

**HUBUNGAN ANTARA MANAJEMEN WAKTU DAN MOTIVASI
BERORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI IMM UIN
WALISONGO**

SKRIPSI

Sebagai bagian dari persyaratan dalam menyelesaikan

Program Strata (S1) Psikologi



OLEH:

Rizky Septiawan Sumantri

1807016167

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

2023

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rizky Septiawan Sumantri

NIM : 1807016167

Prodi : Psikologi Menyatakan

bahwa skripsi yang berjudul : **“Hubungan Antara Manajemen Waktu dan Motivasi Berorganisasi dengan Komitmen Organisasi IMM UIN Walisongo”**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk dari sumber aslinya.

Pembuat pernyataan

Semarang, 12 Juni 2023



Rizky Septiawan Sumantri

1807016167

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. 76433379

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini :

Judul : HUBUNGAN ANTARA MANAJEMEN WAKTU DAN MOTIVASI
BERORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI IMM UTN
WALISONGO

Nama : Rizky Septiawan Sumantri

NIM : 1807016167

Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang munaqosah oleh dewan penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang dan dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
sarjana dalam Ilmu Psikologi.

Semarang, 3 Juli 2023

DEWAN PENGUJI

Penguji I

Moh Arifin S. Ag., M.Hum.
NIP. 197110121997031002

Penguji III

Dr. Baidi Bukhori S. Ag., M.Si
NIP. 197304271996031001

Pembimbing I

Dr. Nikmah Rachmawati, M.Si
NIP. -

Penguji II

Dewi Khurun Aini S.Pdi, M.A
NIP. 198605232018012002

Penguji IV

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

Pembimbing II

Dewi Khurun Aini S.Pdi, M.A
NIP. 198605232018012002

Lembar Persetujuan Dosen Pembimbing



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.

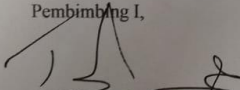
Judul : Hubungan Antara Manajemen Waktu dan Motivasi Organisasi Dengan Komitmen Organisasi IMM UIN Walisongo

Nama : Rizky Septiawan Sumantri
NIM : 1807016167
Jurusan : Psikologi

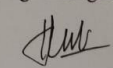
Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqasah.

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,


Dr. Nikmah Rachmawati, M.Si
NIP.-

Semarang, 8 Juni 2023
Yang bersangkutan


Rizky Septiawan Sumantri
NIM 180706167



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.

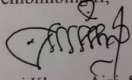
Judul : Hubungan Antara Manajemen Waktu dan Motivasi Organisasi Dengan Komitmen Organisasi IMM UIN Walisongo

Nama : Rizky Septiawan Sumantri
NIM : 1807016167
Jurusan : Psikologi

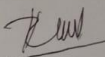
Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing II,


Dewi Khurun Aini, S.Pdi, M.A
NIP 198605232018012002

Semarang, 8 Juni 2023
Yang bersangkutan


Rizky Septiawan Sumantri
NIM 1807016167

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil 'alamin, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas berkat, rahmat, karunia, hidayah dan pertolonganNya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa sholawat dan salam kita junjungkan kepada Rasulullah SAW, yang insyaaAllah kita akan mendapat syafa'atnya di yaumul akhir nanti. *Aamiin yaa robbal'alamin*.

Skripsi dengan judul “Hubungan antara Manajemen Waktu dan Motivasi Organisasi dengan Komitmen Organisasi IM UIN Walisongo”, disusun guna memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi dari Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tidak hanya dari usaha dan jerihpayah sendiri melainkan mendapat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini hingga selesai. Dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai. Secara khusus saya sampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT. atas segala rahmat dan kasih sayang yang telah dilimpahkan sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir dengan baik.
2. Prof. Dr. H. 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.
5. Dr. Nikmah Rachmawati, M.Si dan ibu Dewi Khurun Aini, S,Pdi,M.A selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing, mengarahkan, mendukung serta memotivasi penulis hingga skripsi ini selesai.
6. Seluruh Dosen dan staff Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang telah memberikan pengetahuan, bimbingan, dan pengalaman selama mengikuti perkuliahan.
7. Saudara Indra Permadi selaku Ketua Korkom IMM UIN Walisongo.
8. Immawan dan Immawati anggota IM UIN Walisongo yang telah berkenan untuk menjadi responden penelitian.
9. Orang tua, Bapak Achmad Sumantri dan Ibu Mul Sumiyati yang telah memberikan kasih sayang, motivasi, dukungan, serta doa untuk penulis supaya segera menyelesaikan pendidikan di bangku perkuliahan.
10. Kakak Rizka Hanny Sumantri yang selalu mendorong, mendukung, mendoakan, dan memberi semangat untuk penulis supaya segera menyelesaikan pendidikan di bangku perkuliahan.
11. Semua pihak yang penulis tidak dapat sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi hingga selesai.
Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari

kesempurnaan. Karena itu, penulis mohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua. *Aamiin*.

Semarang, 14 Juni 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rizky Septiawan Sumantri', with a horizontal line underneath.

Rizky Septiawan Sumantri
1807016167

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil,,alamin, atas berkat rahmat, karunia dan hidayah Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang penulis persembahkan kepada:

1. Orang tua tercinta, Ibu Mul Sumiyati dan Bapak Achmad Suamntri yang selalu mendoakan, memberikan kasih sayang, motivasi, serta dukungan untuk penulis supaya segera menyelesaikan pendidikan di bangku perkuliahan.
2. Kakak penulis, Rizka Hanny Sumantri beserta seluruh keluarga dan saudara tercinta yang selalu mendoakan, mendukung, menghibur, dan memberi semangat kepada penulis.
3. Sahabat penulis, Awaluddin Jamil Nur Aziz, Wahid Hakim Azzaky, Riska bella, Alyatika, Aan Nurul Zaman yang selalu mendoakan, menghibur, memberikan semangat, memberikan dukungan, perhatian, bantuan dan ide saat proses pembuatan skripsi.
4. Teman-teman seperjuangan angkatan 2018 Fakultas Psikologi dan Kesehatan, khususnya teman-teman Psikologi D yang telah membantu, menemani, menghibur, dan memberi motivasi.

Penulis ucapkan banyak terima kasih dan semoga kita senantiasa dalam lindungan Allah SWT. *Aamiin*.

Motto

“Sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al Insyirah : 6)

“Untuk masa-masa sulitmu,biarlah Allah yang menguatkanmu.

Tugasmu berusaha agar antara kamu dengan Allah tidak pernah jauh.”

“bukan aku yang hebat, tapi doa orangtuaku yang kuat.”

“ *Only you can change your life. Nobody else can do it for you*”

Orang lain ga akan paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin hanya *succes storiesnya*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun ga ada yang tepuk tangan, kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

Abstract

Organizational commitment is an individual's psychological state that is part of the relationship between individuals and their organization and has an impact on individual steps to continue to contribute actively and continue to survive in the organization. This study aims to empirically examine the relationship between time management and organizational motivation with IMM UIN Walisongo organizational commitment. The population in this study amounted to 250 members of IMM UIN Walisongo, the sample in this study used a non-probability sampling technique with an accidental method. The method used in this study is a correlational quantitative method, there are 3 measuring tools used in this study, namely the time management scale, the organizational motivation scale, and the organizational commitment scale. The method of data analysis in this study uses the multiple correlations method.

The results of this study indicate a positive relationship between time management and IMM UIN Walisongo organizational commitment with a significance value of 0.000 (<0.05) with a correlation coefficient of 0.452, which means that the higher the time management, the higher the organizational commitment and vice versa. Then the results of the study also showed a positive relationship between organizational motivation and IMM UIN Walisongo organizational commitment with a significance value of 0.000 (<0.05) with a correlation coefficient of 1.000, which means that the higher the organizational motivation, the higher the organizational commitment and vice versa. In addition, there is a positive relationship between time management and organizational motivation with IMM UIN Walisongo organizational commitment with a significance value of 0.000 (<0.05) with a correlation coefficient of 0.728, which means that the higher the time management, the higher the organizational commitment and vice versa. The results of this study are used as input for organizational members and management to pay attention to time management and organizational motivation to increase organizational commitment.

Keywords: *time management, organizational motivation, organizational commitment*

Abstrak

Komitmen organisasi merupakan keadaan psikis individu yang menjadi bagian dari hubungan antar individu dengan organisasinya dan berdampak pada langkah individu untuk tetap berkontribusi secara aktif dan terus bertahan dalam berorganisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara manajemen waktu dan motivasi organisasi dengan komitmen organisasi IMM UIN Walisongo. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 250 anggota IMM UIN Walisongo, sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode aksidental. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional, terdapat 3 alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala manajemen waktu, skala motivasi organisasi, dan skala komitmen organisasi. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan metode *multiple correlations*.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara manajemen waktu dengan komitmen organisasi IMM UIN Walisongo dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) dengan koefisien korelasi sebesar 0,452 yang artinya semakin tinggi manajemen waktu maka akan semakin tinggi komitmen organisasi dan sebaliknya. Kemudian hasil penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi organisasi dengan komitmen organisasi IMM UIN Walisongo dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) dengan koefisien korelasi sebesar 1,000 yang artinya semakin tinggi motivasi organisasi maka akan semakin tinggi komitmen organisasi dan sebaliknya. Selain itu terdapat hubungan positif antara manajemen waktu dan motivasi organisasi dengan komitmen organisasi IMM UIN Walisongo dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) dengan koefisien korelasi sebesar 0,728 yang artinya semakin tinggi manajemen waktu maka akan semakin tinggi komitmen organisasi dan sebaliknya. Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi anggota dan pengurus organisasi guna memperhatikan manajemen waktu dan motivasi organisasi untuk meningkatkan komitmen organisasi.

