

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERORGANISASI
DENGAN KOMITMEN BERORGANISASI MAHASISWA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN UIN
WALISONGO**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S1)
dalam Ilmu Psikologi (S.Psi)



SYARIF HIDAYATULLAH

1507016019

**PRODI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITA ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
TAHUN 2020**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
Jl. Prof Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini :

Judul : Hubungan Antara Motivasi Berorganisasi dengan
Komitmen Berorganisasi Mahasiswa Fakultas
Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo

Penulis : Syarif Hidayatullah

NIM 1507016019

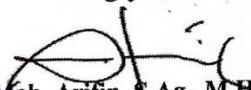
Program Studi : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang munaqosah oleh Dewan Penguji
Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat
diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam
Ilmu Psikologi.

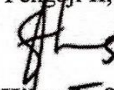
Semarang, 08 Juli 2020

DEWAN PENGUJI


Penguji I,


Moh. Arifin, S.Ag., M.Hum.
NIP. 19711012 199703 1 002

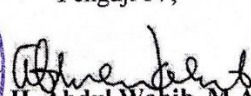
Penguji II,


Hj. Siti Hikmah, S.Pd., M.Si
NIP. 19750205 200604 2 003

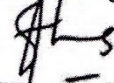
Penguji III,


Wenita Wihartati, M.Si.
NIP. 19771102 200604 2 004


Penguji IV,


Dr. H. Abdul Wahib, M.Ag.
NIP. 19600615 199103 1 004

Pembimbing I,


Hj. Siti Hikmah, S.Pd., M.Si
NIP. 19750205 200604 2 003

Pembimbing II,


Dr. Nikmalf Rochmawati, M.Si
NIP. -



PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Syarif Hidayatullah

NIM 1507016019

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERORGANISASI
DENGAN KOMITMEN BERORGANISASI MAHASISWA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN UIN
WALISONGO**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri,
kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 30 Juni 2020

Pembuat Pernyataan



Syarif Hidayatullah

NIM: 1507016019

NOTA PEMBIMBING 1

Semarang, 17 April 2020

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Psikologi & Kesehatan
UIN Walisongo Semarang

Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakaatuh,

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Hubungan Antara Motivasi Berorganisasi
dengan Komitmen Berorganisasi Mahasiswa
Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo**

Nama : Syarif Hidayatullah

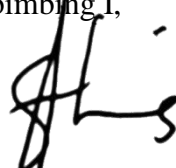
NIM 1507016019

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Munaqosyah.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Pembimbing I,



Hi. Siti Hikmah, S.Pd., M.Si
NIP. 19750205 200604 2 003

NOTA PEMBIMBING 2

Semarang, 30 Juni 2020

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Psikologi & Kesehatan
UIN Walisongo Semarang

Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakaatuh,

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Hubungan Antara Motivasi Berorganisasi
dengan Komitmen Berorganisasi Mahasiswa
Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo**

Nama : Syarif Hidayatullah

NIM 1507016019

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Munaqosyah.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Pembimbing II,



Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si

NIP. -

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil ,,alamin.

Puji syukur senantiasa saya sampaikan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Motivasi Berorganisasi dengan Komitmen Berorganisasi Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam ilmu Psikologi (S.Psi) Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang.

Proses penelitian dan penyusunan laporan skripsi juga memiliki kendala dan kekurangan. Namun kendala tersebut dalam peneliti selesaikan dengan cara berdiskusi dengan dosen pembimbing serta dukungan dan semangat dari berbagai pihak.

Pada penelitian kali ini, peneliti menyadari masih kurang dari kata sempurna. Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan serta bermanfaat bagi berbagai pihak.

Semarang, 30 Juni 2020

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Syarif Hidayatullah', written over a horizontal line.

Syarif Hidayatullah

NIM: 1507016019

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Prof. Dr. KH. Imam Taufiq, M.Ag selaku Rektor UIN Walisongo Semarang berserta jajarannya,
2. Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M.Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi & Kesehatan UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya,
3. Wening Wihartati, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Jurusan Psikologi,
4. Hj. Siti Hikmah, S.Pd., M.Si selaku dosen wali sekaligus dosen pembimbing I dan Dr. Nikmah Rachmawati, M.Si. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, dukungan, arahan, motivasi dan waktunya selama proses penyusunan skripsi,
5. Dosen Fakultas Psikologi & Kesehatan UIN Walisongo yang telah memberikan ilmunya, membimbing serta memberikan saran kepada penulis,
6. Seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang telah memberikan pelayanan dan fasilitas yang menunjang,
7. Orang tua tersayang, Bapak Muradi (Alm) dan Ibu Fadhillah beserta keluarga tercinta yang selalu mendukung, mendoakan, dan selalu memberi semangat,
8. Kepada ibu Kusrinah beserta keluarga yang selalu memberikan semangat serta mendukung pendidikan dari tingkat MTs/SMP sampai saat ini.
9. Kepada bu Rani, pak Bambang beserta seluruh donator yang telah bersedia memberikan semangat dan dukungan dalam perkuliahan.

10. Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo yang bersedia menjadi subjek dalam penelitian ini.
 11. Seluruh teman satu angkatan 2015 Fakultas Psikologi dan Kesehatan khususnya temanteman Psikologi A yang telah menemani dan berjuang bersama penulis.
 12. Sahabat grup Gaje yang sudah menemani dari semester awal serta Sahabat Filla til Jannah yang selalu memberikan semangat.
 13. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebut satu-persatu dan telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.
- Akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna bagi banyak orang.

Semarang, 30 Juni 2020

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Svarif Hidayatullah', written over a horizontal line.

Svarif Hidayatullah

NIM. 1507016037

MOTTO

“Bersyukurlah atas segala nikmat yang telah diterima, karena belum tentu orang lain dapat merasakan serta menerima nikmat yang sama seperti yang kita rasakan”

-Syarif Hidayatullah-

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
NOTA PEMBIMBING 1	iv
NOTA PEMBIMBING 2	v
KATA PENGANTAR.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRACT	xix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
1. Manfaat Teoritis.....	12
2. Manfaat Praktis	12
E. Keaslian Penelitian	12

BAB II LANDASAN TEORI

A. Komitmen Berorganisasi	17
1. Pengertian	17
2. Dimensi Komitmen Berorganisasi	19
3. Faktor-faktor Komitmen Berorganisasi	22
4. Komitmen menurut Islam	26
B. Motivasi Berorganisasi	29
1. Pengertian	29
2. Dimensi-dimensi Motivasi	32
3. Faktor-faktor Motivasi	36
4. Motivasi menurut Islam	39
C. Hubungan Motivasi Berorganisasi dengan Komitmen Berorganisasi	44
D. Hipotesis	48

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	49
B. Identifikasi Variabel	49
C. Definisi Operasional	49
1. Komitmen Berorganisasi.....	49
2. Motivasi Berorganisasi	50
D. Tempat dan Waktu Penelitian.....	51
E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	51
F. Teknik Pengumpulan Data	54
xi	
1. Skala Komitmen Berorganisasi.....	55
2. Skala Motivasi Berorganisasi.....	57

G. Validitas dan Reliabilitas	58
1. Estimasi Validitas	58
2. Estimasi Reliabilitas.....	63
H. Teknik Analisis Data	65
1. Uji Asumsi	65
2. Uji Hipotesis	66

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	67
1. Deskripsi Subjek	67
2. Hasil Uji Asumsi.....	76
3. Hasil Uji Hipotesis.....	80
B. Pembahasan	83

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	94
B. Saran.....	95
1. Bagi Subjek Penelitian.....	95
2. Bagi Organisasi.....	95
3. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Pengurus Organisasi FPK Tahun 2018	6
Tabel 2	Data Pengurus Organisasi Kemahasiswaan FPK UIN Walisongo Tahun 2020	51
Tabel 3	Alternatif Pilihan Jawaban	55
Tabel 4	Blueprint Komitmen Berorganisasi	56
Tabel 5	Blueprint Motivasi Berorganisasi	57
Tabel 6	Sebaran Skala Komitmen Berorganisasi Setelah Uji Coba	60
Tabel 7	Sebaran Skala Motivasi Berorganisasi Setelah Uji Coba	61
Tabel 8	Hasil Estimasi Reliabilitas Variabel Komitmen Berorganisasi.....	64
Tabel 9	Hasil Estimasi Reliabilitas Variabel Motivasi Berorganisasi.....	64
Tabel 10	Pedoman Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi	66
Tabel 11	Distribusi Data Berdasarkan Organisasi	68
Tabel 12	Distribusi Data Berdasarkan Semester.....	69
Tabel 13	Kategorisasi Skor Data Skala Motivasi Berorganisasi	70
Tabel 14	Kategorisasi Skor Data Skala Komitmen Berorganisasi.....	71
Tabel 15	Kategorisasi Skor Data Organisasi.....	72
Tabel 16	Kategorisasi Skor Data Semester.....	74

Tabel 17 Kategorisasi Skor Data Variabel.....	75
Tabel 18 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov.....	75
Tabel 19 Keterangan Hasil Uji Normalitas.....	77
Tabel 20 Hasil Uji Linieritas.....	78
Tabel 21 Keterangan Hasil Uji Linieritas	79
Tabel 22 Hasil Uji Hipotesis.....	81
Tabel 23 Keterangan Hasil Uji Hipotesis.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir	48
----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Blueprint Motivasi Berorganisasi dan Komitmen
Berorganisasi

Lampiran 2 Skala Uji Coba

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4 Perhitungan kategorisasi skor Motivasi Berorganisasi
dan Komitmen Berorganisasi

Lampiran 5 Hasil Analisis Data

Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERORGANISASI
DENGAN KOMITMEN BERORGANISASI MAHASISWA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN UIN
WALISONGO**

SYARIF HIDAYATULLAH

INTISARI

Mahasiswa merupakan seseorang yang belajar di perguruan tinggi atau biasa disebut sebagai seorang akademisi. Selain belajar sebagai tugas utamanya, mahasiswa juga perlu mengembangkan kemampuan yang dimiliki melalui organisasi. Komitmen berorganisasi sangatlah penting sebagai keberlangsungan organisasi. Hal tersebut ditunjang oleh beberapa hal diantaranya motivasi berorganisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo. Subjek penelitian ini merupakan mahasiswa aktif Fakultas Psikologi dan Kesehatan semester II-VII serta terdaftar dalam sebuah organisasi intra kampus sebanyak 100 orang dengan menggunakan teknik *sampling purposive*. Alat ukur penelitian menggunakan skala motivasi berorganisasi dan komitmen berorganisasi. Analisis data dilakukan dengan analisis uji korelasi *Product Moment* dengan bantuan SPSS *versi 22.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dengan nilai signifikansi 0,875 ($P > 0,05$). Semakin tinggi tingkat motivasi berorganisasi, maka semakin tinggi pula komitmen berorganisasi pada mahasiswa. Sebaliknya, apabila tingkat motivasi berorganisasi

semakin rendah, maka semakin rendah pula komitmen berorganisasi pada mahasiswa.

Kata Kunci : Motivasi Berorganisasi, Komitmen Berorganisasi, dan Mahasiswa

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH ORGANIZATIONAL MOTIVATION COLLEGER OF PSYCHOLOGICAL AND HEALTH FACULTY WALISONGO UNIVERSITY.

ABSTRACT

Colleger are people which studying in university or being called "academist". They are need to be improved their skills through the organization. The organizational commitment are very important into organization continuity. Support of the commitment is organizational motivation. The aim of this research is to examined empiricly the relationship between organizational commitment with organizational motivation college students of Psychological and Health Faculty Walisongo University. The subjects of this research are active college students of Psychological and Health which been study at second semester until seven semester and registered in inner college organization as much 100 people with purposive sampling technique. The research measuring instrument uses a scale of organizational motivation and organizational commitment. Data analysis was performed by Product Moment correlation test analysis with SPSS version 22.0 for windows. The results showed a positive relationship between organizational motivation and organizational commitment of Health and Psychology Faculty Walisongo University with significance value of 0.875 ($P > 0.05$). The higher the level of organizational motivation, the higher the organizational commitment to students. Conversely, the lower the level of organizational motivation, the lower the organizational commitment to students.

Keywords: Organizational Motivation, Organizational Commitment, and College Students

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mahasiswa merupakan seseorang yang belajar di sebuah perguruan tinggi. Hal tersebut sesuai dengan Peraturan Pemerintah RI No.30 tahun 1990 pasal 1 ayat 6 yang menyatakan bahwa mahasiswa adalah peserta didik yang terdaftar dan belajar di perguruan tinggi tertentu. Sarwono (1978) menyatakan bahwa mahasiswa merupakan seseorang dengan batas usia 18-30 tahun yang terdaftar secara resmi di perguruan tinggi untuk mengikuti kegiatan pembelajaran (Kurniawati & Baroroh, 2016: 54). Perguruan tinggi merupakan tempat pembelajaran akademik dan pengembangan softskill setelah tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA). Pembelajaran pada tingkat perguruan tinggi berbeda dengan tingkat sekolah terutama dalam hal kebebasan mahasiswa mempelajari.

Belajar merupakan tugas utama mahasiswa di Perguruan Tinggi. Tuntutan di dunia kerja memerlukan banyak keterampilan yang perlu diraih. Salah satu keterampilan yang harapannya dimiliki setiap mahasiswa adalah perilaku terorganisir. Ray (2016) menjelaskan perilaku terorganisir tidak hanya membantu mahasiswa untuk berada pada jalurnya, tetapi

dapat membantu mahasiswa menyiapkan diri menghadapi dunia kerja (Cahyorinartri, 2018:28).

Istichomaharani & Habibah (2016: 1) menyatakan bahwa terdapat tiga peran penting mahasiswa di masyarakat yaitu *Agent of Change*, *Social Control* dan *Iron Stock*. Peran mahasiswa sebagai *Agent of Change* adalah memperjuangkan kehidupan masyarakat dalam perubahan-perubahan yang lebih baik di bidang sosial. Sedangkan peran sebagai *Social Control* yaitu mahasiswa sebagai pengontrol peraturan, kebijakan dan kegiatan pemerintah serta menjadi penengah antara pemerintah dan masyarakat. Sementara peran *Iron Stock* yaitu mahasiswa sebagai generasi penerus bangsa diharapkan memiliki sikap tangguh dan akhlak mulia.

Kemampuan serta peran mahasiswa tidak dapat diperoleh secara cepat (*instant*). Mahasiswa harus mengasah kemampuan berulang kali. Melalui kegiatan akademik dan non *akademik* mahasiswa dapat mengasah kemampuan yang dimiliki. Kegiatan akademik merupakan kemampuan yang mahasiswa dapat dari bangku perkuliahan. Sedangkan kegiatan non akademik dapat diperoleh dengan bergabung dalam organisasi kemahasiswaan dan sebagainya.

Griffin mengemukakan organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki serangkaian tujuan tertentu dalam struktur dan koordinasi tertentu (Tisnawati, 2008:4). Tujuan

tertentu dan koordinasi harus dimiliki oleh setiap organisasi. Seluruh anggota harus saling berkerja sama, berkoordinasi, memiliki motivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Kegiatan ekstrakurikuler dan berorganisasi secara tegas diakui oleh pemerintah sebagai bagian proses pendidikan yang diharapkan dapat mengembangkan kemampuan mahasiswa khususnya *soft skills*. Suharyanti (2015:2) mendefinisikan *Soft skills* sebagai perilaku personal dan interpersonal untuk mengembangkan dan memaksimalkan kinerja humanis, seperti kemampuan berkomunikasi, bersosialisasi, bekerja dalam tim, ketahanan mental, disiplin, tanggung jawab dan lain-lain. Furhan (2011) menjelaskan penelitian yang dilakukan oleh Harvard University Amerika Serikat bahwa kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20% oleh *hard skills* dan 80% ditentukan oleh *soft skills* (Suharyanti, 2015:2). Berdasarkan penelitian tersebut dapat dilihat bahwa kemampuan *soft skills* memiliki pengaruh lebih besar dari pada *hard skills*. Mahasiswa yang aktif pada akademik dan tidak mengikuti organisasi cenderung memiliki kemampuan *soft skills* yang rendah. Mahasiswa dapat mengasah dan meningkatkan kemampuan *soft skills* dengan bergabung serta aktif dalam organisasi kemahasiswaan.

Perguruan Tinggi menyediakan berbagai organisasi kemahasiswaan yang terbagi menjadi dua tingkatan yaitu

universitas dan fakultas. Pada tingkat universitas, Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo memiliki organisasi kemahasiswa dengan jumlah 17 organisasi (UIN Walisongo, 2017). Sedangkan pada tingkat Fakultas tidak ada ketentuan batasan jumlah organisasi yang harus dimiliki oleh setiap fakultas. UIN Walisongo memiliki 8 fakultas diantaranya Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Dakwah dan Komunikasi, Syariah dan Hukum, Ushluddin dan Humaniora, Ekonomi dan Bisnis Islam, Ilmu Sosial dan Politik, Psikologi dan Kesehatan, Sains dan Teknologi. Pada penelitian ini peneliti fokus pada salah satu Fakultas yaitu Psikologi dan Kesehatan (FPK).

Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo memiliki 10 organisasi kemahasiswaan (UIN Walisongo, 2017). Satu organisasi lembaga legislatif yaitu Senat Mahasiswa Fakultas (SEMA-F) dan tiga lembaga eksekutif yakni Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (DEMA-F), Himpunan Mahasiswa Jurusan Psikologi (HMJ Psi) serta Himpunan Mahasiswa Gizi (HMJ Gizi). Selain itu, FPK juga memiliki enam Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) diantaranya UKM Olahraga (GEMA SC), sosial (KPSR), jurnalistik (LPM ESENSI), keagamaan (JAZWA), kesenian (Teater Momento) dan bahasa (MASA). Organisasi yang terdapat di Fakultas Psikologi dan Kesehatan memiliki visi, misi dan tujuan sesuai dengan bidangnya. Visi, misi dan tujuan organisasi

mempengaruhi struktur dan jumlah anggota dalam organisasi. Anggota merupakan asset yang sangat penting bagi organisasi. Tanpa adanya anggota, organisasi akan merasa kesulitan untuk mencapai tujuan. Tujuan organisasi tidak akan tercapai apabila anggota tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Rendahnya komitmen berorganisasi dapat mempengaruhi keaktifan serta perat anggota dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk kemajuan organisasi. Keinginan untuk tetap bertahan serta mengabdikan pada organisasi merupakan tindakan anggota yang memiliki komitmen berorganisasi.

Fink mengemukakan bahwa, komitmen organisasi adalah suatu orientasi nilai yang dimiliki oleh individu terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan memikirkan, mengutamakan organisasi, serta tugasnya (Tania, 2013:2). Individu yang memikirkan organisasi akan selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasinya yang mengakibatkan tumbuhnya rasa komitmen dalam diri. Selain itu, mengutamakan tugas dalam organisasi merupakan sikap yang harus dimiliki setiap anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Idealnya anggota memiliki komitmen dalam berorganisasi agar tujuan dari organisasi dapat tercapai. Namun, pada kenyataannya komitmen anggota dalam berorganisasi cenderung semakin berkurang. Setelah

bergabung dalam organisasi banyak anggota yang memiliki komitmen rendah pada organisasi dan memilih untuk keluar dari organisasi.

Berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara dari seluruh ketua organisasi di Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo tahun 2018 pada bulan Januari 2019 didapatkan bahwa :

Tabel 1 Pengurus Organisasi FPK Tahun 2018

No	Organisasi	Pengurus dan Anggota	Tidak Aktif/Keluar
1	SEMA-F	9	9
2	DEMA-F	24	6
3	HMJ PSIKOLOGI	29	2
4	HMJ GIZI	30	-
5	UKM GEMA SC	47	25
6	UKM TEATER MOMENTO	40	7
7	UKM KPSR	120	101
8	UKM MASA	16	16
9	UKM JAZWA	40	30
10	LPM ESENSI	31	11
JUMLAH		386	207

Pemaparan tersebut memperlihatkan bahwa komitmen organisasi masih menjadi permasalahan dari masing - masing organisasi yang ada di Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo. Tingkat kepedulian yang rendah terhadap organisasi menjadi faktor rendahnya komitmen organisasi. Demikian juga sebaliknya, komitmen organisasi yang rendah dapat mempengaruhi keterlibatan anggota dalam organisasi.

Perilaku tidak memiliki komitmen dalam sebuah organisasi ditunjukkan dengan beberapa ciri. Pertama, komitmen organisasi anggota dapat dilihat dari keaktifan dalam setiap kegiatan, anggota yang tidak aktif dalam setiap kegiatan menunjukkan perilaku tidak memiliki komitmen berorganisasi. Kedua, anggota yang tidak memiliki komitmen organisasi selalu menghindar apabila bertemu dengan pemimpin atau rekannya. Ketiga, anggota yang tidak memiliki komitmen organisasi terlihat pada keaktifannya dalam sebuah grup sosial media, anggota yang tidak aktif dalam grup tersebut memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap mahasiswa yang keluar atau berpindah organisasi dapat dikategorikan menjadi tiga faktor yaitu pertama manajemen waktu, mahasiswa yang tidak bisa membagi waktu antara kuliah dengan kegiatan organisasi lebih memilih untuk keluar dari organisasi dan fokus pada kegiatan akademik yang berarti

anggota tersebut tidak memiliki komitmen normatif (*normative commitment*). Kedua ketidakpuasan pada organisasi, mahasiswa yang tidak menemukan tujuan yang jelas pada organisasi lebih memilih untuk keluar dan mencari organisasi yang memiliki tujuan yang jelas. Anggota yang memiliki kriteria tersebut masuk dalam anggota yang tidak memiliki komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Ketiga tuntutan keluarga, orang tua ataupun keluarga yang menginginkan mahasiswa untuk segera lulus dan mendapatkan pekerjaan mengakibatkan mahasiswa yang aktif organisasi keluar dari organisasi yang dia ikuti. Hal tersebut menunjukkan anggota yang tidak memiliki komitmen afektif (*affective commitment*). Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo yang mengikuti organisasi memiliki komitmen organisasi masih perlu ditingkatkan.

Menurut Meyer & Allen (1997) komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi dan pengalaman selama berorganisasi (Sianipar dan Haryanti, 2014: 103). Karakteristik pribadi individu meliputi dua variabel yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Struktur organisasi, peraturan pada organisasi serta bagaimana cara menyampaikan peraturan organisasi menjadi karakteristik sebuah organisasi. Sedangkan pengalaman selama berorganisasi meliputi hubungan antar

anggota dan pimpinan, peran anggota dalam organisasi serta kepuasan dan motivasi anggota selama berada dalam organisasi.

Munandar (2012: 323) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses individu melakukan serangkaian perilaku yang mengarah pada tercapainya suatu tujuan yang didorong oleh kebutuhan-kebutuhan. Saleh (2014: 115) menjelaskan dimensi motivasi terdiri dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

Motivasi intrinsik merupakan keinginan atau dorongan yang berasal dari dalam diri sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang berasal dari luar diri. Motivasi yang diperlukan mahasiswa tidak hanya motivasi akademik akan tetapi motivasi berorganisasi (Porbaningsih, 2013:17).

Robbin & Judge (2007) mengemukakan bahwa motivasi berorganisasi adalah tindakan anggota organisasi yang sejalan dengan tujuan organisasi dan dilakukan secara sadar (Sulaiman, 2016: 10). Anggota organisasi yang sejalan dengan tujuan organisasi akan bertindak dan aktif dalam kegiatan organisasi. Tindakan anggota tersebut dilakukan dengan sadar serta tanpa adanya paksaan dari orang lain. Anggota yang melakukan kegiatan organisasi dengan paksaan tidak akan merasa puas dan nyaman, melainkan anggota akan berusaha meninggalkan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Burton (2002) yang berjudul *The Influence Of Motivation To*

Attend, Ability To Attend, And Organizational Commitment On Different Types Of Absence Behaviours menghasilkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen yang diukur dengan tiga dimensi, yaitu *affective, normative, continuance*.

Tania dan Susanto (2013) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya. Hasil penelitian tersebut *menyatakan* bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. DAI KNIFE.

Penelitian yang dilakukan oleh Syafitri dan Armida (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Berorganisasi dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Komitmen Berorganisasi. dengan hasil bahwa motivasi berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berorganisasi mahasiswa aktivis fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Mahasiswa yang memiliki motivasi berorganisasi yang tinggi berpengaruh terhadap tumbuhnya komitmen organisasi mahasiswa. Demikian sebaliknya, komitmen organisasi yang tinggi akan mempengaruhi motivasi berorganisasi.

Penelitian ini menunjukkan pentingnya memperhatikan *motivasi* seseorang ikut bergabung dalam suatu organisasi, sehingga dapat diketahui apa yang menjadi alasan seseorang

untuk mau bergabung dalam suatu organisasi. Mahasiswa adalah *agent of change* harus memiliki motivasi dan komitmen dalam berorganisasi. Hal tersebut akan menjadi dasar yang kuat untuk diterapkan di dunia kerja, harapannya mahasiswa akan belajar memiliki komitmen di lingkungan universitas terlebih dahulu. Penelitian ini belum pernah dilakukan sebelumnya dengan variabel motivasi dan komitmen berorganisasi. Manfaat dalam penelitian ini untuk mengungkap hubungan antara motivasi terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa sehingga dapat menjadi evaluasi, serta perbaikan untuk organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan *penelitian* yang bertujuan mengetahui hubungan antara motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi pada mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, muncul permasalahan penelitian yaitu adakah hubungan antara motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo?

C. Tujuan Penelitian

Untuk menguji secara empiris hubungan motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, setidaknya ada beberapa manfaat yang akan diperoleh. Adapun manfaat yang akan didapat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan dan menambah wawasan pengetahuan keilmuan baru terkait komitmen berorganisasi maupun motivasi berorganisasi, sehingga dapat diterapkan dalam lingkup organisasi dan pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh organisasi terkait komitmen berorganisasi maupun motivasi berorganisasi, sehingga dapat menyelesaikan permasalahan.

E. Keaslian Penelitian

Untuk menghindari terjadinya pengulangan hasil temuan yang membahas permasalahan yang sama dari seseorang, baik dalam bentuk skripsi ataupun dalam bentuk

tulisan lainnya, maka penulis dalam pembahasan ini akan mendeskripsikan tentang hubungan antara permasalahan yang penulis teliti dengan penelitian terdahulu yang relevan. Yaitu penelitian dari:

Pertama, Tania dan Sutanto (2013: 1) Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, dengan judul : *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya*. Hasil penelitian tersebut adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sementara itu variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap komitmen organisasional karyawan.

Kedua, Trisnaningsih (2011: 62) mahasiswa magister S2 Akutansi Universitas Diponegoro, dengan judul : *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Interventing (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)*. Hasil penelitian tersebut yaitu komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja dengan melalui motivasi.

Ketiga, Devi (2009: 6) mahasiswa magister manajemen pascasarjana Universitas Diponegoro dengan judul : *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang)*. Hasil penelitian tersebut menginformasikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, namun variabel motivasi menunjukkan hasil yang tidak signifikan positif terhadap komitmen organisasional. Lebih lanjut, variabel kepuasan kerja dan motivasi menunjukkan pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, hubungan antara komitmen organisasional tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan .

Keempat, Tranggono dan Kartika (2008: 89) Alumnus dan Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang dengan judul : *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)*. Hasil penelitian tersebut adalah komitmen organisasional dan profesional auditor berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Kelima, Sawitri (2007: 1) program studi magister manajemen teknologi Institut Teknologi Sepuluh Nopember

dengan judul : *Analisis terhadap Model Pengaruh Kepuasan Bekerja dan Komitmen Berorganisasi pada Kinerja (Studi Terhadap Tenaga-Tenaga Ahli Konsultan Perencana dan Pengawasan Jalan dan Jembatan di Jawa Timur)*. Hasil penelitian tersebut yaitu bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang lebih kuat pada kinerja daripada komitmen organisasi. Bahkan, pengaruh itu lebih kuat daripada hubungan lain dalam model yang diuji. Komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja.

Keenam, Sulaiman (2016: 2) mahasiswa fakultas psikologi Universitas Muhammadiyah Malang dengan judul : *Hubungan Antara Motivasi Berorganisasi dengan Turnover Intention pada Pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Universitas Muhammadiyah Malang*. Hasil penelitian tersebut yaitu ada hubungan negatif antara motivasi berorganisasi dengan *turnover intention*.

Dari beberapa tinjauan pustaka yang telah diuraikan di atas, adapun beberapa persamaan dan perbedaan terkait penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Adapun persamaannya adalah variabel yang digunakan berhubungan dengan variabel motivasi berorganisasi dan variabel komitmen berorganisasi, kemudian metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode kuantitatif, serta skala

pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Perbedaan yang dapat ditemukan adalah metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson, sedangkan penelitian lain menggunakan SEM (*Structural Equation Modelling*) dan analisis pearson. Perbedaan lainnya yaitu dari penelitian ini peneliti memfokuskan pada penelitian korelasi variable motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi. Perbedaan yang selanjutnya terdapat pada subjek penelitian, dalam penelitian ini subjek yang digunakan adalah pengurus mahasiswa intra kampus, sedangkan pada penelitian lain subjek penelitian yang digunakan adalah karyawan dan mahasiswa ekstra kampus.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Komitmen Berorganisasi

1. Pengertian

Komitmen organisasi merupakan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi yang timbul dari suatu kondisi yang dirasakan oleh anggota (Djati & Khusaini, 2003: 31). Menurut Robbins and Judge (2011) komitmen organisasi merupakan keinginan untuk terus bertahan dalam suatu organisasi dimana seorang individu memiliki rasa keterikatan dengan organisasi serta tujuan-tujuan dari organisasi (Tania, 2013: 2). Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan individu yang memiliki rasa ketertikatan dengan organisasi dan tetap bertahan didalamnya serta memahami betul kondisi organisasi (Fatmah, 2019: 9).

Summers dan Acito (2000) menjelaskan bahwa komitmen keanggotaan merupakan tingkat keterlibatan seorang anggota secara psikologis terhadap organisasi. Setiap organisasi memiliki rencana program kerja serta kegiatan yang akan dilaksanakan (Sutrisno, 2010: 292). Program kerja serta kegiatan dalam organisasi akan melibatkan seluruh element yang ada pada organisasi, mulai

dari ketua sampai anggota. Anggota yang terlibat dalam setiap program kerja atau kegiatan yang diadakan oleh organisasi akan membuat anggota merasa dibutuhkan oleh organisasi. Hal tersebut akan mengakibatkan tumbuh dan berkembangnya komitmen anggota dalam organisasi.

Meyer dan Allen (1991) merumuskan mengenai komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotannya dalam organisasi.

Porter et al. (1973) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai keterlibatan individu dalam organisasi tertentu serta kekuatan relatifnya terhadap suatu organisasi, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis: (1) Keinginan yang kuat untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi tersebut, (2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi, (3) Percaya serta menerima nilai-nilai dan tujuan dalam suatu organisasi (Tobing, 2009: 32).

Berdasarkan pemaparan diatas, komitmen berorganisasi adalah perilaku positif yang kuat untuk terus bertahan dalam organisasi karena mengetahui betul kondisi di dalamnya, memiliki rasa keterikatan dan terlibat dengan

organisasi serta menerima nilai-nilai dan tujuan dalam suatu organisasi.

2. Dimensi Komitmen Berorganisasi

Meyer and Allen (1990) membagi dimensi komitmen organisasi sebagai berikut:

a. Affective commitment (Komitmen Afektif)

Komitmen afektif yaitu hubungan antara organisasi dengan emosional anggota, bagaimana seorang anggota mengidentifikasi organisasi dan bagaimana anggota terlibat dalam kegiatan organisasi (Fatmah, 2019: 10). Dorongan untuk menciptakan kenyamanan, keamanan serta manfaat dalam organisasi yang tidak diperoleh dari organisasi lain merupakan akibat dari muncul dan berkembangnya komitmen afektif. Komitmen organisasi setiap anggota memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda. Anggota yang memiliki kedekatan emosional yang erat dengan organisasi muncul berdasarkan komitmen afektif yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan anggota akan memiliki keinginan dan motivasi untuk berkontribusi terhadap organisasi.

b. Continuance commitment (Komitmen Berkelanjutan)

Menurut Summer dan Acito (2000) komitmen berkelanjutan merupakan perasaan terikat anggota secara

psikologis pada organisasi dengan konsekuensi apabila anggota keluar organisasi akan dikenakan biaya (Sutrisno, 2010: 293). Komitmen berkelanjutan memiliki hubungan dengan kerugian yang akan dialami ketika anggota meninggalkan organisasi. Individu akan memperhitungkan seberapa besar manfaat yang diperoleh dengan bergabung organisasi. Pengorbanan yang dilakukan individu untuk organisasi serta keuntungan yang didapatkan akan menumbuhkan komitmen.

c. *Normative commitment* (Komitmen Normatif)

Summers dan Acito (2000) menjelaskan komitmen normatif adalah keterikatan anggota dengan organisasi secara psikologis untuk menjaga hubungan dengan organisasi karena kewajiban moral (Sutrisno, 2010: 293). Individu yang memiliki keterikatan sebagai anggota dalam organisasi akan menjaga hubungan baik dengan organisasi karena merasa memiliki kewajiban secara moral. Anggota yang tidak melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan organisasi akan merasa tidak nyaman dan bersalah. Kontribusi berupa materi maupun non-materi akan diberikan oleh individu terhadap organisasi. Hal tersebut menjadi dorongan bagi individu untuk tetap berada dalam organisasi. Organisasi

yang memberikan suatu hal sangat berharga bagi individu akan membuat komitmen normatif semakin berkembang. Hubungan psikologis antara anggota dengan organisasi menjadi faktor lain yang mendukung anggota untuk tetap berada dalam organisasi. Hubungan psikologis merupakan proses timbal balik yang positif yang didasari oleh kepercayaan dari semua pihak.

Kanter (1986) menerangkan bahwa terdapat tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu :

a. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkesinambungan)

Komitmen berkesinambungan adalah komitmen yang memiliki hubungan dengan bagaimana anggota berdedikasi terhadap organisasi dalam melangsungkan hidupnya organisasi dan menghasilkan anggota yang berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

b. *Cohesion Commitment* (Komitmen Terpadu)

Komitmen terpadu adalah komitmen anggota terhadap organisasi yang mengakibatkan adanya hubungan sosial antar anggota dalam organisasi. Hal tersebut terjadi disebabkan oleh adanya kepercayaan anggota terhadap norma-norma yang dianut dalam organisasi dapat memberikan manfaat dan dampak yang positif.

c. *Control Commitment* (Komitmen Terkontrol)

Komitmen terkontrol adalah komitmen anggota pada norma-norma organisasi yang dapat menggerakkan perilaku anggota ke arah yang diinginkan. Organisasi yang memiliki norma-norma yang sesuai akan dapat mengarahkan perilaku yang diinginkan.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, komitmen terpadu dan komitmen terkontrol.

3. Faktor-faktor Komitmen Berorganisasi

Meyer & Allen (1997) menjelaskan faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi sebagai berikut:

a. Karakteristik Pribadi Individu

Hal-hal yang termasuk dalam karakteristik individu meliputi dua variabel yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan seberapa lama seseorang berada pada suatu organisasi merupakan ciri dari variabel demografis. Sedangkan yang termasuk variabel disposisional adalah nilai dan kepribadian yang dimiliki anggota organisasi, seperti etos kerja, kebutuhan

berprestasi, persepsi individu kepada kompetensi diri serta kebutuhan untuk bersosialisasi.

b. Karakteristik Organisasi

Struktur organisasi, peraturan pada organisasi serta bagaimana cara menyampaikan peraturan organisasi menjadi karakteristik sebuah organisasi. Organisasi yang memiliki struktur yang jelas akan meyakinkan anggota dan timbul rasa percaya pada organisasi. Peraturan dalam organisasi juga menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh anggota. Peraturan organisasi yang tidak sesuai dengan anggota mengakibatkan rendahnya komitmen. Hal tersebut dapat mengakibatkan anggota akan keluar atau berpindah organisasi.

c. Pengalaman Selama Berorganisasi

Pengalaman berorganisasi meliputi hubungan antar anggota dan pimpinan, peran anggota dalam organisasi serta kepuasan dan motivasi anggota selama berada dalam organisasi. Hubungan antar anggota dan pimpinan menjadi penyebab rendah tingginya suatu komitmen. Anggota yang memiliki hubungan yang baik dengan anggota lain dan juga pimpinan akan mengakibatkan komitmen anggota tinggi. Peran anggota dalam organisasi juga menjadi pengaruh komitmen

seorang anggota. anggota yang terlibat kegiatan organisasi akan merasa bermanfaat dan dibutuhkan dalam organisasi. hal tersebut dapat mengakibatkan komitmen anggota menjadi tinggi. Kepuasan dan motivasi dalam diri anggota juga menjadi hal yang penting. Anggota yang merasa puas dan memiliki motivasi dalam organisasi akan memiliki komitmen yang tinggi.

Menurut Greenberg dan Baron (2000) faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

a. Karakteristik Pekerjaan

Berbagai karakteristik tugas dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Kesempatan luas untuk mendapatkan promosi serta individu yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan cenderung lebih tinggi memiliki komitmen.

b. Sifat Imbalan

Penggunaan rencana pembagian keuntungan (bonus yang sebanding) dan diatur secara adil dapat meningkatkan komitmen.

c. Adanya Alternatif Organisasi Lain

Komitmen cenderung semakin rendah ketika semakin besar kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain.

d. Perlakuan Organisasi Terhadap Pendetang Baru

Komitmen dipengaruhi oleh penggunaan metode rekrutmen yang tepat, sistem nilai organisasi yang jelas serta komunikasi yang kuat. Ekspresi perasaan komitmen terhadap organisasi dapat dilihat pada saat anggota berusaha untuk mengembalikan investasi perusahaan ketika semakin besar berinvestasi perusahaan kepada seseorang serta bersungguh-sungguh dalam pelaksanaannya.

e. Karakteristik Personal

Individu dengan masa jabatan yang singkat lebih rendah komitmennya daripada individu dengan masa jabatan yang lama.

David menyampaikan faktor yang mempengaruhi komitmen anggota pada organisasi ada empat yaitu :

- a. Faktor personal, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja serta kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, seperti lingkup posisi kerja, tantangan dalam pekerjaan, terjadinya konflik peran, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, seperti volume organisasi, bentuk organisasi serta tingkat pengendalian organisasi terhadap anggota.

- d. Pengalaman kerja anggota organisasi akan berpengaruh pada tingkat komitmen organisasi. Tingkat komitmen anggota berdeda-beda, mulai dari anggota lama maupun anggota baru.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen berorganisasi adalah faktor personal, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, serta penerimaan dan perlakuan terhadap anggota.

