

**PENGARUH PERSEPSI KEPEMIMPINAN DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI UKM FPK UIN WALISONGO
SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada

Universitas Islam Negeri Walisongo

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Kelulusan

Program Studi Strata Satu (S1) Psikologi (S.Psi)



Diajukan oleh:

Arisma Febriani

1907016042

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
TAHUN 2023**

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini :

Judul : PENGARUH PERSEPSI KEPEMIMPINAN DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI UKM FPK UIN WALISONGO SEMARANG

Penulis : Arisma Febriani

NIM : 1907016042

Jurusan : 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, 9 Oktober 2023

DEWAN PENGUJI

Penguji I

Dr. Widiastuti, M.A.
NIP. 197503192009012003



Penguji III

Dewi Khurun Aini, M.A.
NIP. 198605232018012002

Pembimbing I

Wening Wihartati, S.Psi., M.Si.
NIP. 197711022006042004

Penguji II

Khairani Zikrinawati, M.A.
NIP. 199201012019032036

Penguji IV

Lainatul Mudzkivvah, M.Psi., Psikolog
NIP. 198805032016012901

Pembimbing II

Khairani Zikrinawati, M.A.
NIP. 199201012019032036

PERSETUJUAN PEMBIMBING I



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH PERSEPSI KEPEMIMPINAN DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI UKM FPK UIN WALISONGO SEMARANG

Nama : Arisma Febriani

NIM : 1907016042

Jurusan : Psikologi

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

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,

Wening Wihartati, S.Psi., M.Si
NIP 197711022006042004

Semarang, 13 September 2023

Yang bersangkutan

Arisma Febriani
NIM 1907016042

PERSETUJUAN PEMBIMBING II



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH PERSEPSI KEPEMIMPINAN DAN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI UKM FPK UIN
WALISONGO SEMARANG

Nama : Arisma Febriani

NIM : 1907016042

Jurusan : Psikologi

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

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing II,

Khairani Zikrinawati, M.A
NIP 199201012019032036

Semarang, 13 September 2023
Yang bersangkutan

Arisma Febriani
NIM 1907016042

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Persepsi Kepemimpinan dan *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasi di Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang” merupakan karya hasil yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, 11 September 2023



Arisma Febriani

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat, serta pertolongan-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan kami Nabi Muhammad SAW yang kami nanti-nantikan syafa'atnya kelak di *yaumul qiyamah*.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Persepsi Kepemimpinan dan *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasi di Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam ilmu Psikologi (S.Psi) Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Proses penelitian dan penyusunan laporan skripsi ini juga memiliki kendala dan kekurangan. Namun penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini karena adanya bantuan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai. Secara khusus saya sampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, atas segala rahmat yang telah dilimpahkan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Ibu Wening Wihartati, S. Psi., M. Si, selaku Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang sekaligus pembimbing I dan dosen wali yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mendampingi, membimbing dan mengarahkan penulis dari awal studi hingga menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Khairani Zikrinawati, M. A selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, dukungan, tenaga, arahan, serta waktunya selama proses penyusunan skripsi.

6. Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmunya serta membimbing dan memberikan inspirasi kehidupan selama masa studi.
7. Seluruh Civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah membantu perjalanan studi di UIN Walisongo Semarang.
8. Kepada keluarga tercinta, terutama kedua orang tua, Bapak Trimo dan Ibu Sunarti yang telah mendoakan setiap langkah dan mendukung baik secara moril maupun materil. Tidak lupa adik-adik tersayang, Dika dan Thoriq yang menjadi kebanggaan keluarga. Semoga menjadi keluarga yang kuat.
9. Kepada BR Mufin sebagai partner bertukar pikiran dan emosi, pendamping yang hebat, penguat yang tangguh, semoga senantiasa dipermudah segala urusannya.
10. Kepada semua pihak yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Penulis mengakui pada penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, akan tetapi penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan serta manfaat bagi siapapun.

Semarang, 11 September 2023



Arisma Febriani

MOTTO

Bertahanlah, hingga kamu menemukan titik kebahagiaan seperti yang telah Tuhan janjikan.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING I	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING II.....	iv
PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Keaslian Penelitian	5
BAB II LANDSAN TEORI.....	8
A. Komitmen Organisasi	8
B. Persepsi Kepemimpinan	13
C. Employee Engagement.....	20
D. Pengaruh Persepsi Kepemimpinan dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Komitmen Organisasi	25
E. Hipotesis	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	29
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	29
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian	30
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	31
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	38

G. Teknik Analisis Data	39
H. Hasil Uji Coba Alat Ukur	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Hasil Penelitian.....	46
B. Hasil Analisis Data	48
C. Pembahasan	55
BAB V PENUTUP	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Pengaruh antar variabel.....	28
---------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Jumlah Populasi	31
Tabel 2	Jumlah Sampel	33
Tabel 3	Skor Skala Likert	34
Tabel 4	<i>Blue Print</i> Skala Pengukuran Komitmen Organisasi.....	34
Tabel 5	<i>Blue Print</i> Skala Pengukuran Persepsi Kepemimpinan.....	36
Tabel 6	<i>Blue Print</i> Skala Pengukuran <i>Employee Engagement</i>	37
Tabel 7	Hasil Uji Coba Skala Komitmen Organisasi	41
Tabel 8	Hasil Uji Coba Skala Persepsi Kepemimpinan.....	42
Tabel 9	Hasil Uji Coba Skala <i>Employee Engagement</i>	43
Tabel 10	Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi	44
Tabel 11	Reliabilitas Skala Persepsi Kepemimpinan	44
Tabel 12	Reliabilitas Skala <i>Employee Engagement</i>	45
Tabel 13	Hasil Perhitungan Kategorisasi Variabel Y,X1,X2	46
Tabel 14	Uji Normalitas.....	48
Tabel 15	Uji Linearitas Persepsi Kepemimpinan	49
Tabel 16	Uji Linearitas <i>Employee Engagement</i>	50
Tabel 17	Uji Multikolinearitas Persepsi Kepemimpinan dan <i>Employee Engagement</i>	50
Tabel 18	Uji Regresi Sederhana Persepsi Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi	51
Tabel 19	Prediktor Persepsi Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi.....	52
Tabel 20	Model Persamaan Regresi Persepsi Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi	52
Tabel 21	Uji Regresi Sederhana <i>Employee Engagement</i> dan Komitmen Organisasi.....	53
Tabel 22	Prediktor <i>Employee Engagement</i> dan Komitmen Organisasi.....	53
Tabel 23	Model Persamaan Regresi <i>Employee Engagement</i> dan Komitmen Organisasi.....	53
Tabel 24	Persamaan Regresi Berganda Persepsi Kepemimpinan dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Komitmen Organisasi	54
Tabel 25	Prediktor Persepsi Kepemimpinan dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Komitmen Organisasi.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

<i>Blue Print</i> Skala Penelitian	67
Validitas dan Reliabilitas	75
Skor Responden	78
Daftar Riwayat Hidup	84

ABSTRACT

Organizational commitment is an important thing for organizational sustainability. This is because organizational commitment will make how big the effort from member for give the optimal contribution for organizational advancement. The aim of this study is to empirically examine the influence of perception of leadership and employee engagement on organizational commitment in Student Club (UKM) Psychology and Health Faculty (FPK) UIN Walisongo Semarang. The samples in this study was 223 students of FPK that join the UKM and took by the method of cluster random sampling. The method in this research is associative causal research of quantitative. There are three measuring instrumental that used in this research, namely perception of leadership scale, employee engagement scale, and organizational commitment. The methods of data analysis that used are classical assumption test and hypothesis test that consisted of simple regression test and multiple regression test. The results in this research of the simple regression test show that there is an effect of perception of leadership on organizational commitment in UKM FPK with a significance value of 0.000 and an effective contribution of 66,3%. The other results of the simple regression test also show the effect of employee engagement on organizational commitment with a significance value of 0.000 and an effective contribution of 76,5%. The results from the multiple regression test in this study indicate that there is an influence of perception of leadership and employee engagement on organizational commitment in UKM FPK with a significance value of p 0.000 and an effective contribution of 78%.

Keywords : *perception of leadership, employee engagement, organizational commitment*

ABSTRAK

Komitmen organisasi adalah suatu hal yang penting bagi keberlangsungan organisasi. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi akan membuat seberapa besar upaya anggota dalam memberikan kontribusi optimal bagi kemajuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji secara empiris pengaruh persepsi kepemimpinan dan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi di Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Fakultas Psikologi dan Kesehatan (FPK) UIN Walisongo Semarang. Sampel dalam penelitian ini adalah 223 mahasiswa FPK yang mengikuti UKM dan pengambilan sampel menggunakan teknik *cluster random sampling*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif kausal. Terdapat tiga alat ukur yang digunakan yakni skala persepsi kepemimpinan, skala *employee engagement* dan skala komitmen organisasi. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis yang terdiri dari uji regresi sederhana dan uji regresi berganda. Hasil dari uji regresi sederhana dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh persepsi kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di UKM FPK dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan sumbangan efektif sebesar 66,3%. Hasil uji regresi sederhana juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi di UKM FPK dengan nilai signifikansi 0,000 dan sumbangan efektif sebesar 76,5%. Hasil regresi berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh persepsi kepemimpinan dan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi di UKM FPK dengan nilai signifikansi p 0,000 dan sumbangsih efektif sebesar 78%.

Kata Kunci : persepsi kepemimpinan, *employee engagement*, komitmen organisasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi mahasiswa sebagai wadah pengembangan diri mahasiswa memiliki peran penting dalam mencetak generasi unggul bagi bangsa. Di tingkat universitas terutama organisasi mahasiswa itu sendiri terdiri dari berbagai macam bentuk seperti Himpunan Mahasiswa Jurusan, Badan Eksekutif Mahasiswa, Senat Mahasiswa, dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Masing-masing memiliki peran dan konsentrasi pendalaman bidang yang berbeda.

UKM adalah organisasi mahasiswa yang menampung minat dan bakat mahasiswa yang bertujuan mengembangkan minat anggotanya bersama-sama. Di Fakultas Psikologi dan Kesehatan (FPK) UIN Walisongo terdapat 6 UKM yaitu, MASA yang mendalami bidang bahasa, JAZWA yang mendalami bidang keagamaan, ESSENSI yang mendalami bidang jurnalistik, GEMA SC yang mendalami bidang olahraga, KPSR yang mendalami bidang kesosialan dan terakhir MOMENTO yang mendalami bidang seni. Keberadaan dan keberlangsungan UKM ini dipengaruhi oleh jumlah anggota dan keaktifan pengurusnya. Jumlah dan keaktifan pengurus tersebut berpengaruh pada jalannya suatu UKM agar bisa mengurus anggotanya, mengadakan kegiatan sesuai bidangnya dan memberikan prestasi bagi kampus. Keaktifan pengurus dan jumlah anggota bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan perasaan keterikatan baik secara psikologis maupun fisik individu terhadap organisasi tempat individu bekerja atau organisasi di mana individu tersebut menjadi anggota (Wirawan, 2013). Komitmen organisasi ini lebih dari sekedar keanggotaan organisasi yang formal dan pasif, melainkan meliputi kesetiaan dan kesediaan anggota di dalam organisasi demi mencapai tujuan organisasi. Dengan komitmen organisasi, anggota organisasi akan melakukan tugasnya dalam organisasi dengan optimal dan anggota tidak akan meninggalkan organisasinya. Komitmen ini bisa mempengaruhi kinerja anggota (Sapitri, 2016) dan kepuasan kerja (Amilin, 2008).

Menurut Sari (2018) bagi organisasi, anggota yang kompeten merupakan aset yang berharga bagi organisasi dan perlu untuk diperhatikan lebih lanjut. Dengan anggota yang

kompeten tersebut, diharapkan tujuan organisasi lebih mudah dicapai. Anggota yang kompeten ini akan menjadi penggerak struktur organisasi agar berjalan dengan optimal. Menjadikan anggota yang kompeten untuk memiliki komitmen di dalam organisasi inilah yang harus diberikan perhatian khusus sehingga anggota tersebut bisa lebih maksimal dalam menjalankan tugas dan perannya.

Dalam teori psikologi perkembangan, terdapat tugas-tugas dalam setiap tahap perkembangan individu. Bagi mahasiswa yang rata-rata memiliki umur berkisar antara 18-25 tahun ini masuk ke dalam fase perkembangan dewasa awal (Arnett dalam Santrock, 2011). Dewasa awal adalah masa peralihan dari masa peralihan dari masa remaja menuju masa dewasa. Peralihan dari ketergantungan ke masa mandiri baik secara ekonomi, kebebasan dalam menentukan diri, serta pandangan masa depan yang realistis. Sedangkan menurut Hurlock (Jahja, 2015) masa dewasa awal merupakan masa awal bagi individu dalam menyesuaikan diri terhadap pola-pola kehidupan baru dan harapan-harapan social baru. Salah satu ciri sebagai dewasa awal yaitu masa komitmen. Pada masa ini individu mulai sadar akan pentingnya sebuah komitmen. Individu akan membentuk pola hidup, tanggung jawab, dan komitmen baru. Salah satu komitmen yang dibutuhkan adalah komitmen di dalam organisasi.

Menurut Wahyudi dan Rendi (2020), komitmen merupakan sikap dasar yang diteguhkan di dalam hati dan pikiran individu. Sikap dasar tersebut mengendalikan perilaku individu dalam melakukan kesehariannya atau pekerjaannya di dalam sebuah organisasi. Greenberg dan Baron (2003) menyatakan bahwa, komitmen organisasi merupakan sebuah status psikologis yang menandai hubungan antara anggota dengan organisasi serta memiliki implikasi bagi anggota dalam menentukan keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya di dalam organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi, anggota akan merasakan tanggung jawab dan melakukan kepatuhan dalam organisasi (Putri, 2018).

Pernyataan tentang komitmen organisasi pada UKM di FPK muncul dari Ketua DEMA FPK bahwa komitmen di antara anggota UKM menjadi perhatian khusus. DEMA sebagai organisasi yang menaungi dan mengkoordinasikan kegiatan UKM mengatakan bahwa kondisi komitmen organisasi di antara anggota UKM bisa dikatakan rendah. Hal ini terlihat dari beberapa UKM yang sepi dalam kegiatannya. Ketua DEMA mengatakan bahwa memang kegiatan UKM tidak harus berjalan ramai, tetapi masalahnya adalah apabila

terdapat proyek dan kerja yang terlibat hanya orang-orang tertentu saja, anggota atau pengurus yang lainnya tidak pernah muncul. Hal ini bisa dikatakan sesuatu yang janggal dikarenakan anggota atau pengurus UKM yang tidak pernah terlihat di UKM justru terlihat aktif di organisasi lain yang diikuti mahasiswa tersebut seperti HMJ atau yang lain.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti kepada salah satu ketua UKM yaitu UKM JAZWA, terdapat masalah yang berhubungan dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi ini sangat menentukan berjalannya sebuah organisasi. Berdasarkan keterangan dari ketua UKM tersebut bahwa banyak dari anggota UKM yang kurang berkomitmen terhadap organisasi. Hal ini bisa dilihat dari sikap anggota seperti malas untuk berkontribusi lebih terhadap organisasi dan beberapa memilih untuk tidak aktif sama sekali. Hal yang dikemukakan oleh ketua UKM JAZWA adalah kebalikan dari ciri komitmen organisasi berdasarkan pendapat dari Mowday (1982) yaitu percaya dan menerima nilai organisasi, kesiapan bekerja keras dan keinginan kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasi ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah persepsi kepemimpinan (Suryanto, 2016).

Thoah (2010) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya. Mempengaruhi orang lain bisa dilakukan secara langsung atau melalui perantara lain. Dalam mempengaruhi orang lain ini setiap individu memiliki ciri atau gaya tersendiri. Menurut Wahjosumidjo (2002), dalam praktek organisasi, kata “memimpin” mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan serta memberikan bantuan dan sebagainya. Berhasil tidaknya suatu organisasi salah satunya yaitu ditentukan oleh pemimpin organisasi, yang mana nantinya kepemimpinan ini akan dipersepsikan berbeda oleh masing-masing anggota organisasi. Persepsi inilah yang menjadi penilaian anggota terhadap sikap pimpinannya serta hal ini menjadi indikasi berhasil atau tidaknya organisasi yang bersangkutan.

Selain persepsi kepemimpinan, komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh *employee engagement* (Vita, 2022). Menurut Marciano (2010), keterlibatan karyawan adalah kunci untuk membantu orang meningkatkan kesejahteraan emosional dan hubungannya dengan pekerjaan, organisasi, dan rekan kerja. Ini juga merupakan tindakan yang meningkatkan

kinerja individu di tempat kerja. *Employee engagement* akan membuat anggota merasa terikat dalam organisasi. Rasa terikat ini didasari oleh perasaan positif sehingga kinerja dan kontribusi anggota menjadi optimal.