Kata kunci : *manajemen waktu, motivasi organisasi, komitmen organisasi*

Daftar Isi

PERNYATAAN KEASLIAN	i
Lembar Persetujuan Dosen Pembimbing.....	ii
.....	iii
.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERSEMBAHAN.....	vii
Motto	ix
Abstract	ix
Abstrak	x
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II	13
KAJIAN PUSTAKA	13
A. Komitmen Organisasi.....	13
1. Pengertian Komitmen Organisasi	13
2. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi	14
3. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi	16
4. Komitmen Organisasi Perspektif Islam	19
B. Manajemen Waktu	21
1. Pengertian Manajemen Waktu.....	21
2. Aspek-Aspek Manajemen Waktu.....	22
3. Manajemen Waktu Perspektif Islam.....	24
C. Motivasi Berorganisasi.....	26
1. Pengertian Motivasi Berorganisasi.....	26
2. Aspek-Aspek Motivasi Organisasi	28

3. Motivasi Organisasi Perspektif Islam	31
D. Hubungan Manajemen Waktu dan Motivasi Organisasi Dengan Komitmen Organisasi	34
E. Hipotesis.....	36
BAB III	37
METODE PENELITIAN	37
A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	37
B. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	37
1. Variabel penelitian.....	37
2. Definisi Operasional.....	38
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	39
D. Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling.....	39
1. Populasi.....	39
2. Sampel	39
3. Teknik Sampling	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Validitas dan Reliabilitas Data.....	43
1. Validitas Alat Ukur	43
2. Reliabilitas.....	44
G. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	45
H. Analisis Data	48
BAB IV.....	50
HASIL DAN PEMBAHASAN	50
A. Hasil Penelitian	50
1. Deskripsi Subjek	50
2. Deskripsi Data Penelitian	51
3. Hasil Penelitian.....	55
B. Pembahasan.....	59
BAB V.....	67
PENUTUP	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	68

Daftar Pustaka	69
LAMPIRAN	72
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	84

Daftar Tabel

Tabel 3 1.....	41
Tabel 3 2.....	42
Tabel 3 3.....	42
Tabel 3 4.....	43
Tabel 3 5.....	44
Tabel 3 6.....	45
Tabel 3 7.....	46
Tabel 3 8.....	46
Tabel 3 9.....	47
Tabel 3 10.....	47
Tabel 3 11.....	48
Tabel 3 12.....	49

Tabel 4 1.....	52
Tabel 4 2.....	52
Tabel 4 3.....	53
Tabel 4 4.....	53
Tabel 4 5.....	53
Tabel 4 6.....	54
Tabel 4 7.....	54
Tabel 4 8.....	55
Tabel 4 9.....	56
Tabel 4 10.....	56
Tabel 4 11.....	57
Tabel 4 12.....	58
Tabel 4 13.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komitmen organisasi merupakan keadaan psikis seseorang secara khusus menjadi pengalaman jangka panjang dalam hubungan atau *relationship*, Barnes (2017:24). *Relationship* secara khusus menggambarkan hubungan antara organisasi dan anggotanya dengan jangka panjang. Sedangkan Komitmen memiliki arti sebagai kapasitas dan keinginan untuk menyelaraskan tindakan individu dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan dari organisasi. Menurut Grusky (2015 :98) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai sifat hubungan antara anggota organisasi dan semua aturan pada organisasi. Komitmen organisasi berarti keyakinan yang kuat untuk menerima nilai-nilai pada organisasi, kemauan untuk selalu berpartisipasi atau mengambil bagian dalam kegiatan yang diselenggarakan organisasi dan menjaga hubungan baik dalam organisasi, kemudian adanya keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi atau adanya rasa cinta terhadap organisasi.

Dalam berkomitmen Seorang anggota akan menunjukkan sikap loyalitas dan memiliki proses berkelanjutan dalam mengekspresikan kepeduliannya untuk organisasi, hal ini merupakan arti komitmen organisasi menurut Luthan (2021:1). Sedangkan Menurut Jaros (2020:1) komitmen adalah suatu kekuatan yang mengikat anggota agar berperilaku dan bertindak sesuai dengan tujuan organisasinya. Anggota yang menjadi bagian dari organisasi dengan komitmen tinggi akan lebih berkontribusi lebih dan berperan aktif untuk menyelesaikan setiap tugas-tugasnya. Sebaliknya, anggota yang dengan komitmen yang rendah akan tidak maksimal menyelesaikan tugasnya dan berakhir pada ketidakpuasan dalam

menjalankan tugas, sehingga muncul adanya persoalan bagi organisasinya yang menimbulkan penurunan reputasi suatu organisasi (Safitri, 2020:1). Individu dengan komitmen rendah rentan mengalami *alienation* (Panuju & Mangundjaya, 2018:224). Rendahnya komitmen mengakibatkan problematika bagi organisasi, karena komitmen merupakan “komoditas” mahal yang menentukan kemajuan pada suatu organisasi. Kurangnya tanggung jawab anggota dalam menjalankan tugas organisasi merupakan cerminan dari komitmen yang rendah.

Setiap organisasi mutlak membutuhkan orang-orang yang siap berpartisipasi dan terlibat penuh dalam pelaksanaan setiap program kerja kepengurusan, karena komitmen organisasi sangat mempengaruhi maju dan mundurnya organisasi tersebut. Persoalan ini relevan dengan penelitian oleh Whitener (Tommy et al., 2015:1) Mengatakan bahwa setiap organisasi dengan anggota yang tingkat komitmennya tinggi akan mendapatkan hasil keuntungan yang lebih baik sebesar 112% dibandingkan dengan organisasi yang tingkat komitmen organisasinya rendah, yaitu hanya sebesar 76% dalam 3 tahun terakhir. Namun di Indonesia tidak semua organisasi memiliki anggota dengan tingkat komitmen tinggi terhadap organisasinya. Indonesia memiliki taraf komitmen yang rendah pada organisasi dibandingkan dengan negara asia lainnya. Data menyebutkan terdapat 800 subyek dari 46 perusahaan di Indonesia dari total 115.000 subyek pada 515 perusahaan di 10 negara Asia. Pada data-data diatas didapatkan bahwa anggota organisasi masih memiliki tingkat komitmen yang rendah.

Penelitian lain yang relevan oleh Towers Watson (2014) tentang kurangnya tingkat komitmen organisasi di Indonesia. Data menyebutkan bahwa 70% organisasi di indonesia sulit mempertahankan anggota. hal tersebut diperkuat oleh penelitian Carnegie mengenai tingkat keterlibatan anggota (*employee engagement*) di Indonesia hanya 25% anggota yang berperan sepenuhnya (*full engaged*), 66% anggota milenial hanya berperan sebagian (*partially- engaged*), dan 9% sisanya menolak berperan

(*disengaged*) dengan organisasi (Mustofa & Frianto, 2019: 1). Survey lainnya oleh Sheahan (2009) menunjukkan bahwa generasi milenial di wilayah Asia Pasifik cenderung memiliki masa kerja yang singkat daripada generasi terdahulunya, yakni hanya memiliki masa kerja rata-rata 18 bulan (Sari, 2018:154)

Organisasi Mahasiswa atau organisasi kemahasiswaan dibagi menjadi dua jenis, yaitu organisasi internal dan organisasi eksternal. Organisasi internal merupakan organisasi yang berada dalam lingkup kampus sedangkan organisasi eksternal adalah organisasi yang berada diluar lingkup kampus (Muslianti, Balkis, Said, 2018: 2). Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah UIN Walisongo termasuk organisasi mahasiswa eksternal yang bergerak diluar lingkup UIN Walisongo, yang mana IMM termasuk dalam organisasi non profit yang berorientasi pada tujuan keilmuan untuk anggota organisasi tersebut. Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah UIN Walisongo ini memiliki 4 komisariat yaitu Komisariat Al-Faruqi mencakup Fakultas FITK, Komisariat Paripatetik mencakup Fakultas Fuhum dan Saintek, Kemudian Komisariat Syaif Battar yang mencakup Fakultas Febi dan FSH dan yang terakhir Komisariat Jenderal Soedirman mencakup 3 Fakultas yaitu FPK, Fisip dan FDK. Dari keseluruhan Komisariat IMM total anggota dan pengurus 250 orang.

Survey pertama yang dilakukan peneliti kepada 10 orang anggota IMM pada tanggal 16-17 November 2022 melalui aplikasi whatsapp didapatkan hasil berdasarkan aspek- aspek komitmen dari tokoh Allen dan Meyer yaitu aspek afektif, lanjutan dan normatif. Berdasarkan aspek afektif anggota yang tidak merasa nyaman berorganisasi di IMM bertaraf lumayan, kemudian hanya separuh dari jumlah responden yang mengatakan akan terus aktif berorganisasi dan tidak ada hubungan negative antar sesama anggota. Dalam aspek kontinu 6 dari 10 responden mengungkapkan bahwa tidak akan aktif jika tidak mendapatkan benefit. Yang terakhir aspek

normatif didapatkan bahwa masih banyaknya responden yang tidak dapat memprioritaskan IMM, banyak diantaranya yang tidak loyal dan aktif hanya karena masih memiliki tanggung jawab di organisasi IMM.

Survey kedua dilakukan oleh peneliti pada tanggal 13 desember 2022 melalui google form didapatkan hasil berdasarkan indikator komitmen organisasi dari tokoh Allen dan Meyer, hasil survey tersebut menunjukkan adanya 70% dari 10 anggota organisasi IMM UIN Walisongo yang kesulitan untuk berkomitmen, kurang berkontribusi aktif, dan tidak ingin bertahan dalam organisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut sangat diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai komitmen organisai dikarenakan masih rendahnya komitmen untuk berorganisasi. Menurut tokoh Macan (1994) manajemen waktu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang masuk dalam *Non-organizational factor*, meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor berasal dari luar organisasi, misalnya dapat atau tidaknya seseorang mengelola waktu atas kegiatan lain dengan berorganisasi. Relevan dengan penelitian yang dilakukan Reunanen & Einolander (2020:222) menghasilkann korelasi yang positif serta signifikan antara manajemen waktu dan komitmen organisasi, penelitian menunjukan bahwa harus ada pengelolaan waktu antara kehidupan pribadi dan organisasi, jika tidak ada pengelolaan waktu antara kehidupan pribadi dan organisasi maka akan kesulitan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Karena pengelolaan waktu antara kehidupan pribadi dan organisasi menjadi bagian yang sangat esensial. Maka pengelolaan waktu dengan baik sangat krusial bagi individu sehingga individu akan mengoptomalkan tugasnya di organisasi yang berujung pada komitmen organisasi yang meningkat. Dalam penelitian lain yang relevan dilakukan oleh aulia jannah (Jannah, 2021:47) menghasilkan korelasi yang positif dan signifikan antara manajemen waktu dan komitmen organisasi.

Orang yang mengikuti organisasi harus dapat mengelola waktunya dengan baik agar meningkatnya komitmen anggota terhadap organisasi, hal tersebut relevan dengan pendapat Northcraft dan Neale (Tommy et al., 2015:1) umumnya anggota dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan selalu mengoptimalkan tugasnya di organisasi. Boshoff dan Mels (Tommy et al., 2015:1) juga mengatakan bahwa anggota dengan komitmen yang tinggi pada organisasi, dipercaya dapat mengabdikan waktu, energi, serta keterampilan mereka lebih banyak kepada organisasi, dibandingkan dengan anggota dengan komitmen yang rendah. Setiap orang memiliki prioritas masing-masing menjadikan orang tersebut memiliki pengeololaan waktu yang berbeda. Menurut Jones dan Barlett (Kholisa, 2012: 1) manajemen waktu merupakan kemampuan untuk memprioritaskan, mengelola dan melaksanakan tanggung jawab perorangan demi kepuasan individu tersebut. Sedangkan menurut Leman (Reswita, 2019:7) manajemen waktu diartikan sebagai menggunakan waktu dengan baik dan optimal melalui pengelolaan kegiatan yang terjadwal dan matang. Pengelolaan waktu pada dasarnya akan disesuaikan dengan aktivitas dan kebutuhan tiap individu. Individu dengan manajemen waktu yang baik maka akan semakin berperan aktif dalam berorganisasi. Hal tersebut relevan dengan hasil penelitian dari Reunanen dan Einolander (2020:1) yang menghasilkan korelasi positif dan signifikan antara manajemen waktu dengan komitmen organisasi.