4. Komitmen menurut Islam

Islam menjelaskan tentang komitmen dalam al-qur'an surat Al-Fath 48:10

اِنَّ الَّذِيْنَ يَبْعُوكَ اِنَّهُمْ لَمَّا كَانُوْا اِلَيْكَ
 اَعْتَدُوْا لَكَ الْقِتَالَ ۗ وَكَذٰلِكَ
 جَعَلْنَا لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا

اِنَّ الَّذِيْنَ يَبْعُوكَ اِنَّهُمْ لَمَّا كَانُوْا اِلَيْكَ
 اَعْتَدُوْا لَكَ الْقِتَالَ ۗ وَكَذٰلِكَ
 جَعَلْنَا لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا

اِنَّ الَّذِيْنَ يَبْعُوكَ اِنَّهُمْ لَمَّا كَانُوْا اِلَيْكَ
 اَعْتَدُوْا لَكَ الْقِتَالَ ۗ وَكَذٰلِكَ
 جَعَلْنَا لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا

“Sesungguhnya orang-orang yang berjanji setia kepadamu sebenarnya mereka berjanji setia kepada Allah. „Tangan „ Allah di atas tangan mereka, lalu barang siapa yang telah melanggar maka pelanggarannya hanya akan menimpa dirinya sendiri dan barang siapa menepati janjinya kepada Allah maka Allah akan menganugerahinya paha yang agung”. (Shihab, Surat Al-Fath 48:10)

"Tuhan kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan

pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu".

Ayat diatas menjelaskan mengenai keteguhan hati. Anggota organisasi yang memiliki keteguhan hati akan mendorongnya untuk yakin dan percaya pada organisasi yang diikuti. Adanya rasa yakin dan percaya pada organisasi menjadikan anggota memiliki keinginan untuk berkontribusi dan tetap bertahan di organisasi.

Firman Allah SWT dalam surat Al-Anfal ayat 15-16 :

وَمَا لَكُمْ لِمَا كَفَرْتُمْ أَنْ تَتَّخِذُوا آلَ فِرْعَانَ خُلَفَاءَ مَا كَانُوا آبَاءَهُمْ فِيهَا مُقْتَدِرِينَ
 وَمَا لَكُمْ لِمَا كَفَرْتُمْ أَنْ تَتَّخِذُوا آلَ فِرْعَانَ خُلَفَاءَ مَا كَانُوا آبَاءَهُمْ فِيهَا مُقْتَدِرِينَ
 وَمَا لَكُمْ لِمَا كَفَرْتُمْ أَنْ تَتَّخِذُوا آلَ فِرْعَانَ خُلَفَاءَ مَا كَانُوا آبَاءَهُمْ فِيهَا مُقْتَدِرِينَ
 وَمَا لَكُمْ لِمَا كَفَرْتُمْ أَنْ تَتَّخِذُوا آلَ فِرْعَانَ خُلَفَاءَ مَا كَانُوا آبَاءَهُمْ فِيهَا مُقْتَدِرِينَ

وَمَا لَكُمْ لِمَا كَفَرْتُمْ أَنْ تَتَّخِذُوا آلَ فِرْعَانَ خُلَفَاءَ مَا كَانُوا آبَاءَهُمْ فِيهَا مُقْتَدِرِينَ

15. Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bertemu dengan orang-orang yang kafir yang sedang menyerangmu, maka janganlah kamu membelakangi mereka (mundur).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا لَقِيتُمْ فِئَةً كَافِرًا فَادْفَعُوا إِلَيْهَا وَلَا تَتَّخِذُوا الْخَيْبَ سَبِيلًا
 يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا لَقِيتُمْ فِئَةً كَافِرًا فَادْفَعُوا إِلَيْهَا وَلَا تَتَّخِذُوا الْخَيْبَ سَبِيلًا
 يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا لَقِيتُمْ فِئَةً كَافِرًا فَادْفَعُوا إِلَيْهَا وَلَا تَتَّخِذُوا الْخَيْبَ سَبِيلًا

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا لَقِيتُمْ فِئَةً كَافِرًا فَادْفَعُوا إِلَيْهَا وَلَا تَتَّخِذُوا الْخَيْبَ سَبِيلًا
 يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا لَقِيتُمْ فِئَةً كَافِرًا فَادْفَعُوا إِلَيْهَا وَلَا تَتَّخِذُوا الْخَيْبَ سَبِيلًا
 يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا لَقِيتُمْ فِئَةً كَافِرًا فَادْفَعُوا إِلَيْهَا وَلَا تَتَّخِذُوا الْخَيْبَ سَبِيلًا

□ □ □ □ □ □

□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

16. Barangsiapa yang membelakangi mereka (mundur) di waktu itu, kecuali berbelok untuk (sisat) perang

atau hendak menggabungkan diri dengan pasukan yang lain, maka sesungguhnya orang itu kembali dengan membawa kemurkaan dari Allah, dan tempatnya ialah neraka Jahannam. Dan amat buruklah tempat kembalinya.

Ayat tersebut menjelaskan mengenai orang yang teguh pada pendirian dan tidak mengkhianati kelompoknya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagai anggota dalam sebuah organisasi diharapkan untuk tetap bertahan pada organisasi pada situasi apapun. Anggota yang memiliki komitmen dalam sebuah organisasi akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan dalam organisasi.

B. Motivasi Berorganisasi

1. Pengertian

Steers & Porter (1975) mengungkapkan motivasi berasal dari bahasa latin *movere* dalam bahasa Inggris disebut *motivation* yang memiliki maksud “menggerakkan” (Wijono, 2012: 20). Kasim (2007: 6) menjelaskan motivasi merupakan suatu perasaan yang membangkitkan keinginan dan mendorong individu untuk mencapai tujuan. Perasaan individu tersebut bisa berasal dari dalam diri atau dari luar. Aries dan Ghazali (2006:126) mendefinisikan motivasi adalah suatu perilaku yang mengarah pada suatu tujuan dengan dasar pemberian dorongan dari individu tersebut.

Ryan & Deci (2000: 54) menjelaskan motivasi merupakan dorongan atau keinginan melakukan sesuatu yang didasari oleh sikap dan tujuan untuk mencapainya. Seberapa besar keinginan atau dorongan untuk melakukan sesuatu sangat mempengaruhi motivasi. Motivasi seseorang tidak hanya ditentukan oleh seberapa besar keinginan atau dorongan melakukannya. Motivasi juga ditentukan oleh jenis dari motivasi itu sendiri. Terdapat motivasi yang berasal dari dalam diri dan dari luar atau lingkungan.

Sudrajat (2008: 1) menjelaskan motivasi merupakan energi yang berasal dari dalam individu (intrinsik) maupun dari luar individu (ekstrinsik) yang dapat mengakibatkan perilaku yang antusias dan konsisten dalam melakukan suatu kegiatan, kualitas perilaku seseorang, baik dalam konteks belajar, bekerja, maupun dalam kehidupan lainnya dipengaruhi oleh motivasi.

Robbins (1996:198) mengemukakan bahwa motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual. Motivasi yang tepat akan mendorong individu untuk melakukan usaha yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya. Keinginan untuk mencapai tujuan, berbagai sasaran, serta kepentingan-

kepentingan pribadi anggota organisasi akan berdampak pada keberhasilan organisasi.

Menurut Tosso, Rizzi Carrol (1994) organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai oleh orang-orang yang bekerja di dalamnya (Alashfahani, 2016: 4). Griffin menyatakan organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki serangkaian tujuan tertentu dalam struktur dan koordinasi tertentu (Tisnawati, 2008: 4). Organisasi juga disebut sebagai kumpulan orang yang membawa kelompoknya untuk mencapai tujuan bersama serta memiliki struktur dan wewenang masing-masing (Ardi, 2011: 20).

Sulaiman (2016: 10) menjelaskan motivasi berorganisasi adalah keinginan yang mendorong seseorang untuk mengeluarkan usaha agar dapat terlibat aktif dalam organisasinya yang meliputi dimensi intrinsik dan ekstrinsik. Dimensi intrinsik merupakan keinginan untuk aktif dalam organisasi yang dipengaruhi dari dalam diri. Sedangkan dimensi ekstrinsik merupakan keterlibatan anggota dalam organisasi yang dipengaruhi dari luar diri seperti rekan, teman dan lingkungan. Anggota yang memiliki motivasi berorganisasi akan terlibat dalam kegiatan organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas, motivasi berorganisasi adalah suatu perasaan dan energi yang berasal dari dalam diri maupun dari luar serta dapat membangkitkan dan menggerakkan suatu proses perilaku yang mengarah pada tujuan yang ingin dicapai oleh individu dalam organisasi dengan memberikan upaya yang lebih serta keinginan untuk memuaskan kebutuhan fisiologis maupun psikologis.

2. Dimensi-dimensi Motivasi

Ryan & Deci (2000: 56-60) membagi dimensi motivasi menjadi dua yaitu :

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai aktifitas yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau memuaskan diri. Ketika motivasi ini muncul individu tergerak untuk menyenangkan dirinya atau menantang dirinya dan tidak dikarenakan faktor-faktor eksternal seperti pujian/sanjungan ataupun imbalan. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu tanpa adanya paksaan. Motivasi ini sangat berpengaruh terhadap elemen perkembangan kognitif, sosial dan fisik karena merupakan keinginan dalam diri untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan. Kecenderungan untuk mencari tahu sesuatu sangat berpengaruh untuk

mengembangkan kemampuan dan tidak terbatas hanya pada anak kecil tapi juga sangat signifikan memberikan efek pada kinerja, kegigihan dan *well being* sepanjang hidup. Meskipun pada satu sisi motivasi intrinsik terdapat pada diri individu pada sisi lain motivasi intrinsik terdapat dalam aktifitas dan hubungan antar individu.

Beberapa penulis mendefinisikan motivasi intrinsik sebagai suatu kegiatan yang diminati sedangkan yang lainnya mendefinisikan motivasi intrinsik sebagai suatu kegiatan yang didasari untuk memuaskan keinginan pribadi. Definisi ini muncul dari fakta bahwa konsep motivasi intrinsik terbentuk sebagai reaksi kritis dari dua teori perilaku yang mendominasi psikologi empiris dari tahun 1940-1960 khususnya karena teori operan skinner yang menjelaskan bahwa perilaku dimotivasi oleh imbalan. Penelitian lebih lanjut menemukan karakteristik kegiatan membentuk aktivitas ketertarikan. Selanjutnya tentang teori belajar yang mengatakan bahwa perilaku dimotivasi oleh psikis seseorang, perilaku motivasi intrinsik dikatakan sebagai perilaku yang bertujuan untuk memuaskan kebutuhan psikologial.

b. Motivasi Ekstrinsik

Meskipun motivasi intrinsik merupakan tipe motivasi yang penting kebanyakan aktivitas manusia tidak didasari oleh motivasi intrinsik. Terutama pada remaja dan dewasa awal sebagai bentuk kebebasan yang mana motivasi intrinsik berubah berdasarkan pandangan sosial dan membuat individu untuk bergabung dan memiliki tanggung jawab untuk pekerjaan yang tidak diminati secara intrinsik contohnya tingkat sekolah, motivasi intrinsik menjadi lebih lemah setiap naik kelas. Motivasi ekstrinsik merupakan sebuah pondasi seseorang berperilaku untuk mendapatkan pengakuan. Motivasi ekstrinsik berbeda dengan motivasi intrinsik yang mana lebih mengarah pada kesenangan aktivitas itu sendiri dari pada nilai yang ada didalamnya. Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan atau keinginan yang mengarah pada suatu perilaku berdasarkan faktor dari luar diri, lingkungan dan media. *Self Determinan Theory* (SDT) memandang motivasi ekstrinsik sebagai hal yang sangat mempengaruhi keadaan pribadi seorang individu contoh seorang mahasiswa yang mengerjakan tugas hanya karena dia takut tidak lulus mata kuliah karena tidak mengerjakan.

Menurut Monks (1999) motivasi memiliki dua dimensi yaitu :

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah suatu perilaku yang dilakukan dengan senang oleh individu yang berasal dari dalam diri. Individu melakukan perilaku tersebut karena keinginan dan senang dalam melakukannya. Motivasi intrinsik memiliki dua komponen yaitu dorongan ingin tahu dan tingkat aspirasi.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan untuk melakukan suatu perilaku yang berasal dari luar individu. Seseorang melakukan perilaku karena dorongan atau dipaksa dari luar. Chaplin (1997) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan dorongan atau keinginan yang tidak melekat pada perilaku itu sendiri (Siregar, 2006: 10). Contohnya terlibat dalam suatu kegiatan dengan keinginan untuk mendapatkan imbalan berupa materil tertentu.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi motivasi ada dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Penelitian ini menggunakan dimensi yang disusun oleh Ryan & Deci (2000).

3. Faktor-faktor Motivasi

Ardana (2009: 31-32) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut :

a. Karakteristik Individu

- 1) Minat.
- 2) Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan.
- 3) Kebutuhan individual.
- 4) Kemampuan atau kompetensi.
- 5) Pengetahuan tentang pekerjaan.
- 6) Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

b. Faktor-faktor Pekerjaan

- 1) Faktor lingkungan pekerjaan
 - (a) Gaji dan benefit yang diterima.
 - (b) Kebijakan-kebijakan perusahaan.
 - (c) Supervisi.
 - (d) Hubungan antar manusia.
 - (e) Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya.

(f) Budaya organisasi.

2) Faktor dalam pekerjaan

- (a) Sifat pekerjaan.
- (b) Rancangan tugas/pekerjaan.
- (c) Pemberian pengakuan terhadap prestasi.

- (d) Tingkat/besarnya tanggung jawab yang diberikan.
- (e) Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan.
- (f) Adanya kepuasan dari pekerjaan.

Mulyadi (2018:54) menjelaskan motivasi mempunyai dua faktor yaitu :

- a. Faktor Internal, merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu, yang meliputi :
 - 1) Persepsi individu mengenai diri sendiri; proses kognitif berupa persepsi dapat mempengaruhi motivasi individu. Perilaku individu untuk bertindak didorong dan diarahkan oleh persepsi individu tentang dirinya sendiri.
 - 2) Harga diri dan prestasi; untuk menjadi pribadi yang kuat, mandiri, memperoleh kebebasan, mendapatkan pengakuan dalam masyarakat serta mendorong untuk berprestasi.
 - 3) Harapan; adanya keinginan serta tujuan dimasa depan dapat mempengaruhi perilaku individu. Harapan bisa berasal dari lingkungan seperti informasi yang objektif dan membuat individu memiliki perasaan subjektif dan bertindak.

- 4) Kebutuhan; setiap individu pasti memiliki kebutuhan seperti primer, sekunder maupun tersier. Kebutuhan individu juga mempengaruhi oleh perilaku. Hal tersebut mengakibatkan seseorang melakukan sesuatu termotivasi oleh kebutuhan.
 - 5) Kepuasan kerja; individu memiliki dorongan yang muncul dari dalam diri untuk mencapai tujuan yang diinginkan serta kepuasan.
- b. Faktor Eksternal
- 1) Jenis dan sifat pekerjaan; dorongan untuk memilih jenis pekerjaan tertentu yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu. Manfaat yang didapatkan dari suatu pekerjaan juga menjadi pertimbangan dalam mengambil jenis pekerjaan.
 - 2) Kelompok kerja dimana individu bergabung; rekan kerja menjadi faktor penting dalam mengarahkan perilaku individu. Peranan organisasi dapat membantu individu mencapai kebutuhan, kebenaran, kebajikan, serta dapat mempengaruhi setiap perilaku.
 - 3) Situasi lingkungan pada umumnya; lingkungan menjadi pendukung dalam setiap perilaku individu. Setiap individu didorong untuk melakukan interaksi yang efektif antar anggota sesuai dengan kemampuan.

- 4) Sistem imbalan yang diterima; imbalan merupakan karakteristik dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh individu yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah tingkah laku dari individu.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal (karakteristik individu) dan faktor eksternal.

4. Motivasi menurut Islam

Walgito (2010: 240) menjelaskan motivasi sebagai keinginan dari dalam diri individu yang mendorong perilaku kearah tujuan. Dorongan yang datang dari dalam diri disebut dengan motif (Walgito, 2010: 240). Islam menjelaskan bahwa motif sama halnya dengan niat yang berarti sebagai dasar dari perilaku yang dilakukan oleh individu. Diana (2018: 67) menjelaskan bahwa niat merupakan suatu perilaku yang memiliki tujuan dan dilakukan dengan sepenuh hati oleh individu. Sedangkan pengertian niat menurut syara" yaitu dorongan untuk melakukan suatu perilaku ataupun perbuatan untuk mendapat ridho Allah swt, mencari kehidupan dunia maupun mencari sesuatu yang hilang. Rasulullah SAW bersabda :

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهِجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

“Setiap amal perbuatan tergantung pada niatnya. Dan sesungguhnya setiap orang (akan dibalas) sesuai dengan niatnya. Barang siapa yang hijrahnya karena Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya. Dan barang siapa yang hijrahnya karena urusan dunia yang ingin digapainya atau karena seorang wanita yang ingin dinikahinya, maka hijrahnya sesuai dengan apa yang diniatkannya tersebut” (HR. Al-Bukhāri)

Hadits tersebut menjelaskan bahwa setiap perbuatan yang dilakukan memiliki dasar niat. Niat yang baik akan menghasilkan perilaku yang baik dan niat yang buruk akan menjadikan hasil yang buruk.

Shaleh (2004: 198) menjelaskan bahwa manusia memiliki tiga dorongan nafsu pokok (naluri) yaitu :

- a. Dorongan naluri mempertahankan diri
- b. Dorongan naluri mengembangkan diri
- c. Dorongan naluri diri mempertahankan jenis

Bergabung dalam organisasi merupakan salah satu dari dorongan tersebut yaitu dorongan naluri mengembangkan diri. Individu yang bergabung dengan organisasi dapat memperoleh banyak manfaat serta dapat mengembangkan potensi diri. Islam menjelaskan bahwa konsep pengembangan diri merupakan perilaku dan sikap

yang diistimewakan (Shaleh, 2004: 200). Manusia yang dapat mengoptimalkan potensi pada dirinya akan menjadi pakar disiplin ilmu pengetahuan serta akan mendapatkan kedudukan yang mulia disisi Allah swt, yang dijelaskan dalam Al-Qur“an sebagai berikut:

وَالَّذِينَ إِذَا دُعُوا إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ لِيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَقَالُوا لَا نَسْمَعُ وَلَا نُبْصِرُ وَلَا نحسبُ أُولَئِكَ هُمُ الْمُتَكَبِّرُونَ

وَالَّذِينَ إِذَا دُعُوا إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ لِيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَقَالُوا لَا نَسْمَعُ وَلَا نُبْصِرُ وَلَا نحسبُ أُولَئِكَ هُمُ الْمُتَكَبِّرُونَ

وَالَّذِينَ إِذَا دُعُوا إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ لِيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَقَالُوا لَا نَسْمَعُ وَلَا نُبْصِرُ وَلَا نحسبُ أُولَئِكَ هُمُ الْمُتَكَبِّرُونَ

وَالَّذِينَ إِذَا دُعُوا إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ لِيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَقَالُوا لَا نَسْمَعُ وَلَا نُبْصِرُ وَلَا نحسبُ أُولَئِكَ هُمُ الْمُتَكَبِّرُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepada kamu: “Berlapang-lapanglah dalam majelis-majelis”, maka lapangkanlah niscaya Allah akan melapangkan buat kamu, dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah terhadap apa yang kamu kerjakan Maha mengetahui”. (Shihab, Surat Al-Mujadalah 58:11).