Anggota yang memiliki *employee engagement* adalah karyawan yang terlibat dan terikat serta memiliki antusiasme dengan pekerjaan maupun organisasinya (Handoyo, 2017). Hal ini akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan oleh anggota tersebut. Menurut Panuju (2018) bahwa ketika anggota merasakan *employee engagement* maka anggota akan menumbuhkan komitmen afektif yang akan mempengaruhi kinerja anggota tersebut menjadi optimal. Dengan keterikatan dan keterlibatan inilah yang akan membuat karyawan merasa antusias untuk melakukan lebih dari kewajiban yang ada sehingga mempengaruhi produktivitas organisasi menjadi optimal.

Dengan latar belakang yang sudah dipaparkan, peneliti mengajukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Persepsi Kepemimpinan dan *Employee Engagement* Terhadap Komitmen Organisasi pada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka ada beberapa perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian yakni sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh dari persepsi kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang?
2. Adakah pengaruh dari *employee engagement* terhadap komitmen organisasi pada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang?
3. Adakah pengaruh dari persepsi kepemimpinan dan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi pada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian yakni sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh persepsi kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang?
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi pada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh persepsi kepemimpinan dan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi pada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang

D. Manfaat Penelitian

Dalam Penelitian ada beberapa manfaat yang diperoleh yakni sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan dan keilmuan dalam bidang psikologi industry organisasi serta menambah literasi teoritis
 - b. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya terutama yang terkait kepemimpinan, *employee engagement* dan komitmen organisasi.
2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pedoman berperilaku bagi mahasiswa dalam berorganisasi. Terutama organisasi yang berperan mewadahi pengembangan diri mahasiswa yaitu Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) sehingga nantinya akan berdampak baik bagi organisasi. Organisasi bisa meningkatkan komitmen organisasi dengan memperhatikan praktik kepemimpinan sehingga dipersepsikan baik oleh anggotanya dan meningkatkan *employee engagement* pada anggota.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi yang pernah dilakukan oleh Purnomo (2018) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi”. Subjek pada penelitian tersebut adalah

guru-guru SMK Pembangunan Jaya-YAKAPI. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi juga pernah dilakukan oleh Yuliawan dan Wayan (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Denpasar”. Subjek pada penelitian tersebut adalah 143 pegawai negeri di lingkungan Sekretariat daerah Kota Denpasar. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Sejalan dengan kedua penelitian di atas, Junaedi, dkk (2013) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*”. Subjek dari penelitian tersebut adalah tenaga pendidik dosen manajemen bisnis fakultas ekonomi di beberapa universitas Batam, dengan jumlah subjek 114 orang. Hasil dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Penelitian tentang pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi pernah dilakukan oleh Mardiansyah (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh *Quality of Work Life* dan *Employee engagement* terhadap Komitmen Organisasi pada Anita Phoneshop Baturaja”. Subjek dari penelitian tersebut adalah karyawan pada Anita phoneshop Baturaja sebanyak 53 responden. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Penelitian tentang pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi juga pernah dilakukan oleh Vita (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Dan *Employee engagement* terhadap Komitmen Organisasi Serta *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Bank Jateng Purbalingga)”. Subjek dari penelitian tersebut adalah 44 karyawan pada Bank Jateng Purbalingga. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Sejalan dengan kedua penelitian di atas, Haryanto, dkk (2018) melakukan penelitian serupa yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, *Employee Engagement* dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai *Intervening* pada Pt. Eka Farma di Semarang”. Subjek dalam penelitian tersebut yaitu karyawan PT. Eka

Farma yang berjumlah 45 dengan hasil penelitian bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Dalam penelitian pertama sampai ketiga yang disebutkan di atas, terdapat kesamaan yaitu meneliti variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi, tetapi tidak disertai dengan variabel *employee engagement*. Penelitian keempat hingga kelima yaitu meneliti tentang variabel *employee engagement* dan komitmen organisasi, tetapi tidak disertai variabel gaya kepemimpinan. Temuan baru dari penelitian ini adalah penggabungan tiga variabel yaitu kepemimpinan, *employee engagement* dan komitmen organisasi, serta lokasi penelitian dan alat ukur yang dibuat sendiri oleh peneliti. Karena pentingnya masalah tersebut dan perlunya solusi, maka peneliti mengambil judul penelitian Pengaruh Persepsi Kepemimpinan dan *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasi di UKM FPK UIN Walisongo Semarang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

1. Definisi Komitmen Organisasi

Ada beberapa definisi komitmen organisasi, di antaranya dari Wahyudi dan Salam (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) didefinisikan sebagai sikap serta perilaku yang sejalan dengan ketentuan yang telah ditetapkan untuk organisasi yang bersangkutan. Sikap yang dimaksud yaitu sikap yang sejalan dengan visi, misi dan tujuan organisasi. Sedangkan perilaku yang dimaksud yaitu perilaku yang sesuai dengan kebijakan, peraturan dan SOP organisasi. Sedangkan menurut Sianipar (2014) komitmen organisasi adalah keputusan anggota organisasi untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi yang dilakukan sepenuh hati dalam menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasi.

Pendapat lain seperti Steers dan Porter (1983) mengatakan selain melibatkan sikap yang mendukung organisasi serta kesediaan untuk mengorbankan kepentingan sendiri demi tujuan organisasi, komitmen organisasi melampaui keanggotaan yang formal. Menurut Mowday (2001), komitmen organisasi sebagai bentuk identifikasi dari keterlibatan seorang anggota organisasi yang cenderung kuat terhadap organisasi serta bersedia berusaha keras untuk tercapainya tujuan organisasi. Hal ini terkait dengan pendapat Allen dan Meyer (1993), yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai ikatan emosional antara individu, identifikasi individu dengan organisasi tersebut, dan keinginan individu tersebut untuk terus menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Kaswan (2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan kesediaan anggota untuk bertahan dengan organisasinya di waktu yang akan datang. Komitmen organisasi sering kali mencerminkan kepercayaan anggota terhadap visi dan misi organisasi, kesanggupan untuk melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja di organisasi atau perusahaan tersebut. Selain itu komitmen organisasi juga mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan- tujuannya. Pendapat lain yang senada juga

dikemukakan Newstorm dan Darwis (1997) yang mendefinisikan komitmen organisasi atau kesetiaan anggota mencerminkan seberapa jauh anggota merasa terlibat serta terikat dengan organisasinya, sehingga anggota tersebut bersedia untuk tetap aktif di organisasi tersebut. Hal ini merupakan ukuran dari kesediaan anggota untuk tetap berada dalam organisasi serta mencerminkan keyakinan anggota dalam visi dan misi organisasi, kesediaan bekerja keras guna mencapai tujuan dan memiliki niat untuk terus bekerja di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap serta perilaku individu yang sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi serta kesediaan anggota organisasi dalam mengutamakan kepentingan organisasi dan juga memberikan loyalitas lebih untuk tercapainya serta terwujudnya tujuan organisasi.

2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Menurut Steers (1985) tiga aspek utama dalam komitmen organisasi, antara lain:

a. Aspek identifikasi

Identifikasi merupakan penerimaan tujuan organisasi oleh anggota. Hal ini dirasa karena tujuan organisasi telah sejalan dengan kebutuhan dan keinginan anggotanya, sehingga nantinya anggota diharapkan ikut memberikan sumbangsih-nya pada organisasi. Identifikasi anggota ini akan tampak dari sikap anggota yang adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi, menyetujui kebijakan organisasi atau kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi.

b. Aspek keterlibatan

Anggota organisasi merasa dilibatkan oleh organisasi dalam pengambilan keputusan. Sehingga anggota merasa menjadi bagian dari organisasi karena hasil akhir keputusan tersebut merupakan keputusan bersama. Keterlibatan ini tidak hanya sekedar keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan, melainkan juga sejauh mana usaha anggota untuk memberikan hasil lebih dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebarkannya.

c. Aspek loyalitas

Kesediaan anggota untuk melonggarkan hubungannya dengan organisasi, jika dirasa perlu bahkan anggota yang komitmen akan mengorbankan kepentingan pribadinya dan mendahulukan kepentingan organisasi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Allen dan Meyer (2003) bahwa terdapat tiga aspek komitmen organisasi, yang terdiri dari:

a. Komitmen afektif

Ketika individu ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional antara anggota dan organisasi. Status keanggotaan dari anggota tersebut bergantung pada kesesuaian tujuan antara individu dengan organisasinya. Apabila terjadi perubahan tujuan dari organisasi, bisa jadi berdampak pada status keanggotaan individu.

b. Komitmen berkelanjutan

Dalam status keanggotaannya, terdapat individu yang bertahan karena membutuhkan keuntungan yang diperoleh dari organisasi tersebut. Keuntungan-keuntungan itu bisa berupa gaji, pengalaman atau yang lainnya. Dengan kata lain, aspek kebutuhan individu yang ditemukan di dalam organisasi yang membuat individu tersebut bertahan.

c. Komitmen normatif

Timbul karena suatu hal yang dianut oleh individu di dalam organisasi. Nilai-nilai yang ada dalam diri individu tersebut membuat suatu kesadaran bahwa berkomitmen di dalam organisasi adalah hal yang harus dilakukan.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek komitmen organisasi adalah identifikasi, keterlibatan, loyalitas, komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif. Dalam penelitian ini peneliti lebih berfokus pada aspek-aspek menurut Steers (1985) yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas.

3. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Steers (1983) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi meliputi:

- a. Karakteristik personal. yakni pendidikan, dorongan, masa kerja dan usia individu, emosi.
- b. Karakteristik kerja. Meliputi tantangan kerja, umpan balik, stres kerja, kejelasan peran dan tanggung jawab.
- c. Karakteristik organisasi. Kebijakan organisasi, partisipasi di dalam organisasi dalam pengambilan keputusan.
- d. Karakteristik pengalaman. Tentang pengalaman individu apakah organisasi sesuai dengan harapan individu atau tidak.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Allen dan Meyer (2003) bahwa terdapat tiga faktor komitmen organisasi, antara lain:

- a. Ciri-ciri kepribadian individu. Dua karakteristik pribadi yang membentuk ini adalah demografis dan disposisi. Demografi menyoroti jenis kelamin, usia, posisi, pencapaian pendidikan, dan karakteristik individu lainnya dalam organisasi yang bersangkutan. Dispositional menekankan nilai, kebutuhan, dan preferensi individu.
- b. Karakteristik organisasi. Karakteristik organisasi yang dimaksud disini meliputi struktur organisasi, tujuan organisasi, dan fungsi organisasi.
- c. Kegigihan organisasi. Pengalaman Selama Berorganisasi ini meliputi Kepuasan Anggota, Motivasi Anggota, dan Pengalaman Lain Selama Menjadi Anggota Organisasi.

Dari pendapat para ahli di atas bisa disimpulkan bahwa memang benar bahwa atribut pribadi, profesional, organisasi, dan mental semuanya berkontribusi terhadap komitmen organisasi.

4. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam

Dalam kehidupan beragama, seorang muslim harus berkomitmen kepada dirinya sendiri dengan menjalankan segala perintah Allah dan menjauhi segala larangan-Nya. Dalam perspektif Islam, komitmen individu tercermin dalam aktivitas yang dilakukannya. Komitmen individu dalam menjalankan kewajibannya dan menjauhi larangan Allah merupakan bentuk komitmen hamba terhadap penciptanya. Sebagaimana dengan firman Allah dalam surat Fussilat ayat 30 yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah,” kemudian tetap (dalam pendiriannya), akan turun malaikat-malaikat kepada mereka (seraya berkata), “Janganlah kamu takut dan bersedih hati serta bergembiralah dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu.”

Dari ayat diatas dapat dipahami bahwa konsistensi dalam persesuaian amal perbuatan dengan ucapan “Tuhan kami adalah Allah” lebih tinggi derajatnya daripada ucapan itu sendiri. Konsistensi yang terpuji itu bersifat mantap dan berlanjut dalam waktu yang berkepanjangan hingga akhir usia yang bersangkutan (Shihab, 2012). Hal ini sesuai dengan pengertian *istiqomah* menurut Waryono (2005) yaitu *istiqomah* adalah berdiri di hadapan Allah SWT atau berada di jalan yang benar dengan menjalankan kebaikan dan menepati janji, yang meliputi perkataan, perbuatan, sikap, dan niat atau secara singkat *istiqomah* berarti tetap berada di jalan yang benar tanpa menyimpang dari ajarab Tuhan.

Individu yang berkomitmen di dalam organisasi dapat diartikan juga bahwa individu tersebut telah *beristiqomah* dengan organisasinya. Yang mana individu yang telah berkomitmen dengan organisasinya akan terlihat dari perilakunya di dalam organisasi seperti dapat mengontrol dan mengendalikan diri dari perbuatan yang bisa melanggar ketentuan organisasi, karena ketika individu meniatkan diri untuk *istiqomah* dengan organisasinya dengan tujuan mendapatkan ridho Allah SWT, niscaya tujuan di dalam organisasi akan tercapai dan individu tersebut akan mendapatkan kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Hal ini juga tertuang dalam firman Allah surat Al-Jin ayat 16 yang berbunyi:

وَأَنْ لَّوِ اسْتَقَامُوا عَلَى الطَّرِيقَةِ لَأَسْقِينَهُمْ مَاءً غَدَقًا

Artinya: “Dan bahwasannya jika mereka tetap *istiqomah* di jalan itu (agama Islam) benar-benar Kami akan memberi minum kepada mereka air yang segar (rezeki yang banyak)”.

Dalam tafsir Al-Lubab oleh Shihab (2012) ayat di atas menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara konsistensi (*istiqamah*) melaksanakan

tuntunan agama dengan kesejahteraan lahir dan batin. Penggunaan kata air merupakan makna dari rezeki, karena air adalah sumber hidup dan bagi masyarakat arab air adalah lambing kesejahteraan. Selain mendatangkan kebahagiaan hidup di dunia Allah SWT juga menjanjikan kebahagiaan hidup di akhirat bagi orang-orang yang *istiqomah* (komitmen). Oleh karena itu hendaknya seorang individu dapat berkomitmen dengan organisasinya karena berkomitmen dengan lingkungan sosial (organisasi) sama halnya dengan *beristiqomah* di jalan Allah selama organisasi tersebut bersifat kebaikan.

B. Persepsi Kepemimpinan

1. Definisi Persepsi Kepemimpinan

Menurut Bimo Walgito (2004), persepsi adalah suatu proses pengorganisasian yang menjadi suatu interpretasi atas berbagai informasi tertentu yang diterima oleh seorang individu. Menurut Gibson (1996), persepsi adalah suatu perilaku yang diamati dan diungkapkan oleh individu dalam kehidupan pribadinya dalam konteks sosial tertentu, dan hal itu mempengaruhi tingkah laku individu tersebut. Hal lain dikemukakan oleh Robbins (1996), yang mengatakan bahwa persepsi adalah kesan yang dimiliki individu yang berasal dari data yang disimpulkan yang dianalisis dan dievaluasi untuk memberikan makna bagi individu yang bersangkutan.

Menurut Thoha (1992), persepsi adalah suatu proses yang dilakukan setiap individu dalam memahami informasi dari lingkungannya melalui indera yang khas pada individu tersebut. Selain itu, menurut Aronson (1994), persepsi adalah suatu proses yang berkembang dari pengumpulan informasi hingga membentuk tanggapan dalam diri individu yang membuat individu sadar mengenai lingkungan sekitarnya. Pada intinya persepsi merupakan suatu penafsiran terhadap sebuah informasi yang didapatkan dari luar individu yang mempengaruhi tingkah laku individu yang bersangkutan.

Thoha (2010) berpendapat bahwa penggunaan kepemimpinan adalah standar perilaku yang digunakan setiap individu saat mencoba mempengaruhi perilaku dari orang lain atau bawahannya. Sebaliknya Menurut Kartono (2008), kepemimpinan terdiri dari sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian seseorang yang mengidentifikasi dirinya sebagai pemimpin ketika berinteraksi dengan orang lain. Menurut Davis dan Keith (1985), istilah kepemimpinan mengacu pada pola tindakan

pemimpin yang secara keseluruhan seperti apa yang telah dipersepsikan bawahannya. Kepemimpinan mewakili keterampilan, sikap pemimpin dalam politik, dan filsafat. Secara menyeluruh, kepemimpinan mengandung pengertian sebagai perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang berkaitan dengan kemampuannya untuk memimpin. Perwujudannya seringkali melibatkan pola tertentu.

Pendapat lain seperti Prayitno (2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah strategi yang digunakan oleh para pemimpin untuk mempengaruhi tingkah laku bawahannya yang bertujuan untuk membimbing serta memotivasi bawahannya dan diharapkan agar menghasilkan produktivitas yang tinggi. Hasibuan (2016) mendefinisikan kepemimpinan sebagai cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya yang mana bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, serta produktivitas karyawan yang tinggi agar tujuan organisasi tercapai secara maksimal.