Begitupun persoalan komitmen dalam suatu organisasi tak terlepas dari faktor dalam diri individu yaitu motivasi organisasi tersebut. (Putri, 2014 : 1) Motivasi menjadi hal penting guna mendukung individu berperan dalam berorganisasi. Peran yang dimaksud apabila individu dengani motivasi yang tinggi adalah cenderung menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh serta berpegang teguh untuk tercapainya tujuan. Oleh sebab itu dalam berorganisasi dibutuhkan adanya motivasi yang kuat dari individu guna tercapainya tujuan organisasi.

Anggota organisasi akan punya keinginan untuk terlibat aktif pada kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi tersebut, apabila organisasi dapat meningkatkan, memperthankan dan memperhatikan motivasi organisasinya. Seperti yang diungkapkan Rivai (Putri, 2014:5) bahwa pada intinya motivasi berorganisasi dapat meningkatkan motivasi anggota agar berkontribusi untuk mencapai tujuan mereka. Hal tersebut selaras dengan penelitian oleh Anita (Purwati, 2018:75) yang menunjukkan adanya korelasi positif dan signifikan antara motivasi organisasi dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut memiliki arti semakin tinggi motivasi berorganisasi, akan semakin tinggi juga komitmen organisasinya. Penelitian sejenis juga diteliti oleh (Putri, 2014:1) yang menunjukkan korelasi positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan motivasi kerja pada karyawan.

Dari penjabaran tersebut serta adanya survey oleh Towers Watson (2014) tentang kurangnya tingkat komitmen organisasi di Indonesia. Data menyebutkan bahwa 70% organisasi di Indonesia sulit mempertahankan anggota. (Mustofa & Frianto, 2019: 1). Maka dari itu penelitian tersebut penting untuk diteliti atas masalah terkait Komitmen Organisasi pada anggota organisasi non profit dan mencari solusi atas permasalahan tersebut. Hal ini diperkuat oleh pendapat Jaros (Safitri, 2020) yang mengatakan bahwa anggota yang tidak berkomitmen maka tanggung jawab atas tugasnya tidak terselesaikan dengan baik dan berakhir dengan tidak puasnya dalam berorganisasi, dan timbul keinginan untuk meninggalkan organisasi. Dari persoalan diatas maka diperlukan penelitian lebih lanjut tentang komitmen organisasi. Sehingga peneliti memustuskan untuk melakukan penelitian tentang **“Hubungan antara manajemen waktu dan motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi IMM UIN walisongo.”**

B. Rumusan Masalah

Dari penjabaran uraian latar belakang diatas sebelumnya, maka dapat dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Adakah korelasi antara manajemen waktu dengan komitmen organisasi pada anggota Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah UIN Walisongo semarang?
2. Adakah korelasi motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi pada anggota Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah UIN Walisongo semarang?
3. Adakah korelasi antara manajemen waktu dan motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi pada anggota Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah UIN Walisongo semarang?

C. Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas , maka penelitia ini bertujuan untuk :

1. Menguji secara empiris korelasi antara manajemen waktu dengan komitmen organisasi pada anggota Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah UIN Walisongo semarang.
2. Menguji secara empiris korelasi antara motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi pada anggota Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah UIN Walisongo semarang.
3. Menguji secara empiris korelasi antara manajemen waktu dan motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi pada anggota Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah UIN Walisongo semarang.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat informasi. Adapun manfaat yang akan didapat diantaranya:

1. Manfaat teoritis

Dengan adanya Penelitian ini penulis berharap dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan sumbangan ilmu pengetahuan dibidang psikologi mengenai pentingnya meningkatkan manajemen waktu dan motivasi berorganisasi dalam berkomitmen di organisasi.

2. Manfaat praktis

a. Bagi mahasiswa

- 1) Dapat menjadi rujukan referensi ilmiah pada bidang psikologi
- 2) Dapat menjadi suatu rujukan guna mendorong Komitmen organisasi.

b. Bagi institusi Hasil yang diperoleh pada penelitian ini harapannya bisa memberi bentuk sumbangsih positif pada upaya mendorong mutu keilmuan mahasiswa UIN Walisongo Semarang.

c. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini harapannya bisa menjadi sarana dalam mengimplementasikan teori yang telah diperleh, pemahaman atas teori dan keadaan sebenarnya di lapangan dan juga mengungkap secara valid, seberapa besar korelasi antara manajemen waktu dan motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi pengurus dan anggota Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah UIN Walisongo periode selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Untuk mencegah kesamaan permasalahan dari penelitian terdahulu, baik pada wujud penelitian skripsi maupun wujud karya tulis yang lain, tentunya pada hal ini penulis hendak menguraikan persamaan dan perbedaan antara persoalan yang akan penulis teliti terhadap penelitian sebelumnya yang relevan. Berikut beberapa penelitian sebelumnya :

Pertama, penelitian yang dilaksanakan oleh Aulia Jannah (2021) tentang “hubungan antara manajemen waktu dengan komitmen organisasi aa anggota racana pandega pramuka di Banda Aceh” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara antara manajemen waktu dengan komitmen organisasi pada anggota Racana Pandega Pramuka di Banda Aceh. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu pada variabel manajemen waktu dan komitmen organisasi. Sedangkan Perbedaan dengan yang akan diteliti yaitu subjek populasi, lokasi penelitian dan terdapat variabel tambahan (x2) yaitu Motivasi Organisasi.

Kedua, penelitian yang dilaksanakan oleh Tero Reunanen dan Jarno Einolander (2020) *Correlations in Time Management and Organizational Commitment*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara manajemen waktu dengan komitmen organisasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu pada variabel manajemen waktu dan komitmen organisasi. Sedangkan Perbedaan dengan yang akan diteliti yaitu subjek populasi, lokasi penelitian dan terdapat variabel tambahan (x2) yaitu Motivasi Organisasi.

Ketiga, penelitian yang dilaksanakan oleh Kholisa (2012) tentang hubungan manajemen waktu dengan efektivitas kerja karyawan di PT. Safarijunie Textindo Industri. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara manajemen waktu dan efektivitas kerja karyawan di PT Safarijunie TExtindo Industri. penelitian ini

merupakan penelitian korelasional. Perbedaan dengan yang akan diteliti yaitu subjek populasi, lokasi penelitian dan terdapat variabel tambahan (x2) serta perbedaan variabel dependent (Y).

Keempat, penelitian yang dilaksanakan oleh Anita Endah Purwanti (2018) Hubungan Motivasi Berorganisasi Dengan Komitmen Organisasi Anggota Lso Mega Putih Outbound Provider. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara Motivasi Berorganisasi dengan Komitmen Organisasi Anggota Lso Mega Putih Outbound Provider. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu pada variabel Motivasi Organisasi dan Komitmen Organisasi. Sedangkan perbedaan dengan yang akan diteliti yaitu tempat, subjek penelitian dan terdapat variabel tambahan (x2) yaitu Manajemen Waktu.

Kelima, penelitian yang dilaksanakan oleh Astri Iona Putri (2014) tentang Hubungan Motivasi Dengan Komitmen Organisasi (Kasus Pada Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Dumai). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara komitmen organisasi dengan motivasi kerja pada karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu pada variabel Motivasi Organisasi dan Komitmen Organisasi. Sedangkan Perbedaan dengan yang akan diteliti yaitu subjek populasi, lokasi penelitian dan terdapat variabel tambahan (x2) yaitu Manajemen Waktu dan terdapat variabel tambahan (x2) yaitu Manajemen Waktu.

Keenam, penelitian yang dilaksanakan oleh Putri (2014) tentang Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan Balai Kerja Dan Pelathian Sosial. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya korelasi antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja pada karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu pada variabel Motivasi Organisasi dan Komitmen Organisasi. Sedangkan

Perbedaan dengan yang akan diteliti yaitu subjek populasi, lokasi penelitian dan terdapat variabel tambahan (x2) yaitu Manajemen Waktu.

Ketujuh, penelitian yang dilaksanakan oleh Wardhani,W.K,Susilo,H. dan Iqbal,M (2015) tentang Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Hasil peneltian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasional pada karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu pada variabel Motivasi Organisasi dan Komitmen Organisasi. Sedangkan Perbedaan dengan yang akan diteliti yaitu subjek populasi, lokasi penelitian dan terdapat variabel tambahan (x2) yaitu Manajemen Waktu.

Kemudian yang kedelapan, penelitian yang dilaksanakan oleh Syarif Hidayatullah (2020) Tentang Hubungan Antara Motivasi Berorganisasi Dengan Komitmen Berorganisasi Mahasiswa Fakultas Psikologi Dan Kesehatan Uin Walisongo. Hasil peneltian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara Motivasi berorganisasi dengan Komitmen Organisasional pada anggota organisasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu pada variable Motivasi Organisasi dan Komitmen Organisasi. Sedangkan Perbedaan dengan yang akan diteliti yaitu subjek populasi, lokasi penelitian dan terdapat variabel tambahan (x2) yaitu Manajemen Waktu.

Berdasarkan uraian diatas ada beberapa persamaan antara penelitian ini dan penelitian terdahulu, yaitu pada penelitian pertama dan kedua terdapat kesamaan pada variabel manajemen waktu dan komitmen organisasi, sedangkan pada penelitian ketiga memiliki kesamaan pada variabel manajemen waktu. Kemudian penelitian keempat, kelima, keenam, ketujuh, dan kedelapan terdapat kesamaan variabel motivasi organisasi dan komitmen organisasi.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni terletak pada 3 variabel sekaligus yaitu manajemen waktu, motivasi organisasi, dan komitmen organisasi ke dalam satu penelitian. Dengan ini penulis memutuskan untuk meneliti pada subjek anggota organisasi mahasiswa. Khususnya anggota organisasi mahasiswa Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah dan memutuskan untuk menggunakan judul “Hubungan Antara Manajemen Waktu Dan Motivasi Organisasi Dengan Komitmen Organisasi IMM UIN Walisongo.”

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Definisi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1996:252) yakni komitmen merupakan keadaan psikis individu yang menjadi bagian dari hubungan antar individu dengan organisasinya dan berdampak pada langkah individu untuk tetap berkontribusi secara aktif dan terus bertahan dalam berorganisasi. Anggota dengan tingkat komitmen yang tinggi pada organisasi akan lebih berkontribusi dan tetap bertahan dalam berorganisasi ketimbang anggota dengan komitmen rendah. Hal serupa juga dikemukakan oleh Barnes (2017:24) Komitmen organisasi merupakan konstruk psikis yang dengan khusus menggambarkan “*long term experience*” pada suatu hubungan atau *relationship*. Hubungan berkepanjangan antara anggota dengan organisasinya merupakan gambaran dari *relationship*. Komitmen sendiri berarti kesanggupan dan keinginan yang menjadi penyeimbang antara pilihan pribadi atau tujuan organisasi. Persoalan tersebut mencakup cara untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan organisasi yang lebih baik dengan lebih memprioritaskan kebutuhan organisasi daripada kepentingan pribadi.

