1,091	Tidak terjadi Multikolinearitas
<i>Neuroticism</i>	0,861	1,161	Tidak terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4.19 terlihat bahwa nilai dari *Trait openness to experience* memperlihatkan nilai *tolerance* sebesar 0,753 (lebih besar dari 0,10) dan VIF sebesar 1,327 (lebih kecil dari 10,0) maka tidak terjadi multikolinearitas. Pada *Trait conscientiousness* memperlihatkan nilai *tolerance* sebesar 0,872 (lebih besar dari 0,10) dan VIF sebesar 1,146 (lebih kecil dari 10,0) maka tidak terjadi multikolinearitas. Pada *Trait extraversion* memperlihatkan nilai *tolerance* sebesar 0,876 (lebih besar dari 0,10) dan VIF sebesar 1,142 (lebih kecil dari 10,0) maka tidak terjadi multikolinearitas. Pada *Trait agreeableness* memperlihatkan nilai *tolerance* sebesar 0,917 (lebih besar dari 0,10) dan VIF sebesar 1,091 (lebih kecil dari 10,0) maka tidak terjadi multikolinearitas. Pada *Trait neuroticism* memperlihatkan nilai *tolerance* sebesar 0,861 (lebih besar dari 0,10) dan VIF sebesar 1,161 (lebih kecil dari 10,0) maka tidak terjadi multikolinearitas.

4.3.5 Uji Korelasi

Uji korelasi dihitung dengan menggunakan *software SPSS Versi 22*. Korelasi antara variabel komitmen organisasional dan kelima *Trait* kepribadian. Kedua variabel dikatakan memiliki korelasi yang signifikan apabila nilai $p < \alpha$ (0,05). Uji korelasi antara variabel komitmen organisasional dengan *Trait* kepribadian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.20 Uji Korelasi

Variabel	P	α	Interpretasi
Komitmen Organisasional dengan <i>Trait</i> Kepribadian	0,000	0,05	Terdapat hubungan yang signifikan

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui bahwa nilai $p < \alpha$. Dengan demikian kedua variabel mempunyai hubungan yang signifikan.

4.3.6 Uji Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah Hipotesis (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan *Trait* kepribadian *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* secara simultan terhadap komitmen organisasional pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.

Dalam penelitian ini teknik analisis data dibantu dengan *Rasch Model versi 3.73* sedangkan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *software SPSS for Windows Versi 22*. Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui tujuan-tujuan penelitian yang belum tercapai dengan hanya uji korelasi saja. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21 Uji Signifikansi Keseluruhan

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2,473	5	0,487	4,185	0,002 ^b
Residual	9,202	79	0,116		
Total	11,640	84			

- a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional
- b. Predictors: (Constant), Neuroticism, Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Openness to Experience

Uji regresi menghasilkan nilai F sebesar 4,185 sedangkan F tabel untuk sampel yang berjumlah 85 sebesar 3,95 dan nilai p sebesar 0,002. Nilai p tersebut lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *openness to experience*,

conscientiousness, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* secara simultan terhadap komitmen organisasional pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta. Sehingga dapat disimpulkan pula bahwa *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* simultan dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional.

Tabel 4.22 Uji Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of Estimate
1	0,4785 ^a	0,209	0,159	0,34130

- a. Predictors: (Constants), *neuroticism*, *agreeableness*, *extraversion*, *conscientiousness*, *openness to experience*

Tabel 4.22 *model summary* di atas menggambarkan bagaimana *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness* dan *neuroticism* secara simultan dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui besar pengaruh (Adjusted R Square) variabel *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* secara simultan terhadap komitmen organisasional adalah sebesar 0,159 (15,9%). Hal ini menunjukkan bahwa *Trait* kepribadian mempengaruhi komitmen organisasional sebesar 15,9% dan sisanya 84,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.23 Uji Regresi Parsial