Penjelasan tentang persepsi dapat diartikan sebagai ringkasan informasi yang diperoleh dari lingkungan setempat melalui perangkat indera yang berpotensi mempengaruhi tingkah laku individu. Dalam penelitian ini, informasi yang akan dijadikan sebagai objek persepsi yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan diartikan sebagai pola perilaku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin bawahannya yang bertujuan untuk membimbing, mendorong gairah kerja, serta memotivasi bawahannya agar tercipta produktivitas yang tinggi sehingga tujuan organisasi akan tercapai secara maksimal. Dengan demikian kesimpulan dari para ahli di atas bahwa persepsi kepemimpinan adalah sebuah penafsiran dari bawahan terhadap pola perilaku dari seorang pemimpin yang bersangkutan dengan kemampuan dalam memimpin bawahannya.

2. Aspek-aspek Persepsi Kepemimpinan

Menurut Bimo Walgito (2004) persepsi memiliki 3 aspek, di antaranya adalah :

- a. Aspek kognitif. Aspek ini terdiri dari pemahaman individu, pandangan (cara berbicara), dan kebijaksanaan.
- b. Aspek afektif. Pengertian kualitas afektif adalah persepsi dan emosi seseorang saat mengevaluasi sesuatu, baik secara positif maupun negatif.

- c. Aspek konatif adalah sikap yang mencakup kegiatan individu yang sejalan dengan persepsinya terhadap objek tertentu.

Objek dari persepsi dalam variabel penelitian ini yaitu kepemimpinan. Beberapa aspek yang diidentifikasi oleh Bimo Walgito (2004) di atas akan dijadikan sebagai tafsiran dari aspek-aspek kepemimpinan di bawah ini.

Menurut Hasibuan (2014) aspek kepemimpinan meliputi:

- a. Pengawasan. Bagaimana atasan mengawasi anggota dalam melaksanakan tugas dan menekankan pentingnya melaksanakan tugas seoptimal mungkin.
- b. Motivasi dari pimpinan. Persepsi anggota terhadap atasan memotivasi anggota untuk bekerja dengan baik dan maksimal. Motivasi yang dirasakan anggota masuk dalam emosi dan memengaruhi perilaku dari anggota tersebut
- c. Pengambilan keputusan. Bagaimana atasan mengikutsertakan anggota dalam pengambilan keputusan. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan ini memerlukan pemikiran dan keterlibatan langsung dari anggota.
- d. Hubungan yang baik. Bagaimana pemimpin mampu membangun hubungan baik dengan bawahannya. Hubungan yang baik di antara pemimpin dan anggotanya dijalin dengan mempengaruhi perasaan, pikiran, dan adanya sebuah kontak keterlibatan di antara keduanya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Kartono (2008) yang mana terdapat enam aspek kepemimpinan yaitu :

- a. Kemampuan dalam mengambil keputusan. Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap situasi yang dihadapi dan melakukan tindakan yang paling tepat berdasarkan perhitungan.
- b. Kemampuan memotivasi. Kemampuan memotivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan seorang anggota organisasi mau dan rela menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka promosi tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

- c. Kemampuan komunikasi. Kemampuan ini merupakan kecakapan serta kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau interaksi dengan orang lain dengan tujuan membantu penerima memahami apa yang dikatakan, apakah itu dilakukan secara lisan maupun tidak langsung. Ini adalah aspek mendasar dari komunikasi.
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan. Menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif untuk mengendalikan dan mengarahkan kerja bawahan.
- e. Tanggung jawab. Tanggung jawab di sini adalah kewajiban untuk memikirkan, mengarahkan, atau segala sesuatu lainnya dari lingkup tugas atau seluruh anggotanya.
- f. Emosi. Pengendalian emosi oleh seorang pemimpin akan berpengaruh pada persepsi bawahan. Emosi di sini adalah kondisi psikis dari atasan maupun bawahan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek persepsi kepemimpinan terdiri dari pengawasan, tugas, motivasi pimpinan, pengambilan keputusan, hubungan yang baik, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan emosi. Pada penelitian ini, peneliti berfokus pada aspek menurut Hasibuan (2014). Aspek-aspek dari pendapat Hasibuan tersebut dijadikan objek dari aspek-aspek persepsi Bimo Walgito (2004), sehingga bisa disimpulkan aspek-aspek persepsi kepemimpinan sebagai berikut;

- a. Persepsi pengawasan. Persepsi dari anggota tentang bagaimana atasan mengawasi anggota dalam melaksanakan tugas dan menekankan pentingnya melaksanakan tugas seoptimal mungkin. Anggota akan menilai perilaku atau sikap atasan dalam mengawasi dan mengarahkan anggota dalam bertugas. Penilaian ini muncul pada anggota dengan penilaian afektif dan kognitif dari pengalaman selama bekerja apakah pengawasan yang diberikan sesuai, tepat atau berlebihan.
- b. Persepsi motivasi dari pimpinan. Persepsi anggota terhadap atasan bagaimana atasan memotivasi anggota, memberikan semangat untuk bekerja dengan baik dan maksimal. Motivasi yang dirasakan anggota masuk dalam emosi dan memengaruhi perilaku dari anggota tersebut. Motivasi ini bisa berupa kata-kata, perilaku atau hadiah.

- c. Persepsi pengambilan keputusan. Sebuah persepsi atau penilaian anggota kepada atasan tentang bagaimana atasan mengikutsertakan anggota dalam pengambilan keputusan. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan ini memerlukan pemikiran dan keterlibatan langsung dari anggota. Terlibat disini berarti secara motorik dan proses pengambilan keputusan berarti anggota aktif secara kognitif dan afektif dengan sesuatu yang hendak diputuskan tersebut.
- d. Persepsi hubungan yang baik. Persepsi atau penilaian dari anggota berdasarkan pengalaman anggota dengan atasannya selama bekerja sama di dalam organisasi. Persepsi tersebut dipengaruhi oleh bagaimana pemimpin mampu membangun hubungan baik dengan bawahannya. Hubungan yang baik di antara pemimpin dan anggotanya dijalin dengan interaksi, komunikasi, mempengaruhi perasaan, pikiran, dan adanya sebuah kontak keterlibatan di antara keduanya

3. Faktor-faktor Kepemimpinan

Ketika mencoba mempengaruhi individu atau kelompok, Luthans (2009) mengidentifikasi tiga faktor yang secara khusus melemahkan kepemimpinan:

- a. Karisma, menampilkan visi dan tujuan, membangkitkan perasaan yang kuat, dan mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan.
- b. Inspirasi, mengungkapkan tujuan penting dengan cara yang bermartabat, menggunakan simbol untuk fokus pada tugas yang ada, dan berkomunikasi dengan bahasa yang kuat.
- c. Simulasi intelektual, mampu menghasilkan pemahaman, rasionalitas, dan pemecahan masalah dengan baik
- d. Memerhatikan staf secara individu, dapat menunjukkan pengetahuan kepada pribadi, melatih, menasihati karyawan secara individu.

Sedangkan menurut H. Joseph Reitz (1987) dalam melaksanakan kepemimpinan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi, khususnya:

- a. Kepribadian. Pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan kepemimpinan.
- b. Harapan atasan kepada para bawahan atau karyawannya adalah hal nomor dua.

- c. Ciri-ciri karakter bawahan. Perilaku bawahan yang mempengaruhi posisi penjual dalam kaitannya dengan jenis produk yang ditawarkan.
- d. Kebutuhan untuk bekerja. Beban tugas bawahan juga akan merusak kepercayaan diri salah satu pimpinan.
- e. Kebijakan organisasi. Suatu kebijakan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan dan mempengaruhi atasan dalam memperlakukan anggotanya. Misalnya kebijakan toleransi keterlambatan, prosedur kerja, dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kepemimpinan antara lain karisma, inspirasi, simulasi intelektual, memerhatikan staf secara individu, kepribadian, harapan atasan pada bawahan, kebutuhan tugas dan kebijakan organisasi.

4. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah (wakil) atau ulil amri yang berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Sebagaimana dalam firman Allah SWT surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ
إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat).”

Ayat di atas tersebut menyerukan kepada orang-orang yang beriman agar mematuhi Allah SWT juga mematuhi dan meneladani Rasul saw serta *ulil amr* yakni siapapun yang berwenang memerintah/menetapkan hokum selama perintahnya tidak bertentangan dengan ketentuan Allah SWT dan Rasul-Nya (Shihab, 2012). Sehingga dalam hal ini kemampuan pemimpin dalam membina hubungan yang baik, komunikasi dan interaksi dengan bawahan serta seluruh elemen organisasi merupakan persyaratan mutlak bagi seorang pemimpin.

Kepemimpinan dalam Islam senantiasa menyerukan kepada kebaikan dan perintah Allah. Pemimpin harus bisa mengambil hati para anggotanya dengan kebaikan. Cara mendapatkan hati para anggota tersebut bisa dengan berbagai cara tentu dengan cara yang baik pula. Sabda Rasulullah saw:

حَدَّثَنَا إِسْحَاقُ بْنُ إِبْرَاهِيمَ الْحَنْظَلِيُّ أَخْبَرَنَا عَيْسَى بْنُ يُونُسَ حَدَّثَنَا الْأَوْزَاعِيُّ عَنْ يَزِيدَ بْنِ يَزِيدَ بْنِ جَابِرٍ عَنْ
رُزَيْقِ بْنِ حَبَّانَ عَنْ مُسْلِمِ بْنِ قَرظَةَ عَنْ عَوْفِ بْنِ مَالِكٍ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ خِيَارُ
أُمَّتِكُمُ الَّذِينَ تُحِبُّوهُمْ وَيُحِبُّونَكُمْ وَيُصَلُّونَ عَلَيْكُمْ وَتُصَلُّونَ عَلَيْهِمْ وَشِرَارُ أُمَّتِكُمُ الَّذِينَ تُبْغِضُونَهُمْ
وَيُبْغِضُونَكُمْ وَتَلْعَنُونَهُمْ وَيَلْعَنُونَكُمْ

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami Ishaq bin Ibrahim Al Handlali telah mengabarkan kepada kami Isa bin Yunus telah menceritakan kepada kami Al Auza’i dari Yazid bin Yazid bin Jabir dari Ruzaiq bin Hayyan dari Muslim bin Qaradlah dari 'Auf bin Malik dari Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam, beliau bersabda: “Sebaik-baiknya pemimpin adalah mereka yang kamu cintai dan mencintai kamu, kamu berdoa untuk mereka dan mereka berdoa untuk kamu. Seburuk-buruk pemimpin adalah mereka yang kamu benci dan mereka membenci kamu, kamu melaknati mereka dan mereka melaknati kamu...” (HR Muslim).

Dalam hadist tersebut dikatakan bahwa pemimpin yang baik adalah dicintai anggotanya dan pemimpin tersebut cinta dengan anggotanya. Ikatan saling cinta dan saling memahami ini akan timbul dengan saling membantu dalam kebaikan bersama. Penyampaian dan pengarahan dari pemimpin yang cakap akan membuat anggota merasa nyaman dan cinta dengan pemimpinnya.

Dalam Islam juga dikenal ciri-ciri pemimpin yang baik. Menurut Nizar dan Hasibuan (2019), pemimpin yang baik harus memiliki unsur-unsur kepemimpinan Rasulullah seperti diantaranya: *al-dzaka*, *al-amanat*, *al-shidq*, *al-adl*. *Al-dzaka* artinya cerdas. Pemimpin harus cerdas dan berpengetahuan luas. Lalu pemimpin harus amanah, yang berarti bisa dipercaya dalam mengemban tanggung jawab. Pemimpin juga harus *al-shidq* yaitu sifat jujur dalam segala kondisi. Pemimpin harus bersifat *al-adl* atau adil, yaitu memberikan perlakuan atau hokum yang sama antar dua orang atau kelompok.

C. Employee Engagement

1. Definisi *Employee Engagement*

Keterlibatan karyawan adalah salah satu konsep yang muncul dari psikologi positif dan teori organisasi positif (Kahn, 2010) yang menggambarkan teori mengenai hubungan dan keterlibatan yang erat dari individu dalam memanfaatkan berbagai sumber daya fisik, mental, dan emosional dalam peran yang individu jalani. *Employee engagement* didefinisikan oleh Schaufeli & Bakker (2003) sebagai perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini ditunjukkan oleh individu dengan kesediannya untuk mencurahkan segala kemampuan dan energinya yang sejalan dengan perilakunya. Hal ini membuat individu akan lebih cenderung memiliki kepentingan, lebih mampu fokus pada pekerjaan yang dijalankan, serta menunjukkan antusiasme terkait pekerjaan yang intens, dan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan.

Pendapat lain mengenai *employee engagement* didefinisikan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2013) sebagai keterlibatan antar karyawan, keterlibatan individu di organisasi, kepuasan dalam bekerja, serta antusiasme dalam pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Nurofia (2005), *employee engagement* adalah sesuatu yang terjadi ketika karyawan merasa antusias terhadap pekerjaannya dan menyalurkan energinya terhadap tugas-tugas yang sejalan dengan prioritas strategis perusahaan. Antusiasme ini akan terbentuk ketika karyawan merasa lebih engage (*feel engagement*). Perilaku yang *engage* memberikan dampak positif bagi organisasi yaitu peningkatan *revenue*. . Suatu organisasi sangat perlu untuk menilai tingkat *engaged* tiap individu anggotanya. Anggota yang *engaged* akan lebih banyak berkontribusi dalam kinerja organisasi dan akan lebih loyal terhadap organisasi daripada anggota yang *disengaged*.

Sedangkan menurut Albrecht (2004) mendefinisikan *employee engagement* sebagai suatu keadaan seorang anggota yang terlibat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya. Anggota akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun emosional selama memunculkan performanya di dalam suatu pekerjaan. Aspek kognitif dari *employee engagement* meliputi keyakinan dari para anggota terhadap organisasi, pemimpin, serta kondisi kerja di dalam organisasi. Sedangkan aspek emosional terkait dengan perasaan anggota terhadap pemimpin dan juga organisasi itu sendiri baik secara positif maupun negatif.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah suatu hubungan dan keterlibatan yang erat secara fisik, kognitif dan emosional antara individu dengan peran yang dijalankannya di dalam organisasi, yang mana keterlibatan tersebut akan menghantarkan individu pada sikap dan perilaku positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

2. Aspek-aspek *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) terdapat tiga aspek *employee engagement*, yaitu:

- a. *Vigour* (Semangat). Dapat ditunjukkan dengan memiliki tingkat energi dan dorongan yang tinggi yang disertai dengan pengendalian diri, serta memiliki ketekunan untuk melaksanakan tugas-tugas sulit dengan sikap positif saat menghadapi tantangan.
- b. *Dedication* (Dedikasi). Mengacu pada keadaan di mana karyawan sangat berkomitmen untuk pekerjaan yang dilakukan. Kondisi ini ditandai dengan adanya inspirasi yang meresap, intens, antusias, dan memotivasi individu, baik dalam lingkungan pribadi maupun sosial.
- c. *Absorption* (Penghayatan). Dapat didefinisikan sebagai keadaan yang ditandai dengan tingginya konsentrasi dan kegembiraan serta minat yang tinggi terhadap pekerjaan. Hal ini dicirikan dengan perasaan yang sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan dan merasa waktu berlalu sangat cepat ketika melakukan pekerjaan tersebut.

Pendapat lain dikemukakan oleh Kahn (1990) bahwa terdapat tiga aspek *employee engagement*, yaitu :

- a. Aspek kognitif. Selama bekerja anggota yang *engaged* akan fokus pada pekerjaannya dan menuangkan segala pikiran, kreativitas, dan nilai pada pekerjaan yang di lakukan.
- b. Aspek Fisik. Berfokus pada energi yang digunakan individu untuk menyelesaikan tugasnya. Anggota yang *engaged* akan bekerja lebih keras sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi.
- c. Aspek Emosi. Atribut ini mencakup perilaku pegawai yang positif terhadap organisasi, kasih sayang terhadap orang lain, memahami apa yang terjadi dan menerimanya, serta merasa bangga dengan apa yang dilakukannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *employee engagement* terdiri dari semangat, dedikasi, penghayatan, kognitif, fisik, emosi. Pada penelitian ini, peneliti berfokus pada pendapat Schaufeli dan Bakker (2004) bahwa terdapat tiga aspek pada *employee engagement* yaitu *vigour* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan).

3. Faktor-faktor *Employee Engagement*

Bakker (2009) menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang menjadi penyebab utama *employee engagement*, yaitu:

- a. *Job Resources*, merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional yang memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan yang menguras secara fisik maupun psikologis yang terhubung dengan pekerjaan tersebut di atas dan memungkinkan untuk mencapai tujuan pekerjaan serta mendorong karyawan untuk mengejar tujuan pribadinya.
- b. *Saliience of Job Resources*, faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya nilai pekerjaan yang dimiliki oleh individu ketika mereka dihadapkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi.
- c. *Personal Resources*, merujuk kepada sumber daya pribadi yang dimiliki oleh karyawan terlibat dalam pengendalian dan peningkatan lingkungannya, yang tercermin dalam ciri-ciri kepribadiannya seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Orang yang terlibat akan memiliki karakteristik pribadi yang berbeda dari orang lain karena mereka memiliki tingkat extraversion dan conscientiousness yang lebih tinggi serta tingkat neurotisisme yang lebih rendah.