Menurut Luthans (2021:2) komitmen organisasi merupakan sikap yang didefinisikan sebagai kemauan kuat untuk terus menjadi bagian dari organisasi, kemauan untuk terus berkontribusi lebih sesuai tujuan organisasi, atau dapat didefinisikan sebagai keyakinan untuk menerima aturan dan tujuan organisasi. Sedangkan komitmen organisasi menurut Robbin dan Judge (2018: 3) merupakan suatu bentuk loyalnya anggota pada aturan dan tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap bertahan didalamnya.

Sedangkan menurut Barlet (S. Putri et al., 2018 :143) komitmen organisasi diartikan sebagai keterikatan anggota untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi.

Dari penjabaran tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi diartikan sebagai suatu kondisi psikologis mengharuskan individu untuk loyal pada organisasi, turut berkontribusi aktif dalam memajukan dan merealisasikan tujuan organisasi serta akan terus bertahan dalam organisasi.

Dari beberapa pendapat terkait pengertian komitmen organisasi yang sudah dijabarkan, maka peneliti mengambil pengertian komitmen organisasi yang lebih komprehensif dan relevan dengan konteks yang akan diteliti, yaitu pendapat dari Meyer dan Allen (1996:252) yang mendefinisikan komitmen merupakan keadaan psikis individu yang menjadi bagian dari hubungan antar individu dengan organisasinya dan berdampak pada langkah individu untuk tetap berkontribusi secara aktif dan terus bertahan dalam berorganisasi. Anggota dengan tingkat komitmen yang tinggi pada organisasi akan lebih berkontribusi dan tetap bertahan dalam berorganisasi, ketimbang anggota dengan komitmen rendah.

2. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Aspek-aspek komitmen menurut Allen dan Meyer (1996:252-276) terbagi menjadi 3 aspek, antara lain:

- a) Komitmen afektif (*affective commitment*) merupakan komitmen yang berkaitan terhadap kondisi emosional anggota, karakteristik dan kontribusi terhadap organisasi. Hal tersebut diartikan bahwa anggota yang komitmen afektifnya tinggi akan lebih berkontribusi dalam berorganisasi karena anggota tersebut telah tergerak untuk melakukan hal demikian. Dengan kata lain, timbul rasa cinta pada organisasi yang didasari oleh keteliban emosional anggota terhadap organisasinya.

- b) Komitmen lanjutan (*Continuance Commitment*) merupakan komitmen yang berkaitan terhadap persepsi individu atas benefit dan kerugian apabila sudah tidak berada pada organisasi saat ini. Melibatkan pengorbanan pribadi apabila sudah tidak berada pada organisasi dan tidak ada alternative lain bagi anggota tersebut. Dengan demikian anggota akan mempertimbangkan untung dan rugi sehingga akan ada keinginan untuk terus menetap pada organisasi dan tidak meninggalkannya. Seseorang dengan komitmen lanjutannya tinggi akan terus bertahan pada organisasi dan sebaliknya.
- c) Komitmen normative (*normative commitment*) menjadi nilai moral berdasarkan pada kewajiban dan peranan di organisasi. Dalam artian komitmen organisasi berhubungan pada kewajiban untuk terus berkontribusi dan berperan aktif di organisasi. Seseorang dengan komitmen normative tinggi akan merasa berkontribusi, berperan aktif dan bertahan dalam organisasi adalah hal yang wajib.

Menurut Robbins dan Judge (Yusuf & Syarif, 2017:33) komitmen organisasi memiliki tiga aspek yaitu:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*) merupakan keterikatan rasa cinta dan keyakinan akan nilai-nilai yang ada pada organisasi.
- b. Komitmen lanjutan (*Continuance Commitment*) yaitu benefit yang dirasakan anggota ketika memutuskan menetap pada organisasi dan dibandingkan jika mengundurkan diri dari organisasi tersebut. Seorang anggota akan berkomitmen pada organisasi karena diberikan benefit dan merasa jika mengundurkan diri akan menghancurkan hidupnya.
- c. Komitmen normatif (*Normative Commitment*) yaitu perasaan wajib untuk tetap bertahan pada organisasi dengan alasan moral atau etis.

Seseorang akan bertahan dengan organisasi karena ia tidak ingin organisasinya kesulitan jika ia pergi.

Miner (1998) mengemukakan komitmen dikarakteristikan menjadi 3 hal (Yusuf & Syarif, 2017:31-32) , yaitu:

- a. Keyakinan kuat untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi,
- b. Keinginan untuk berkontribusi lebih dalam organisasi
- c. Keinginan kuat untuk terus berada dalam organisasi. Komitmen berbeda dengan loyalitas. Komitmen lebih menunjukkan kontribusi aktif dibandingkan dengan loyalitas.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa pendapat dari Tokoh Allen Meyer dan Robin Judge mengemukakan 3 aspek masing-masing komitmen organisasi yaitu aspek komitmen *affective*, *kontinuan* dan *normative*. Sedangkan Miner berpendapat 3 aspek komitmen organisasi yaitu keyakinan kuat, keinginan berperilaku di organisasi dan keinginan kuat mempertahankan keanggotaan.

3. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi pada individu tentunya ada tahapan dan prosesnya dan tidak muncul secara instan. Tentunya ada tahapan dan prosesnya. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor dari dalam atau faktor dari luar. Steers dan Porter (2017 :4-5) mengemukakan beberapa faktor yang menjadi pengaruh komitmen anggota pada organisasi. Berikut :

1. Faktor personal, faktor ini terdiri atas harapan dari bekerja, keadaan psikologis, pilihan tugas dan *personal characteristic*. Faktor tersebut merupakan pembentuk komitmen diawal.

2. Faktor organisasi, faktor ini meliputi pengalaman kerja, pengawas lingkup pekerjaan, dan tujuan organisasi. Seluruh point tersebut akan membangun kewajiban bertanggung jawab.
3. Faktor non organisasi, *Non-organizational factor*, yaitu manajemen waktu dan ada tidaknya tugas lain. Faktor berasal dari luar organisasi, misalnya baik dan tidaknya seseorang mengelola waktu atas kegiatan lain dengan berorganisasi. Relevan dengan penelitian yang dilakukan Reunanen & Einolander (2020:222) terkait menunjukkan bahwa harus ada pengelolaan waktu yang baik antara kehidupan pribadi dan organisasi, jika tidak ada pengelolaan waktu yang baik antara kehidupan pribadi dan organisasi maka organisasi tidak dapat mencapai tujuannya. Karena pengelolaan waktu antara kehidupan pribadi dan organisasi merupakan dua hal yang sangat penting.

Menurut Steers (1988) komitmen organisasi dipengaruhi oleh 3 faktor (Yusuf & Syarif, 2017:33) yaitu :

- a. Faktor identifikasi dengan organisasi
Yaitu faktor penerimaan tujuan organisasi, factor ini menjadi awal komitmen organisasi. Identifikasi anggota terlihat dari sikap yang setuju dengan aturan organisasi, kesamaan nilai individu dan nilai-nilai pada organisasi, serta bangga menjadi bagian dari organisasi.
- b. Faktor Keterlibatan
Yaitu faktor dengan adanya keterlibatan peran aktif pada organisasi. Keterlibatan sesuai tugas dan kewajiban yang diberikan oleh organisasi pekerjaan. anggota dengan komitmen tinggi akan berkontribusi lebih dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

c. Faktor Loyalitas

Yaitu factor dengan adanya keinginan kuat untuk tetap bertahan di dalam organisasi. Loyalitas menjadi bagian evaluasi terhadap komitmen, dan adanya ikatan emosional dan keterikatan antara anggota dengan organisasinya. Anggota dengan komitmen tinggi akan memiliki loyalitas tinggi dan rasa bangga terhadap organisasi.

Adapun faktor- faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi menurut Hersey (2014:224) antara lain :

1. Faktor usia menjadi faktor yang sangat penting dalam melaksanakan suatu hal. contohnya semangat dan rencana hidup yang berbeda merupakan hal yang dipengaruhi oleh usia
2. Faktor Pengalaman maksudnya adalah anggota yang telah lama melaksanakan tugas dengan berulang akan membuat tugas tersebut menjadi suatu kebiasaan yang menambah *skill*. Faktor ini juga menguraikan bahwa individu dengan masa tugas yang telah lama tentunya memiliki *skill* lebih banyak dibandingkan individu yang baru bertugas yang *skill* nya masih kurang sehingga dapat menambah komitmen organisasi.
3. Faktor iklim yaitu suasana yang ada lingkungan anggota. Faktor ini dapat menjadi factor yang memberikan pengaruh kepada individu ketika melaksanakan kegiatan pada organisasi.
4. Faktor motivasi yaitu faktor yang berperan menjadi penggerak mencakup dorongan, alasan dan keinginan yang muncul pada diri individu dan menjadi sebab melakukan sesuatu. Pada hubungannya dalam berorganisasi, motivasi ini dapat memberikan suatu dorongan kepada individu guna berperan aktif pada setiap kegiatan organisasinya.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis menyimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti contoh menurut steers dan porter : faktor personal, faktor organisasi dan faktor non organisasional. Kemudian menurut steers (1998) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu : factor identifikasi, factor keterlibatan dan factor loyalitas. Dan yang terakhir menurut Hersey yaitu factor usia, factor pengalaman, factor iklim dan factor motivasi.

4. Komitmen Organisasi Perspektif Islam

Umat muslim diajarkan dan dibimbing oleh agamanya supaya bisa merawat perjanjian dan mengamalkan amanat yang telah disetujui kedua belah pihak, baik secara terikat atauun secara tertulis. Setelah memutuskan untuk menjadi bagian dari organisasi, anggota organisasi berkewajiban untuk berkomitmen. Komitmen organisasi digambarkan dalam Al-Quran surat Al-Fath ayat 10 yang artinya:

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَبَايِعُونَ اللَّهَ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۖ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ
وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمَسْئُوتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا

“Bahwa orang-orang yang berjanji setia kepadamu, sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka, maka barang siapa melanggar janji niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan barang siapa menepati janjinya kepada Allah, maka Allah akan memberinya pahala yang besar.”

Dalam tafsir Al-Misbah (Shihab, 2005 :183) makna ayat tersebut menguraikan tentang sikap terpuji dari sekelompok manusia yaitu sahabat-sahabat nabi yang mendukung beliau dan berjanji setia membela beliau sampai titik darah penghabisan. Keterkaitan ayat tersebut dengan komitmen yakni mengisyaratkan bahwasanya perjanjian atau komitmen antara anggota

kepada pemimpinnya merupakan termasuk beikrar kepada Allah. Sehingga individu akan mempertanggung jawabkan perbuatannya baik itu perbuatan baik ataupun perbuatan buruk. Orang-orang yang mengkhianati sebuah perjanjian akan menanggung dosa, sebaliknya orang-orang yang menepati janjinya akan memperoleh pahala yang berlipat ganda.