Pada ayat di atas memberikan tuntunan bagaimana menjalin hubungan harmonis dalam satu majelis. Allah berfirman: *Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepada kamu oleh siapa pun : Berlapang-lapanglah*, yakni berupayalah dengan sungguh-sungguh

walau dengan memaksakan diri untuk memberi tempat orang lain, *dalam majelis-majelis*, yakni satu tempat, baik tempat duduk maupun bukan untuk duduk, apabila di minta kepada kamu agar melakukan itu *maka lapangkanlah* tempat itu untuk orang lain itu dengan sukarela. Jika kamu melakukan hal tersebut, *niscaya Allah akan melapangkan* segala sesuatu *buat kamu* dalam hidup ini. *Dan apabila dikatakan: Berdirilah kamu* ke tempat yang lain, atau untuk diduduki tempatmu *buat orang* yang lebih wajar, atau bangkitlah untuk melakukan sesuatu seperti untuk sholat dan berjihad, *maka berdiri* dan bangkit-lah, *Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu*, wahai yang memperkenankan tuntunan ini, *dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat* kemuliaan di dunia dan di akhirat *dan Allah terhadap apa yang kamu kerjakan sekarang* dan masa datang *Maha Mengetahui*. (Shihab, 2002: 488-489)

Selain itu, Allah juga memerintakah dan mendorong kepada hamba-Nya untuk mengembangkan diri dengan memerhatikan setiap ciptaan-Nya melalui firman-nya dalam al-Qur'an sebagai berikut:

وَمَا يَكْفُرُوا بِهِ لِنُقَلِّبُ
 الْأَرْضَ نَبْطِئُهَا
 وَتَكُونُ كَالْأَرْضِ الْمَدْيُونَةِ
 وَأَنْتُمْ كَالْعِزَّةِ
 وَالْمَكْرُورِ
 وَإِنَّ أَرْضَهُمْ لَكُنُوزٌ
 لَا يَسْتَفْقِحُونَ
 فَالْحَسْبُ
 لِلَّهِ
 الْعِزَّةُ
 وَالْمَكْرُورِ

وَمَا يَكْفُرُوا بِهِ لِنُقَلِّبُ
 الْأَرْضَ نَبْطِئُهَا
 وَتَكُونُ كَالْأَرْضِ الْمَدْيُونَةِ
 وَأَنْتُمْ كَالْعِزَّةِ
 وَالْمَكْرُورِ
 وَإِنَّ أَرْضَهُمْ لَكُنُوزٌ
 لَا يَسْتَفْقِحُونَ
 فَالْحَسْبُ
 لِلَّهِ
 الْعِزَّةُ
 وَالْمَكْرُورِ

وَمَا يَكْفُرُوا بِهِ لِنُقَلِّبُ
 الْأَرْضَ نَبْطِئُهَا
 وَتَكُونُ كَالْأَرْضِ الْمَدْيُونَةِ
 وَأَنْتُمْ كَالْعِزَّةِ
 وَالْمَكْرُورِ
 وَإِنَّ أَرْضَهُمْ لَكُنُوزٌ
 لَا يَسْتَفْقِحُونَ
 فَالْحَسْبُ
 لِلَّهِ
 الْعِزَّةُ
 وَالْمَكْرُورِ

“Maka, apakah mereka tidak memperhatikan kepada unta bagaimana ia diciptakan? Dan langit bagaimana ia ditinggikan? Dan gunung-gunung bagaimana ia ditegakkan? Dan bumi bagaimana ia dihamparkan?” (Shihab, Surat Al-Ghasyiyah 88: 17-20)

Ayat di atas memperlihatkan bahwa Allah mengajak hamba-Nya untuk *memperhatikan* kuasa-Nya dan alam raya. Allah berfirman: Maka, apakah mereka tidak memerhatikan bukti kuasa Allah yang terbentang di alam raya ini, antara lain kepada unta yang menjadi kendaraan dan bahan pangan mereka bagaimana ia diciptakan oleh Allah dengan sangat mengagumkan? Dan apakah mereka merenungkan tentang *langit* yang demikian luas dan yang selalu mereka saksikan *bagaimana ia ditinggikan* tanpa ada tiang yang menopangnya? *Dan juga gunung-gunung* yang demikian tegar dan yang bisa mereka daki *bagaimana ia ditegakkan? Dan bumi* tempat kediaman mereka dan yang

tercipta bulat *baimana dihamparkan?* (Shihab, 2002: 274)

Ayat-ayat tersebut menjelaskan bahwa sesuatu yang diciptakan oleh Allah swt memiliki keistimewaan masing-

masing. Sama halnya seperti manusia yang diciptakan dengan kelebihan serta kekurangannya masing-masing. Allah swt memerintahkan hamba-Nya untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk menjadikannya lebih baik dan maksimal.

C. Hubungan Motivasi Berorganisasi dengan Komitmen Berorganisasi

Mahasiswa merupakan seseorang yang belajar di sebuah perguruan tinggi atau biasa disebut sebagai seorang akademisi. Tujuan utama dari seorang mahasiswa adalah belajar mengenai ilmu pengetahuan. Setiap mahasiswa memiliki target dan tujuan masing-masing. Mendapatkan nilai yang baik dan tinggi adalah keinginan dari setiap mahasiswa. Belajar dengan tekun dan rajin selalu dilakukan untuk mencapai target yang diinginkan. Mahasiswa tidak bisa lepas dari tugas-tugas dan tanggung jawab, seperti tugas akademik maupun non akademik. Damri (2017: 2) menjelaskan bahwa tugas yang bersifat akademik dan non akademik akan selalu dihadapkan pada mahasiswa di perguruan tinggi. Tugas akademik mahasiswa adalah tugas-tugas yang diberikan oleh dosen dari setiap mata kuliah yang diikuti. Sedangkan tugas non akademik adalah tugas-tugas yang diluar kegiatan belajar mengajar atau akademik seperti organisasi.

Mahasiswa dan organisasi merupakan kedua hal yang saling berhubungan. Robbins dan Judge (2012: 36) menjelaskan bahwa organisasi adalah sekumpulan dua orang atau lebih yang memiliki fungsi secara relatif dan saling berkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan dalam organisasi akan tercapai apabila anggota saling bekerja sama dan berkoordinasi. Saling berkoordinasi antar anggota yang membuat semakin eratnya sebuah hubungan antar anggota organisasi. Anggota yang merasa nyaman pada organisasi akan menimbulkan sikap komitmen dalam berorganisasi.

Komitmen organisasi adalah keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dengan menerima dan mempercayai nilai-nilai dan tujuan organisasi (Halimsetiono, 2014: 1). Anggota yang menerima dan percaya pada nilai-nilai organisasi akan memegang teguh pendirian dan bertahan dalam organisasi. Tujuan yang jelas dan sesuai dengan kebutuhan membuat anggota menjadi bersemangat dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapainya.

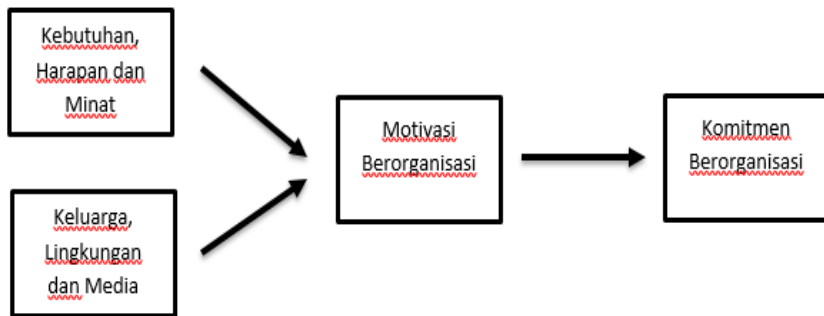
Meyer & Allen (1997) menjelaskan mengenai faktor komitmen organisasi yaitu karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi (Sianipar dan Haryanti, 2014: 103). Karakteristik pribadi individu mempengaruhi komitmennya dalam organisasi. Anggota yang memiliki pribadi seperti keinginan untuk

bersosialisasi, keinginan berprestasi serta memiliki persepsi yang positif pada diri sendiri akan memiliki tingkat komitmen yang tinggi. Selain itu, karakteristik organisasi dapat mengakibatkan tinggi atau rendahnya komitmen. Organisasi yang memiliki struktur serta peraturan yang tidak terlalu mengekang akan membuat tingginya komitmen. Pengalaman selama berorganisasi menjadi faktor tinggi atau rendahnya komitmen. Anggota yang terlibat dalam organisasi secara perlahan akan tumbuh rasa komitmen. Hal tersebut mengakibatkan anggota merasa bermanfaat dan dibutuhkan di organisasi. Selain itu, hubungan antar anggota dan pimpinan dalam organisasi menjadi faktor tinggi rendahnya komitmen. Anggota yang memiliki hubungan baik dengan pimpinan dan anggota lain akan membuat komitmen menjadi tinggi. Anggota yang memiliki kepuasan dalam organisasi mengakibatkan tingginya komitmen. Hal tersebut membuat anggota memiliki motivasi untuk tetap bertahan dalam sebuah organisasi. Selaras dengan pendapat Angel & Perry bahwa komitmen yang kuat dapat memotivasi anggota untuk meraih tujuan organisasi (Fatmah, 2019: 24). De Sousa (2017: 1) juga berpendapat bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional yaitu semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasional.

Purwanto (2000:84) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk berbuat sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan yang diinginkan. Tingkah laku yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan keinginan yang berasal dari dalam diri untuk mencapai hasil dan tujuan. Keinginan yang berasal dari dalam individu seperti kebutuhan, harapan dan minat yang biasa disebut motivasi intrinsik. Sedangkan perilaku yang dipengaruhi oleh keluarga, lingkungan, media atau faktor dari luar diri disebut motivasi ekstrinsik. Santoso (2003) mengatakan motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Fahmi, 2018: 108). Motivasi intrinsik merupakan keinginan untuk melakukan suatu perilaku yang berdasarkan dari dalam diri seperti kebutuhan, harapan dan minat. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah perilaku yang bersumber dari luar diri seperti keluarga, lingkungan dan media. Motivasi yang diperlukan mahasiswa tidak hanya motivasi akademik akan tetapi motivasi berorganisasi (Porbaningsih, 2013:17).

Purwati (2018: 28) menjelaskan motivasi berorganisasi adalah dorongan dalam diri individu yang mengarahkan pada suatu tindakan atau perilaku secara sadar dalam melaksanakan setiap kegiatan atau aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Perilaku yang sadar dilakukan dengan keinginan

sendiri tanpa adanya paksaan. Aktivitas dalam organisasi meliputi kegiatan yang dilaksanakan atau program kerja dari organisasi tersebut, mulai dari kegiatan mingguan, bulanan, semesteran sampai tahunan. Anggota yang memiliki motivasi berorganisasi akan menunjukkan sikap peduli pada organisasi, terlibat dalam kegiatan serta keinginan untuk tetap bertahan pada organisasi.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “ada hubungan positif antara motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo.”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang menekankan analisisnya pada data-data numerikan (angka) yang diolah dengan metode statistika serta digunakan untuk meneliti suatu populasi ataupun sampel dalam skala besar (Azwar, 2016: 5).

B. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel yaitu :

1. Variabel tergantung : Komitmen Berorganisasi (Y)
2. Variabel bebas : Motivasi Berorganisasi (X)

C. Definisi Operasional

1. Komitmen Berorganisasi

Komitmen berorganisasi adalah perilaku positif yang kuat untuk terus bertahan dalam organisasi karena mengetahui betul kondisi di dalamnya, memiliki rasa keterikatan dan terlibat dengan organisasi serta menerima nilai-nilai dan tujuan dalam suatu organisasi. Komitmen

berorganisasi memiliki tiga aspek yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif yang diukur dengan skala komitmen berorganisasi. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek berarti semakin besar komitmen berorganisasi subjek, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek berarti semakin rendah komitmen berorganisasi yang dimiliki.

2. Motivasi Berorganisasi

Motivasi berorganisasi adalah suatu perasaan dan energi yang berasal dari dalam diri maupun dari luar serta dapat membangkitkan dan menggerakkan suatu proses perilaku yang mengarah pada tujuan yang ingin dicapai oleh individu dalam organisasi dengan memberikan upaya yang lebih serta keinginan untuk memuaskan kebutuhan fisiologis maupun psikologis. Motivasi berorganisasi memiliki dua dimensi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang diukur dengan skala motivasi. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek, maka semakin tinggi pula motivasi berorganisasi subjek, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek semakin rendah pula motivasi berorganisasi yang dimiliki.

D. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Maret – April 2020 di Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo yang beralamat di Prof. Dr. Hamka, Ngaliyan Semarang.

E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2014:61) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulanya. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang mengikuti organisasi di Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo yang berjumlah 223 mahasiswa.

Tabel 2 Data Pengurus Organisasi Kemahasiswaan
FPK UIN Walisongo Tahun 2020

No	Organisasi	Jumlah Pengurus
1	SEMA-F	12
2	DEMA-F	27
3	HMJ PSIKOLOGI	32
4	HMJ GIZI	26
5	UKM GEMA SC	27
6	UKM TEATER MOMENTO	16
7	UKM KPSR	20

8	UKM MASA	33
9	UKM JAZWA	18
10	LPM ESENSI	12
JUMLAH		223

Menurut Sugiyono (2014: 62) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + e \cdot N}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Persentasi kelonggaran karena kesalahan penetapan sampel

$$= \frac{223}{1 + 0,05 \cdot 223}$$

$$=$$

69,040

Berdasarkan hasil tersebut, sampel dalam penelitian ini yaitu 69,040. Kemudian oleh peneliti dibulatkan menjadi 100 mahasiswa. Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa

yang mengikuti organisasi di Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling purposive*. Sugiyono (2014: 68) menjelaskan bahwa *sampling purposive* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan dan kriteria tertentu. Adapun kriteria subjek dalam penelitian ini yaitu :

1. Berstatus mahasiswa aktif
2. Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo
3. Mahasiswa terdaftar dalam sebuah organisasi intra
4. Mahasiswa semester II - VII

Organisasi di lingkup UIN Waliosngo mengalami pergantian pengurus pada awal tahun Masehi atau mahasiswa duduk pada semester genap. Mahasiswa baru masuk pada semester ganjil (satu) dan belum bisa bergabung dalam sebuah kepengurusan. Mahasiswa dapat bergabung menjadi pengurus organisasi pada semester berikutnya yaitu semester genap atau semester II. Sedangkan batas akhir dari sebuah kepengurusan mahasiswa berada pada semester VII. Hal tersebut sesuai dengan peraturan Buku Kegiatan Ekstra Kulikuler Mahasiswa 2019.

Usia mahasiswa tingkat sarjana berkisar antara 19-25 tahun. Menurut Papalia (2007: 664) rentang usia tersebut dapat

digolongkan pada tahap dewasa awal. Erikson mengemukakan bahwa individu yang berada pada tahap dewasa awal akan mengalami masalah yang terkait dengan identitas diri dan hubungan dekat (Papalia, 2007: 587). Keputusan mahasiswa untuk memilih organisasi yang sesuai dengan potensi dan minat yang dimiliki merupakan hal yang dilakukan untuk menemukan identitas diri. Terkadang tidak semua mahasiswa mengetahui tentang potensi yang dimiliki, tetapi mahasiswa yang bergabung organisasi bertujuan mencoba menemukan potensi dan bakatnya. Mahasiswa yang tidak menemukan potensi dan bakatnya pada organisasi tersebut memilih untuk meninggalkan dan berpindah organisasi. Hal tersebut mengakibatkan rendahnya komitmen mahasiswa terhadap organisasi.

F. Teknik Pengumpulan Data

Alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan empat golongan jenis jawaban. Empat jenis jawaban tersebut adalah sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS). Dalam penelitian ini terdapat dua jenis pernyataan yaitu favorable dan unfavorable. Pemberian skor dalam setiap aitem favorable apabila subjek memberikan respon (SS) maka mendapat skor 4, respon (S) mendapat skor 3, respon (TS) mendapat skor 2 dan respon

(STS) mendapat skor 1. Sedangkan skor dalam aitem unfavorable apabila subjek memberikan respon (STS) akan mendapat skor 4, respon (TS) mendapat skor 3, respon (S) mendapat skor 2 dan (SS) mendapat skor 1. Semakin tinggi skor motivasi berorganisasi maka semakin tinggi komitmen berorganisasi pada subjek.

Tabel 3 Alternatif Pilihan Jawaban

Jenis Pernyataan	Respon			
	SS	S	TS	STS
Favorabel	4	3	2	1
Unfavorable	1	2	3	4

Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala motivasi berorganisasi dan skala komitmen berorganisasi sebagai berikut :

1. Skala Komitmen Berorganisasi

Pengukuran komitmen berorganisasi akan menggunakan skala yang diadaptasi dari skala yang disusun oleh Fatmah (2019) yang memiliki jumlah 60 aitem. Skala ini mengukur aspek komitmen organisasi menggunakan teori dari Meyer and Allen (1990) yang membaginya menjadi tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Reliabilitas alat ukur dan uji daya beda menggunakan bantuan *software* SPSS

Statistic Versi 22.0 dengan menggunakan validitas sebesar 0,3 dan reliabilitas sebesar 0.6. Tabel berikut akan dijelaskan sebaran skala yang akan digunakan.

Tabel 4 *Blueprint* Komitmen Berorganisasi

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		F	UF	
Afektif	Hubungan antara organisasi dengan emosional anggota,	2,3,14,18	8,16	6
	Keterlibatan anggota dalam organisasi	1,15,24,39	4,17,35,40	8
Berkelanjutan	Anggota mendapatkan keuntungan dalam organisasi	20,25,26	19,31,33,48	7
	Keinginan untuk bertahan dalam organisasi karena kebutuhan	5,6,7,34	27,32	6
Normatif	Menerima nilai, tujuan dan peraturan organisasi	9,28,41	29,36,37	6

	Bertanggungjawab secara moral terhadap organisasi	10,11,12,21, 23	13,22,30	8
TOTAL		23	18	41

2. Skala Motivasi Berorganisasi

Pengukuran motivasi berorganisasi menggunakan pengembangan skala yang dimodifikasi dari skala yang disusun oleh Sulaiman (2016) yang memiliki jumlah 23 aitem dan penambahan 19 aitem oleh peneliti. Skala ini mengukur aspek motivasi berorganisasi menggunakan teori Ryan & Deci (2000) yang membaginya menjadi dua dimensi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Reliabilitas alat ukur dan uji daya beda menggunakan bantuan *software* SPSS *Statistic* Versi 22.0 dengan menggunakan validitas sebesar 0,3 dan reliabilitas sebesar 0,6. Tabel berikut akan dijelaskan sebaran skala yang akan digunakan.