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0,535	0,054		9,952	0,000
<i>Openness to experience</i>	0,119	0,042	0,331	2,876	0,005
<i>Conscientiousness</i>	0,154	0,066	0,250	2,338	0,022
<i>Extraversion</i>	0,029	0,037	0,085	0,796	0,428
<i>Agreeableness</i>	0,004	0,012	0,033	0,315	0,754
<i>Neuroticism</i>	-0,035	0,060	-0,063	-0,583	0,562

Coefficients^a

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Berdasarkan tabel 4.23 dapat diketahui bahwa konstanta variabel komitmen organisasional sebesar 0,535 sedangkan koefisien regresi *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* masing masing sebesar 0,119; 0,154; 0,029; 0,004; -0,035 dan yang memiliki pengaruh adalah *Trait openness to experience* dan *conscientiousness* karena nilai *sig.* < 0,05 . Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX + cX + dX + eX + fX$$

Komitmen Organisasional = 0,535 + 0,119 *Openness to Experience* + 0,154 *Conscientiousness* + 0,029 *Extraversion* + 0,004 *Agreeableness* + (-0,035) *Neuroticism*.

Kenakalan Remaja = 0,535 + 0,119 *Openness to Experience* + 0,154 *Conscientiousness* + 0,029 *Extraversion* + 0,004 *Agreeableness* -0,035 *Neuroticism*.

- Koefisien regresi *Openness to Experience* sebesar 0,119; artinya jika *Openness to Experience* mengalami kenaikan satu satuan, maka Komitmen Organisasional akan mengalami kenaikan sebesar 0,119 satuan.
- Koefisien regresi *Conscientiousness* sebesar 0,154; artinya jika *Conscientiousness* mengalami kenaikan satu satuan, maka Komitmen Organisasional akan mengalami kenaikan sebesar 0,154 satuan.
- Koefisien regresi *Extraversion* sebesar 0,029; artinya jika *Extraversion* mengalami kenaikan satu satuan, maka Komitmen Organisasional akan mengalami kenaikan sebesar 0,029 satuan.
- Koefisien regresi *Agreeableness* sebesar 0,004; artinya jika *Agreeableness* mengalami kenaikan satu satuan, maka Komitmen Organisasional akan mengalami kenaikan sebesar 0,004 satuan.
- Koefisien regresi *Neuroticism* sebesar -0,035; artinya jika *Neuroticism* mengalami kenaikan satu satuan, maka Komitmen Organisasional akan mengalami penurunan sebesar 0,035 satuan.

4.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari analisis regresi menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* secara simultan terhadap komitmen organisasional pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta sebanyak 15,9%, sedangkan 84,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Namun dari kelima *Trait* kepribadian hanya dua *Trait* yang memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu *Trait openness to experience* dan *conscientiousness*. Sedangkan ketiga *Trait* lainnya yaitu *extraversion*, *agreeableness* dan *neuroticism* tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional.

Trait openness to experience memiliki pengaruh signifikan dan pengaruhnya bersifat positif. Hal ini menunjukkan apabila tingkat *openness to experience* individu tinggi maka semakin tinggi pula komitmen organisasional individu tersebut. *Openness to experience* mengukur keinginan untuk mencari dan menghargai pengalaman baru, senang mengetahui sesuatu yang tidak *familiar* dan memiliki ketertarikan luas (Goldberg, dalam Feist dan Feist, 2009). Jadi dengan kata lain seseorang dengan komitmen organisasional dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, yaitu untuk mencari dan menghargai pengalaman baru.