Dalam Surat Al-Kahfi ayat 110 :

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ اللَّهُ وَحْدَهُ فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ
فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا

Menurut taf “*Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang telah menerima wahyu, sesungguhnya Tuhan kamu adalah Tuhan Yang Maha Esa. Maka barangsiapa mengharap pertemuan dengan Tuhannya, hendaklah ia mengerjakan kebajikan dan janganlah dia mempersekutukan sesuatu pun dalam beribadah kepada Tuhannya.*”

Tafsir Al Misbah (Shihab, 2005) sampaikan juga kepada manusia, "Sesungguhnya aku hanyalah manusia biasa seperti kalian, yang diutus oleh Allah untuk mengajarkan apa yang telah diajarkan Allah kepadaku. Allah mewahyukan kepadaku bahwa sesungguhnya Tuhan kalian adalah Tuhan Yang Esa dan tiada sekutu bagi-Nya. Maka barangsiapa mengharap berjumpa dengan Allah dan mendapatkan pahala-Nya, hendaknya ia mengerjakan perbuatan yang baik dengan ikhlas dan menjauhi kemusyrikan dalam beribadah."

Dalam tafsiran diatas dapat diambil kesimpulan bahwasanya sebagai seorang mukmin kita wajib berkomitmen terhadap Allah dan Rosulnya. Mengerjakan segala perintah perbuatan baik yang diajarkan Allah dan

rosulnya. Dan jangan sesekali melakukan kemusyrikan atau berpaling dari Allah dan rosulnya.

Sebagaimana dalam berkomitmen organisasi, kita dituntut untuk selalu loyal terhadap organisasi serta mengikuti peraturan yang ada untuk menncapai tujuan dari organisasi tersebut. Seperti pendapat dari Jaros (2020:1) yang mengatakan bahwa komitmen merupakan suatu kekuatan yang mengikat anggota agar berperilaku dan bertindak sesuai dengan tujuan organisasinya. Dengan demikian komitmen organisasi menjadi suatu hal yang pening dalam berorganisasi.

B. Manajemen Waktu

1. Pengertian Manajemen Waktu

Berlandaskan pendapat dari Macan (1994: 381) manajemen waktu diartikan sebagai *self control* untuk melakukan penajadwalan, perencanaan, mengontrol waktu, tidak menunda tugas serta membuat kegiatan prioritas akan menciptakan pengelolaan waktu yang efektif dan efisien. Definisi Menurut Dewi (2011) bahwa manajemen waktu merupakan pengorganisasian, kontrol waktu produktif, perencanaan dan penggerakan. Salah satu yang menjadi sumber daya performa kerja dan hasil kerja adalah waktu. Dengan begitu pentingnya sumberdaya di atur secara efisien dan efektif untuk menyelesaikan suatu tugas.(Syelviani, 2020:25).

Manajemen waktu menurut Jones dan (Kholisa, 2012:57) didefinisikan sebagai suatu keterampilan untuk menjadwalkan, memprioritaskan serta melaksanakan suatu tugas seseorang guna mendapatkan kepuasan diri. Haynes (2010) manajemen waktu adalah kemampuan individu dalam mengandalkan analisis dan perencanaan tidak sekedar penggunaan waktu melainkan juga permasalahan yang terjadi

dengan waktu yang efisien dan efektif disertai alesannya. Sehingga melalui investasi waktu yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi (Jannah, 2021:16).

Singh & Jain (2013) Manajemen waktu merupakan kemampuan atau proses perencanaan dan pelaksanaan dengan sadar terhadap beberapa waktu yang dipergunakan bagi kegiatan khusus, khususnya guna mendorong terjadinya peningkatan atas efektivitas, efisiensi serta produktivitas (Atos, 2014 :779).berlandaskan pendapat yang dikemukakan oleh Forsyth (2009 manajemen waktu sendiri merupakan upaya mengelola waktu agar terkontrol agar dapat memberikan jaminan atas terbentuknya suatu efektivitas dan efisiensi serta produktivitas. Pada persoalan ini, tata cara ketika mengelola waktu yang ada harus diatur (Syelviani, 2020:24).

Betie (2013) bahwa organisasi merupakan wadah yang tepat untuk mengembangkan softskill yang nantinya akan berguna dalam dunia kerja maupun masyarakat. Mahasiswa aktivis diharapkan dapat mengatur waktu dengan baik antara akademik dan organisasi sehingga keduanya berjalan dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu merupakan kemampuan yang dimiliki individu ketika mengelola waktu agar terkendali melalui penyusunan jadwal dan kegiatan prioritas terhadap kegiatan dan aktivitas yang dapat mengakitbakan terwujudnya waktu efektif dan efisien. Dalam manajemen waktu pada peneltian ini difokuskan dengan pengelolaan waktu pada mahasiswa antara waktu belajar dalam perkuliahan dengan aktivitas organisasi.

2. Aspek-Aspek Manajemen Waktu

Berlandaskan pendapat dari tokoh Macan (1994:381) ada beberapa aspek dari manajemen waktu. Berikut diantaranya :

- a. Penentuan tujuan dan prioritas. Penentuan tujuan serta prioritas dihubungkan dengan sesuatu yang akan dicapai atau yang diperlukan dengan menjadikan prioritas tugasnya guna mencapai tujuan.
- b. Teknik pengelolaan waktu. Pada *point* ini mencakup proses pembentukan jadwal sebagai bagian dari perencanaan. Jadwal membuat seseorang dapat melaksanakan tugas secara terorganisir dan selesai tepat pada waktunya.
- c. Preferensi terhadap pengorganisasian. Pada *point* ini merujuk pada hal umum seseorang agar membentuk kestrukturan atau keteraturan, baik dalam lingkungan organisasi atau kegiatan. Hal tersebut mempermudah terselesaikannya tugas dengan waktu yang tepat dan tidak mengganggu kegiatan yang telah tersusun serta menunjang terlaksananya suatu tujuan yang telah dijadwalkan.

Kemudian beberapa aspek manajemen waktu diekukakan oleh tokoh Atkinson (2010) aspek-aspek tersebut diantaranya:

- a. Menentukan tujuan

Kunci utama dari pengelolaan waktu yaitu menentukan tujuan dari aktivitas atau kegiatan yang akan dicapai dan dituju.
- b. Mengatur prioritas

Menjadwalkan prioritas kegiatan sesuai yang disusun merupakan hal penting untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan penjelasan diatas disimpulkan bahwa ada beberapa aspek yang mempengaruhi manajemen waktu berikut diantaranya: mnenentukan tujuan dan mengatur prioritas ,pengeloaan waktu dengan baik serta preferensi pengorganisasian.

3. Manajemen Waktu Perspektif Islam

Islam menerangkan bahwa menghargai waktu merupakan salah satu ciri seorang muslim yang baik. Sudah sepantasnya seorang muslim mengelola waktunya daripada harus menunggu nasihat dari orang lain dahulu, sebab seorang muslim berkewajiban untuk mengelola waktunya sebaik mungkin. Yang menjadi salah satu indikasi keimanan dan ketakwaan dalam islam adlaah hakikat menghargai waktu. Sebagaimana yang teertuang dalam Q.S. Al-Asr ayat 1-3 :

وَالْعَصْرِ
إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ
إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالْحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ

“Demi masa, Sungguh manusia itu dalam kerugian, Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shaleh dan nasihat menasihati kebenaran dan nasihat supaya tetap bersabar.”

Dalam tafsir Al Mishbah (Shihab, 2005) Dijabarkan bahwa iman,amal sholih dan ilmu tidak dapat menjadi patokan pemanfaatan waktu yang baik. karena manusia akan terus merasa sudah melakukan hal baik dengan iman,amal sholih dan ilmunya, tetapi manusa tidak sadar bahwa kepuasan tersebut dapat menjerumuskannya. Oleh sebab itu, manusia masih perlu meningkatkan keimanan, amal sholih dan pengetahuannya serta masih perlu mendapatkan nasihat dan menerimanya dengan sabar dan tabah.

Kemudian dalam (Q.S. al-Hasyr/59: 18) =:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah, dan hendaknya setiap jiwa/ orang merenungi apa yang telah dilakukan untuk hari esok.”

Dalam tafsir Al-Mishbah (Shihab, 2005) surat Al-Hasyr ayat 18 membahas tentang perintah bertakwa yang didorong oleh rasa takut untuk menjauhi amalan-amalan buruk dan memperbanyak amalan baik.

Kata *tuqaddimu!* dikedepankan digunakan dalam arti amalamal yang dilakukan untuk meraih manfaat di masa datang. Ini seperti halhal yang dilakukan terlebih dahulu guna menyambut tamu sebelum kedatangannya. kemudian perintah untuk memperhatikan apa yang telah diperbuat untuk hari esok. serta melakukan evaluasi terhadap perbuatan-perbuatan yang telah dilakukan.

Rangkaian ayat ini menerangkan betapa pentingnya seseorang berkaca atas masalalu yang telah dilaluinya untuk mencapai kesuksesan dan kebahagiaan masa depan. Allah senantiasa memberi motivasi kepada kita untuk selalu menanam kebaikan dengan amal shaleh. Dengan waktu yang diberikan saat ini sudah sewajarnya manusia selalu berfikir untuk mengerjakan hal hal baik.

Dengan kata lain ayat tersebut menerangkan konsep manajemen waktu. Sebagai manusia yang bertakwa hendaklah kita dapat memanajemen waktu pada kegiatan-kegiatan positif dan bermanfaat agar selalu dapat ridho dari Allah SWT.

Hal tersebut selaras dengan teori manajemen waktu yang menerangkan bahwa kita harus dapat mengontrol waktu dengan kegiatan-

kegiatan dengan baik. sebagaimana pendapat menurut Forsyth (2009) yang menguraikan bahwa cara yang menjamin terbentuknya suatu efektifitas, efisiensi dan produktifitas adalah dengan cara mengelola waktu agar terkendali. Dengan demikian manajemen waktu menjadi suatu hal yang penting agar dapat mengelola waktu dengan baik.

C. Motivasi Berorganisasi

1. Pengertian Motivasi Berorganisasi

Robbin (2014:222) mengemukakan bahwa motivasi organisasi adalah keinginan seseorang untuk bersedia mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut Luthan (2017:113) motivasi sendiri merupakan proses langkah awal seorang individu yang mengalami keterbatasan fisik dan psikis, hal ini diartikan sebagai suatu yang menggerakkan perilaku atau dorongan tujuan motif tertentu. Maka, motivasi merupakan penggerak atau pendorong seorang individu untuk tujuan tertentu.