Tabel 5 *Blueprint* Motivasi Berorganisasi

Aspek	Indikator	No Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
Intrinsik	Kesenangan yang timbul karena kegiatan-kegiatan di Organisasi berjalan sukses	1,14,23,32	22,24,34,35	8

	Kesenangan yang timbul karena prestise organisasi meningkat.	2,13,31,36	12,21,30,33	8
	Kesenangan yang timbul karena keselarasan dengan nilai dan tujuan organisasi.	3,15	4,25	4
Ekstrinsik	Kesenangan yang timbul karena pengembangan potensi diri dalam organisasi.	5,11,19	16,26,40	6
	Kesenangan yang timbul karena mendapat relasi atau jaringan pertemanan yang luas.	6,10,17,27,37,41	7,18,20,28,39,42	12
	Kesenangan yang timbul karena keuntungan materi yang didapat dari organisasi.	8,29	9,38	4
Total		21	21	42

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Estimasi Validitas

Menurut Azwar (2014: 8) Validitas berasal dari kata *Validity* yang berarti sejauhmana akurasi suatu alat tes atau skala dalam melakukan fungsi pengukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya,

atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Terdapat tiga jenis diantaranya validitas konstruk, validitas isi dan validitas eksternal. Sehingga dalam penelitian sebuah instrumen perlu di lakukan uji validitas agar tingkat kevalidan dari instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data menjadi terpercaya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan estimasi validitas isi. Azwar (2014: 42) menjelaskan validitas isi merupakan validitas yang diestimasi melalui pengujian terhadap kelayakan atau relevansi isi tes secara analisis rasional oleh yang berkompeten (*expert judgment*). *Expert judgment* dalam penelitian ini yaitu melibatkan dua dosen pembimbing diantaranya satu ahli bidang tata Bahasa dan satu ahli bidang kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2014:126) standar pengukuran yang digunakan untuk mengukur suatu aitem sebesar $\geq 0,3$. Dalam penelitian ini koefisien validitas yang digunakan peneliti yaitu = 0,3. Apabila hasil koefisien yang di hasilkan lebih dari 0,30 maka skala pengukuran yang digunakan memiliki tingkat kevalidan yang tinggi dan apabila skala pengukuran yang di gunakan memiliki

koefisien kurang dari 0,30 maka skala pengukuran kurang valid.

Tabel 6 Sebaran Skala Komitmen Berorganisasi
Setelah Uji Coba

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		F	UF	
Afektif	Hubungan antara organisasi dengan emosional anggota,	2,3,14,18	8*,16	6
	Keterlibatan anggota dalam organisasi	1,15,24,39	4,17,35*,40	8
Berkelanjutan	Anggota mendapatkan keuntungan dalam organisasi	20,25,26	19*,31*,33,48	7
	Keinginan untuk bertahan dalam organisasi karena kebutuhan	5,6,7,34	27,32*	6
Normatif	Menerima nilai, tujuan dan peraturan	9,28,41	29,36*,37	6

	organisasi			
	Bertanggungjawab secara moral terhadap organisasi	10,11,12,2 1,23	13,22,30	8
TOTAL		23	18	41

*Aitem gugur

Skala komitmen berorganisasi yang digunakan pada uji coba terdiri dari 41 aitem. Aitem yang dinyatakan valid terdapat 35 aitem dan 6 aitem dinyatakan gugur dikarenakan nilai $r \leq 0$. Aitem yang gugur terletak pada nomor 8 dengan nilai 0,284, nomor 19 dengan nilai 0,281, nomor 31 dengan nilai -0,157, nomor 32 dengan nilai 0,281, nomor 35 dengan nilai 0,042 dan nomor 36 dengan nilai 0,287.

Tabel 7 Sebaran Skala Motivasi Berorganisasi
Setelah Uji Coba

Aspek	Indikator	No Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
Intrinsik	Kesenangan yang timbul karena kegiatan-kegiatan di Organisasi berjalan sukses	1*,14,23,32	22*,24,34, 35	8
	Kesenangan yang timbul	2,13,31,36	12,21,30,3	8

	karena prestise organisasi meningkat.		3	
	Kesenangan yang timbul karena keselarasan dengan nilai dan tujuan organisasi.	3*,15	4,25	4
Ekstrinsik	Kesenangan yang timbul karena pengembangan potensi diri dalam organisasi.	5,11,19	16*,26,40	6
	Kesenangan yang timbul karena mendapat relasi atau jaringan pertemanan yang luas.	6,10*,17,27, 37,41	7*,18*,20, 28*,39*,4 2	12
	Kesenangan yang timbul karena keuntungan materi yang didapat dari organisasi.	8,29	9*,38*	4
TOTAL		21	21	42

*Aitem gugur

Skala motivasi berorganisasi yang digunakan pada uji coba terdiri dari 42 aitem. Aitem yang dinyatakan valid terdapat 31 aitem dan 11 aitem dinyatakan gugur dikarenakan nilai $r \leq 0,0$. Aitem yang gugur terletak pada

nomor 1 dengan nilai 0,294, nomor 3 dengan nilai 0,025, nomor 7 dengan nilai 0,298, nomor 9 dengan nilai 0,075, nomor 10 dengan nilai 0,213, nomor 16 dengan nilai -0,046, nomor 18 dengan nilai 0,294, nomor 22 dengan nilai 0,150, nomor 28 dengan nilai 0,266, nomor 38 dengan nilai 0,200 dan nomor 39 dengan nilai 0,173.

2. Estimasi Reliabilitas

Menurut Azwar (2014:7) reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama di peroleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Menurut Azwar (2014: 28) reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas dengan angka berkisar dari 0,0 hingga 1,0. Apabila semakin tinggi angka sehingga mendekati 1,0 maka semakin tinggi pula reliabilitasnya. Dalam penelitian ini koefisien reliabilitas yang digunakan oleh peneliti yaitu sebesar 0,60. Sehingga apabila hasil koefisien reliabilitas yang di hasilkan lebih dari 0,60 maka skala pengukuran memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, apabila hasil koefisien yang dihasilkan kurang dari 0,60 maka skala pengukuran kurang reliabel.

Tabel 8 Hasil Estimasi Reliabilitas Variabel Komitmen Berorganisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	35

Hasil estimasi reliabilitas diperoleh dengan skor koefisien *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,946. Hal tersebut menunjukkan bahwa skala komitmen berorganisasi memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 9 Hasil Estimasi Reliabilitas Variabel Motivasi Berorganisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	31

Hasil estimasi reliabilitas diperoleh dengan skor koefisien *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,923. Hal tersebut menunjukkan bahwa skala motivasi berorganisasi memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan oleh peneliti sebelum menganalisis data yang diperoleh dari penelitian. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22.0.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data dari variabel penelitian. Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* yaitu membandingkan distribusi empirik berdasarkan pada frekuensi kumulatif. Ketentuan untuk menentukan sebaran distribusi normal yaitu $p > 0,05$, sedangkan ketentuan untuk menentukan sebaran distribusi tidak normal jika $p < 0,05$.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan tahap selanjutnya dari uji asumsi. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara dua variable dan melihat taraf signifikansi dari variabel yang diteliti. Uji linearitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan *Test For Linierity* yang dilakukan dengan

bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows versi 22.0. dengan taraf signifikansi $p < 0,05$. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila signifikansi kurang dari 0,05 atau melihat *Deviation From Linierity* dengan nilai signifikansi $p > 0,05$.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows versi 22.0. yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable. Sugiyono (2014: 231) menjelaskan penafsiran terhadap koefisien yang ditemukan dalam penelitian dengan melihat tabel sebagai berikut :

Tabel 10 Pedoman Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini merupakan Organisasi Kemahasiswaan (ORMAWA) pada lingkup Fakultas Psikologi dan dan Kesehatan UIN Walisongo. Penelitian ini dilakukan di Fakuultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dengan total 10 organisasi. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala motivasi berorganisasi dan skala komitmen berorganisasi. Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2020 serta pengambilan data dilakukan melalui penyebaran skala secara online menggunakan layanan *Google Forms*. Proses pengambilan data dilakukan dengan cara membagikan link kepada ketua setiap organisasi

a. Data Demografi

Data demografi yang diperoleh dari pengambilan data penelitian berupa organisasi dan semester. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini merupakan mahasiswa pengurus organisasi kemahasiswaan di Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo. Total subjek dalam penelitian ini sejumlah 100 responden.

Data yang didapatkan melalui penyebaran skala dalam penelitian sebagai berikut:

1) Organisasi

Tabel 11 Distribusi Data Berdasarkan Organisasi

NO	ORGANISASI	JUMLAH	PROSENTASE
1	SEMA-F	9	9%
2	DEMA-F	12	12%
3	HMJ PSIKOLOGI	20	20%
4	HMJ GIZI	9	9%
5	UKM TEATER MOMENTO	9	9%
6	UKM MASA	8	8%
7	UKM GEMA SC	8	8%
8	UKM KPSR	6	6%
9	UKM JAZWA	10	10%
10	UKM LPM ESENSI	9	9%
TOTAL		100	100%

Berdasarkan tabel diatas, terdapat beberapa kategori organisasi yang diikuti oleh subjek. Organisasi dengan prosentase tertinggi sebesar 20% adalah mahasiswa yang memiliki yang mengikuti

organisasi HMJ Psikologi. Organisasi dengan prosentase tertinggi berikutnya sebesar 12% merupakan mahasiswa yang mengikuti organisasi DEMA-F. Organisasi dengan prosentase tertinggi ketiga sebesar 10% adalah mahasiswa yang mengikuti organisasi UKM Jazwa. Kategori tertinggi keempat terdapat empat organisasi dengan prosentase yang sama yaitu 9% diantaranya mahasiswa yang mengikuti organisasi SEMA-F, HMJ Gizi, UKM Teater Momento dan UKM LPM Esensi. Kelima, dengan prosentase tertinggi sebesar 8% terdapat dua organisasi yaitu UKM Masa dan UKM Gema SC. Terakhir, prosentase paling rendah sebesar 6% merupakan mahasiswa yang mengikuti organisasi UKM KPSR. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa prosentasi organisasi tertinggi adalah HMJ Psikologi sebesar 20%.

2) Semester

Tabel 12 Distribusi Data Berdasarkan Semester

NO	SEMESTER	JUMLAH	PROSENTASE
1	II / III	26	26%
2	IV / V	40	40%

3	VI / VII	34	34%
TOTAL		100	100%

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 40 mahasiswa dengan prosentase sebesar 40% merupakan mahasiswa semester IV/V. Sebanyak 34 mahasiswa dari semester IV/V yang mengikuti organisasi dengan prosentase sebesar 34%. Ada pula mahasiswa dari semester II/III yang mengikuti organisasi dengan prosentase yang tergolong rendah sebesar 26% sebanyak 34 mahasiswa. Data tersebut dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang mengikuti organisasi paling banyak adalah semester II/III.

b. Data Frekuensi

1) Motivasi Berorganisasi

Tabel 13 Kategorisasi Skor Data Skala
Motivasi Berorganisasi

NO	KATEGORISASI SKOR	FREKUENSI	PROSENTASE
1	Rendah ($\leq 61,5$)	0	0%
2	Sedang (62 - 92,5)	29	29%
3	Tinggi (≥ 93)	71	71%
TOTAL		100	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebesar 71% mahasiswa yang memiliki skor dengan kategori tinggi (≥ 93) dengan jumlah 71 mahasiswa. Sebesar 29% mahasiswa diketahui mendapatkan skor yang tergolong sedang (62 – 92,5) yaitu sebanyak 29 mahasiswa. Terakhir sebanyak 0% merupakan kategori dengan skor rendah ($\leq 61,5$) dengan 0 mahasiswa. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang memiliki motivasi berorganisasi paling banyak pada kategori tinggi.

2) Komitmen Berorganisasi

Tabel 14 Kategorisasi Skor Data Skala
Komitmen Berorganisasi

NO	KATEGORISASI SKOR	FREKUENSI	PROSENTASE
1	Rendah ($\leq 69,5$)	0	0%
2	Sedang (70 - 104,5)	31	31%
3	Tinggi (≥ 105)	69	69%
TOTAL		100	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebesar 69% mahasiswa yang memiliki skor dengan kategori tinggi (≥ 105) dengan jumlah 69

mahasiswa. Sebesar 31% mahasiswa diketahui mendapatkan skor yang tergolong sedang (70 – 104,5) yaitu sebanyak 31 mahasiswa. Terakhir sebanyak 0% merupakan kategori dengan skor rendah ($\leq 69,5$) dengan 0 mahasiswa. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang memiliki komitmen berorganisasi paling banyak pada kategori tinggi.

Data frekuensi berdasarkan data demografi dapat dikategorikan sebagai berikut :

1) Organisasi

Tabel 15 Kategorisasi Skor Data Organisasi

No	Organisasi	Variabel			
		Motivasi Berorganisasi	Kategori	Komitmen Berorganisasi	Kategori
1	SEMA-F	96.78	Tinggi	106.44	Tinggi
2	DEMA-F	96.00	Tinggi	108.08	Tinggi
3	HMJ PSIKOLOGI	99.85	Tinggi	112.20	Tinggi
4	HMJ GIZI	100.11	Tinggi	113.67	Tinggi
5	UKM TEATER MOMENTO	103.78	Tinggi	116.89	Tinggi

6	UKM MASA	100.38	Tinggi	114.75	Tinggi
7	UKM GEMA SC	98.13	Tinggi	112.00	Tinggi
8	UKM KPSR	99.33	Tinggi	113.17	Tinggi
9	UKM JAZWA	94.40	Tinggi	109.30	Tinggi
10	UKM LPM ESENSI	95.67	Tinggi	109.89	Tinggi

Berdasarkan organisasi, SEMA-F memiliki skor motivasi berorganisasi (96.78) dan komitmen berorganisasi (106.44) yang tinggi. DEMA-F mendapatkan skor motivasi berorganisasi (96.00) dan komitmen berorganisasi (108.08) yang tinggi. Skor tinggi didapatkan oleh HMJ PSIKOLOGI dengan skor motivasi berorganisasi (99.85) dan komitmen berorganisasi (112.20). HMJ GIZI mendapatkan skor motivasi berorganisasi (100.11) dan komitmen berorganisasi (113.67) yang tinggi. UKM TEATER MOMENTO memiliki skor motivasi berorganisasi (103.78) dan komitmen berorganisasi (116.89) yang tinggi. Skor tinggi juga diperoleh UKM MASA dengan skor motivasi berorganisasi (100.38) dan

komitmen berorganisasi (114.75). UKM GEMA SC mendapatkan skor motivasi berorganisasi (98.13) dan komitmen berorganisasi (112.00) yang tinggi. UKM KPSR memperoleh skor motivasi berorganisasi (99.33) dan komitmen berorganisasi (113.17) yang tinggi. Skor tinggi juga didapatkan oleh UKM JAZWA pada skor motivasi berorganisasi (94.40) dan motivasi berorganisasi (109.30) serta skor tinggi yang terakhir diperoleh UKM LPM ESENSI pada motivasi berorganisasi (95.67) dan komitmen berorganisasi (109.89). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh mahasiswa yang mengikuti organisasi kemahasiswaan memiliki motivasi berorganisasi dan komitmen berorganisasi yang tinggi.

2) Semester

Tabel 16 Kategorisasi Skor Data Semester

No	Semester	Variabel			
		Motivasi Berorganisasi	Kategori	Komitmen Berorganisasi	Kategori
1	II / III	97.50	Tinggi	110.38	Tinggi
2	IV / V	98.00	Tinggi	112.20	Tinggi
3	VI / VII	99.68	Tinggi	111.50	Tinggi

Tabel diatas menjelaskan tentang motivasi berorganisasi dan komitmen berorganisasi yang dimiliki mahasiswa berdasarkan tingkat semester. Pada semester II/III mendapatkan skor motivasi berorganisasi (97.50) dan komitmen berorganisasi (110.38) yang tinggi. Semester IV/V memperoleh skor motivasi berorganisasi (98.00) dan komitmen berorganisasi (112.20) yang tinggi. Skor tinggi juga didapatkan pada subjek semester VI/VII pada skor motivasi berorganisasi (99.68) dan komitmen berorganisasi (111.50). Kesimpulan dari data tersebut adalah subjek dari seluruh semester memiliki motivasi berorganisasi dan komitmen berorganisasi yang tinggi.

3) Variabel

Tabel 17 Kategorisasi Skor Data Variabel

No	Variabel	Skor	Kategori
1	Motivasi Berorganisasi	98.44	Tinggi
2	Komitmen Berorganisasi	111.49	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas motivasi berorganisasi memperoleh skor sebesar 98.44 dan komitmen berorganisasi sebesar 111.49. Hal tersebut berarti bahwa organisasi kemahasiswaan memiliki

motivasi berorganisasi dan komitmen berorganisasi yang tinggi.

2. Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan oleh peneliti sebelum menganalisis data yang diperoleh dari penelitian. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22.0.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data dari variabel penelitian. Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS for windows versi 22.0. yaitu membandingkan distribusi empirik berdasarkan pada frekuensi kumulatif.

Tabel 18 Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Motovasi_ Berorganisasi	Komitmen_ Berorganisasi
N	100	100

Normal	Mean	98.44	111.49
Parameters ^{a,b}	Std.	9.864	11.607
	Deviation		
Most Extreme	Absolute	.066	.085
Differences	Positive	.057	.085
	Negative	-.066	-.054
Test Statistic		.066	.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.072 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Tabel 19 Keterangan Hasil Uji Normalitas

Varibabel	Signifikansi $p > 0,05$	Keterangan
Komitmen Berorganisasi	0,200	Normal
Motivasi Berorganisasi	0,072	Normal

Berdasarkan data pada tabel diatas, hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample-Kolmogorov-Smirnov* yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows versi 22.0 diperoleh

nilai signifikansi untuk variabel motivasi berorganisasi sebesar $0,200 > 0,05$ dan untuk variabel komitmen berorganisasi sebesar $0,072 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa variabel motivasi berorganisasi dan komitmen berorganisasi menunjukkan data distribusi normal. Hal ini dikarenakan hasil signifikansi dari kedua variabel lebih dari $0,05 (>0,05)$.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan tahap selanjutnya dari uji asumsi. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara dua variable dan melihat taraf signifikansi dari variabel yang diteliti. Uji linearitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan *Test For Linierity* yang dilakukan dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution for Windows* versi 22.0. dengan taraf signifikansi $p < 0,05$. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila signifikansi kurang dari $0,05$ atau melihat *Deviation From Linierity* dengan nilai signifikansi $p > 0,05$.

Tabel 20 Hasil Uji Linieritas **ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen_ Between (Combined)	11249.261	34	330.861	10.301	.000

Berorganisasi *	Groups	Linearity	10200.367	1	10200.367	317.581	.000
Motivasi_Berorganisasi		Deviation from Linearity	1048.894	33	31.785	.990	.501
Within Groups			2087.729	65	32.119		
Total			13336.990	99			

Tabel 21 Keterangan Hasil Uji Linieritas

Varibabel	<i>Deviation from Linearity</i> $p > 0,05$	Linearity	Keterangan
Komitmen Berorganisasi	0,501	0,000	Linier
Motivasi Berorganisasi	0,501	0,000	Linier

Berdasarkan hasil dari uji linieritas di atas dapat dilihat dikolom *deviation from linearity* pada variabel motivasi berorganisasi dan komitmen berorganisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,501 yang berarti lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) sehingga terdapat hubungan yang linier antara variabel motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi. Selain itu kolom *Linearity* pada variabel komitmen berorganisasi dan motivasi berorganisasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa ada hubungan

yang linier antara komitmen berorganisasi dan motivasi berorganisasi. Data tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear antara variabel yang diteliti yaitu variabel motivasi berorganisasi dan komitmen berorganisasi.