Pendapat lain dikemukakan oleh Dewi (2012), bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, antara lain:

- a. Organisasi

Mungkin bagi organisasi itu sendiri untuk menumbuhkan rasa kebersamaan di antara para anggotanya melalui nilai-nilainya serta budaya organisasi itu sendiri, seperti yang diabadikan dalam pernyataan misi, visi, dan nilai-nilai intinya.

- b. *Management* dan kepemimpinan

Seorang pemimpin atau manajer harus memiliki komitmen yang kuat untuk membangun pondasi dari setiap organisasi yang mereka bangun. Hal ini termasuk memiliki keterampilan, kesabaran, dan tujuan yang kuat untuk melakukannya. Karena sebuah keterikatan tercipta melalui proses dan membutuhkan waktu yang lama.

c. *Working life*

Setiap lingkungan tempat kerja yang diinginkan dapat berkontribusi pada pendaftaran karyawan di organisasi tertentu. Ada beberapa kondisi lingkungan kerja yang dapat menimbulkan identifikasi karyawan, seperti kondisi lingkungan kerja yang memiliki keadilan distributif dan prosedural dalam konteks kompensasi atau transparansi organisasi

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* antara lain *job resource*, *saliency of job resources*, *personal resources*, organisasi, manajemen dan kepemimpinan, *working life*.

4. *Employee Engagement* dalam Perspektif Islam

Dalam Islam Allah menganjurkan hambanya untuk bekerja keras, bersungguh-sungguh serta ikhlas dalam melakukan sebuah pekerjaan. Karena pekerjaan yang kita lakukan akan dipertanggungjawabkan kelak. Hal ini tertulis pada firman Allah SWT surat At-Taubah ayat 105, yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۗ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسُرُدُّوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”.

Menurut Tafsir Al-Lubab ayat di atas menganjurkan aneka aktivitas lain , baik yang nyata maupun yang tersembunyi. Ayat tersebut memerintahkan nabi Muhammad dan menyampaikan juga kepada seluruh manusia bahwa “bekerjalah demi Allah SWT dengan aneka amal amal bermanfaat baik untuk diri maupun masyarakat. Allah akan

menilai dan memberi ganjaran, sedangkan Rasul dan orang-orang mukmin akan melihat dan menilainya juga, kemudian semua akan dikembalikan melalui kematian kepada Allah. Allah akan menyampaikan hakikat amal tersebut serta sanksi dan ganjaran kepada setiap pelaku (Shihab, 2012). Sehingga ayat ini sesuai dengan karakteristik *employee engagaement* yaitu bergairah dalam bekerja, memiliki antusiasme yang tinggi dan berperilaku positif dalam bekerja. Sebagai seorang muslim, bekerja harus dilakukan dengan ikhlas dan dilakukan dengan optimal. Bekerja ikhlas dan optimal ini berarti bekerja dengan sungguh-sungguh dan terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan. Pekerjaan harus dilakukan dengan sebaik-baiknya karena pekerjaan yang dilakukan akan dipertanggungjawabkan kelak.

Sejalan dengan ayat di atas, *employee engagement* dalam perspektif Islam dapat dikaji dalam Al-Qur'an pada surat Al-Anfal ayat 65:

يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ حَرِّضِ الْمُؤْمِنِينَ عَلَى الْقِتَالِ إِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ عَشْرُونَ صَابِرُونَ يَغْلِبُوا مِائَتِينَ وَإِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ مِائَةٌ يَغْلِبُوا أَلْفًا مِنَ الَّذِينَ كَفَرُوا بِأَنَّهُمْ قَوْمٌ لَا يَفْقَهُونَ

Artinya: “Wahai Nabi (Muhammad), kobarkanlah semangat orang-orang mukmin untuk berperang. Jika ada dua puluh orang yang sabar di antara kamu, niscaya mereka dapat mengalahkan dua ratus (orang musuh); dan jika ada seratus orang (yang sabar) di antara kamu, niscaya mereka dapat mengalahkan seribu orang kafir karena mereka (orang-orang kafir itu) adalah kaum yang tidak memahami.”

Pada ayat di atas kata “berperang” diartikan sebagai bekerja. Dalam bekerja seorang mukmin dianjurkan untuk selalu melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan dengan semangat yang tinggi. Hal ini tentu berkaitan dengan *employee engagement* dimana dalam hal ini individu yang melakukan pekerjaannya sepenuh hati serta selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan yang dilakukan dengan sepenuh hati maka akan bermanfaat bagi pekerjaannya itu sendiri dan organisasinya. Sebagai seorang muslim, kita diajarkan untuk melakukan pekerjaan dengan niat mengharapkan ridho Allah SWT, yaitu dengan bekerja tanpa pamrih.

Dalam berorganisasi, individu harus bekerja secara maksimal untuk kebaikan organisasi dan individu itu sendiri. Dengan begitu muncul rasa loyalitas dalam bekerja sehingga akan tercipta *employee engagement*. Dalam Islam diajarkan bahwa “lakukan sesuatu seakan kamu dilihat oleh Allah SWT”, maka lakukanlah sesuatu tersebut

dengan semaksimal mungkin dengan semangat yang tinggi sehingga dan lakukanlah pekerjaan dengan sepenuh hati yang mana nantinya akan berdampak baik pada diri individu dan juga organisasi.

D. Pengaruh Persepsi Kepemimpinan dan *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasi

Dalam sebuah organisasi, komitmen masing-masing individu bisa dipengaruhi berbagai faktor. Menurut Kusuma (2016) komitmen organisasi dapat mendorong individu untuk mengembangkan perilaku positif seperti meningkatkan kualitas pekerjaan, menjunjung tinggi visi dan misi organisasi, membangun hubungan yang kuat dengan rekan kerja, dan meningkatkan kapasitas seseorang untuk bekerja. Anggota atau karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya jika ada komitmen organisasi yang kuat.

Menurut Steers (1985) salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor organisasi itu sendiri. Organisasi di sini adalah kebijakan organisasi, partisipasi, dan pengambilan keputusan. Kebijakan-kebijakan yang dibuat organisasi akan dirasakan dan dijalankan oleh para anggotanya. Masing-masing anggota akan membuat penilaian tentang proses yang terjadi di dalam organisasi tersebut. Mulai dari cara pemimpin merumuskan kebijakan, bagaimana anggota dilibatkan dalam pengambilan keputusan tersebut, hingga efek yang ditimbulkan dari keputusan tersebut. Penilaian-penilaian tersebut akan ditujukan pada organisasi dan pemimpin, yang berarti anggota akan memiliki persepsinya sendiri mengenai bagaimana pemimpin menjalankan organisasi tersebut. Hal ini senada dengan pendapat dari Hasibuan (2014) bahwa persepsi kepemimpinan akan mempengaruhi komitmen organisasi yang mana aspek dari kepemimpinan adalah pengambilan keputusan. Apakah anggota dilibatkan oleh pemimpin organisasi dalam pengambilan keputusan atau tidak. Individu akan menilai dan membuat sikap terkait keputusan yang dibuat oleh pemimpin tersebut.

Aspek-aspek kepemimpinan di antaranya adalah motivasi (Hasibuan, 2014) dan emosi (Kartono, 2008). Motivasi bisa datang dari dalam ataupun luar diri individu. Motivasi di dalam organisasi bisa datang dari pemimpin, rekan sebaya atau dari dalam diri. Pemimpin yang memotivasi agar anggotanya berkembang dan bekerja dengan optimal dengan cara yang baik akan dipersepsikan baik oleh anggotanya. Motivasi yang datang dari diri sendiri

sangat dipengaruhi oleh emosi dan kognitif tiap individu. Motivasi yang baik dan emosi yang terjalin baik dalam organisasi akan membuat individu berkomitmen di dalam organisasi. Dalam pendapat Steer (1985) juga dijelaskan bahwa salah satu faktor komitmen organisasi adalah faktor karakteristik personal, yang terdiri dari kognitif, motivasi dan emosi.

Salah satu aspek dalam gaya kepemimpinan adalah hubungan atasan dengan bawahan (Hasibuan, 2014). Dalam hubungan antara atasan dan bawahan ini peran pemimpin dalam memainkan perannya memiliki pengaruh yang besar. Kemampuan pemimpin dalam mendekati bawahan akan menentukan hubungan yang harmonis. Hubungan ini penting karena akan mengarah kepada kerja tim dan berjalannya organisasi. Tanpa adanya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan maka organisasi akan tidak sehat. Pemimpin harus bisa membaca kondisi yang tepat dalam memperlakukan bawahannya sesuai dengan personal masing-masing anggotanya. Perlakuan yang tepat tersebut dimaksudkan agar anggota tetap melakukan tugas dengan maksimal. Berarti karakteristik personal dan bagaimana pemimpin memberikan pengalaman kerja dan pengalaman intrapersonal kepada bawahan adalah hal penting (Steers, 1985).

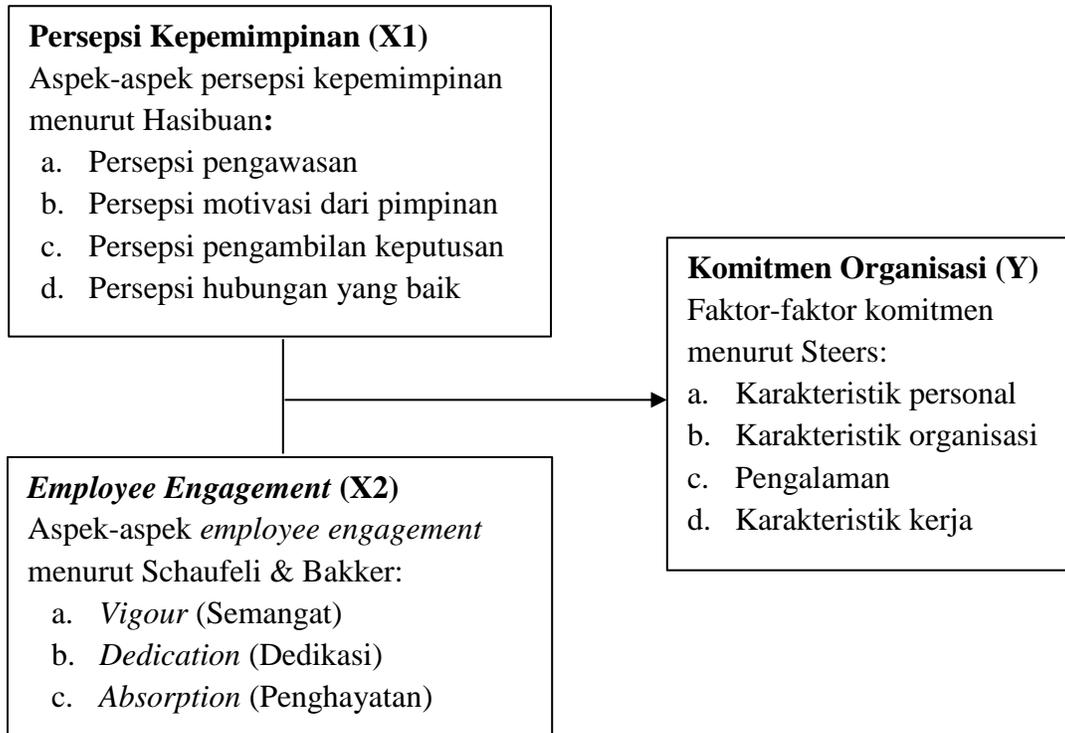
Salah satu aspek dari *employee engagement* adalah aspek emosi (Kahn, 1990). Emosi dari karyawan atau anggota organisasi di dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya adalah pekerjaan, tugas, pengalaman, dan sebagainya. Emosi karyawan atau anggota di sini adalah perasaan terhadap sesama karyawan atau anggota, rasa empati, rasa puas dan sebagainya. Apabila emosi yang dirasakan oleh karyawan atau anggota organisasi bersifat positif maka *employee engagement* juga baik, sebaliknya apabila emosi yang dirasakan bersifat negatif maka *employee engagement* juga kurang baik. Baik maupun kurang baiknya emosi karyawan atau anggota suatu organisasi tergantung dari pengalaman yang dirasakan di dalam organisasi. Sejalan dengan teori tersebut, Steer (1985) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor pengalaman. Pengalaman tersebut didapat dan diakumulasi di dalam organisasi.

Menurut Steer (1985), salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik kerja dan karakteristik personal. Karakteristik kerja yang dimaksud adalah tantangan kerja, tugas dalam pekerjaan, stres kerja dan kejelasan tanggung jawab serta kepedulian karyawan dalam pekerjaan. Pekerjaan tanpa tantangan maka akan membuat

anggota atau karyawan merasa bosan. Karyawan atau anggota organisasi memerlukan sebuah tantangan atau tekanan yang pas dalam bekerja karena akan menumbuhkan dedikasi. Menurut Mowday (2001) tekanan yang pas akan membuat karyawan atau anggota organisasi merasa mampu berkembang dan tertantang. Perasaan mampu berkembang ini akan memicu sebuah dedikasi bekerja dalam organisasi. Sebaliknya apabila tekanan terlalu besar dan tantangan terlalu sulit maka akan membuat karyawan merasa frustrasi dan tanpa dedikasi. Dedikasi berasal dari kondisi emosional dan personal. Dedikasi yang merupakan salah satu aspek dari *employee engagement* menurut Schaufelli (2003) ternyata adalah penyusun dari karakteristik kerja dan karakteristik personal yang merupakan faktor-faktor dari komitmen organisasi (Steer, 1985).

Gambar 1

Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi



E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dan landasan yang sudah dipaparkan di atas, maka hipotesis (H) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Terdapat pengaruh persepsi kepemimpinan terhadap komitmen organisasi

H2 : Terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi

H3 : Terdapat pengaruh persepsi kepemimpinan dan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian kuantitatif yaitu menekankan analisis pada data-data numerik (angka) yang diperoleh menggunakan metode statistika. Berdasarkan pernyataan Arikunto (2006) Studi kuantitatif adalah studi yang menggunakan serangkaian kriteria dan mengandalkan angka-angka selama proses pengumpulan data, analisis data, dan pelaporan temuan studi.

Sedangkan penelitian asosiatif kausal menurut Sugiyono (2019) adalah rumusan masalah penelitian yang sifatnya menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih dan hubungan kausal ini juga bersifat sebab akibat. Dimana dalam penelitian ini terdapat variabel dependen (dipengaruhi) dan independen (mempengaruhi). Asosiatif kausal pada penelitian ini digunakan mendeteksi sejauh mana hubungan sebab akibat dari pengaruh persepsi kepemimpinan (variabel X1) dan *employee engagement* (variabel X2) terhadap komitmen organisasi di UKM FPK (variabel Y).