Pinder (2015:2) mendefinisikan motivasi sebagai satu kekuatan energik yang ada dalam ataupun luar individu, untuk mengawali perilaku berhubungan dengan tugas-tugas yang ditetapkan organisasi untuk menetapkan bentuk, pengawasan, intensitas dan kelangsungan. Sedangkan Menurut Winardi (Nuryanti, 2011:99). Motivasi merupakan keinginan dan kemauan seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak serta menggunakan kemampuan psikis, sosial dan fisik guna mencapai dorongan. Dorongan yang dimaksud adalah keinginan seseorang dalam berkegiatan dan berperan aktif baik waktu maupun materi demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

Mangkunegara (2011:99) mengemukakan Motivasi merupakan suatu sikap (attitude) yang dimiliki oleh pimpinan maupun anggota terhadap situasi lingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif terhadap organisasinya akan menunjukkan motivasi yang tinggi dan sebaliknya, jika mereka bersikap negative terhadap organisasinya maka akan menunjukkan motivasi yang rendah. jadi motivasi juga berpengaruh pada positif atau negative sebuah organisasi.

Motivasi dalam penelitian ini dikhususkan pada motivasi berorganisasi. Organisasi merupakan wadah atau tempat dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan) sarana-prasarana, data dan lain sebagainya guna mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Safri, 2017:160).

Seperti yang dikemukakan Rahmawati (2021:126) Motivasi juga diperlukan dalam organisasi karena dapat menjadi faktor pendorong pada anggota untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Erickson (Agusdwitanti:2015:19) tugas perkembangan pada masa dewasa awal adalah menjalin hubungan intim berkaitan dengan krisis *intimacy vs isolation*. Pada tahap dewasa awal ini, individu berusaha memperoleh intimasi yang dapat diwujudkan melalui komitmen terhadap suatu hubungan dengan orang lain, baik dalam hubungan pacaran, organisasi atau menikah. Pada masa ini individu akan mempelajari bagaimana membangun interaksi secara mendalam antar sesama individu dengan berkomitmen pada organisasi sehingga terbentuk rasa kebersamaan dan kekeluargaan. Bila seorang dewasa awal tidak mampu membentuk komitmen tersebut, ia akan merasa terisolasi dan *self-absorbed* atau kesepian.

Menurut Theodore Newcomb (Thoza, 2003 :81). Teori membentuk organisasi ini menyatakan bahwa seseorang tertarik kepada yang lain adalah

didasarkan atas kesamaan sikap didalam menanggapi suatu tujuan yang relevan satu sama lain.

Dengan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kondisi bahwa motivasi organisasi merupakan kekuatan energik seorang individu yang menjadi dorongan usaha dan menjadi pengerak untuk mencapai suatu tujuan dari motif yang dicapai pada organisasi. Motivasi dalam penelitian ini juga didasarkan pada motivasi berorganisasi, yang mana dorongan dari individu untuk menjalin sesama individu dengan visi dan misi serta tujuua yang sama.

2. Aspek-Aspek Motivasi Organisasi

Berlandaskan pendapat dari tokoh Gomez (2003:181) ada 2 aspek motivasi organisasi, diantaranya : aspek individual dan aspek organisasional.

1. Aspek individual yaitu:
 - a. Kebutuhan-kebutuhan (*need*) yang diartikan bahwa motivasi anggota yang didorong oleh adanya pemenuhan kebutuhan yang diperlukan anggota.
 - b. Tujuan-tujuan (*goals*) yang menunjukkan motivasi anggota oleh adanya pencapaian tujuan yang diinginkan terkait dengan tugas
 - c. Kemampuan-kemampuan (*abilities*) yaitu motivasi anggota oleh adanya kemampuan anggota yang sesuai dengan tugasnya. Seperti kemajuan jenjang karir anggota
2. Aspek organisasional, yaitu:
 - a. Benefit, di mana anggota organisai akan lebih termotivasi oleh adanya benefit yang diberikan organisasi terhadap anggota.
 - b. Hubungan antar anggota yaitu adanya hubungan baik dengan sesama anggota organisasi. hubungan yang baik akan semakin memotivasi anggota dalam berorganisasi.

- c. Pengakuan dari organisasi yang menunjukkan motivasi dalam diri anggota oleh adanya *support* dan penghargaan atas prestasi yang dicapai.
- d. Tugas itu sendiri yaitu motivasi anggota untuk berorganisasi didorong oleh perasaan senang dengan tugas-tugasnya.

Aspek-aspek pada motivasi yang termasuk dalam teori dua factor. Teori motivasi ini dicetuskan oleh Frederick Herzberg dalam *psychological servise of Pittsburgh*. Herzberg mengungkapkan 2 aspek yang mendorong kepuasan pada tugas yang disebut dengan factor motivator, factor motivator menjadi aspek motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg. Aspek tersebut terbagi menjadi dua yaitu aspek *ekstrinsik* dan *intrinsik*.

Aspek *intrinsik* dari tugas meliputi (Tewal et al., 2017:124-126):

1. Tanggung jawab
Beban tanggung jawab besar maupun kecil yang diberikan kepada anggota individu.
2. Kemajuan
Tinggi rendahnya kemajuan anggota dalam menjalankan tugas.
3. Tugas itu sendiri
Tinggi rendahnya hambatan yang dihadapi anggota dalam menjalankan tugas.
4. Pencapaian
Tinggi rendahnya kemungkinan anggota mencapai prestasi yang hebat
5. Pengakuan
Tinggi rendahnya apresiasi yang diberikan kepada anggota atas kerja kerasnya.

Kemudian Faktor Ekstrinsik motivasi meliputi :

Faktor ekstrinsik motivasi :

1. Gaji atau imbalan yang wajar diterima berdasarkan tingkat tugasnya
2. Aturan dan nilai-nilai organisasi, besar kecilnya kesesuaian yang dirasakan anggota atas aturan dan nilai-nilai pada organisasi.
3. Keamanan , besar kecilnya keamanan yang dirasakan oleh anggota
4. Hubungan interpersonal, memiliki hubungan positif antar individu satu dengan lainnya.
5. Lingkungan kerja, besar kecilnya kenyamanan yang dirasakan oleh anggota pada saat menjalankan tugas.

Pada teori ini memprediksikan bahwa besar kecilnya motivasi hanya akan muncul apabila langkan seorang pemimpin tidak hanya dipusatkan pada kondisi *ekstrinsik* tugas tetapi juga harus seimbang dengan kondisi tugas *intrinsik* itu sendiri.

Sedangkan aspek-aspek motivasi menurut Atkinson (1971), yang dibagi menjadi 3 aspek terdiri atas (Aisyah, 2015 :58) :

- a. Motif menunjukkan kecenderungan yang umum dari individu untuk mendorong pemuasan kebutuhan.
- b. Pengharapan adalah kalkulasi subyektif tentang kemungkinan tindakan tertentu yang akan berhasil dalam memuaskan kebutuhan (mencapai tujuan).
- c. Insentif adalah kalkulasi subyektif tentang nilai pengharapan bagi pencapaian tujuan.

Berdasarkan penjabaran diatas, dapat disimpulkan bahwa pendapat dari Tokoh Gomez mengemukakan dua aspek motivasi yaitu aspek *individual* dan aspek organisasional. Menurut Herzberg yang teorinya dikenal dengan teori motivasi dua faktor mengemukakan dua aspek motivasi yaitu aspek *intrinsik* dan *ekstrinsik*. Sedangkan menurut pendapat

Atkinson aspek-aspek motivasi terbagi atas 3 aspek yaitu motif, pengharapan dan intensif.

3. Motivasi Organisasi Perspektif Islam

Dalam islam bersungguh-sungguh dalam suatu hal baik itu wajib hukumnya. Dalam islam motivasi berorganisasi tidak hanya didasarkan pada kebutuhan material ataupun moral, namun juga dapat menjadi sarana menyebarkan kebaikan bersama. Hal ini tentu merupakan kegiatan yang di ridhoi Allah SWT.

Kebutuhan dan motif yang akan dicapai menjadi penyebab timbulnya motivasi dalam diri seseorang. Kebutuhan spiritual menjadi salah satu kebutuhan manusia selain kebutuhan material dan moral. Hal ini ada hubungannya dengan berorganisasi, Memilih kegiatan dan karir yang sesuai dengan bakat pada diri merupakan anjuran dalam islam. Dengan demikian tujuan dalam aktivitas tersebut dinyatakan dalam Al-Quran dengan ungkapan berorganisasi (kerja) merupakan ibadah.

Dalam Islam, kita tidak akan mendapatkan ridho Allah SWT apabila seseorang tidak menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh. Salah satu hal motivasi yang paling utama bagi orang yang beriman dalam berorganisasi adalah mendapatkan ridho Allah SWT. Sebagaimana Allah berfirman dalam surat At Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Dalam tafsir Al- Mishbah (Shihab, 2005) Allah memerintahkan kepada manusia, wahai Rasulullah, “Bekerjalah kalian dan jangan segan-segan melakukan perbuatan baik dan melaksanakan kewajiban. Sesungguhnya Allah mengetahui segala pekerjaan kalian, dan Rasulullah serta orang-orang mukmin akan melihatnya. Mereka akan menimbanginya dengan timbangan keimnnaan dan bersaksi dengan perbuatan-perbuatan itu. Kemudian setelah mati, kalian akan dikembalikan kepada Yang Maha Mengetahui lahir dan batin kalian, lalu mengganjar dengan perbuatan-perbuata kalian setelah Dia memberitahu kalian segala hal kecil dan besar dari perbuatan kalian itu.

Dari ayat tersebut dapat dikaitkan dengan motivasi yaitu dalam bahasan “melaksanakan perbuatan baik dan melaksanakan kewajiban.” Dalam melaksanakan kegiatan Allah juga akan melihat tiap kegiatan kita. Dengan begitu kita harus selalu termotivasi segala kegiatan baik agar Allah meridhoi tiap perbuatan kita.

Dalam motivasi organisasi. Demikian Agar Di ridhoi Allah dan berjalan dengan optimal, kita disarankan agar memilih organisasi yang sesuai dengan kecenderungan minat bakat kita serta tentunya dengan bantuan anggota lain. Partisipasi kita pada organisasi tertuang dalam firman Allah SWT surat Al-Maidah ayat 2:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّمَا الْمُشْرِكُونَ نَجَسٌ فَلَا يَقْرَبُوا الْمَسْجِدَ الْحَرَامَ بَعْدَ عَامِهِمْ هَذَا

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksaan-Nya.”

Dalam Tafshir Al Mishbah (Shihab, 2005) QS Al-Maidah ayat 2 diterangkan : Hai orang-orang yang beriman, janganlah kalian melanggar syiar-syiar Allah seperti manasik haji pada waktu ihram sebelum tahallul

('berhalal' dengan cara mencukur rambut) dan hukum-hukum syariat yang lainnya. Jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram dengan mengobarkan api peperangan, dan jangan pula menghalangi binatang yang dikhususkan untuk dibawa ke Bayt Allâh (Baitullah, Ka'bah) dengan merampas atau menghalanginya untuk sampai ke tempatnya. Jangan melepas kalung-kalung yang ada pada leher binatang sebagai tanda bahwa binatang itu akan dibawa ke Bayt Allâh untuk disembelih pada musim haji, dan jangan pula menghalangi orang-orang yang pergi ke Bayt Allâh dengan maksud mencari karunia dan keridaan-Nya.