Pada *Trait conscientiousness* juga terdapat pengaruh yang signifikan dan pengaruhnya bersifat positif. Hal ini menunjukkan apabila tingkat *conscientiousness* individu tinggi akan semakin tinggi pula komitmen organisasional individu tersebut. Hal ini sejalan dengan Colquitt, LePine dan Wesson (2015) yang mengemukakan bahwa salah satu dari *Trait* kepribadian yaitu *conscientiousness* memiliki cukup dampak positif pada komitmen organisasional. *Conscientiousness* mengukur tingkat keteraturan seseorang, ketahanan dan motivasi dalam mencapai tujuan (Goldberg, dalam Feist dan Feist, 2009). Komitmen organisasional sangat erat hubungannya dengan ketahanan dan motivasi dalam mencapai tujuan. Individu dengan tipe kepribadian *conscientiousness* dianggap mempunyai ketahanan dan motivasi yang kuat dalam mencapai tujuan khususnya tujuan yang telah dirumuskan oleh organisasi yaitu Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.

Trait extraversion diketahui tidak memiliki pengaruh signifikan akan tetapi arah pengaruhnya bersifat positif. Hal ini menunjukkan apabila tingkat *extraversion* individu tinggi akan semakin tinggi pula komitmen organisasional individu tersebut. *Extraversion* mengukur kuantitas dan intensitas interaksi intrapersonal, level aktivitas, kebutuhan akan stimulasi, kapasitas kesenangan (Goldberg, dalam Feist dan Feist, 2009). Meskipun dalam penelitian ini *extraversion* tidak memiliki pengaruh signifikan, namun individu dengan *extraversion* yang tinggi kemungkinan akan memiliki komitmen organisasional yang tinggi, karena individu yang digambarkan dominan pada *Trait extraversion* adalah individu yang mudah bergaul, aktif, optimis,

menyenangkan, kasih sayang, bersahabat. Namun berdasarkan penelitian ini sifat-sifat tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pada *Trait agreeableness* diketahui tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional, namun diketahui arah pengaruhnya positif. Hal demikian berarti semakin tinggi tingkat *agreeableness* individu maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasional individu tersebut. *Agreeableness* mengukur kualitas orientasi interpersonal individu, mulai dari perasaan kasihan sampai pada sikap permusuhan dalam hal pikiran, perasaan, dan tindakan (Goldberg, dalam Feist dan Feist, 2009). *Agreeableness* dianggap kurang cocok dengan komitmen organisasional karena *agreeableness* mengukur mulai tentang interpersonal yang secara garis besar adalah tentang diri pribadi sedangkan dalam komitmen organisasional adalah intrapersonal yang secara garis besar adalah tentang individu ke dunia luar atau dalam penelitian ini adalah individu dengan anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta lainnya.

Trait neuroticism diketahui tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional, namun diketahui arah pengaruhnya negatif. Hal demikian berarti semakin tinggi tingkat *neuroticism* individu maka akan semakin rendah komitmen organisasional individu tersebut. *Neuroticism* mengukur tentang ketidakstabilan emosi individu (Goldberg, dalam Feist dan Feist, 2009). Berdasarkan hal tersebut individu dengan tingkat *neuroticism* yang tinggi maka emosinya akan menjadi tidak stabil seperti mudah khawatir, cemas, emosional, merasa tidak nyaman, kurang penyesuaian dan kesedihan yang tak beralasan (Goldberg, dalam Feist dan Feist, 2009). Individu dengan *neuroticism* yang tinggi tidak akan memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Hal ini disebabkan karena emosi dari individu tersebut tidak stabil maka perannya di organisasi juga akan menjadi tidak stabil dan hal demikian akan berdampak pada komitmen organisasional individu tersebut.

4.5. Keterbatasan Penelitian

Peneliti tidak dapat menggunakan seluruh populasi menjadi sampel dikarenakan keterbatasan waktu, biaya dan tenaga yang dimiliki. Peneliti hanya mengambil sebanyak 20% dari total populasi. Walaupun hanya mengambil sampel yang sedikit namun pada saat menyebar kuesioner ternyata di beberapa jurusan jumlah mahasiswanya tidak memenuhi kuota yang telah ditentukan oleh peneliti padahal sebelumnya peneliti dan ketua BEM terkait sudah membuat kesepakatan. Pada saat pengambilan data di beberapa jurusan ada sejumlah kuesioner yang tidak kembali ke peneliti.