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Secara teoritis variabel penelitian merupakan atribut seseorang atau objek satu dengan objek lainnya Menurut Azwar (2009), variabel penelitian adalah atribut, perumpamaan, atau contoh spesifik dari suatu proyek yang memiliki subordinat yang berbeda untuk setiap tujuan. Variabel dalam penelitian ini yaitu:

- a. Variabel Dependen (Y) : Komitmen organisasi
- b. Variabel Independen (X1) : Persepsi kepemimpinan
- c. Variabel Independen (X2) : *Employee engagement*

2. Definisi Operasional

a. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap serta perilaku individu yang sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi serta kesediaan anggota organisasi dalam mengutamakan kepentingan organisasi dan juga memberikan loyalitas lebih untuk tercapainya serta terwujudnya tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, komitmen

organisasi diukur menggunakan dengan skala yang dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek dari teori Steers (1985). Aspek-aspeknya antara lain aspek identifikasi, aspek keterlibatan, aspek loyalitas. Semakin tinggi skor yang diterima, semakin tinggi juga komitmen anggota di dalam organisasi. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diterima, maka semakin rendah juga komitmen anggota di dalam organisasi.

b. Persepsi Kepemimpinan

Persepsi kepemimpinan adalah sebuah penafsiran dari bawahan terhadap pola perilaku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin bawahannya. Dalam penelitian ini persepsi gaya kepemimpinan diukur dengan skala yang dibuat oleh peneliti sendiri menggunakan aspek-aspek dari teori Hasibuan (2014). Aspek-aspeknya antara lain persepsi pengawasan, persepsi motivasi dari pimpinan, persepsi pengambilan keputusan dan persepsi hubungan yang baik. Semakin tinggi skor yang didapatkan maka semakin baik persepsi kepemimpinan individu tersebut. Semakin rendah skor yang didapatkan maka semakin buruk juga persepsi kepemimpinan dari individu tersebut.

c. *Employee Engagement*

Employee engagement adalah hubungan atau keterlibatan yang ada antara individu dan peran yang dijalankannya, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional. Hubungan atau keterlibatan ini akan mendorong individu untuk memiliki sikap dan perilaku positif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. *Employee engagement* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala yang dibuat oleh peneliti sendiri berdasarkan teori Schaufeli dan Bakker (2004). Semangat, Dedikasi, dan Penghayatan merupakan aspek yang akan digunakan. Semakin tinggi skor yang didapatkan maka semakin tinggi tingkat *employee engagement* individu tersebut. Semakin rendah skor yang didapatkan maka semakin rendah juga tingkat *employee engagement* individu tersebut.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di UIN Walisongo Semarang, Fakultas Psikologi dan Kesehatan (FPK) terutama pada UKM yang berada di FPK.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan di laksanakan pada bulan Juli 2023 – selesai.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan semua kelompok yang bersedia untuk dikenali dan yang memiliki kemiripan yang sama. Menurut Sugiyono (2005), populasi adalah kelompok yang terdiri dari subjek dengan ciri-ciri tertentu yang sesuai dengan kriteria peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang menjadi anggota UKM di FPK yang berjumlah :

Tabel 1

Jumlah Anggota UKM FPK

No	UKM FPK	Jumlah Anggota
1	JAZWA	70
2	MOMENTO	35
3	GEMA SC	35
4	KPSR	100
5	ESENSI	80
6	MASA	180
	TOTAL	500

2. Sampel

Sampel merupakan sejumlah kelompok yang jumlahnya kurang dari populasi. Menurut Siyoto dan Sodik (2015) sampel adalah sebagian atau perwakilan karakteristik yang dimiliki dari populasi yang diambil melalui prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *cluster random sampling* yaitu teknik sampling yang dilakukan dengan cara mengambil wakil dari setiap wilayah/kelompok yang ada (Ridwan, 2004). Sedangkan untuk menentukan

ukuran sampel dari populasi, peneliti menggunakan rumus Slovin (1960) yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

E = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan batas toleransi yaitu 5% yang berarti berdasarkan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{500}{1 + 500 \times (0,05)^2}$$

$$n = \frac{500}{2,25}$$

$$n = 222,222 \text{ dibulatkan menjadi } 223$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 223 responden.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik atau cara tertentu yang digunakan untuk mengumpulkan sampel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *cluster random sampling*. Teknik ini digunakan untuk menentukan sampel apabila populasi sangat luas dengan wilayah populasi yang terdiri dari sub wilayah (*cluster*). Menurut Sugiyono (2012) *Cluster random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk mengumpulkan sampel ketika suatu objek sangat sulit untuk dikumpulkan, seperti orang-orang dari negara, provinsi, atau kota tertentu.

Untuk mengidentifikasi orang yang akan dijadikan sampel, terdapat dua langkah yang harus dilakukan selama proses pengambilan sampel: yang pertama adalah mengidentifikasi wilayah sampel, dan yang kedua adalah mengidentifikasi jumlah objek

atau orang yang ada di wilayah tersebut. Pengambilan sampel tersebut menggunakan rumus *sampling fraction* per kluster sebagai berikut :

$$f_i = \frac{N_i}{N}$$

Kemudian untuk mendapatkan besarnya sampel per-*cluster* adalah dengan menggunakan rumus berikut :

$$N_i = f_i \times n$$

Keterangan :

F_i = *sampling fraction cluster*

N_i = banyaknya individu yang ada dalam cluster

N = banyaknya populasi seluruhnya

n = banyaknya anggota yang dimasukkan dalam sampel

n_i = banyaknya anggota yang dimasukkan dalam sub sampel

Tabel 2

Jumlah Pengambilan Sampel di UKM FPK dari Setiap Kelompok

No	UKM FPK	N_i	$f_i = N_i / N$	$N_i = f_i \times n$
1	JAZWA	70	0,14	31
2	MOMENTO	35	0,07	16
3	GEMA SC	35	0,07	16
4	KPSR	100	0,2	44
5	ESENSI	80	0,16	36
6	MASA	180	0,36	80
Total Populasi (N)		500		
Jumlah Sampel (n)		223		223

Sehingga dengan menggunakan teknik *cluster random sampling* didapatkan pemerataan jumlah sampel untuk masing-masing UKM di FPK yaitu seperti pada tabel di atas.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah dengan menggunakan metode skala, yaitu berbentuk likert. Skala likert merupakan skala psikologis yang digunakan untuk mengukur persepsi, pendapat, serta sikap individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial.

Skala dalam penelitian meliputi skala komitmen organisasi, skala persepsi gaya kepemimpinan dan skala *employee engagement*. Skala yang digunakan memiliki empat tingkatan jawaban yaitu sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sama sangat tidak sesuai. Angka penelitian dalam skala ini berkisar antara 1 sampai dengan 4. Skala dalam penelitian ini dibangun dalam bentuk *favorable* dan *unfavorable*. Bobot nilai pada pernyataan *favorable* sama dengan 4, 3, 2, dan 1. Sebaliknya bobot nilai pernyataan *unfavorable* yaitu 1, 2, 3, 4.

Tabel 3

Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS (Sangat Sesuai)	4	1
S (Sesuai)	3	2
TS (Tidak Sesuai)	2	3
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

Adapun skala yang digunakan sebagai berikut:

1. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi dalam penelitian ini dibuat berdasarkan aspek-aspek dari Steers (1985) yaitu aspek identifikasi, aspek keterlibatan, aspek loyalitas.

Tabel 4

Blue Print Skala Pengukuran Komitmen Organisasi

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Identifikasi	a. Merasa ada kesamaan antara	1, 13	7, 19	4

	nilai pribadi dan nilai organisasi			
	b. Bangga menjadi bagian organisasi	2, 14	8, 20	4
Keterlibatan	a. Aktif dalam pengambilan keputusan	3, 15	9, 21	4
	b. Berusaha menjalankan tugas dengan maksimal	4, 16	10, 22	4
Loyalitas	a. Adanya keinginan untuk menjaga keanggotaan	5, 17	11, 23	4
	b. Taat pada peraturan	6, 18	12, 24	4
Jumlah		12	12	24

2. Skala Persepsi Kepemimpinan

Skala persepsi gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang dibuat dengan menggunakan aspek dari Hasibuan (2014) yaitu persepsi pengawasan, persepsi motivasi dari pimpinan, persepsi pengambilan keputusan dan persepsi hubungan yang baik

Tabel 5

Blue Print Skala Pengukuran Persepsi Kepemimpinan

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Persepsi pengawasan	a. Anggota merasa ada arahan sebelum kegiatan	1, 17	9, 25	4
	b. Merasa pemimpin mengarahkan ketika kegiatan	2, 18	10, 26	4
Persepsi motivasi dari pimpinan	a. Anggota merasa bahwa pemimpin memberikan dukungan	3, 19	11, 27	4
	b. Merasa pemimpin perhatian terhadap anggota	4, 20	12, 28	4
Persepsi pengambilan keputusan	a. Terlibat dalam pengambilan keputusan	5, 21	13, 29	4
	b. Merasa pemimpin mempertimbang- kan usul dari anggota	6, 22	14, 30	4
Persepsi hubungan yang baik	a. Merasa adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan anggota	7, 23	15, 31	4

	b. Merasa pemimpin hadir ketika dibutuhkan	8, 24	16, 32	4
Jumlah		16	16	32

3. Skala *Employee Engagement*

Skala *employee engagement* dalam penelitian ini dibuat berdasarkan aspek-aspek dari Schaufelli dan Bakker (2004) yang terdiri dari semangat, dedikasi dan penghayatan.

Tabel 6

Blue Print Skala Pengukuran Employee Engagement

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Semangat	a. Memiliki kegigihan dalam menyelesaikan tugas	1, 13	7, 19	4
	b. Merasa tertantang dengan tugas	2, 14	8, 20	4
Dedikasi	a. Memikirkan ide untuk organisasi	3, 15	9, 21	4
	b. Berusaha menyelesaikan tugas dengan maksimal	4, 16	10, 22	4
Penghayatan	a. Merasa senang berada dalam organisasi	5, 17	11, 23	4

	b. Merasa cinta dengan pekerjaannya	6, 18	12, 24	4
Jumlah		12	12	24

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Menurut Azwar (2018), validitas adalah kemampuan suatu alat pengukuran untuk mengevaluasi secara akurat atribut-atribut yang akan diukur. Setiap alat ukur harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menentukan secara akurat apa yang akan diukur. Menurut Sugiyono (2012), uji validitas hanya digunakan untuk memperoleh data yang valid, karena alat ukur bertujuan untuk mengukur atribut penelitian yang hendak diukur.

Dalam penelitian ini, validitas setiap item diperiksa menggunakan bantuan program SPSS. Validitas setiap item dapat dilihat dengan menggunakan nilai korelasi item-total. Azwar (2016) mengemukakan bahwa batasan umum yang bisa dipakai adalah koefisien validitas adalah 0,3. Apabila suatu aitem nilainya lebih besar atau sama dengan 0,3 maka aitem dikatakan memiliki validitas yang bagus. Sebaliknya apabila suatu aitem memiliki nilai dibawah 0,3 maka aitem tersebut dikatakan memiliki validitas yang kurang bagus.

2. Reliabilitas

Menurut Latan dan Temalagi (2013) uji reliabilitas menunjukkan sebuah akurasi, ketepatan, dan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur variabel. Reliabilitas menunjukkan bahwa setiap instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen yang bersangkutan sudah terbukti reliabel. Yang dimaksud dengan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk memeriksa objek yang sama akan menghasilkan data yang ajeg atau sama.

Setiap kuesioner dapat dikatakan reliabel atau ajeg jika jawaban seseorang terhadap sebuah pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Nilai Reliabilitas

dinyatakan dalam koefisien reliabilitas dengan kisaran nilai rentan 0 sampai 1. Reliabilitas dapat dikatakan koefisien jika koefisien lebih besar dari 0,6. Bila koefisiennya semakin mendekati 1 maka semakin tinggi juga koefisiennya. Teknik untuk uji reliabilitas adalah Cronbach Alpha, apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel (Ghozali, 2005).

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi merupakan syarat tertentu yang harus dipahami dalam setiap analisis statistik untuk analisis regresi. Uji asumsi dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, linearitas dan multikolinearitas.

a. Uji Normalitas

Untuk menentukan apakah variabel model regresi bersifat independen atau dependen, atau semua variabel berdistribusi normal atau tidak normal, maka dilakukan uji normalitas. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, data berdistribusi normal. Jika angkanya kurang dari 0,05, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Untuk menentukan apakah ada hubungan linear antara variabel dependen dan variabel independen yang akan di uji maka dilakukan pengujian linearitas. Jika tidak ada hubungan linier antara data, estimasi regresi dapat menjadi bias, maka linearitas antar variabel harus dilakukan.

c. Uji Multikolinearitas

Dalam regresi yang ideal, tidak boleh ada hubungan yang kuat antara variabel bebas (*independen*). Hubungan yang kuat di antara variabel bebas inilah yang disebut dengan gejala multikolinearitas. Sebelum melakukan uji regresi sederhana atau regresi berganda, uji multikolinearitas adalah salah satu syarat yang harus dilakukan.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi sederhana dan uji regresi berganda. Uji regresi sederhana digunakan untuk hipotesis pertama dan kedua dikarenakan dalam dua hipotesis ini terdapat satu variabel X, sedangkan uji regresi berganda digunakan untuk hipotesis ketiga dikarenakan dalam hipotesis ketiga terdapat lebih dari satu variabel X.

Dalam penelitian ini untuk analisis uji regresi sederhana dan regresi berganda menggunakan program statistik SPSS. Uji regresi dilakukan dengan menguji nilai yang signifikansi. Jika tingkat signifikansi kurang dari 0,01, hipotesis yang diajukan dan diterima adalah bahwa variabel independen berpengaruh dengan variabel dependen secara bersama-sama. Jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,01 maka hipotesis ditolak. Selain melihat dari nilai signifikan, maka juga perlu melihat nilai *R square*. Nilai *R square* ini digunakan untuk melihat seberapa besar nilai yang diterangkan dari pengaruh variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*).

H. Hasil Uji Coba Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

Pelaksanaan uji coba skala dilakukan pada tanggal 10-14 Juli 2023. Terdapat 80 aitem dari total keseluruhan skala komitmen organisasi, skala persepsi kepemimpinan dan skala *employee engagement* yang digunakan untuk uji coba alat ukur. Responden dalam uji coba alat ukur ini berjumlah 37 mahasiswa aktivis organisasi UIN Walisongo. Berikut adalah hasil uji coba alat ukur dari masing-masing variable:

a. Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi terdiri dari 24 aitem pernyataan. Berdasarkan dari hasil uji coba alat ukur ini didapatkan bahwa dari 24 aitem, 2 dinyatakan gugur. Aitem yang gugur adalah aitem nomor 12 dan 24. Berikut merupakan hasil uji coba serta *blueprint* skala komitmen organisasi yang akan digunakan dalam penelitian :

Tabel 7

Hasil Uji Coba Skala Komitmen Organisasi

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Identifikasi	c. Merasa ada kesamaan antara nilai pribadi dan nilai organisasi	1, 13	7, 19	4
	d. Bangga menjadi bagian organisasi	2, 14	8, 20	4
Keterlibatan	c. Aktif dalam pengambilan keputusan	3, 15	9, 21	4
	d. Berusaha menjalankan tugas dengan maksimal	4, 16	10, 22	4
Loyalitas	c. Adanya keinginan untuk menjaga keanggotaan	5, 17	11, 23	4
	d. Taat pada peraturan	6, 18	12*,24*	2
Jumlah		12	10	22

Yang diberikan tanda bintang () merupakan aitem yang gugur.*

b. Persepsi Kepemimpinan

Skala persepsi kepemimpinan terdiri dari 32 aitem pernyataan. Berdasarkan dari hasil uji coba alat ukur ini didapatkan bahwa dari 32 aitem, 2 dinyatakan gugur.

Aitem yang gugur adalah aitem nomor 9 dan 30. Berikut merupakan hasil uji coba serta *blueprint* skala persepsi kepemimpinan yang akan digunakan dalam penelitian

Tabel 8

Hasil Uji Coba Skala Persepsi Kepemimpinan

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Persepsi pengawasan	c. Anggota merasa ada arahan sebelum kegiatan	1, 17	9*,25	3
	d. Merasa pemimpin mengarahkan ketika kegiatan	2, 18	10, 26	4
Persepsi motivasi dari pimpinan	c. Anggota merasa bahwa pemimpin memberikan dukungan	3, 19	11, 27	4
	d. Merasa pemimpin perhatian terhadap anggota	4, 20	12, 28	4
Persepsi pengambilan keputusan	c. Terlibat dalam pengambilan keputusan	5, 21	13, 29	4
	d. Merasa pemimpin mempertimbangkan usul dari anggota	6, 22	14,30*	3
Persepsi hubungan yang baik	c. Merasa adanya komunikasi yang baik antara	7, 23	15, 31	4

	pemimpin dan anggota			
	d. Merasa pemimpin hadir ketika dibutuhkan	8, 24	16, 32	4
Jumlah		16	14	30

Yang diberikan tanda bintang () merupakan aitem yang gugur.*

c. *Employee Engagement*

Skala *employee engagement* terdiri dari 24 aitem pernyataan. Berdasarkan dari hasil uji coba alat ukur ini didapatkan bahwa dari 24 aitem, 1 dinyatakan gugur. Aitem yang gugur adalah aitem nomor 15. Berikut merupakan hasil uji coba serta *blueprint* skala *employee engagement* yang akan digunakan dalam penelitian :

Tabel 9

Hasil Uji Coba Skala Employee Engagement

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Semangat	c. Memiliki kegigihan dalam menyelesaikan tugas	1, 13	7, 19	4
	d. Merasa tertantang dengan tugas	2, 14	8, 20	4
Dedikasi	c. Memikirkan ide untuk organisasi	3, 15*	9, 21	3

	d. Berusaha menyelesaikan tugas dengan maksimal	4, 16	10, 22	4
Penghayatan	c. Merasa senang berada dalam organisasi	5, 17	11, 23	4
	d. Merasa cinta dengan pekerjaannya	6, 18	12, 24	4
Jumlah		11	12	23

Yang diberikan tanda bintang () merupakan aitem yang gugur.*

2. Relibialitas Alat Ukur

- a. Tabel nilai relibialitas skala komitmen organisasi

Tabel 10

Relibialitas Skala Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.939	22

- b. Tabel nilai relibialitas skala persepsi kepemimpinan

Tabel 11

Reliabilitas Skala Persepsi Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.979	30

c. Tabel nilai reliabilitas skala *employee engagement*

Tabel 12

Reliabilitas Skala Employee Engagemment

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.964	23

Skala komitmen organisasi, skala persepsi kepemimpinan dan skala *employee engagement* sudah dilakukan pengujian oleh peneliti dan bisa dikatakan reliabel. Hal ini dikarenakan skor *cronbach's alpha* pada masing-masing skala lebih besar dari 0,6, dengan skor tiap variabel yaitu, 0,935 untuk skala komitmen organisasi, 0,979 untuk skala persepsi kepemimpinan dan 0,964 untuk skala *employee engagement*.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah mahasiswa FPK yang aktif dalam UKM. Penelitian ini dilaksanakan pada 24-30 Juli 2023. Populasi pada penelitian ini yaitu berjumlah 500 mahasiswa dengan jumlah sampel 223 mahasiswa yang didapat dari rumus Slovin (1960).