Jika kalian selesai melaksanakan ihram kemudian melakukan tahallul, maka kalian boleh berburu. Janganlah kebencian kalian kepada kaum yang menghalangi kalian pergi ke al-Masjid al-Haram, mendorong kalian untuk memusuhi mereka. Hendaknya kalian, wahai orang-orang Mukmin, saling menolong(1) alam berbuat baik dan dalam melaksanakan semua bentuk ketaatan dan jangan saling menolong dalam berbuat kemaksiatan dan melanggar ketentuan-ketentuan Allah. Takutlah hukuman dan siksa Allah, karena siksa-Nya amat kejam bagi orang-orang yang menentang-Nya. (1) Ayat ini menunjukkan bahwa al-Qur'ân telah terlebih dahulu beberapa ratus tahun menganjurkan konsep kerjasama dalam kebaikan, dibanding semua undang-undang positif yang ada.

Dari ayat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa sebagai seorang mukmin, kita diwajibkan agar tolong menolong sesama dalam hal kebaikan. Hal ini mengacu pada motivasi berbuat baik kepada orang lain agar dapat ridho dari Allah SWT.

Begitu juga dengan berorganisasi, sebelum berorganisasi seseorang perlu memahami tujuan dan motivasinya dalam berorganisasi itu sendiri. Jika niat dan motivasi berorganisasi hanya untuk nama dan jabatan maka hal itu akan didapat. Sedangkan jika motivasi berorganisasi untuk mencari sodara dan memperbanyak ukhuwah maka akan mendapatkan idho dari Allah. Sebagaimana pendapat dari Robbin (2014:222) yang mengemukakan

bahwa motivasi organisasi adalah keinginan seseorang untuk bersedia mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

D. Hubungan Manajemen Waktu dan Motivasi Organisasi Dengan Komitmen Organisasi

Dalam berorganisasi seorang anggota dituntut untuk mahir dalam mengelola waktu untuk dapat menyelaraskan kegiatan pribadi dengan kegiatan organisasi. Berdalandaskan pendapat Macan (1994: 381) manajemen waktu diartikan sebagai *self control* dalam mengendalikan waktu dengan melakukan penetapan tujuan, prioritas, penjadwalan, mengatur waktu dan tidak menunda tugas agar waktu menjadi efektif dan efisien. Sedangkan pendapat Jones & Barlett (Kholisa, 2012:57) mengartikan manajemen waktu adalah sebuah keterampilan untuk membuat jadwal, membuat prioritas serta menyelesaikan tanggung jawab seorang individu guna mendapatkan kepuasan diri.

Manajemen waktu menjadi salah satu factor yang mempengaruhi komitmen organisasi. hal tersebut selaras dengan pendapat Steers dan Porter (Munandar, 2017 :4-5), yaitu *Non-organizational factor*, yaitu manajemen waktu dan ada tidaknya tugas lain. Faktor berasal dari luar organisasi, misalnya baik dan tidaknya seseorang mengelola waktu atas kegiatan lain dengan berorganisasi. Seorang individu dalam berorganisasi seharusnya memiliki keterampilan dalam mengelola dirinya agar dapat mengatur waktu belajar, waktu berorganisasi dan kegiatan lainnya yang mana dapat seseorang melaksanakan kegiatan sesuai jadwal yang telah disusun tak terkecuali kegiatan yang di organisasi IMM.

Persoalan tersebut relevan terhadap penelitian yang dilangsungkan oleh Reunanen dan Einolander (2020:222) dimana anggota yang dapat

mengelola waktu dengan baik akan cenderung loyal, berkomitmen, inovatif dan produktif dalam kegiatan berorganisasinya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara manajemen waktu dengan komitmen organisasi, artinya manajemen waktu berhubungan dengan komitmen organisasi anggota. Semakin tinggi manajemen waktu maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Aulia Jannah (2021:47) juga menggunakan variabel yang sama yaitu variabel manajemen waktu dan komitmen organisasi mendapatkan hasil korelasi positif yang signifikan.

Robbin (2014:222) menguraikan bahwa motivasi merupakan keinginan seseorang agar bersedia mengalokasikan upaya yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi, yang mana dikondisikan melalui kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut Luthan (Tewal et al., 2017:113) motivasi sendiri merupakan proses langkah awal seorang individu yang mengalami gangguan pada jiwa dan raga dengan kata lain sebagai suatu hal yang menggerakkan perilaku atau dorongan tujuan motif tertentu. Maka, motivasi merupakan penggerak atau pendorong seorang individu untuk tujuan tertentu.

Motivasi organisasi merupakan suatu factor yang memberikan pengaruh pada komitmen organisasi. Sebagaimana pendapat yang dijabarkan oleh Hersey (Putri, 2014:224) yakni Faktor motivasi menjadi factor penggerak yang meliputi dorongan, penyebab dan keinginan yang timbul dalam diri anggota untuk melakukan sesuatu. Pada hubungannya dalam berorganisasi, motivasi menjadi penggerak dan dorongan anggota guna berperan aktif pada setiap kegiatan organisasinya.

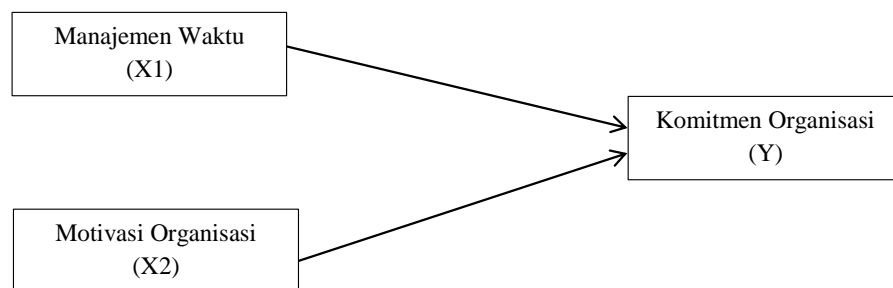
Persoalan tersebut sejalan terhadap penelitian yang dilaksanakan oleh Anita (2018:75) dengan menerapkan variabel yang sama yakni variabel Motivasi organisasi dan variabel komitmen organisasi. Dari penelitian tersebut didapatkan bahwa adanya korelasi yang signifikan antara motivasi organisasi dengan komitmen organisasi. Sehingga diartikan bahwa semakin

tinggi motivasi organisasi tentu akan semakin tinggi juga komitmen organisasinya.

Berdasarkan uraian diatas. Penelitian ini penting untuk diteliti atas permasalahan terkait Manajemen waktu dan motivasi organisasi dengan komitmen organisasi dan mencari solusi atas permasalahan tersebut.

Berlandaskan penjelasan diatas, demikian dapat disusun kerangka teoritik yang dapat diperhatikan pada gambar 2.1 sebagai berikut.

Gambar 2.1
Skema Hubungan Antara Manajemen Waktu Dan Motivasi Berorganisasi Dengan Komitmen Organisasi



E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan pada kerangka teoritik yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Adanya korelasi antara manajemen waktu dengan komitmen organisasi pada organisasi IMM UIN Walisongo
2. Adanya korelasi antara motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi pada organisasi IMM UIN Walisongo
3. Adanya korelasi antara manajemen waktu dan motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi pada organisasi IMM UIN Walisongo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode penelitian yang di dalamnya menggunakan banyak angka. Pendekatan kuantitatif dilakukan dalam rangka pengujian hipotesis. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti (Azwar, 2005:5). Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah korelasi linier berganda (*multiple correlation*) yang bertujuan untuk mengetahui korelasi antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian ini menganalisis Hubungan antara manajemen waktu dan motivasi organisasi dengan komitmen organisasi IMM UIN walisongo.

B. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

1. Variabel penelitian

Menurut Sugiyono variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2013:38). Kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan 2 variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

- a. Variabel Dependen :
 - 1). Komitmen Organisasi (Y)
- b. Variabel independen
 - 1). Manajemen Waktu (X1)

2). Motivasi Organisasi (X2)

2. Definisi Operasional

- a. Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai sebuah kondisi psikologis dimana anggota harus loyal kepada organisasi, turut berkontribusi aktif dalam memajukan dan merealisasikan tujuan organisasi serta akan terus bertahan dalam organisasi. Skala yang akan diukur adalah skala komitmen organisasi berdasarkan dari Aspek-aspek komitmen organisasi yang berlandaskan pada pendapat yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer, yakni : komitmen afektif, komitmen lanjutan, dan komitmen normatif. Semakin tinggi skor skala komitmen organisasi maka akan semakin tinggi komitmen organisasi mahasiswa anggota IMM UIN Walisongo. Sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka akan semakin rendah komitmen organisasi mahasiswa anggota IMM UIN Walisongo.
- b. Manajemen Waktu didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu untuk mengontrol waktu melalui penyusunan jadwal dan prioritas sehingga tercapai dengan efektif dan efisien. Skala yang akan diukur adalah skala manajemen waktu dari aspek manajemen waktu menurut tokoh Macan, yaitu: penetapan tujuan dan prioritas, teknik pengelolaan waktu, preferensi terhadap pengorganisasian. Semakin tinggi skor skala manajemen waktu maka akan semakin tinggi manajemen waktu mahasiswa anggota IMM UIN Walisongo. Sebaliknya semakin rendah skor skala manajemen waktu maka akan semakin rendah manajemen waktu mahasiswa anggota IMM UIN Walisongo.
- c. Motivasi Berorganisasi didefinisikan sebagai kondisi dimana seorang individu memperoleh dorongan usaha dan

memantabkan niatnya guna mewujudkan tujuan dari motif yang hendak organisasi capai. Skala yang akan diukur adalah skala motivasi organisasi berdasarkan aspek-aspek motivasi organisasi menurut tokoh Gomez yaitu aspek individual dan aspek organisasional. Tingginya skor skala motivasi berorganisasi tentunya akan semakin tinggi motivasi berorganisasi mahasiswa anggota IMM UIN Walisongo. Rendahnya skor skala motivasi berorganisasi tentunya akan semakin rendah motivasi berorganisasi mahasiswa anggota IMM UIN Walisongo.

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan berlokasi di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Adapun penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2023.

D. Populasi,Sampel Dan Teknik Sampling

1. Populasi

Berlandaskan pada pendapat dari Sugiyono (Sugiyono, 2013:215) populasi merupakan daerah generalisasi dimana tersusun atas objek atau subjek yang memiliki suatu kualitas dan karakteristik yang peneliti tetapkan guna dikaji dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu mahasiswa anggota organisasi IMM UIN Walisongo Semarang angkatan 2018-2022, yaitu berjumlah 250 anggota.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2013:215) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Sampel dalam penelitian ini dihitung berdasarkan rumus Slovin menurut Priyono (Priyono, 2008:120) rumus tersebut yaitu:

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

Sebesar 10% atau 0,1 yang menjadi ketetapan taraf kesalahan. Dari rumus tersebut, maka dalam penelitian ini ditentukan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{250}{1 + 250(0,1)^2}$$

$$n = \frac{250}{1 + 250(0,01)}$$

$$n = \frac{250}{25,1}$$

$$n = 99,601 = 100$$

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin tersebut, maka diperoleh jumlah sampel sebesar 99,6 responden kemudian dibulatkan menjadi 100 responden mahasiswa anggota organisasi IMM UIN Walisongo Semarang angkatan 2018-2022.