3. Hasil Uji Hipotesis

Setelah mengetahui hasil uji asumsi dari uji normalitas yang menunjukkan bahwa kedua variabel menunjukkan data distribusi normal, maka penelitian menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows versi 22.0*. Jika nilai signifikansi atau probabilitas diperoleh $p < 0,05$, maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika nilai signifikansi atau probabilitas yang diperoleh $p > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu : ada hubungan positif antara motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi. Adapun hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 22 Hasil Uji Hipotesis

Correlations

		Motovasi_ Berorganisasi	Komitmen_ Berorganisasi
Motovasi_ Berorganisasi	Pearson Correlation	1	.875**
	Sig. (2- tailed)		.000
	N	100	100
Komitmen_ Berorganisasi	Pearson Correlation	.875**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 23 Keterangan Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Pearsen Correlatioan	Sig. (2- tailed) P<0,01	Keterangan
Motivasi Berorganisasi	0.875	0,000	Hipotesis diterima
Komitmen Berorganisasi	0,875	0,000	Hipotesis diterima

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi antara variabel motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00 atau $P < 0,01$ yang berarti terdapat korelasi antara variabel motivasi berorganisasi (X) dengan komitmen berorganisasi (Y). Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo, **diterima**. Kemudian besarnya koefisien korelasi apabila mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antar variabel erat atau kuat sedangkan, apabila mendekati 0 maka hubungannya lemah. Untuk mengetahui arah hubungan maka dapat dilihat pada tanda nilai koefisien positif atau negatif. Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien yang didapat yaitu sebesar 0,875 atau 87,5% sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi berorganisasi (X) dengan komitmen berorganisasi (Y). Tingkat hubungnan dikatakan sangat kuat apabila interval koefisien berada pada angka 0,80 – 1,000. Hal tersebut sesuai dengan penafsiran dari Sugiyono (2013:231) apabila besarnya koefisien mendekati 1 atau -1 berarti tingkat hubungan antar variabel erat atau kuat,

sedangkan apabila mendekati 0 maka tingkat hubungannya sangat rendah atau lemah

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi pada mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo. Subjek yang terlibat dalam penelitian ini merupakan mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang yang memiliki usia minimal 18 tahun serta tercatat sebagai mahasiswa aktif UIN Walisongo. Responden yang menjadi subjek penelitian adalah mahasiswa semester II-VII yang menjadi pengurus di organisasi kemahasiswaan (intra) Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo. Berdasarkan data dari distribusi subjek, diketahui bahwa berdasarkan organisasi responden yang paling banyak berasal dari organisasi HMJ Psikologi sebanyak 20 mahasiswa dan berdasarkan semester responden paling banyak yaitu semester IV/V sebanyak 40 mahasiswa.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek dengan skor 69% pada komitmen berorganisasi dengan kategori tinggi, sedangkan subjek dengan persentase sebesar 31% memiliki komitmen berorganisasi dengan kategori sedang. Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

sebagian besar dari subjek memiliki motivasi berorganisasi dengan kategori tinggi yaitu sebesar 71%, sedangkan subjek yang memiliki motivasi berorganisasi kategori rendah memiliki persentase sebesar 0%. Subjek yang memiliki motivasi berorganisasi dalam kategori sedang mendapat persentase sebesar 29%. Berdasarkan data tersebut, subjek dalam penelitian ini sebagian besar memiliki komitmen berorganisasi yang tinggi dan motivasi berorganisasi yang tinggi.

Penelitian ini mendapatkan data yang berdistribusi normal dan terdapat hubungan yang linear antar variabel yang diuji. Selanjutnya, uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *Pearson Pruduct Moment* dalam program *SPSS for windows versi 22.0*. Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini mendapatkan bahwa variabel motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo memiliki nilai positif dan korelasi yang tinggi. Nilai signifikansi dari semua variabel yaitu lebih dari 0,05 ($P > 0,05$). Hasil dari uji korelasi disebutkan bahwa antar variabel memiliki hubungan sebesar 0,875 yang berarti memiliki hubungan yang sangat kuat. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini diterima, yakni ada hubungan positif antara motivasi

berorganisasi dengan komitmen berorganisasi mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo.

Hal ini didukung oleh teori dari Meyer & Allen (1997) yang menjelaskan mengenai faktor komitmen organisasi yaitu karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi (Sianipar dan Haryanti, 2014: 103). Karakteristik pribadi individu mempengaruhi komitmennya dalam organisasi. Anggota yang memiliki pribadi seperti keinginan untuk bersosialisasi, keinginan berprestasi serta memiliki persepsi yang positif pada diri sendiri akan memiliki tingkat komitmen yang tinggi. Selain itu, karakteristik organisasi dapat mengakibatkan tinggi atau rendahnya komitmen. Organisasi yang memiliki struktur serta peraturan yang tidak terlalu mengekang akan membuat tingginya komitmen. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya komitmen adalah pengalaman selama berorganisasi. Anggota yang terlibat dalam organisasi secara perlahan akan tumbuh rasa komitmen. Hal tersebut mengakibatkan anggota merasa bermanfaat dan dibutuhkan dalam organisasi. Selain itu, hubungan antar anggota dan pimpinan dalam organisasi menjadi pengaruh tinggi rendahnya komitmen. Anggota yang memiliki hubungan baik dengan pimpinan dan anggota lain akan membuat komitmen menjadi tinggi. Anggota yang memiliki komitmen yang tinggi

diakibatkan oleh kepuasan dalam organisasi. Hal tersebut membuat anggota memiliki motivasi untuk tetap bertahan dalam sebuah organisasi. Selaras dengan pendapat Angel & Perry bahwa komitmen yang kuat dapat memotivasi anggota untuk meraih tujuan organisasi (Fatmah, 2019: 24).

Hasil penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya dari Burton (2002) yang berjudul *The Influence Of Motivation To Attend, Ability To Attend, And Organizational Commitment On Different Types Of Absence Behaviours* menghasilkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen yang diukur dengan tiga dimensi, yaitu *affective, normative, continuance*. Penelitian lain dari Tania dan Susanto (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. DAI KNIFE. Hasil penelitian lain dari Syafitri dan Armida (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Berorganisasi dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Komitmen Berorganisasi. dengan hasil bahwa motivasi berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berorganisasi mahasiswa aktivis fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Selanjutnya penelitian dari Anita Endah Purwati (2018) dengan judul

Hubungan Motivasi Berorganisasi dengan Komitmen Organisasi Anggota LSO Mega Putih Outbound Privider. Hasil dari penelitian tersebut adalah menyatakan bahwa ada hubungan antara antara motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi pada anggota LSO Mega Putih Outbound Provider. Selanjutnya penelitian dari Evelio Antonnio de Sousa (2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya pada Kualitas Layanan (Studi pada Rumah Sakit Referral Maubessi, Timor Leste) menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional yaitu semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasional.

Mahasiswa merupakan seseorang yang belajar di sebuah perguruan tinggi atau biasa disebut sebagai seorang akademisi. Mahasiswa tidak bisa lepas dari tugas-tugas dan tanggung jawab, seperti tugas akademik maupun non akademik. Damri (2017: 2) menjelaskan bahwa tugas yang bersifat akademik dan non akademik akan selalu dihadapkan pada mahasiswa di perguruan tinggi. Tugas akademik mahasiswa adalah tugas-tugas yang diberikan oleh dosen dari setiap mata kuliah yang diikuti. Sedangkan tugas non akademik adalah tugas-tugas yang berasal dari luar kegiatan belajar mengajar atau akademik seperti organisasi.

Mahasiswa dan organisasi merupakan kedua hal yang saling berhubungan. Organisasi merupakan wadah bagi setiap orang mengembangkan potensi serta menyalurkan minat atau hobi seseorang. Menurut Tosso, Rizzi Carrol (1994) organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai oleh orang-orang yang bekerja di dalamnya (Alashfahani, 2016: 4). Griffin menyatakan organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki serangkaian tujuan tertentu dalam struktur dan koordinasi tertentu (Tisnawati, 2008: 4). Organisasi juga disebut sebagai kumpulan orang yang membawa kelompoknya untuk mencapai tujuan bersama serta memiliki struktur dan wewenang masing-masing (Ardi, 2011: 20). Tujuan dalam organisasi dapat tercapai ketika anggota memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin serta tidak adanya keinginan untuk berpindah organisasi. Anggota yang memiliki keinginan untuk tetap bertahan dan tidak berpindah organisasi merupakan anggota yang memiliki komitmen organisasi.

Summers dan Acito (2000) menjelaskan bahwa komitmen keanggotaan merupakan tingkat keterlibatan seorang anggota secara psikologis terhadap organisasi. Setiap organisasi memiliki rencana program kerja serta kegiatan yang akan dilaksanakan (Sutrisno, 2010: 292). Program kerja serta kegiatan dalam organisasi akan melibatkan seluruh *element*

yang ada pada organisasi, mulai dari ketua sampai anggota. Anggota yang terlibat dalam setiap program kerja atau kegiatan yang diadakan oleh organisasi akan membuat anggota merasa dibutuhkan oleh organisasi. Hal tersebut akan mengakibatkan tumbuh dan berkembangnya komitmen anggota dalam organisasi.

Komitmen organisasi adalah keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dengan menerima dan mempercayai nilai-nilai dan tujuan organisasi (Halimsetiono, 2014: 1). Anggota yang menerima dan percaya pada nilai-nilai organisasi akan memegang teguh pendirian dan bertahan dalam organisasi. Tujuan yang jelas dan sesuai dengan kebutuhan membuat anggota menjadi bersemangat dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapainya. Meyer dan Allen (1991) menambahkan mengenai komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotannya dalam organisasi. Meyer & Allen (1997) menjelaskan faktor komitmen organisasi yaitu karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi (Sianipar dan Haryanti, 2014: 103). Salah satu faktor komitmen organisasi

yaitu pengalaman selama berorganisasi yang dipengaruhi oleh motivasi.

Ryan & Deci (2000: 54) menjelaskan motivasi merupakan dorongan atau keinginan melakukan sesuatu yang didasari oleh sikap dan tujuan untuk mencapainya. Seberapa besar keinginan atau dorongan untuk melakukan sesuatu sangat mempengaruhi motivasi. Motivasi seseorang tidak hanya ditentukan oleh seberapa besar keinginan atau dorongan melakukannya. Motivasi juga ditentukan oleh jenis dari motivasi itu sendiri. Terdapat motivasi yang berasal dari dalam diri dan dari luar atau lingkungan. Porbaningsih (2013:17) menjelaskan bahwa motivasi yang diperlukan mahasiswa tidak hanya motivasi akademik akan tetapi motivasi berorganisasi.

Sulaiman (2016: 10) menjelaskan motivasi berorganisasi adalah keinginan yang mendorong seseorang untuk mengeluarkan usaha agar dapat terlibat aktif dalam organisasinya yang meliputi dimensi intrinsik dan ekstrinsik. Dimensi intrinsik merupakan keinginan untuk aktif dalam organisasi yang dipengaruhi dari dalam diri. Sedangkan dimensi ekstrinsik merupakan keterlibatan anggota dalam organisasi yang dipengaruhi dari luar diri seperti rekan, teman dan lingkungan. Anggota yang memiliki motivasi berorganisasi akan terlibat dalam kegiatan organisasi.

Motivasi berorganisasi pengurus organisasi kemahasiswaan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo terbilang tinggi, dilihat dari data hasil skala yang menunjukkan mayoritas mahasiswa memiliki skor yang tinggi. Kemudian, data frekuensi yang didapat memperlihatkan skor sebesar 98.44 yang berarti saat ini memiliki motivasi yang tinggi. Lama menjadi pengurus di organisasi juga tergolong cukup muda dikarenakan mahasiswa baru saja dilantik menjadi pengurus. Hal tersebut menunjukkan bahwa diawal kepengurusan mahasiswa memiliki motivasi berorganisasi yang tinggi. Tingginya motivasi berorganisasi juga berdampak pada komitmen berorganisasi yang memperoleh skor 111.49.

Terdapat persamaan dan perbedaan terkait penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian sebelumnya. Adapun persamaannya adalah variabel yang digunakan berhubungan dengan variabel motivasi berorganisasi dan variabel komitmen berorganisasi, kemudian metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode kuantitatif, serta skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Perbedaan yang dapat ditemukan adalah metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson, sedangkan penelitian lain menggunakan SEM (*Structural Equation Modelling*), analisis regresi dan *Path Analysis*. Perbedaan lainnya yaitu dari

penelitian ini peneliti memfokuskan pada penelitian korelasi variable motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi. Perbedaan yang selanjutnya terdapat pada subjek penelitian, dalam penelitian ini subjek yang digunakan adalah pengurus mahasiswa intra kampus di fakultas psikologi dan kesehatan, sedangkan pada penelitian lain subjek penelitian yang digunakan adalah karyawan dan mahasiswa fakultas ekonomi.

Secara keseluruhan, penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan. Beberapa kelemahan dalam penelitian ini antara lain pengambilan data yang disebarakan dengan melalui *google form*, karena banyaknya penelitian yang melibatkan mahasiswa dalam penelitian kemungkinan mahasiswa bosan dalam pengisian skala yang berakibat subjek tidak sungguh-sungguh dalam memilih jawaban. Selain itu, tidak sesuai dengan keadaannya sekarang atau bahkan tinggal pilih-pilih saja tanpa membaca aitem yang ditawarkan terlebih dahulu. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah dapat mengungkap faktor lain yang menyebabkan anggota memiliki motivasi dalam berorganisasi dan komitmen berorganisasi. Selain itu penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengungkap lebih dalam mengenai anggota organisasi yang memiliki komitmen yang lebih pada organisasi yang diikuti. Saran berikutnya adalah peneliti dapat menemukan metode atau cara-cara yang

lebih efektif untuk meningkatkan atau menstabilkan motivasi serta komitmen anggota selama berada dalam organisasi agar anggota tetap bertahan serta dapat mencapai tujuan dalam organisasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dibuat untuk mengetahui secara empiris hubungan antara variabel motivasi berorganisasi dan variabel komitmen berorganisasi mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi. Hal tersebut dapat dilihat pada uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yang mendapatkan bahwa variabel motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo memiliki nilai positif dan korelasi yang tinggi. Nilai signifikansi dari semua variabel yaitu lebih dari 0,05 ($P > 0,05$). Hasil dari uji korelasi disebutkan bahwa antar variabel memiliki hubungan sebesar 0,875 yang berarti memiliki hubungan yang sangat kuat. Semakin tinggi motivasi berorganisasi maka semakin tinggi pula komitmen berorganisasi anggota. Sebaliknya, semakin rendah motivasi berorganisasi maka semakin rendah pula komitmen berorganisasi anggota.

B. Saran

1. Bagi Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis menyarankan kepada subjek untuk selalu mempertahankan dan meningkatkan motivasi berorganisasi serta komitmen berorganisasi dikarenakan sejak awal subjek sudah memiliki motivasi berorganisasi dan komitmen berorganisasi yang tinggi dengan cara mengikuti dan aktif dalam setiap kegiatan.

2. Bagi Organisasi

Untuk organisasi lebih sering mengadakan kegiatan yang dapat mengakrabkan anggota satu dengan lainnya dan menciptakan kenyamanan anggota dalam organisasi dengan cara mengadakan kegiatan berkumpul bersama atau kegiatan organisasi baik dalam lingkup kecil maupun dalam skala besar.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dan ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan motivasi berorganisasi dan komitmen berorganisasi diharapkan mampu mengungkap faktor lain yang menyebabkan komitmen berorganisasi seperti faktor karakteristik individu dan karakteristik organisasi. Kemudian peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengungkap apa yang

membuat seorang anggota organisasi memiliki komitmen yang lebih terhadap organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alashfahani, D. S. F.. (2016). Pengaruh motivasi organisasi dan keaktifan berorganisasi terhadap indeks prestasi mahasiswa unit kegiatan mahasiswa universitas muhammadiyah surakarta (*Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta*).
- Ardana, K, dkk. (2009). *Perilaku Keorganisasian*. Edisi 2. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardi, M. (2011). Hubungan antara persepsi terhadap organisasi dengan minat berorganisasi mahasiswa fakultas psikologi UIN Suska Riau (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*).
- Aries, Ivan dan Imam Ghozali. (2006). *Akuntansi Keperilakuan*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Azwar, S. (2014). *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Edisi 1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Buku Kegiatan Ekstra Kulikuler Mahasiswa 2019.
- Buku Panduan PBAK 2017 UIN Walisongo Semarang.
- Burton, J. P., Lee, T. W., & Holtom, B. C. (2002). *The influence of motivation to attend, ability to attend, and organizational commitment on different types of absence behaviors. Journal of Managerial Issues*, 181-197.

- Cahyorinartri, N. (2018). Motivasi mahasiswa berorganisasi di kampus. *Jurnal psikologi insight*, 2(2), 27-38.
- Damri, D., Engkizar, E., & Anwar, F. (2017). Hubungan *Self-Efficacy* dan Prokrastinasi Akademik Mahasiswa Dalam Menyelesaikan Tugas Perkuliahan. *JURNAL EDUKASI: Jurnal Bimbingan Konseling*, 3(1), 74-95.
- De Sousa, E. A. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasional serta dampaknya pada kualitas layanan (studi pada rumah sakit referral maubessi, timor leste). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 2617-2634.
- Devi, E. K. D. (2009). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada karyawan outsourcing pt semeru karya buana semarang) (*Doctoral dissertation, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro*).
- Diana, N. (2018). Pengaruh motivasi kerja islam dan budaya kerja islam terhadap produktifitas kerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang lawang. (*Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang*).
- Fahmi, I. (2018). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: CV Alfabeta.
- Fatmah, A. F. (2019). Hubungan antara rasa memiliki dengan komitmen organisasi pada pengurus organisasi kemahasiswaan di universitas islam sultan agung semarang, (30701401409).

- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan komitmen organisasi untuk menurunkan angka turnover karyawan. *Kesmas: National Public Health Journal*, 8(8), 339-345.
- Istichomaharani, I. S., & Habibah, S. S. (2016). Mewujudkan peran mahasiswa sebagai “agent of change, social control, dan iron stock”. In *Seminar Pengintegrasian Nilai Karakter dalam Pembelajaran Kreatif di era Masyarakat Ekonomi ASEAN*.
- Kasim, T. S. A. T., & Mansor, F. (2007). Keperluan motivasi dalam pengurusan kerja berkualiti dari perspektif pemikiran Islam. *Jurnal Usuluddin*, 25, 103-124.
- Kurniawati, J., & Baroroh, S. (2016). Literasi media digital mahasiswa universitas muhammadiyah bengkulu. *Jurnal Komunikator*, 8(2), 55.
- Kreiter, Robert & Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A.S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Papalia, E.D., et al. (2008). *Human Development (Psikologi Perkembangan)*. Jakarta: Kencana.
- Porbaningsih, A. (2013). Pengaruh Kegiatan Praktik Kerja Industri Dan Motivasi Berorganisasi Terhadap Kemampuan Penguasaan Soft Skills Siswa Kelas XI Program Keahlian Administrasi Perkantoran SMK Islam Al Hikmah Mayong Jepara Tahun Diklat 2011/2012. *Perpustakaan.uns.ac.id*

- Purwati, A. E. (2018). Hubungan motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi anggota LSO Mega Putih Outbound Provider (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*).
- Purwanto, Ngalim. (2000). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., (1996). *Organizational Behavior Concept, Controversiest, Application*, Eaglewoods Cliffs, Prentice Hall Inc.
- Robbins, P. S, dan Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- S. Pantja Djati, & M. Khusaini M. Khusaini. (2003). Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5, pp.25-41. <https://doi.org/10.9744/jmk.5.1.pp.25-41>
- Saleh, M. (2014). Pengaruh motivasi, faktor keluarga, lingkungan kampus dan aktif berorganisasi terhadap prestasi akademik. *Jurnal Phenomenon*, 4(2), 109-141.
- Salinan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 155/U/1998
- Saputra, A., Kusmanto, H., & Turnip, K. (2016). Implementasi Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Dalam Pembinaan Organisasi Kemahasiswaan. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 6(1), 1-21.