2. Kategorisasi Variabel Penelitian

Masing-masing kategorisasi pada tiap variabel penelitian menggunakan rata-rata skor dan standar deviasi dengan 3 macam kategori, yaitu kategori tinggi, kategori sedang dan kategori rendah. Rumus untuk menentukan kategorisasi tersebut yaitu dengan rumus :

Rendah : $X < M - 1SD$

Sedang : $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

Tinggi : $M + 1SD \leq X$

Tabel 13

Hasil Perhitungan Kategorisasi Variabel Y,X1,X2

Kategori	Y	X1	X2
	Xmin = 35	Xmin = 51	Xmin = 31
	Xmax = 88	Xmax = 120	Xmax = 89
	Mean = $(X_{\max} + X_{\min}) / 2 = 61,5$	Mean = 85,5	Mean = 60
	Range = $X_{\max} - X_{\min} = 53$	Range = 69	Range = 58
	SD = $R/6 = 8,8$	SD = 11,5	SD = 9,6
	Rendah = $< M - 1SD = < 52,7$	Rendah = < 74	Rendah = $< 50,4$
	Sedang = $52,7 \leq x < M+1SD$	Sedang = $74 \leq x < 97$	Sedang = $50,4 \leq x < 69,6$

	$= 52,7 \leq x < 70,3$					
	Tinggi $= \geq 70,3$		Tinggi $= \geq 97$		Tinggi $= \geq 69,6$	
Rendah	29	13,00 %	27	12,10%	24	10,76%
Sedang	147	65,91%	110	49,32%	126	56,50%
Tinggi	47	21,07%	86	38,56%	73	32,73%

a. Kategorisasi variabel komitmen organisasi (Y)

Dari hasil perhitungan kategorisasi yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil skor komitmen organisasi yaitu:

Rendah : $< 52,7$

Sedang : $52,7 \leq x < 70,3$

Tinggi : $\geq 70,3$

Dari data diatas jumlah subjek yang memiliki komitmen organisasi yang rendah adalah sebanyak 29 mahasiswa dengan presentase 13,00%, kategori sedang 147 mahasiswa dengan presentase 65,91% dan kategori tinggi 47 mahasiswa dengan presentase 21,07%. Sehingga dari data tersebut jumlah subjek dengan komitmen organisasi terbanyak berada pada kategori sedang.

b. Kategorisasi variabel persepsi kepemimpinan (X1)

Dari hasil perhitungan kategorisasi yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil skor komitmen organisasi yaitu:

Rendah : < 74

Sedang : $74 \leq x < 97$

Tinggi : ≥ 97

Sehingga jumlah subjek yang memiliki persepsi kepemimpinan yang rendah adalah sebanyak 27 mahasiswa dengan presentase 12,10%, kategori sedang 110 mahasiswa dengan presentase 49,32% dan kategori tinggi 86 mahasiswa dengan presentase 38,56%. Sehingga dari data tersebut jumlah subjek dengan persepsi kepemimpinan terbanyak berada pada kategori sedang.

c. Kategorisasi variabel *employee engagement* (X2)

Dari hasil perhitungan kategorisasi yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil skor komitmen organisasi yaitu:

Rendah : $< 50,4$

Sedang : $50,4 \leq x < 69,9$

Tinggi : $\geq 69,9$

Sehingga jumlah subjek yang memiliki *employee engagement* yang rendah adalah sebanyak 24 mahasiswa dengan presentase 10,76%, kategori sedang 126 mahasiswa dengan presentase 56,50% dan kategori tinggi 73 mahasiswa dengan presentase 32,73%. Sehingga dari data tersebut jumlah subjek dengan *employee engagement* terbanyak berada pada kategori sedang.

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas digunakan untuk mengungkap apakah nilai residual berdistribusi secara normal atau tidak. Uji *Kolmogorov Smirnov* digunakan untuk uji normalitas data melalui aplikasi SPSS. Uji normalitas yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal adalah $p > 0,05$ dan apabila nilai $p < 0,05$ maka dikatakan data tidak terdistribusi normal (Santoso, 2016).

Tabel 14

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		RES_1
N		223
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.50328243
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.034
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil *output* SPSS diatas pada hasil uji normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ yang berarti data pada penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan dengan bantuan SPSS menggunakan teknik *Test For Linearity*. Uji linearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) terdapat hubungan yang linear atau tidak (Siregar, 2014). Variabel dapat dikatakan memiliki hubungan linear apabila pada baris *linearity* $p < 0,05$, dan nilai *deviation from linearity* $p > 0,05$ (Payadnya dan Jayantika, 2018).

Tabel 15

Uji Linearitas Persepsi Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	15447.502	55	280.864	9.414	.000
		Linearity	13536.505	1	13536.505	453.735	.000
		Deviation from Linearity	1910.997	54	35.389	1.186	.207
	Within Groups		4982.193	167	29.833		
	Total		20429.695	222			

Berdasarkan hasil *output* SPSS diatas, nilai signifikansi pada baris *linearity* di atas adalah sebesar $0,00 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang linear antara variabel persepsi kepemimpinan dan komitmen organisasi. Sedangkan pada baris *deviation from linearity* dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya sebesar $0,207 > 0,05$ yang juga merupakan tanda bahwa terdapat hubungan yang linear antar variabel tersebut.

Tabel 16

Uji Linearitas Employee Engagement dan Komitmen Organisasi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between Groups	(Combined)	15525.194	46	337.504	12.111	.000
		Linearity	14067.809	1	14067.809	504.829	.000
		Deviation from Linearity	1457.385	45	32.386	1.162	.245
	Within Groups		4904.501	176	27.866		
	Total		20429.695	222			

Berdasarkan hasil *output* SPSS diatas, nilai signifikansi pada baris *linearity* di atas adalah sebesar $0,00 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang linear antara variabel *employee engagement* dan komitmen organisasi. Sedangkan pada baris *deviation from linearity* dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya sebesar $0,245 > 0,05$ yang juga merupakan tanda bahwa terdapat hubungan yang linear antar variabel tersebut.

c. Uji Multikolinearitas

Udalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan bantuan SPSS dengan menggunakan program *pairwise correlation*. Disebut tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai koefisien korelasinya $< 0,90$ dan sebaliknya, apabila nilai koefisien korelasinya $> 0,90$ maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 17

Uji Multikolinearitas Persepsi Kepemimpinan dan Employee Engagement

Coefficient Correlations ^a				
Model			X2	X1
1	Correlations	X2	1.000	-.734
		X1	-.734	1.000
	Covariances	X2	.002	-.001
		X1	-.001	.001

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil *output* SPSS di atas, dapat dilihat nilai koefisien korelasi antara persepsi kepemimpinan dan *employee engagement* adalah $-0,734 < 0,90$. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa antara persepsi kepemimpinan dan *employee engagement* tidak terjadi gejala multikolinearitas.

2. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis suatu penelitian. Uji hipotesis penelitian ini yang berjudul pengaruh persepsi kepemimpinan dan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi dilakukan dengan bantuan program statistik SPSS melalui uji regresi linear sederhana dan uji regresi linear berganda. Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua, sedangkan uji regresi linear berganda dilakukan untuk menguji hipotesis ketiga.

Uji linear regresi sederhana merupakan pengujian yang didasarkan pada hubungan kausal satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Sedangkan uji regresi linear berganda adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui arah hubungan variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2014).

a. Uji Regresi Sederhana

Tabel 18

Uji Regresi Sederhana Persepsi Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13536.505	1	13536.505	433.989	.000 ^b
	Residual	6893.190	221	31.191		
	Total	20429.695	222			
a. Dependent Variable: Komitmen						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan						

Tabel 19

Prediktor Persepsi Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.661	5.58488
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan				

Tabel 20

Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.815	2.225		8.005	.000
	Kepemimpinan	.494	.024	.814	20.832	.000
a. Dependent Variable: Komitmen						

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya sebesar $0.00 < 0,05$ dan nilai *R Square* sebesar 0,663 atau 66,3%. Sehingga dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yaitu terdapat pengaruh persepsi kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Besaran pengaruh dari persepsi kepemimpinan dilihat dari nilai *R Square* sebesar 0,663 atau 66,3% sedangkan 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Pada tabel persamaan regresi di atas jika dilihat $Y = 17,815 + 0,494$ persepsi kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel bebas (persepsi kepemimpinan), nilai komitmen organisasi yaitu sebesar 17,815. Koefisien regresi dari persepsi kepemimpinan sebesar 0,494 yang berarti setiap penambahan satuan persepsi kepemimpinan akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,494 atau 49,4%.

Tabel 21

Uji Regresi Sederhana Employee Engagement dan Komitmen Organisasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12639.709	1	12639.709	720.506	.000 ^b
	Residual	3876.964	221	17.543		
	Total	16516.673	222			
a. Dependent Variable: Komitmen						
b. Predictors: (Constant), Engagement						

Tabel 22

Prediktor Employee Engagement dan Komitmen Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.765	.764	4.188
a. Predictors: (Constant), Engagement				

Tabel 23

Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.642	1.844		7.397	.000
	Engagement	.697	.026	.875	26.842	.000
a. Dependent Variable: Komitmen						

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai *R Square* sebesar $0,765$ atau $76,5\%$. Sehingga dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima, yaitu terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi. Besaran pengaruh dari *employee engagement* dilihat dari nilai *R Square* sebesar $0,765$ atau $76,5\%$ sedangkan $23,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain. Pada tabel persamaan regresi di atas jika dilihat $Y = 13,642 + 0,697$ persepsi kepemimpinan. Hal ini

menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel bebas (*employee engagement*) , nilai komitmen organisasi yaitu sebesar 13,642. Koefisien regresi dari *employee engagement* sebesar 0,697 yang berarti setiap penambahan satuan *employee engagement* akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,697 atau 69,7%.

b. Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda persepsi kepemimpinan dan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis ketiga (H3) diterima atau ditolak.

Tabel 24

Persamaan Regresi Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15927.634	2	7963.817	389.164	.000 ^b
	Residual	4502.061	220	20.464		
	Total	20429.695	222			
a. Dependent Variable: Komitmen						
b. Predictors: (Constant), Engagement, Kepemimpinan						

Tabel 25

Prediktor Persepsi Kepemimpinan Dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.780	.778	4.52371
a. Predictors: (Constant), Engagement, Kepemimpinan				

Dari kedua tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, sedangkan nilai *R Square* sebesar 0,780 atau 78%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, yaitu terdapat pengaruh persepsi kepemimpinan dan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi sebesar 78%.

Berdasarkan uji yang telah dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yang artinya terdapat pengaruh persepsi kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, lalu hipotesis kedua (H2) juga diterima, bahwa terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi dan hipotesis ketiga (H3) diterima, yang mana terdapat pengaruh persepsi kepemimpinan dan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi.

C. Pembahasan

Subjek pada penelitian ini adalah mahasiswa FPK yang mengikuti UKM-F dengan jumlah sampel sebanyak 223 mahasiswa yang terdiri dari 31 subjek dari anggota UKM JAZWA, 16 anggota MOMENTO, 16 anggota GEMA-SC, 44 anggota KPSR, 36 anggota ESENSI, dan 80 anggota MASA. Tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan secara empiris pengaruh persepsi kepemimpinan dan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi di unit kegiatan mahasiswa (UKM) Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang. Dalam penelitian ini terdapat 3 pembahasan utama, yaitu pengaruh persepsi kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, kedua pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi dan ketiga pengaruh persepsi kepemimpinan dan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi.

1. Pengaruh persepsi kepemimpinan terhadap komitmen organisasi

Dari hasil pengujian pada hipotesis pertama (H1) skor signifikansi sebesar $0.00 < 0,05$ dan nilai *R Square* sebesar 0,663 atau 66.3%. Dalam hal ini berarti besar pengaruh persepsi kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa yang mengikuti UKM FPK adalah 66,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Data tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari persepsi kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, anggota yang memiliki persepsi baik kepada pemimpin akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Semakin baik kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin, maka semakin baik pula persepsi anggota terhadap pemimpin. Sebaliknya, apabila pemimpin menjalankan kepemimpinannya kurang baik, maka semakin buruk juga persepsi anggota terhadap pemimpin. Kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan dan tingkat pengaruh yang dimiliki oleh seseorang (Jarwanto, 2015).

Dalam penelitian ini kemampuan pemimpin sebagai pengawas dalam berbagai kegiatan di UKM dinilai baik oleh anggotanya, dengan kata lain anggota merasa pemimpin selalu hadir di tengah-tengah anggota. Anggota menilai pemimpin mampu memberikan saran, motivasi dan nasihat yang baik. Anggota juga menilai bahwa pemimpin menjalin komunikasi yang baik dengan anggota baik ketika sedang melakukan kegiatan maupun di luar kegiatan. Anggota merasa bahwa pemimpin dapat memenuhi kebutuhan anggotanya dan menilai bahwa pemimpin tidak berjalan sendiri, dalam artian pemimpin selalu menempatkan anggotanya dalam mengambil setiap keputusan. Ketika hubungan pemimpin dan anggotanya berjalan baik, maka anggota akan merasa diperhatikan oleh pemimpin, sehingga berdampak pada meningkatnya rasa kepercayaan diri anggota. Hal ini juga mampu menimbulkan perilaku ekstra pada anggota untuk melakukan pekerjaan yang tidak hanya menjadi tugas pokoknya atau dalam kata lain anggota menjadi lebih berkomitmen dengan organisasinya.

Hasil penelitian ini didukung penelitian dari Salahudin (2013) yang mana dalam hasil penelitian tersebut kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Subjek dalam penelitian ini adalah 441 orang karyawan di PT Sumber Djantin di Kalimantan Barat. Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi juga didukung penelitian dari Hidayat (2013) yang mana kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Subjek dalam penelitian ini adalah 20 karyawan dari berbagai Bank di Jawa Timur. Dari kedua penelitian tersebut didapati bahwa semakin baik kepemimpinan yang dipersepsikan oleh karyawan, maka semakin meningkat komitmen dari karyawan. Sebaliknya, karyawan yang menilai buruk praktik kepemimpinan atasan maka karyawan akan mengalami penurunan komitmen di dalam organisasi.

2. Pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi

Dari hasil pengujian pada hipotesis kedua (H2) didapatkan skor signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai *R Square* sebesar 0,765 atau 76,5%. Dalam hal ini berarti besar pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa yang mengikuti UKM FPK adalah 76,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Data tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *employee*

engagement terhadap komitmen organisasi. Oleh sebab itu, semakin *engaged* seorang anggota, maka semakin besar pula komitmen anggota terhadap organisasi.

Bakker (2022) menyebutkan, bahwa anggota yang *engaged* akan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap organisasi yang ditandai adanya keterlibatan aktif dalam usaha-usaha kemajuan organisasi. Dalam penelitian ini, mayoritas anggota UKM FPK dapat dikatakan *engaged*. Hal ini dapat dilihat dari ketangguhan anggota dalam melaksanakan pekerjaannya serta keyakinan diri anggota dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Anggota dengan tingkat *engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan performa yang tinggi, hal ini terlihat dari rasa bangga anggota terhadap organisasi, tidak adanya keraguan dalam mengerahkan usaha, waktu dan inisiatif lebih untuk organisasi, dan memiliki perasaan yang positif terhadap organisasi (Baumruk dan Gorman, 2006). Sebaliknya, anggota dengan tingkat *engagement* yang rendah hanya menunjukkan performa yang lebih rendah, yang dapat menimbulkan masalah bagi keberlangsungan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Vita dan Setyawati (2022) yang mana subjek dalam penelitian ini adalah 44 orang karyawan Bank Jateng Purbalingga. Dalam hasil penelitian tersebut *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Adanya pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi juga sejalan dengan penelitian dari Haryanto, Fathoni dan Minarsih (2018), subjek dalam penelitian ini adalah 45 orang karyawan PT. Eka Farma Semarang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan skor signifikansi $0,23 < 0,05$. Dari kedua penelitian tersebut didapati bahwa karyawan dengan *employee engagement* yang baik akan menunjukkan komitmen organisasi yang baik dan sebaliknya.

3. Pengaruh persepsi kepemimpinan dan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi

Dalam uji hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini didapatkan skor signifikansi $0,00 < 0,01$ dengan nilai *R Square* sebesar 0,780 atau 78%. Hal ini berarti besar pengaruh persepsi kepemimpinan dan *employee engagement* secara bersama-sama yaitu 78%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Data dalam penelitian ini menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh persepsi kepemimpinan dan *employee engagement* yang signifikan terhadap komitmen organisasi di UKM FPK.

Berdasarkan pendapat dari Allison (1999) *R Square* dalam persamaan regresi sederhana maupun regresi berganda akan menjelaskan seberapa besar pengaruh yang terjadi. Besaran *R Square* dalam uji regresi berganda pada penelitian ini adalah penggabungan dari variabel persepsi kepemimpinan dan *employee engagement*. Nilai *R Square* dalam H3 ini lebih rendah apabila *R Square* dari H1 ditambah dengan *R Square* H2. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa komponen yang mirip antara persepsi kepemimpinan dan *employee engagement*. Sebagai contoh seperti aspek motivasi pada variabel persepsi kepemimpinan dan aspek semangat pada variabel *employee engagement*, aspek pengambilan keputusan dan aspek pengawasan pada variabel persepsi kepemimpinan dengan aspek dedikasi pada variabel *employee engagement*, dan aspek hubungan yang baik pada variabel persepsi kepemimpinan dengan aspek penghayatan pada variabel *employee engagement*. Komponen-komponen yang mirip tersebut akhirnya membuat *R Square* pada H3 ini lebih rendah daripada *R Square* pada H1 dan H2 apabila dijumlahkan secara matematika.

Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa mahasiswa yang mengikuti UKM di FPK dengan persepsi kepemimpinan kategori rendah sebanyak 27 mahasiswa (12,10%), 110 mahasiswa dengan kategori sedang (43,32%) dan sebanyak 86 mahasiswa dengan kategori tinggi (38,56%). Lalu jumlah mahasiswa dengan *employee engagement* kategori rendah sebanyak 24 mahasiswa (10,76%), kategori sedang sebanyak 126 mahasiswa (56,50%) dan kategori tinggi sebanyak 73 mahasiswa (32,73%). Selanjutnya mahasiswa dengan komitmen organisasi yang rendah sebanyak 29 mahasiswa (13%), kategori sedang sebanyak 147 mahasiswa (65,91%) dan kategori tinggi sebanyak 47 mahasiswa (21,07%) yang mana dari data tersebut ditemukan bahwa mayoritas anggota UKM berada pada kategorisasi sedang pada setiap variabel. Dari data tersebut, maka dapat dijadikan acuan untuk terus dapat memaksimalkan persepsi kepemimpinan dan *employee engagement* di tiap UKM agar komitmen anggota di dalam UKM menjadi semakin baik dan mengoptimalkan kinerja anggota. Sehingga dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa para pemimpin UKM dalam menjalankan kepemimpinannya serta keterlibatan anggota di UKM sudah terbilang cukup baik dan berdasarkan fakta-fakta

tersebut maka benar adanya bahwa persepsi kepemimpinan dan *employee engagement* berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Menurut Purnomo (2018) komitmen organisai menjadi hal yang wajib diperhatikan. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi akan menjadikan anggota lebih loyal kepada organisasi. Loyalitas dalam organisasi akan membuat anggota merasa berat untuk meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi ini juga merupakan sebuah komitmen karir, dalam hal ini anggota akan memproyeksikan diri untuk berkembang bersama dengan berkembangnya organisasi yang mana nantinya anggota juga akan mengupayakan perkembangan organisasi secara optimal. Persepsi kepemimpinan dan *employee engagement* ini dapat dijadikan pedoman dalam menumbuhkan tingkat komitmen anggota organisasi. Hal ini diharapkan komitmen anggota di dalam organisasi akan semakin tinggi dan semakin berefek baik bagi organisasi.

Sebagai hal yang harus diperhatikan agar persepsi kepemimpinan menjadi baik, seorang pemimpin dalam kepemimpinannya harus memperhatikan beberapa hal, seperti pengawasan terhadap anggota, memberikan motivasi, melakukan musyawarah dalam mengambil keputusan dan menjalin hubungan yang baik dengan anggota (Hasibuan, 2014). Dalam teori "*leader role theory*", diterangkan bahwa komponen utama dari seorang pemimpin adalah *action*, *interaction* dan *sentiments* (Ananda dan Winata, 2017). Apabila peran dan interaksi anggota dengan pemimpin dalam organisasi meningkat, maka akan timbul perasaan saling memiliki dan komitmen antara anggota dengan organisasi juga semakin erat.

Selain kepemimpinan, hal yang juga harus diperhatikan oleh organisasi adalah *employee engagement*. Dalam meningkatkan *employee engagement*, organisasi perlu memperhatikan beberapa hal, seperti menumbuhkan komunikasi antar anggota dengan cara memberikan kesempatan untuk mengetahui organisasi secara utuh beserta dengan tujuannya, anggota akan lebih memahami organisasi dan menjadi langkah awal dalam menjalin relasi. Keterlibatan secara langsung ini lah yang menjadikan anggota semakin *engaged*. Organisasi juga perlu memperhatikan kebutuhan pelatihan dan pengembangan anggota dari organisasi tersebut agar anggota lebih terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. Disamping itu dengan adanya pemenuhan kebutuhan anggota akan membuat

anggota menjadi berarti bagi organisasi, hal ini yang membuat anggota nantinya menghasilkan komitmen organisasi yang tinggi.

Penelitian ini telah memperoleh tujuannya, yaitu untuk membuktikan secara empiris antara teori dengan realita yang terjadi. Bahwa penelitian ini membuktikan teori yang diungkapkan sebelumnya yakni persepsi kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Suryanto, 2016). Penelitian ini juga membuktikan jika *employee engagement* mampu menumbuhkan komitmen pada individu yang mana akan mempengaruhi kinerja anggota tersebut menjadi optimal (Panuju, 2018). Dari penelitian sebelumnya, belum ada yang meneliti 3 variabel yaitu, persepsi kepemimpinan, *employee engagement* dan komitmen organisasi sekaligus dalam satu penelitian. Penelitian ini menjadi penelitian baru yang menggabungkan ketiga variabel tersebut, dimana penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh peneliti hanya meneliti persepsi kepemimpinan dengan komitmen organisasi dan *employee engagement* dengan komitmen organisasi.

Penelitian ini tidak luput dari kelemahan-kelemahan yang ada. Kelemahan dalam penelitian ini yaitu peneliti tidak bisa mengendalikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi subjek selama pengisian skala. Kelemahan lain dalam penelitian ini adalah pada pra riset yang menunjukkan rendahnya komitmen organisasi di UKM FPK, tetapi pada hasil penelitian ditemukan mayoritas mahasiswa di UKM FPK memiliki komitmen organisasi yang sedang, yang berarti belum dapat dikatakan maksimal. Hal ini dikarenakan telah terjadi reorganisasi dan pergantian pemimpin di UKM FPK yang pada pra riset adalah kepengurusan tahun 2022, sedangkan data penelitian ini diambil pada kepengurusan 2023. Pergantian kepengurusan tersebut menjadikan ikatan dan dinamika organisasi yang berbeda, sehingga komitmen diantara anggota juga berbeda.

Terlepas dari kelemahan tersebut, penelitian ini dapat memberikan sumbangsih terhadap organisasi yang sejenis. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan inspirasi untuk membangun persepsi kepemimpinan yang baik terhadap anggota sehingga akan tumbuh komitmen yang tinggi dari tiap anggota. Penelitian ini juga dapat dijadikan inspirasi untuk meningkatkan dan menumbuhkan *employee engagement* tiap anggota agar terbentuk komitmen yang tinggi di organisasi tempat anggota bernaung.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Uji hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini menggunakan uji regresi sederhana, uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh persepsi kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Hasil uji hipotesis pertama diterima, yakni terdapat pengaruh persepsi kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di UKM FPK. Semakin baik persepsi anggota UKM terhadap pemimpin maka semakin baik pula komitmen anggota UKM. Sebaliknya, apabila persepsi anggota UKM terhadap pemimpin buruk maka semakin buruk pula komitmen anggota UKM.
2. Uji hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini menggunakan uji regresi sederhana, uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi. Hasil uji hipotesis kedua diterima, yakni terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi di UKM FPK. Semakin tinggi *employee engagement* dari anggota UKM maka semakin tinggi pula komitmen anggota di organisasi. Sebaliknya, anggota UKM dengan *employee engagement* yang rendah maka cenderung memiliki komitmen organisasi yang rendah.
3. Uji hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini menggunakan uji regresi berganda. Hasil yang diperoleh yaitu bahwa hipotesis ketiga diterima, yang mana terdapat pengaruh persepsi kepemimpinan dan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi di UKM FPK.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diperoleh, peneliti memberikan saran terkait dengan penelitian ini, yaitu :

1. Bagi UKM FPK : Hasil penelitian ini karena mayoritas berada pada kategorisasi sedang maka penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan dan memperkuat komitmen organisasi dari anggota UKM dengan cara menerapkan praktik

kepemimpinan yang lebih baik lagi serta meningkatkan peran keterlibatan anggota agar komitmen anggota UKM semakin meningkat dan berdampak baik bagi UKM.

2. Bagi Subjek : Berdasarkan hasil kategorisasi variabel Y, X1, dan X2 yang mayoritas berada pada kategorisasi sedang maka subjek diharapkan bersama-sama dapat meningkatkan komitmen organisasi di UKM FPK sehingga nantinya mampu menjadi pengaruh yang baik bagi eksistensi organisasi kedepannya.
3. Bagi Peneliti selanjutnya : Bagi calon peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti topik yang sama, disarankan ketika melakukan pra riset dan pengambilan data penelitian baiknya dilakukan saat masih satu periode kepengurusan. Untuk memperluas cakupan pembahasan maka peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel yang lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seperti komunikasi, persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support*.

DAFTAR PUSTAKA

- Allison, P. D. (1999). *Multiple regression: A primer*. Pine Forge Press.
- Amilin, A., & Dewi, R. (2008). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan role stress sebagai variabel moderating. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 12(1).Darmawan, A., & Putri, M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 10(1), 2461-1190.
- Ananda, S., & Winata, H. (2017). Upaya meningkatkan komitmen organisasi melalui perilaku kepemimpinan. *Jurnal pendidikan manajemen perkantoran*, 2(1), 78-86.
- Andrean, D. (2018). Analisis Employee Engagement Di Rumah Sakit Doa Bunda Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Arikunto, S. (1991). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian. Edisi Revisi VI*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Dasar-Dasar Psikometrika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bimo Walgito, B. W. (2004). *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Bass, B. M., & Stogdill, R. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Simon and Schuster.
- Burhanuddin, B. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Usaha Berbasis Syariah Di Kalangan Washliyin Provinsisi Sumatera Utara (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Bramantya, D. A., & Susilo, H. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Employee Engagement Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Telkom Indonesia Witel Malang) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Departemen Agama RI. (2011). *Al Hidayah Al-Qur'an Tafsir Per Kata Tajwid Kode Angka*. Jakarta: Kalim
- Desianty, S. (2005). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Semarang. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi (JSMO)*, 2(Nomor 1), 69-84.
- Elly, J. M. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Duta Ad Pro Surabaya (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Fabio, B. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap komitmen organisasi yang berimplikasi pada kinerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 2(1), 91-91.
- Fajari, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Mustika Ratu Buana International Surabaya) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).

- Hamidah, H. (2015). Hubungan Antara Tingkat Komunikasi Atasan Kepada Bawahan Dengan Komitmen Organisasi Di Perusahaan PT. Behaestex Gresik (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Handoyo, A. W. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1).
- Haryanto, R., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Employee engagement dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening pada PT. Eka Farma Di Semarang. *Journal of Management*, 4(4).
- Hasibuan, SP. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2013). Pengaruh kepemimpinan terhadap komunikasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada industri perbankan. *Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(1), 19-32.
- Hiejaya, A. (2021). Pengaruh extrinsic work value dan job characteristic terhadap employee engagement generasi millennial studi kasus di perusahaan Paper. id di Jakarta Utara/Andre Hiejaya/29160087/Pembimbing: Hendratmoko.
- Ibrahim, A., Alang, A. H., Madi, B., & Ahmad, M. A. (2018). *Metodologi Penelitian (Cet I)*. Gunadarma Ilmu, Jakarta.
- Indayati, N. (2012). Pengaruh keterlibatan karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 344-356.
- Jarwanto. 2015. *Pengantar Manajemen (3 IN 1)*. Mediatara: Yogyakarta.
- KEMENAG RI. (2006). *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Diponegoro.
- Kusuma, R. (2016). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Sinar Tambang Arthalestari Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- Lestari, A. E. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap Employee Engagement dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan PT. XYZ (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Marciano, P. L. (2010). Carrots and sticks don't work: build a culture of employee engagement with the principles of respect. (No Title).
- Mardiansyah, M. (2022). Pengaruh Quality of Work Life dan Employee engagement Terhadap Komitmen Organisasi pada Anita Phoneshop Baturaja. *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi dan Keuangan*, 1(1), 25-38.
- Mowday, R. T. Porter. LW, & Steers, RM 1982. *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*.
- Naufal, N. F., & SE, S. C. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Pharmindo Lestari Cabang Bandung (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Nizar, S. Hasibuan. (2019). *Kepemimpinan Pendidikan dalam Perspektif Hadis*, Cet.1, Jakarta : Kencana.

- Nuralita, W., & Nugraha, J. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tegalrejo. *JMAN jurnal mahasiswa Administrasi negara*, 2(1), 96-104.
- Nurofia, F. (2009). Mengenal employee management. *Journal Psikologi Maranatha*, 6, 1-16.
- Pambudi, W. R. (2019). Hubungan Antara *Perceived Organizational Support (POS)* Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di CV Seken Yogyakarta (Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Pandita, A. D. R., & Musoli, M. (2019). Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 10(1), 16-30.
- Panuju, N. F., & Mangundjaya, W. L. (2018). Persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif organisasi: Peran mediasi keterikatan karyawan pada karyawan pertelevisian. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 223-238.
- Payadnya, I. P. A. A., & Jayantika, I. G. A. N. T. (2018). Panduan penelitian eksperimen beserta analisis statistik dengan spss. Deepublish.
- Prasetyo, A. A. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Purwokerto (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- Priambodo, P. A. T. (2021). Pengaruh Employee engagement Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Qhomemart Yogyakarta).
- Purnomo, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi. *Sosio e-kons*, 10(1), 28-38.
- Putri, S., Sjabadhyni, B., & Mustika, M. D. (2018). "Making Generation Y Stay": The Mediating Role of Organizational Commitment. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 141-152.
- Rahmah, S. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Employee Engagement Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(2).
- Reitz, H. J. (1987), *Behavior In Organizations*. Richard D Irwin.
- Roslinawati, Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Jawa Tengah.
- Shalahuddin, A. (2013). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan PT. Sumber Djantini di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 6(1), 90-104.
- Sapitri, R., & Suryalena, S. (2016). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University).
- Sari, R. L. (2018). Komitmen organisasi pada dosen generasi milenial. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 153-164.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The*

- International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Shihab, M., Q. (2012). *Al-Lubab, Makna, Tujuan, dan Pelajaran dari Surah-Surah Al-Qur'an*. Tangerang : Penerbit 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.
- Sim, D. S. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel surabaya. *Agora*, 4(2), 374-380.
- Slovin, E. (1960). Slovin's formula for sampling technique. Retrieved on February, 13, 2013.
- Steers, R. M. 1985. *Efektifitas Organisasi Cetakan Kedua. Terjemahan Djoerban Wahid*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suryanto, D., & Prihatiningsih, W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan UKM di Wilayah Depok Jawa Barat. *Jurnal Vokasi Indonesia*, 4(1).
- Susilowati, W. (2012). Hubungan Antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi (Doctoral dissertation, Prodi Psikologi Unika Soegijapranata).
- Vita, B. M., & Setyowati, W. (2022). Pengaruh Motivasi dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Serta Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Bank Jateng Purbalingga). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 76-90.
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). Komitmen Organisasi (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Yoga, G. M. N. T. F., & Suwandana, P. I. G. M. (2020). Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2).
- Yuliawan, A. K., Supartha, G., & Wayan, I. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 44672.
- Zulkarnain, Z., & Hadiyani, S. (2014). Peranan komitmen organisasi dan Employee engagement terhadap kesiapan karyawan untuk berubah. *Jurnal psikologi*, 41(1), 17-33.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Blue Print Skala Penelitian

Blue Print Skala Pengukuran Komitmen Organisasi

Aspek	Indikator	Aitem	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Identifikasi	Merasa ada kesamaan antara nilai pribadi dan nilai organisasi	1. Saya merasa cocok dengan visi organisasi 13. Saya merasa memiliki tujuan yang sama dengan organisasi	7. Saya merasa prinsip yang saya miliki dan organisasi ada perbedaan 19. Saya lebih suka kegiatan lain dari pada kegiatan organisasi
	Bangga menjadi bagian organisasi	2. Saya senang bercerita tentang UKM yang saya ikuti pada teman saya 14. Bagi saya organisasi ini adalah bagian dari diri saya	8. Saya menyembunyikan bahwa saya anggota suatu organisasi dari teman saya 20. Saya menghindari untuk memakai aksesoris organisasi
Keterlibatan	Aktif dalam pengambilan keputusan	3. Saya turut serta dalam memecahkan masalah di UKM 15. Saya aktif dalam menyampaikan pendapat saya di UKM	9. Sebaiknya saya menghindar untuk terlibat dalam permasalahan di UKM 21. Saya cenderung pasif di dalam diskusi UKM
	Berusaha menjalankan tugas dengan maksimal	4. Setiap ada kegiatan organisasi saya akan meluangkan waktu	10. Ketika ada kegiatan di UKM saya merasa mudah lelah