- Sawitri, P., Adihardjo, R. B., & Utomo, C. (2007). Analisis terhadap model pengaruh kepuasan bekerja dan komitmen berorganisasi pada kinerja (studi terhadap tenaga-tenaga ahli konsultan perencanaan dan pengawasan jalan dan jembatan di Jawa Timur). In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi V, Program Studi MMT-ITS, Surabaya 3 Pebruari 2007*.
- Shaleh, Abdul Rahman. (2004). *Psikologi: Suatu Pengantar Dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al Mishbah: pesan, kesan dan keserasian Al-Qur'an*. Vol.12. Jakarta: Lentera Hati.
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al Mishbah: pesan, kesan dan keserasian Al-Qur'an*. Vol.13. Jakarta: Lentera Hati.
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al Mishbah: pesan, kesan dan keserasian Al-Qur'an*. Vol.15. Jakarta: Lentera Hati.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *PSIKODIMENSIA*, 13(1), 98.
- Siregar, A. R. (2006). *Motivasi berprestasi mahasiswa ditinjau dari pola asuh*.
- Sudrajat, A. (2008). Teori-teori Motivasi. *Tersedia juga dalam <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/06/teori-teori-motivasi/> [diakses di Bandung: 9 Oktober 2012]*.
- Sugiyanto, S. K. A. (2015). Hubungan antara kepuasan berorganisasi dengan komitmen organisasi pada anggota

unit bola basket UMS (*Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta*).

Sugiyono. (2014). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta

Suharyanti, C. (2015). Pengaruh Proses Pembelajaran dan Program Kerja Praktek Terhadap Pengembangan Soft Skills Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret*, 4(1).

Sulaiman, A. (2016). Hubungan antara motivasi berorganisasi dengan turnover intention pada pengurus ikatan mahasiswa muhammadiyah di universitas muhammadiyah malang (*Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang*).

Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya organisasi* (1st ed.). Jakarta: Kencana.

Syafitri, M., & Armida, S. (2019). Pengaruh motivasi berorganisasi dan kohesivitas kelompok terhadap komitmen berorganisasi (studi mahasiswa aktivis fakultas ekonomi universitas negeri padang). *Jurnal Ecogen*, 2(3), 575-586.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.

Tania, A. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pt. dai knife di surabaya. *agora*, 1(3), 1702-1710.

Taurisa, C. M., Djastuti, I., & Ratnawati, I. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap

komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang) (*Doctoral dissertation, Diponegoro University*).

Tisnawati, S. E. & Saefullah, K. (2008). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Perpustakaan Nasional (KDT).

Tobing, D. S. K. (2009). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. perkebunan nusantara iii di sumatera utara. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 11(1), 31-37.

Tranggono, R. P., & Kartika, A. (2008). Pengaruh komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi empiris pada kantor akuntan publik di semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 15(1).

Trisnaningsih, S. (2001). Pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja auditor: motivasi sebagai variabel intervening (studi empiris pada kantor akuntan publik di jawa timur) (*Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro*).

Walgito, Bimo. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta. CV. Andi Offset.

Wijono, Sutarto. (2012). *Psikologi industri & organisasi*. Jakarta. Prenadamedia Group.

Lampiran 1 *Blueprint* Motivasi Berorganisasi dan Komitmen Berorganisasi

Blueprint Motivasi Berorganisasi

Aspek	Indikator	Fav/Unfav	Aitem	Sebaran Aitem
Motivasi Intrinsik	Kesenangan yang timbul karena kegiatan-kegiatan di organisasi berjalan sukses	Favorable	Saya merasa bersemangat menjadi panitia bila banyak mahasiswa yang berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.	1
			Saya menanti diskusi berikutnya yang diadakan organisasi.	23
			Saya ingin berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.	32
			Saya senang mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan organisasi.	14
		Unfavorable	Saya enggan untuk aktif dalam kegiatan-kegiatan organisasi.	35
			Saya lebih suka mengikuti kegiatan akademik daripada menjadi panitia organisasi.	24
			Saya malas berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.	22

Aspek	Indikator	Fav/Unfav	Aitem	Sebaran Aitem
			Saya lebih suka bermain bersama teman daripada saya mengikuti kegiatan organisasi.	34
	Kesenangan yang timbul karena prestise organisasi meningkat.	Favorable	Saya berusaha mengharumkan nama organisasi dengan prestasi yang saya capai	13
			Saya senang mengetahui banyak orang yang membicarakan organisasi yang saya ikuti.	2
			Saya berusaha menjaga nama baik organisasi yang saya ikuti.	31
			Saya merasa nyaman mengenakan sesuatu hal tentang organisasi yang saya ikuti	36
		Unfavorable	Saya malu untuk memperkenalkan diri sebagai bagian dari organisasi	33
			Saya enggan membicarakan tentang organisasi kepada teman-teman	21
			Nama baik organisasi bukan tanggung jawab saya.	30
			Saya malu ketika memakai baju, jaket dan atribut organisasi	12

Aspek	Indikator	Fav/Unfav	Aitem	Sebaran Aitem
	Kesenangan yang timbul karena keselarasan dengan nilai dan tujuan organisasi.	Favorable	Saya merasa organisasi yang saya ikuti memiliki ideologi yang paling ideal dibandingkan organisasi lainnya.	3
			Saya memiliki keyakinan yang lebih untuk menghadapi masa depan dengan bergabung organisasi.	15
		Unfavorable	Saya malas mengikuti organisasi sekalipun organisasi tersebut sesuai dengan nilai dan tujuan yang saya yakini.	4
			Saya masih merasa khawatir untuk menghadapi masa depan ketika bergabung organisasi.	25
Motivasi Ekstrinsik	Kesenangan yang timbul karena pengembangan potensi diri dalam organisasi	Favorable	Saya mampu mengenali potensi diri lebih dalam ketika aktif di organisasi	19
			Saya dapat mengaplikasikan ilmu yang saya dapat dikelas pada setting organisasi	11
			Saya mempelajari banyak hal dalam organisasi	5
		Unfavorable	Saya bisa berprestasi karena diri sendiri, bukan pendampingan yang diberikan dari organisasi	16

Aspek	Indikator	Fav/Unfav	Aitem	Sebaran Aitem	
			Saya kesulitan menerapkan ilmu yang saya dapat dikelas dalam organisasi.	40	
			Saya merasa kehilangan waktu dengan bergabung organisasi	26	
	Kesenangan yang timbul karena mendapat relasi atau jaringan pertemanan yang luas.	Favorable	Saya mendapat jaringan yang luas dengan berorganisasi	6	
			Saya dapat bertemu senior/kakak tingkat/alumni organisasi yang sukses dan membagi pengalamannya	41	
			Saya dihargai dan didengar ketika berpendapat dalam organisasi	37	
			Saya memiliki teman-teman di organisasi yang peduli dan siap membantu ketika dibutuhkan	10	
			Saya merasa iklim kekeluargaan di organisasi begitu kental	17	
			Di organisasi, saya mengenal banyak pribadi yang dapat menambah wawasan.	27	
			Unfavorable	Saya sulit beradaptasi dalam lingkungan	7

Aspek	Indikator	Fav/Unfav	Aitem	Sebaran Aitem
			organisasi.	
			Saya kurang nyaman dengan anggota yang ada di organisasi.	20
			Saya melanggar peraturan yang ada di organisasi.	42
			Saya kesulitan mengutarakan pendapat di dalam organisasi.	39
			Saya merasa hubungan antar anggota di organisasi begitu renggang	18
			Organisasi kurang menarik bagi saya.	28
	Kesenangan yang timbul karena keuntungan materi yang didapat dari organisasi.	Favorable	Dengan berorganisasi saya memperoleh pembelajaran yang melimpah	8
			Saya mendapatkan tambahan materi diluar kegiatan akademik.	29
		Unfavorable	Saya mendapatkan sedikit ilmu dalam berorganisasi	38
			Saya memperoleh materi perkuliahan hanya melalui kegiatan akademik.	9

Blueprint Komitmen Berorganisasi

Dimensi	Indikator	Fav/Unfav	Pernyataan	Nomor Aitem
Komitmen Afektif	Hubungan antara organisasi dengan emosional anggota	Favorable	Saya memberi dukungan kepada teman-teman dalam kegiatan organisasi.	2
			Saya mendapatkan kenyamanan di organisasi kemahasiswaan yang belum pernah saya dapatkan sebelumnya.	3
			Saya merasa menjadi bagian dari keluarga di dalam organisasi kemahasiswaan ini.	14
			Saya bangga menjadi bagian dari organisasi kemahasiswaan yang saya ikuti.	18
		Unfavorable	Saya merasa bukan menjadi bagian dari tim dalam organisasi.	8
			Adanya permasalahan antar anggota membuat saya kurang diterima di organisasi kemahasiswaan.	16

	Keterlibatan anggota dalam organisasi	Favorable	Saya bersemangat ketika diberi tanggung jawab dalam suatu kegiatan.	1
			Saya membantu memberikan solusi ketika teman-teman mengalami suatu kendala dalam kegiatan organisasi.	15
			Ketika mengalami kesulitan saya memilih berdiskusi dengan teman-teman organisasi untuk bekerjasama daripada menyelesaikan sendiri.	24
			Saya bersedia melakukan usaha yang lebih besar untuk membantu kesuksesan organisasi.	39
		Unfavorable	Saya hanya mengetahui kegiatan organisasi yang dilaksanakan dalam waktu dekat.	4
			Rekan-rekan kurang menghargai partisipasi saya dalam organisasi.	17
			Adanya rapat maupun kegiatan rutin organisasi membuat aktivitas saya dengan teman dan keluarga	35

			terbatas.	
			Ketika ada kesubikan lain saya lebih memilih bersikap acuh jika rekan membutuhkan bantuan.	40
Komitmen Berkelanjutan	Anggota mendapatkan keuntungan dalam organisasi	Favorable	Organisasi kemahasiswaan mampu memberikan inspirasi terbaik dalam kinerja saya.	20
			Organisasi kemahasiswaan memberikan manfaat yang berarti bagi diri saya.	25
			Saya merasa ada perkembangan dalam diri setelah mengikuti organisasi kemahasiswaan.	26
		Unfavorable	Potensi dalam diri saya kurang berkembang ketika mengikuti organisasi kemahasiswaan.	19
			Kemampuan saya biasa saja setelah mengikuti organisasi.	31
			Saya dan organisasi akan baik-baik saja, jika saya meninggalkan organisasi di tengah periode kepemimpinan.	33
			Saya ingin berpindah organisasi	38

			lain.	
	Keinginan untuk bertahan dalam organisasi karena kebutuhan	Favorable	Saya ingin terlibat dalam organisasi kemahasiswaan walaupun satu periode kepengurusan telah berakhir.	5
			Saya perlu mengembangkan potensi diri dalam organisasi.	6
			Mengikuti organisasi kemahasiswaan merupakan keputusan dari dalam diri saya.	7
			Saya memberikan usaha terbaik untuk organisasi kemahasiswaan.	34
		Unfavorabel	Saya memilih pergi dengan teman karena tidak dilibatkan pada posisi yang penting dalam kegiatan organisasi	27
			Ketika saya memberikan ide maupun saran kurang berpengaruh untuk keberlanjutan organisasi.	32
Komitmen Normatif	Menerima nilai, tujuan dan peraturan organisasi	Favorable	Saya merasa seorang anggota harus setia terhadap organisasi yang diikuti.	9
			Saya memiliki pendirian untuk	28

			tetap bertahan pada organisasi.	
			Saya memiliki tugas untuk menjaga nama baik organisasi.	41
		Unfavorable	Saya bertentangan dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi.	29
			Saya kurang loyal pada organisasi.	36
			Saya belum bisa menjaga nama baik organisasi.	37
	Bertanggungjawab secara moral terhadap organisasi	Favorable	Saya percaya dengan rekan-rekan organisasi mampu bekerjasama secara baik dalam menyesuaikan suatu pekerjaan.	10
			Saya akan mengutamakan kejujuran dalam melaksanakan setiap pekerjaan walaupun dipengaruhi anggota atau kelompok lain.	11
			Nilai-nilai yang ditanamkan dalam organisasi sesuai dengan dengan diri saya.	12
			Tanggung jawab yang telah diamanahkan kepada saya merupakan tugas yang harus	21

			diselesaikan dengan baik.	
			Saya merasa loyalitas merupakan hal yang harus dijaga sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat selesai dengan baik.	23
		Unfavorable	Saya kurang bisa menjaga hubungan secara professional antar anggota organisasi.	13
			Saya mengabaikan nasib organisasi ketika ada pihak luar yang mengganggu.	22
			Saya lebih efektif menyelesaikan tugas sendiri daripada bekerjasama dengan tim.	30

Lampiran 2 Skala Uji Coba

IDENTITAS

Nama/ Inisial (boleh disamarkan) :

Usia..... Tahun

Jenis Kelamin :

Semester :

II / III

IV / V

VI / VII

Organisasi yang diikuti di Fakultas :

SEMA-F

DEMA-F

HMJ Psikologi

HMJ Gizi

LPM ESENSI

UKM MASA

UKM JAZWA

TEATER MOMENTO

UKM KPSR

UKM GEMA SC

PETUNJUK PENGISIAN

1. Saudara/I akan mengerjakan sebuah skala psikologi ini terdiri dari 66 pernyataan.
2. Baca dan pahami pernyataan tersebut dengan memberikan tanda check list (√) pada jawaban yang paling Anda anggap tepat untuk menggambarkan kondisi Anda saat ini. Dengan keterangan sebagai berikut :
SS : Sangat Sesuai
S : Sesuai
TS: Tidak Sesuai
STS : Sangat Tidak Sesuai
3. Berikan jawaban pada setiap pernyataan yang ada! Setiap orang mempunyai jawaban yang berbeda dan tidak ada jawaban yang dianggap benar atau salah.
4. Pastikan semua jawaban terisi dan tidak ada yang terlewati!

Selamat Mengerjakan!



PERNYATAAN A

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa bersemangat menjadi panitia bila banyak mahasiswa yang berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.				
2	Saya senang mengetahui banyak orang yang membicarakan organisasi yang saya ikuti.				
3	Saya merasa organisasi yang saya ikuti memiliki ideologi yang paling ideal dibandingkan organisasi lainnya.				
4	Saya malas mengikuti organisasi sekalipun organisasi tersebut sesuai dengan nilai dan tujuan yang saya yakini.				
5	Saya mempelajari banyak hal dalam organisasi				
6	Saya mendapat jaringan yang luas dengan berorganisasi				
7	Saya sulit beradaptasi dalam lingkungan organisasi.				
8	Dengan berorganisasi saya memperoleh pembelajaran yang melimpah				
9	Saya memperoleh materi perkuliahan hanya melalui kegiatan akademik.				
10	Saya memiliki teman-teman di organisasi yang peduli dan siap membantu ketika dibutuhkan				

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
11	Saya dapat mengaplikasikan ilmu yang saya dapat dikelas pada setting organisasi				
12	Saya malu ketika memakai baju, jaket dan atribut organisasi				
13	Saya berusaha mengharumkan nama organisasi dengan prestasi yang saya capai				
14	Saya senang mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan organisasi				
15	Saya memiliki keyakinan yang lebih untuk menghadapi masa depan dengan bergabung organisasi.				
16	Saya bisa berprestasi karena diri sendiri, bukan pendampingan yang diberikan dari organisasi				
17	Saya merasa iklim kekeluargaan di organisasi begitu kental				
18	Saya merasa hubungan antar anggota di organisasi begitu renggang				
19	Saya mampu mengenali potensi diri lebih dalam ketika aktif di organisasi				
20	Saya kurang nyaman dengan anggota yang ada di organisasi.				
21	Saya enggan membicarakan tentang organisasi kepada teman-teman				

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
22	Saya malas berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.				
23	Saya menanti diskusi berikutnya yang diadakan organisasi.				
24	Saya lebih suka mengikuti kegiatan akademik daripada menjadi panitia organisasi.				
25	Saya masih merasa khawatir untuk menghadapi masa depan ketika bergabung organisasi.				
26	Saya merasa kehilangan waktu dengan bergabung organisasi				
27	Di organisasi, saya mengenal banyak pribadi yang dapat menambah wawasan.				
28	Organisasi kurang menarik bagi saya.				
29	Saya mendapatkan tambahan materi diluar kegiatan akademik.				
30	Nama baik organisasi bukan tanggung jawab saya.				
31	Saya berusaha menjaga nama baik organisasi yang saya ikuti.				
32	Saya ingin berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.				
33	Saya malu untuk memperkenalkan diri sebagai bagian dari organisasi				
34	Saya lebih suka bermain bersama teman daripada saya mengikuti kegiatan organisasi.				
35	Saya enggan untuk aktif dalam kegiatan-kegiatan organisasi.				

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
36	Saya merasa nyaman mengenakan sesuatu hal tentang organisasi yang saya ikuti				
37	Saya dihargai dan didengar ketika berpendapat dalam organisasi				
38	Saya mendapatkan sedikit ilmu dalam berorganisasi				
39	Saya kesulitan mengutarakan pendapat di dalam organisasi.				
40	Saya kesulitan menerapkan ilmu yang saya dapat dikelas dalam organisasi.				
41	Saya dapat bertemu senior/kakak tingkat/alumni organisasi yang sukses dan membagi pengalamannya				
42	Saya melanggar peraturan yang ada di organisasi.				

PERNYATAAN B

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bersemangat ketika diberi tanggung jawab dalam suatu kegiatan.				
2	Saya memberi dukungan kepada teman-teman dalam kegiatan organisasi.				
3	Saya mendapatkan kenyamanan di organisasi kemahasiswaan yang belum pernah saya dapatkan sebelumnya.				
4	Saya hanya mengetahui kegiatan organisasi yang dilaksanakan dalam waktu dekat.				
5	Saya ingin terlibat dalam organisasi kemahasiswaan walaupun satu periode kepengurusan telah berakhir.				
6	Saya perlu mengembangkan potensi diri dalam organisasi.				
7	Mengikuti organisasi kemahasiswaan merupakan keputusan dari dalam diri saya.				
8	Saya merasa bukan menjadi bagian dari tim dalam organisasi.				
9	Saya merasa seorang anggota harus setia terhadap organisasi yang diikuti.				
10	Saya percaya dengan rekan-rekan organisasi mampu bekerjasama secara baik dalam menyesuaikan suatu				

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	pekerjaan.				
11	Saya akan mengutamakan kejujuran dalam melaksanakan setiap pekerjaan walaupun dipengaruhi anggota atau kelompok lain.				
12	Nilai-nilai yang ditanamkan dalam organisasi sesuai dengan dengan diri saya.				
13	Saya kurang bisa menjaga hubungan secara professional antar anggota organisasi.				
14	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga di dalam organisasi kemahasiswaan ini.				
15	Saya membantu memberikan solusi ketika teman-teman mengalami suatu kendala dalam kegiatan organisasi.				
16	Adanya permasalahan antar anggota membuat saya kurang diterima di organisasi kemahasiswaan.				
17	Rekan-rekan kurang menghargai partisipasi saya dalam organisasi.				
18	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi kemahasiswaan yang saya ikuti.				
19	Potensi dalam diri saya kurang berkembang ketika mengikuti organisasi kemahasiswaan.				
20	Organisasi kemahasiswaan mampu memberikan inspirasi				

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	terbaik dalam kinerja saya.				
21	Tanggung jawab yang telah diamanahkan kepada saya merupakan tugas yang harus diselesaikan dengan baik.				
22	Saya mengabaikan nasib organisasi ketika ada pihak luar yang mengganggu.				
23	Saya merasa loyalitas merupakan hal yang harus dijaga sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat selesai dengan baik.				
24	Ketika mengalami kesulitan saya memilih berdiskusi dengan teman-teman organisasi untuk bekerjasama daripada menyelesaikan sendiri.				
25	Organisasi kemahasiswaan memberikan manfaat yang berarti bagi diri saya.				
26	Saya merasa ada perkembangan dalam diri setelah mengikuti organisasi kemahasiswaan.				
27	Saya memilih pergi dengan teman karena tidak dilibatkan pada posisi yang penting dalam kegiatan organisasi				
28	Saya memiliki pendirian untuk tetap bertahan pada organisasi.				
29	Saya bertentangan dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi.				