		16. Saya akan memaksimalkan kemampuan saya di dalam UKM	22. Ketika diberikan pekerjaan yang tidak saya inginkan, saya menghindarinya
Loyalitas	Adanya keinginan untuk menjaga keanggotaan	5. Saya ingin terus menjadi bagian dari UKM ini 17. Apabila saya sudah demisioner saya akan tetap peduli dengan organisasi	11. Saya rasa untuk periode ke depan saya tidak akan aktif lagi di UKM 23. Bagi saya yang terpenting saat ini adalah kuliah tanpa memikirkan organisasi
	Taat pada peraturan	6. Saya mengikuti hal-hal yang telah disepakati di dalam UKM 18. Ketika diharuskan mengenakan PDH UKM saya akan mengenaikannya	
Jumlah		12	10

Blue Print Skala Pengukuran Persepsi Kepemimpinan

Aspek	Indikator	Aitem	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Persepsi pengawasan	Anggota merasa ada arahan sebelum kegiatan	1. Saya melihat pemimpin selalu terlibat dalam rapat koordinasi UKM 17. Saya melihat pemimpin memberikan masukan untuk rencana acara UKM	25. Saya merasa pemimpin menyerahkan suatu kegiatan ke anggota tanpa arahan konsep terlebih dahulu
	Merasa pemimpin mengarahkan ketika kegiatan	2. Saya merasakan kontribusi pemimpin saat kegiatan berlangsung 18. Saya melihat ketika ada masalah dalam kegiatan, pemimpin hadir untuk menyelesaikan	10. Saya berpikir pemimpin seperti lepas tangan ketika kegiatan UKM sedang berlangsung 26. Segala bentuk ketidaksesuaian dalam kegiatan, pemimpin seperti acuh
Persepsi motivasi dari pimpinan	Anggota merasa bahwa pemimpin memberikan dukungan	3. Saya merasa pemimpin berusaha memenuhi harapan anggotanya 19. Saya melihat pemimpin memberikan saran dan nasihat kepada anggota secara baik	11. Saya menilai pemimpin kurang mampu memberikan dorongan untuk bekerja sama 27. Saya merasa pemimpin tidak peduli dengan

			masalah pribadi anggotanya
	Merasa pemimpin perhatian terhadap anggota	4. Saya melihat pemimpin memberikan arahan dan contoh dalam melakukan tugas 20. Saya menilai pemimpin sangat memperhatikan kebutuhan anggotanya	12. Saya merasa pemimpin tidak memperhatikan perkembangan anggotanya 28. Saya merasa pemimpin enggan membantu bawahan ketika ada kesulitan
Persepsi pengambilan keputusan	Terlibat dalam pengambilan keputusan	5. Saya melihat pemimpin melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan 21. Apabila dihadapkan berbagai pilihan, pemimpin akan melakukan voting	13. Menurut saya, saran dan pendapat anggota kurang di dengar 29. Untuk beberapa pekerjaan, pemimpin cenderung melakukannya sendiri
	Merasa pemimpin mempertimbangkan usul dari anggota	6. Saya merasa setiap ada pendapat dari anggota, pemimpin mempertimbangkannya dengan baik 22. Pemimpin memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota	14. Saya merasa pemimpin mengambil keputusan sepihak

		dalam rapat untuk memberikan usulan	
Persepsi hubungan yang baik	Merasa adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan anggota	7. Saya merasa ada komunikasi dua arah ketika tengah melakukan brifing kegiatan 23. Saya melihat pemimpin dan anggota menjalin keakraban yang baik di luar maupun di dalam UKM	15. Saya merasa pemimpin tidak melakukan diskusi dengan anggota 31. Saya merasa pemimpin tidak mengetahui siapa yang paling berkontribusi dalam tugas bersama
	Merasa pemimpin hadir ketika dibutuhkan	8. Ketika terdapat hal-hal yang perlu disampaikan di depan orang banyak, maka pemimpin akan maju paling depan 24. Saya melihat ketika terdapat kesulitan dalam menjalankan kegiatan, pemimpin langsung menanyakan kendalanya	16. Saya merasa bahwa partisipasi pemimpin minim dalam menghadapi permasalahan di UKM 32. Saya menilai pemimpin kurang peka terhadap kendala-kendala yang dialami anggotanya
	Jumlah	16	14

Blue Print Skala Pengukuran *Employee Engagement*

Aspek	Indikator	Aitem	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Semangat	Memiliki kegigihan dalam menyelesaikan tugas	1. Saya pantang menyerah terhadap tugas yang diberikan meskipun sulit 13. Saya merasa bersemangat ketika ada kegiatan di UKM	7. Ketika diberikan tugas yang berat, saya mengeluhkan kepada teman saya 19. Ketika saya harus melakukan tugas di luar <i>jobdesc</i> saya merasa mudah letih
	Merasa tertantang dengan tugas	2. Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya sangat menantang 14. Saya senang dengan tugas yang diberikan, meskipun terdapat kesulitan	8. Saya merasa kurang yakin dengan kemampuan saya di dalam organisasi 20. Setiap kali menjalankan tugas yang diberikan, saya merasa tertekan
Dedikasi	Memikirkan ide untuk organisasi	3. Saya berusaha untuk memberikan inovasi baru yang belum pernah ada di organisasi	9. Saya rasa memikirkan perkembangan UKM ke depannya bukanlah hal yang harus saya lakukan 21. Selama berada di UKM ini, saya cenderung hanya mengikuti alur atau pasif

	Berusaha menyelesaikan tugas dengan maksimal	4. Apa pun tugas yang diberikan dalam UKM, saya akan menjalankannya dengan baik 16. Saya memahami bahwa tugas yang diberikan kepada saya sangat berarti dan bermanfaat	10. Saya mengerjakan tugas organisasi ketika saya senggang 22. Saya merasa kegiatan UKM tidak harus dilakukan secara sempurna
Penghayatan	Merasa senang berada dalam organisasi	5. Ketika melakukan kegiatan di UKM, saya merasa waktu terasa cepat 17. saya menikmati waktu yang saya habiskan di UKM	11. Saya merasa kurang puas berada di UKM yang saya ikuti 23. Bagi saya, UKM hanyalah selingan ketika merasa jenuh dengan kuliah
	Merasa cinta dengan pekerjaannya	6. Tugas UKM yang saat ini saya lakukan adalah hal baru dan menarik 18. Saya bisa melupakan segala hal hanya untuk menjalankan tugas saya	12. Saya hanya mengikuti teman ketika ada kegiatan di UKM 24. Saya kesulitan dalam membagi antara kegiatan UKM dan tugas kuliah
Jumlah		11	12

LAMPIRAN 2

Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan Reliabilitas Y

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO01	65,1892	112,935	0,539	0,931
KO02	65,2703	111,147	0,626	0,929
KO03	65,2973	108,826	0,721	0,928
KO04	65,4324	109,863	0,799	0,927
KO05	65,5405	108,755	0,741	0,927
KO06	65,1892	113,880	0,622	0,930
KO07	66,0000	111,333	0,544	0,931
KO08	65,5405	110,533	0,588	0,930
KO09	65,8919	111,321	0,470	0,932
KO10	66,0000	113,722	0,391	0,933
KO11	66,0270	114,027	0,321	0,935
KO12	66,0000	115,611	0,221	0,937
KO13	65,3784	110,464	0,701	0,928
KO14	65,4054	109,026	0,781	0,927
KO15	65,3784	109,186	0,705	0,928
KO16	65,0811	111,965	0,674	0,929
KO17	65,4865	111,590	0,617	0,930
KO18	65,1081	113,266	0,634	0,930
KO19	65,7838	107,619	0,725	0,928
KO20	65,7297	112,314	0,530	0,931
KO21	65,6216	107,464	0,828	0,926
KO22	65,8378	110,695	0,558	0,930
KO23	65,8108	107,213	0,782	0,927
KO24	65,9459	115,386	0,286	0,935

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.939	22

Validitas dan Relibilitas X1

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PK01	89,2500	242,879	0,722	0,971
PK02	89,4444	239,168	0,787	0,971
PK03	89,5278	237,913	0,823	0,971
PK04	89,3056	244,047	0,694	0,972
PK05	89,3333	244,229	0,704	0,972
PK06	89,2778	241,692	0,745	0,971
PK07	89,2222	243,949	0,654	0,972
PK08	89,2778	247,292	0,610	0,972
PK09	90,0556	253,254	0,137	0,975
PK10	89,7222	238,492	0,710	0,972
PK11	89,7778	240,463	0,679	0,972
PK12	89,7222	237,235	0,881	0,970
PK13	89,6111	240,244	0,856	0,971
PK14	89,5833	240,307	0,816	0,971
PK15	89,5833	241,736	0,871	0,971
PK16	89,7500	237,736	0,897	0,970
PK17	89,4444	248,540	0,632	0,972
PK18	89,3611	243,723	0,757	0,971
PK19	89,4167	243,164	0,777	0,971
PK20	89,5556	237,683	0,815	0,971
PK21	89,3056	245,818	0,599	0,972
PK22	89,3611	242,923	0,738	0,971
PK23	89,4722	241,856	0,728	0,971
PK24	89,4722	241,971	0,775	0,971
PK25	89,8333	237,686	0,824	0,971
PK26	89,6389	236,237	0,873	0,971
PK27	89,7778	236,463	0,894	0,970
PK28	89,6944	237,533	0,833	0,971
PK29	90,2222	245,835	0,464	0,973
PK30	90,1111	255,759	0,071	0,975
PK31	89,7778	239,835	0,838	0,971
PK32	89,7500	238,136	0,878	0,971

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.979	30

Validitas dan Relibilitas X2

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EP01	68,8649	139,009	0,743	0,965
EP02	69,0541	136,164	0,803	0,965
EP03	69,1351	135,287	0,833	0,964
EP04	68,9189	139,910	0,711	0,966
EP05	68,9730	141,305	0,648	0,966
EP06	68,9189	139,465	0,690	0,966
EP07	68,8378	140,140	0,654	0,966
EP08	68,8919	142,210	0,640	0,966
EP09	69,6486	145,456	0,212	0,971
EP10	69,3243	135,336	0,734	0,966
EP11	69,3784	137,186	0,680	0,966
EP12	69,3243	134,836	0,875	0,964
EP13	69,2162	137,174	0,847	0,964
EP14	69,1892	136,935	0,830	0,964
EP15	69,1892	138,047	0,876	0,964
EP16	69,3514	135,123	0,893	0,964
EP17	69,0541	142,775	0,685	0,966
EP18	68,9730	139,416	0,789	0,965
EP19	69,0270	138,971	0,807	0,965
EP20	69,1622	134,751	0,845	0,964
EP21	68,9189	140,632	0,660	0,966
EP22	68,9730	139,083	0,751	0,965
EP23	69,0811	138,132	0,747	0,965
EP24	69,0811	138,132	0,799	0,965

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.964	23

LAMPIRAN 3

Skor Responden

N	Komitmen Organisasi	Persepsi Kepemimpinan	Employee Engagement
	Total (Y)	Total (X1)	Total (X2)
N1	56	76	57
N2	66	89	64
N3	61	90	66
N4	45	62	36
N5	45	61	47
N6	44	60	48
N7	48	61	49
N8	46	67	43
N9	42	58	35
N10	47	62	47
N11	70	113	73
N12	69	90	70
N13	63	99	61
N14	66	88	63
N15	70	90	68
N16	71	86	68
N17	66	115	66
N18	61	104	53
N19	60	89	55
N20	70	99	69
N21	71	120	74
N22	76	102	69
N23	71	114	69
N24	61	90	63
N25	73	99	67
N26	72	111	74
N27	59	108	62
N28	61	89	68
N29	65	90	65
N30	72	115	70
N31	70	93	65
N32	61	104	62
N33	77	119	78
N34	77	88	72
N35	80	116	83

N36	67	91	64
N37	67	92	70
N38	43	73	46
N39	79	108	72
N40	68	119	69
N41	85	120	86
N42	58	78	56
N43	85	99	80
N44	53	79	47
N45	62	90	65
N46	82	117	79
N47	79	120	86
N48	88	120	89
N49	85	117	89
N50	72	110	80
N51	72	101	73
N52	65	114	62
N53	57	111	51
N54	64	88	65
N55	80	104	71
N56	79	118	83
N57	68	96	65
N58	71	99	72
N59	45	62	44
N60	47	66	50
N61	70	110	68
N62	62	89	69
N63	66	76	60
N64	55	75	58
N65	55	76	59
N66	59	88	57
N67	61	77	58
N68	57	66	64
N69	80	118	73
N70	67	105	69
N71	68	92	67
N72	74	106	71
N73	69	98	74
N74	56	80	62
N75	69	100	66
N76	67	98	66

N77	65	97	61
N78	66	91	68
N79	81	116	75
N80	75	89	71
N81	62	114	64
N82	62	94	69
N83	44	55	41
N84	41	56	31
N85	40	58	41
N86	71	113	69
N87	71	107	66
N88	75	92	72
N89	71	105	65
N90	62	89	61
N91	75	107	71
N92	69	114	66
N93	74	105	66
N94	65	92	64
N95	61	88	61
N96	63	88	65
N97	71	102	69
N98	66	90	66
N99	59	95	67
N100	66	90	68
N101	64	90	65
N102	65	89	68
N103	67	101	67
N104	65	93	66
N105	71	117	73
N106	70	100	67
N107	75	120	76
N108	56	76	57
N109	70	116	72
N110	56	105	49
N111	63	82	59
N112	64	120	71
N113	62	91	58
N114	66	112	68
N115	63	106	63
N116	63	90	66
N117	71	91	66

N118	61	83	58
N119	63	112	65
N120	49	101	48
N121	60	115	60
N122	47	77	40
N123	61	93	63
N124	59	90	58
N125	64	90	67
N126	56	90	59
N127	79	106	67
N128	63	89	64
N129	63	89	61
N130	53	84	43
N131	62	87	65
N132	62	87	67
N133	63	87	65
N134	63	97	62
N135	65	88	66
N136	57	94	62
N137	64	77	57
N138	66	90	67
N139	61	101	62
N140	78	105	72
N141	64	87	62
N142	74	105	77
N143	61	92	58
N144	73	111	72
N145	38	76	52
N146	59	76	55
N147	68	114	71
N148	78	113	80
N149	84	120	75
N150	64	88	62
N151	63	89	62
N152	58	97	60
N153	65	90	66
N154	65	91	66
N155	47	62	47
N156	63	90	66
N157	63	90	66
N158	50	68	49

N159	65	90	66
N160	65	90	66
N161	35	61	43
N162	52	68	52
N163	81	120	68
N164	62	90	64
N165	69	104	70
N166	64	92	64
N167	61	87	64
N168	66	90	57
N169	51	61	53
N170	51	60	51
N171	41	51	36
N172	44	52	45
N173	49	52	45
N174	57	76	63
N175	77	110	82
N176	66	98	79
N177	60	90	70
N178	66	91	76
N179	64	89	70
N180	51	88	60
N181	56	79	63
N182	58	82	64
N183	60	89	67
N184	63	91	74
N185	69	89	76
N186	75	109	84
N187	59	83	65
N188	75	107	79
N189	59	86	69
N190	59	89	71
N191	64	95	74
N192	64	94	75
N193	64	93	74
N194	53	73	61
N195	61	89	71
N196	65	97	79
N197	63	91	77
N198	62	98	78
N199	79	98	77

N200	66	98	73
N201	65	94	75
N202	64	93	74
N203	69	101	79
N204	65	99	72
N205	60	78	68
N206	58	84	66
N207	64	97	68
N208	66	98	79
N209	61	90	73
N210	65	90	75
N211	55	88	69
N212	62	94	74
N213	64	97	76
N214	58	88	65
N215	64	98	76
N216	63	96	75
N217	49	72	55
N218	62	93	76
N219	63	96	78
N220	50	68	55
N221	61	90	78
N222	63	97	75
N223	52	72	58

LAMPIRAN 4

Daftar Riwayat Hidup

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Arisma Febriani
2. Tempat & Tanggal Lahir : Wonogiri, 23 Juni 2001
3. Alamat Rumah : Jakarta Timur – DKI Jakarta
4. HP : 082327132632
5. Email : arismafebriani@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SD N 07 Pulogebang
2. SMP N 138 Jakarta
3. SMA N 83 Jakarta
4. UIN Walisongo Semarang

C. Pengalaman Organisasi dan Magang

1. Pengalaman Organisasi
 - a. Bendahara Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang (2021)
 - b. Divisi Sosial dan Masyarakat Himpunan Mahasiswa Jurusan Psikologi UIN Walisongo Semarang (2020)
2. Pengalaman Magang
 - a. *HR Recruitment Intership* PT. Bahtera Pesat Lintas Buana