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
30	Saya lebih efektif menyelesaikan tugas sendiri daripada bekerjasama dengan tim.				
31	Kemampuan saya biasa saja setelah mengikuti organisasi.				
32	Ketika saya memberikan ide maupun saran kurang berpengaruh untuk keberlanjutan organisasi.				
33	Saya dan organisasi akan baik-baik saja, jika saya meninggalkan organisasi di tengah periode kepengurusan.				
34	Saya memberikan usaha terbaik untuk organisasi kemahasiswaan.				
35	Adanya rapat maupun kegiatan rutin organisasi membuat aktivitas saya dengan teman dan keluarga terbatas.				
36	Saya kurang loyal pada organisasi.				
37	Saya belum bisa menjaga nama baik organisasi.				
38	Saya ingin berpindah organisasi lain.				
39	Saya bersedia melakukan usaha yang lebih besar untuk membantu kesuksesan organisasi.				
40	Ketika ada kesubikan lain saya lebih memilih bersikap acuh jika rekan membutuhkan bantuan.				
41	Saya memiliki tugas untuk menjaga nama baik organisasi.				

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Komitmen Berorganisasi
 - a. Tahap I

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	41

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	124.06	177.940	.525	.932
Y2	123.94	177.197	.579	.932
Y3	124.11	177.016	.520	.932
Y4	124.58	176.021	.506	.932
Y5	124.22	175.492	.489	.933
Y6	123.81	176.333	.508	.932
Y7	123.81	177.533	.519	.932
Y8	124.28	179.463	.324	.934
Y9	123.92	173.736	.685	.931
Y10	123.94	177.425	.562	.932
Y11	124.00	176.629	.586	.932
Y12	124.11	176.616	.600	.932
Y13	124.33	177.829	.458	.933
Y14	124.08	177.507	.577	.932
Y15	124.00	179.029	.540	.932
Y16	124.25	177.793	.437	.933

Y17	124.36	176.409	.433	.933
Y18	123.83	177.114	.552	.932
Y19	124.39	178.930	.281	.935
Y20	124.08	175.450	.660	.931
Y21	123.86	178.123	.545	.932
Y22	123.97	172.142	.662	.931
Y23	123.86	173.952	.614	.931
Y24	124.08	180.993	.316	.934
Y25	123.92	174.193	.714	.931
Y26	123.83	175.514	.740	.931
Y27	124.06	171.997	.748	.930
Y28	124.03	177.971	.506	.932
Y29	124.08	170.307	.765	.930
Y30	124.44	178.425	.442	.933
Y31	125.08	188.079	-.157	.939
Y32	124.28	180.206	.281	.934
Y33	124.25	174.021	.497	.933
Y34	123.97	179.399	.385	.933
Y35	124.78	183.892	.042	.938
Y36	124.56	178.311	.356	.934
Y37	124.61	172.930	.602	.931
Y38	124.03	173.171	.715	.931
Y39	124.06	177.083	.531	.932
Y40	124.28	176.149	.429	.933
Y41	123.86	175.152	.696	.931

b. Tahap II

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	113.58	166.936	.585	.943
Y2	113.47	166.656	.606	.943
Y3	113.64	166.237	.560	.943
Y4	114.11	165.930	.503	.943
Y5	113.75	164.993	.508	.943
Y6	113.33	165.886	.526	.943
Y7	113.33	166.800	.558	.943
Y8	113.81	169.875	.284	.945
Y9	113.44	163.111	.720	.942
Y10	113.47	166.999	.581	.943
Y11	113.53	165.685	.642	.942
Y12	113.64	166.580	.591	.943
Y13	113.86	167.780	.448	.944
Y14	113.61	167.273	.581	.943
Y15	113.53	168.942	.527	.943
Y16	113.78	167.549	.440	.944
Y17	113.89	166.959	.395	.945

Y18	113.36	166.294	.598	.943
Y20	113.61	165.044	.680	.942
Y21	113.39	167.444	.583	.943
Y22	113.50	162.657	.632	.942
Y23	113.39	163.387	.642	.942
Y24	113.61	169.787	.386	.944
Y25	113.44	163.740	.739	.942
Y26	113.36	165.609	.722	.942
Y27	113.58	162.421	.721	.941
Y28	113.56	166.997	.563	.943
Y29	113.61	160.644	.748	.941
Y30	113.97	168.771	.404	.944
Y33	113.78	164.178	.485	.944
Y34	113.50	168.486	.431	.944
Y36	114.08	169.336	.287	.945
Y37	114.14	163.152	.587	.943
Y38	113.56	163.740	.674	.942
Y39	113.58	166.593	.552	.943
Y40	113.81	166.961	.379	.945
Y41	113.39	164.987	.699	.942

c. Tahap III

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	107.92	156.364	.608	.945
Y2	107.81	155.990	.637	.944
Y3	107.97	155.856	.568	.945
Y4	108.44	156.025	.482	.946
Y5	108.08	154.250	.537	.945
Y6	107.67	155.543	.532	.945
Y7	107.67	156.286	.575	.945
Y9	107.78	152.578	.745	.943
Y10	107.81	156.390	.606	.945
Y11	107.86	155.266	.655	.944
Y12	107.97	156.313	.590	.945
Y13	108.19	157.590	.440	.946
Y14	107.94	156.854	.591	.945
Y15	107.86	158.466	.539	.945
Y16	108.11	157.644	.414	.946
Y17	108.22	156.806	.387	.947

Y18	107.69	155.818	.614	.945
Y20	107.94	154.740	.686	.944
Y21	107.72	157.121	.585	.945
Y22	107.83	153.057	.600	.945
Y23	107.72	153.063	.651	.944
Y24	107.94	158.968	.422	.946
Y25	107.78	153.378	.751	.943
Y26	107.69	155.475	.713	.944
Y27	107.92	152.536	.705	.944
Y28	107.89	156.273	.596	.945
Y29	107.94	150.911	.727	.943
Y30	108.31	158.733	.382	.946
Y33	108.11	154.216	.472	.946
Y34	107.83	157.857	.452	.946
Y37	108.47	153.285	.570	.945
Y38	107.89	153.930	.650	.944
Y39	107.92	156.021	.574	.945
Y40	108.14	157.094	.357	.947
Y41	107.72	154.892	.689	.944

2. Motivasi Berorganisasi
 - a. Tahap I

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	127.53	126.713	.323	.901
X2	127.72	125.178	.466	.899
X3	128.36	131.266	.025	.906
X4	127.81	121.533	.498	.899
X5	127.22	127.321	.401	.900
X6	127.39	125.616	.563	.898
X7	128.14	126.637	.298	.902
X8	127.44	127.797	.364	.900
X9	128.11	130.673	.075	.904
X10	127.89	128.787	.213	.902
X11	127.78	126.121	.419	.900
X12	128.19	127.304	.335	.901
X13	127.69	121.933	.689	.896
X14	127.69	125.704	.559	.898
X15	127.53	127.399	.405	.900
X16	128.47	132.485	-.046	.906

X17	127.92	122.593	.636	.896
X18	128.06	128.911	.294	.901
X19	127.75	128.021	.331	.901
X20	127.92	125.393	.474	.899
X21	128.06	123.254	.621	.897
X22	127.78	130.235	.150	.903
X23	128.11	127.930	.352	.900
X24	128.06	125.254	.473	.899
X25	127.94	125.254	.506	.898
X26	127.64	123.380	.610	.897
X27	127.44	125.340	.584	.898
X28	127.78	127.549	.266	.902
X29	127.58	126.536	.442	.899
X30	128.00	124.171	.594	.897
X31	127.47	126.542	.476	.899
X32	127.61	127.216	.443	.899
X33	127.92	124.593	.493	.898
X34	128.00	122.057	.611	.897
X35	127.69	121.018	.705	.895
X36	127.92	125.621	.501	.899
X37	127.72	128.263	.396	.900
X38	128.17	128.200	.200	.903
X39	127.97	129.228	.173	.903
X40	127.86	125.037	.506	.898
X41	127.50	127.457	.354	.900
X42	127.89	123.302	.530	.898

b. Tahap II

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	98.81	102.218	.294	.923
X2	99.00	99.943	.507	.919
X4	99.08	97.164	.498	.920
X5	98.50	102.486	.390	.921
X6	98.67	100.743	.574	.919
X8	98.72	101.921	.452	.920
X11	99.06	100.683	.470	.920
X12	99.47	102.256	.343	.921
X13	98.97	97.342	.706	.916
X14	98.97	100.599	.594	.918
X15	98.81	101.875	.464	.920
X17	99.19	98.390	.616	.918

X19	99.03	102.942	.337	.921
X20	99.19	100.161	.515	.919
X21	99.33	99.200	.582	.918
X23	99.39	102.930	.352	.921
X24	99.33	101.486	.393	.921
X25	99.22	100.806	.481	.920
X26	98.92	99.050	.593	.918
X27	98.72	100.378	.607	.918
X29	98.86	100.523	.550	.919
X30	99.28	99.406	.608	.918
X31	98.75	101.107	.535	.919
X32	98.89	101.644	.512	.919
X33	99.19	101.018	.408	.921
X34	99.28	98.149	.575	.918
X35	98.97	97.056	.680	.917
X36	99.19	100.618	.523	.919
X37	99.00	103.143	.407	.921
X40	99.14	99.952	.538	.919
X41	98.78	101.721	.424	.920
X42	99.17	98.714	.534	.919

c. Tahap III

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2	95.58	95.450	.511	.920
X4	95.67	92.971	.487	.922
X5	95.08	98.364	.353	.922
X6	95.25	96.307	.572	.920
X8	95.31	97.704	.425	.921
X11	95.64	96.237	.469	.921
X12	96.06	97.711	.347	.922
X13	95.56	92.883	.712	.917
X14	95.56	96.140	.594	.919
X15	95.39	97.559	.446	.921
X17	95.78	93.892	.623	.918
X19	95.61	98.416	.339	.922
X20	95.78	95.778	.509	.920
X21	95.92	94.650	.593	.919
X23	95.97	98.371	.357	.922
X24	95.92	97.050	.390	.922
X25	95.81	96.275	.487	.920

X26	95.50	94.486	.605	.919
X27	95.31	95.990	.601	.919
X29	95.44	96.140	.544	.920
X30	95.86	94.923	.612	.919
X31	95.33	96.686	.530	.920
X32	95.47	97.285	.499	.920
X33	95.78	96.406	.419	.922
X34	95.86	93.723	.577	.919
X35	95.56	92.597	.687	.917
X36	95.78	96.178	.521	.920
X37	95.58	98.536	.419	.921
X40	95.72	95.292	.557	.919
X41	95.36	97.152	.433	.921
X42	95.75	94.136	.546	.920

Lampiran 4 Perhitungan kategorisasi skor Motivasi Berorganisasi dan Komitmen Berorganisasi

1. Perhitungan kategorisasi skor Motivasi Berorganisasi (X)

$$N = 31$$

$$X_{\min} = 31 \times 1 = 31$$

$$X_{\max} = 31 \times 4 = 124$$

$$\text{Range} = X_{\max} - X_{\min}$$

$$= 124 - 31$$

$$= 93$$

$$\text{Mean} = (X_{\max} + X_{\min}) : 2$$

$$= (124 + 31) : 2$$

$$= 77,5$$

$$SD = \text{Range} : 6$$

$$= 93 : 6$$

$$= 15,5$$

Kategorisasi Skor Data Skala Motivasi Berorganisasi

Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 77,5 - 15,5$ $X < 62$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $77,5 - 15,5 \leq X < 77,5 + 15,5$ $62 \leq X < 93$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$ $77,5 + 15,5 \leq X$ $93 \leq X$

2. Perhitungan kategorisasi skor Komitmen Berorganisasi (Y)

$$N = 35$$

$$X_{\min} = 35 \times 1 = 35$$

$$X_{\max} = 35 \times 4 = 140$$

$$\text{Range} = X_{\max} - X_{\min}$$

$$= 140 - 35$$

$$= 105$$

$$\text{Mean} = (X_{\max} + X_{\min}) : 2$$

$$= (140 + 35) : 2$$

$$= 87,5$$

$$SD = \text{Range} : 6$$

$$= 105 : 6$$

$$= 17,5$$

Kategorisasi Skor Data Skala Komitmen Berorganisasi

Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 87,5 - 17,5$ $X < 70$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $87,5 - 17,5 \leq X < 87,5 + 17,5$ $70 \leq X < 105$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$ $87,5 + 17,5 \leq X$ $105 \leq X$

Prosentase Data Demografi

Statistics

		Jenis_Kelamin	Umur	Organisasi	Semester
N	Valid	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0

Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SEMA-F	9	9.0	9.0	9.0
DEMA-F	12	12.0	12.0	21.0
HMJ PSIKOLOGI	20	20.0	20.0	41.0
HMJ GIZI	9	9.0	9.0	50.0
UKM TEATER MOMENTO	9	9.0	9.0	59.0
UKM MASA	8	8.0	8.0	67.0
UKM GEMA SC	8	8.0	8.0	75.0
UKM KPSR	6	6.0	6.0	81.0
UKM JAZWA	10	10.0	10.0	91.0
UKM LPM ESENSI	9	9.0	9.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Semester

	Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid II / III	26	26.0	26.0	26.0
IV / V	40	40.0	40.0	66.0
VI / VII	34	34.0	34.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Data Frekuensi Variabel

Motivasi_Berorganisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	29	29.0	29.0	29.0
Tinggi	71	71.0	71.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Komitmen_Berorganisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	31	31.0	31.0	31.0
Tinggi	69	69.0	69.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Data frekuensi berdasarkan data demografi

1. Organisasi

a. Motivasi Berorganisasi

Statistics

		SEMA-F	DEMA-F	HMJ_ PSIKO LOGI	HMJ_ GIZI	UKM_ TEATER _MOME NTO	UKM_ MASA	UKM_ GEM A_SC	UKM_ KPSR	UKM_ JAZW A	UKM_ LPM_ ESEN SI
N	Valid	9	12	20	9	9	8	8	6	10	9
	Missing	11	8	0	11	11	12	12	14	10	11
Mean		96.78	96.00	99.85	100.11	103.78	100.38	98.13	99.33	94.40	95.67
Median		97.00	95.50	101.50	99.00	96.00	102.00	98.50	99.50	97.50	98.00

b. Komitmen Berorganisasi

Statistics

		SEMA-F	DEMA-F	HMJ_PSIKOLOGI	HMJ_GIZI	UKM_TEATER_MOMENTO	UKM_MASAJAZWA	UKM_GEMASCI	UKM_KPSR	UKM_JAZWA	UKM_LPM_ESENSI
N	Valid	9	12	20	9	9	8	8	6	10	9
	Missing	11	8	0	11	11	12	12	14	10	11
Mean		106.44	108.08	112.20	113.67	116.89	114.75	112.00	113.17	109.30	109.89
Median		106.00	104.50	113.00	114.00	120.00	114.50	111.00	111.00	110.00	105.00

2. Semester

a. Motivasi Berorganisasi

Statistics

		II/III	IV/V	VI/VII
N	Valid	26	40	34
	Missing	14	0	6
Mean		97.50	98.00	99.68
Median		98.00	97.00	99.50

b. Komitmen Berorganisasi

Statistics

		II/III	IV/V	VI/VII
N	Valid	26	40	34
	Missing	14	0	6
Mean		110.38	112.20	111.50
Median		109.00	110.50	113.00

Lampiran 5 Hasil Analisis Data

Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Motovasi_Berorganisasi	100	98.44	9.864	69	120
Komitmen_Berorganisasi	100	111.49	11.607	83	138

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Motovasi_Berorganisasi	Komitmen_Berorganisasi
N	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	111.49
	Std. Deviation	9.864
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.057
	Negative	-.054
Test Statistic	.066	.085
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	.072 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Linieritas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komitmen_Berorganisasi * Motovasi_Berorganisasi	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%

Report

Komitmen_Berorganisasi

Motovasi_Berorganisasi	Mean	N	Std. Deviation	Minimum	Maximum
69	92.00	1	.	92	92
78	99.00	1	.	99	99
80	91.00	2	1.414	90	92
82	93.00	2	14.142	83	103
83	94.00	1	.	94	94
84	97.33	3	3.215	95	101
86	93.00	1	.	93	93
88	99.00	2	5.657	95	103
90	103.75	4	.957	103	105
91	105.50	6	5.089	100	114
92	102.17	6	7.195	92	113
93	105.00	2	1.414	104	106
94	109.20	5	1.304	108	111

95	104.00	2	2.828	102	106
96	110.75	4	8.342	105	123
97	102.50	2	4.950	99	106
98	107.50	6	4.930	102	114
99	109.71	7	7.017	99	119
100	114.80	5	7.430	109	127
101	120.00	3	4.359	115	123
102	111.50	2	3.536	109	114
103	116.33	3	3.215	114	120
104	118.00	3	2.646	115	120
105	122.40	5	2.191	121	126
106	120.67	3	9.074	114	131
107	112.50	2	6.364	108	117
109	122.00	5	6.745	112	130
110	122.00	2	1.414	121	123
113	126.00	1	.	126	126
114	131.00	1	.	131	131
115	131.67	3	5.508	128	138
116	133.00	1	.	133	133
117	129.00	1	.	129	129
118	128.00	1	.	128	128
120	136.00	2	.000	136	136
Total	111.49	100	11.607	83	138

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen_Berorganisasi *	Between Groups	11249.261	34	330.861	10.301	.000
	Linearity	10200.367	1	10200.367	317.581	.000
Motivasi_Berorganisasi	Deviation from Linearity	1048.894	33	31.785	.990	.501
	Within Groups	2087.729	65	32.119		
	Total	13336.990	99			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen_Berorganisasi *				
Motivasi_Berorganisasi	.875	.765	.918	.843

Uji Hipotesis

Correlations

		Motovasi_Berorganisasi	Komitmen_Berorganisasi
Motovasi_Berorganisasi	Pearson Correlation	1	.875**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Komitmen_Berorganisasi	Pearson Correlation	.875**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup

Daftar Riwayat Hidup

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Syarif Hidayatullah
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Semarang, 03 Agustus 1996
3. Alamat Rumah : Jl Gaden RY V RT 04 RW
03 Kel. Sembungharjo Kec.
Genuk Kota Semarang
50116
4. Handphone : 0896-3338-6989
5. E-mail : syarifhidayatullah64@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. MI Tanwirul Qulub
 - b. MTs Tanwirul Qulub
 - c. MA Negeri 2 Semarang
 - d. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
2. Pendidikan Non-Formal
 - a. Madrasah Diniyah Tanwirul Qulub

C. Riwayat Organisasi

1. Pengurus Rayon Psikologi dan Kesehatan Divisi Kajian dan Wacana periode 2017/2018
2. Sekretaris UKM GEMA SC (Olahraga) Fakultas Psikologi dan Kesehatan tahun 2017
3. Bendahara LPM E SENSI Fakultas Psikologi dan Kesehatan tahun 2017

4. Sekretaris Umum DEMA Fakultas Psikologi dan Kesehatan tahun 2018
5. Bendahara UKM GEMA SC (Olahraga) Fakultas Psikologi dan Kesehatan tahun 2018
6. Sekretaris World Cleanup Day Regional Jawa Tengah tahun 2019
7. Leader Komunitas Kejar Mimpi Semarang (CIMB Niaga)

Semarang, 30 Juni 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Svarif Hidayatullah', written over a horizontal line.

Svarif Hidayatullah

NIM. 1507016019