3. Teknik Sampling

Teknik *non probability sampling* yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini, dengan menggunakan metode sampling aksidental. Metode *accidental sampling* merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara aksidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu memenuhi karakteristik populasi sehingga cocok menjadi sumber data (Sugiyono, 2013:85).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala Komitmen Organisasi, skala Manajemen Waktu, dan skala Motivasi Organisasi, dengan menggunakan skala 4 opsi. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2013:93) skala 4 opsi yaitu skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi dan sikap individu atau kelompok dengan fenomena sosial. Skala dalam penelitian ini menggunakan 4 skor jawaban yaitu sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, sangat tidak sesuai. Angka penilaian dalam skala ini dibuat berurutan yakni 1 sampai 4. Skala dibentuk dalam item pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Alternatif jawaban yang disediakan dapat dilihat pada tabel 3.1 di bawah ini

Tabel 3 1

Ketentuan Alternatif Jawaban Instrumen Penelitian

Favorable (Pernyataan Positif)				Unfavorable (Pernyataan Negatif)		
Sangat Sesuai	SS	4	Sangat Sesuai	SS	1	
Sesuai	S	3	Sesuai	S	2	
Tidak Sesuai	TS	2	Tidak Sesuai	TS	3	
Sangat Tidak Sesuai	STS	1	Sangat Tidak Sesuai	STS	4	

1. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk tetap berkontribusi secara aktif dan terus bertahan

dalam berorganisasi. Skala yang akan diukur adalah skala komitmen organisasi yang mengacu pada teori komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1996:252) yaitu : komitmen afektif, komitmen lanjutan, dan komitmen normatif. Blueprint skala komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3 2

Table 3.2 Skala Komitmen Organisasi

NO	Aspek	Nomor aitem		JUMLAH
		Favorable	Unfavorable	
1	Komitmen afektif	1,2,3,4,5,6	7,8,9,10,11,12	12
2	Komitmen Lanjutan	13,14,15,16,17 ,18	19,20,21,22,23,24	12
3	Komitmen normatif	25,26,27,28,29 ,30	31,32,33,34,35,36	12
Total		18	18	36

- Manajemen waktu didefinisikan sebagai pengaturan diri dalam menggunakan waktu secara efektif dan efisien dengan melakukan perencanaan, penjadwalan, memiliki kontrol waktu, membuat prioritas dan tidak menunda pekerjaan yang harus diselesaikan. Skala yang akan diukur adalah skala manajemen waktu yang mengacu pada aspek –aspek teori manajemen waktu menurut Macan (1994: 381) yaitu : Penetapan tujuan dan prioritas, teknik manajemen waktu, prefensi terhadap pengorganisasian.

Tabel 3 3

Table 3.3 Blueprint Skala Manajemen Waktu

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Penetapan tujuan dan prioritas	1,2,3,4,5	6,7,8,9,10	10
2.	Teknik manajemen waktu	11,12,13,14,15	16,17,18,19,20	10
3.	Preferensi terhadap pengorganisasian	21,22,23,24,25	26,27,28,29,30	10
Total		15	15	30

3. Motivasi berorganisasi didefinisikan sebagai kondisi dimana seorang individu mendapatkan dorongan usaha dan memantapkan niatnya untuk mencapai tujuan dari motif yang ingin dicapai pada organisasi. Skala yang akan diukur adalah skala Motivasi berorganisasi yang mengacu pada aspek –aspek teori motivasi berorganisasi menurut Gomez (Gomes, 2003:181) yaitu: aspek individual dan aspek organisasional.

Tabel 3 4

Table 3.4 Blueprint Skala Motivasi Organisasi

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorable	
1	Individual	1,2,3,4,5,6	7,8,9,10,11,12	12
2	Organisasional	13,14,15,16,17,18	19,20,21,22,23,24	12
Total		12	12	24

F. Validitas dan Reliabilitas Data

1. Validitas Alat Ukur

Validitas atau keabsahan adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar- benar mengukur apa yang diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Juliansyah,2010:132).

Untuk mengukur secara akurat atribut yang diukur maka diperlukan validitas guna mengukur sejauh mana alat ukur dapat digunakan untuk mengukur. (Azwar, 2018: 95). Uji validitas pada penelitian ini akan berfokus pada validitas isi, yaitu validitas yang diperkirakan melalui pengujian atas kelayakan atau relevansi isi tes dengan analisis rasional dari penilai yang kompeten (*expert judgment*)

(Azwar, 2015: 112). Penilai yang berkompeten disini yaitu dosen pembimbing penulis yaitu Bu Dewi Khurun Aini.

Setiap butir atau item dalam skala psikologi yang koefisien validitas mencapai $r_{xy} \geq 0,30$ maka dikatakan valid, sedangkan apabila koefisien validitas $r_{xy} < 0,30$ maka butir atau aitem skala tersebut tidak valid (Azwar, 2018: 98).

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu instrumen cukup bisa dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010: 221). Cara yang dilakukan dalam melakukan pengukuran terhadap konsistensi (reliabilitas) adalah melalui pengulangan terhadap pertanyaan yang serupa pada urutan pertanyaan selanjutnya, selanjutnya ditinjau apakah jawaban yang diberikan oleh responden memperlihatkan konsistensi ataupun sebaliknya. Pengujian reabilitas bisa dijalankan melalui test-retest, equivalent dan gabungan keduanya. (Sugiyono, 2010). Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan Koefisien Alpha Cronbach dengan menggunakan aplikasi *SPSS 25.0 for windows* Menurut Sugiyono (2015: 183) kriteria pengambilan keputusan apakah reliabel atau tidak bila $r \geq 0,60$ maka aitem tersebut dikatakan reliabel. Sedangkan jika $r < 0,60$ maka aitem dikatakan tidak reliabel.

Tabel 3 5

interpretasi koefisien

Nilai koefisien	Interpretasi
0,00-0,200	Sangat rendah
0,200-0,400	Rendah
0,400-0,600	Cukup rendah
0,600-0,800	Cukup
0,800-1,00	Tinggi

G. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Peneliti melakukan uji coba kepada 30 orang responden anggota organisasi IMM UIN Walisongo pada uji validitas dan reliabilitas. Dalam uji validitas dan reliabilitas, peneliti dibantu program spss 25 for windows guna menghitung hasilnya.

1. Hasil Uji Coba Validitas

1) skala komitmen organisasi

Pengukuran skala komitmen organisasi untuk uji coba menggunakan aitem yang berjumlah 36. Dilihat berdasarkan *corrected item-total correlation* ada 36 aitem yang dinyatakan valid dan tidak ada aitem yang dinyatakan gugur karena nilai $r \geq 0,30$. Berikut adalah blueprint skala komitmen organisasi yang akan dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 3 6

Hasil Uji Coba Skala Komitmen Organisasi

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Komitmen afektif	1,2,3,4,5,6	7,8,9,10,11,12	12
2	Komitmen Lanjutan	13,14,15,16,17,18	19,20,21,22,23,24	12
3	Komitmen normatif	25,26,27,28,29,30	31,32,33,34,35,36	12
Total		18	18	36

2) Skala Manajemen Waktu

Pengukuran skala manajemen waktu untuk uji coba menggunakan aitem yang berjumlah 30. Dilihat berdasarkan *corrected item-total correlation* ada 29 aitem yang dinyatakan valid dan ada 1 aitem yang dinyatakan gugur karena nilai $r \geq 0,30$. Aitem yang dinyatakan gugur dalam skala manajemen waktu yaitu

aitem nomor 17. Berikut adalah blueprint skala manajemen waktu yang akan dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 3 7

Hasil Uji Coba Skala Manajemen Waktu

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Penetapan tujuan dan prioritas	1,2,3,4,5	6,7,8,9,10	10
2.	Teknik manajemen waktu	11,12,13,14,15	16,17*,18,19,20	10
3.	Keinginan untuk terorganisasi	21,22,23,24,25	26,27,28,29,30	10
Total		15	15	30

Keterangan : (*) adalah item gugur

3) Skala Motivasi Berorganisasi

Pengukuran skala motivasi berorganisasi untuk uji coba menggunakan aitem yang berjumlah 24. Dilihat berdasarkan *corrected item-total correlation* ada 23 aitem yang dinyatakan valid dan ada 1 aitem yang dinyatakan gugur karena nilai $r \geq 0,30$. Aitem yang dinyatakan gugur dalam skala motivasi berorganisasi yaitu aitem nomor 7. Berikut adalah blueprint skala motivasi organisasi yang akan dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 3 8

Hasil Uji Coba Skala Motivasi Berorganisasi

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorable	
1	Individual	1,2,3,4,5,6	7,8,9,10,11,12	12
2	Organisasional	13,14,15,16,17,18	19,20,21,22,23,24	12
Total		12	12	24

Keterangan : (*) adalah item gugur

2. Hasil Uji Coba Reliabilitas Alat Ukur

1) Skala Komitmen Organisasi

Uji reliabilitas menggunakan rumus *cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS versi 25. Jika *cronbach's Alpha* > 60 maka dinyatakan reliabel. Skala komitmen organisasi dengan 36 aitem valid menunjukkan *cronbach's Alpha* sebesar 0,971 sehingga dinyatakan reliabel.

Tabel 3 9

Reliabilitas Komitmen Organisasi Item Valid

Reliability statistics

<i>cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
,971	36

2) Skala Manajemen Waktu

Uji reliabilitas menggunakan rumus *cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS versi 25. Jika *cronbach's Alpha* > 60 maka dinyatakan reliabel. Skala manajemen waktu dengan 30 aitem valid menunjukkan *cronbach's Alpha* sebesar 0,937 sehingga dinyatakan reliabel.

Tabel 3 10

Reliabilitas Manajemen Waktu Item Valid

Reliability statistics

<i>cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
,937	30

3) Skala motivasi berorganisasi

Uji reliabilitas menggunakan rumus *cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS versi 25. Jika *cronbach's Alpha* > 60 maka dinyatakan reliabel. Skala motivasi berorganisasi dengan 24 aitem valid menunjukkan *cronbach's Alpha* sebesar 0,912 sehingga dinyatakan reliabel. Berikut tabel reliabilitas variabel motivasi berorganisasi.

Tabel 3 11

Reliabilitas Motivasi Berorganisasi Item Valid

Reliability statistics

<i>cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
,912	24

H. Analisis Data

2. Uji asumsi

a. Uji normalitas

Untuk mengetahui data pada variabel berbentuk distribusi atau tidak maka harus dilakukan uji normalitas (Maisarah, 2019: 84). Uji normalitas pada penelitian ini akan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, yang akan dibantu dengan program SPSS 25. Kriteria yang digunakan dalam uji normalitas ini yaitu apabila signifikansinya $\geq 0,05$ artinya data tersebut berdistribusi normal, dan jika angka signifikansinya $< 0,05$ maka distribusinya tidak normal (Priyatno, 2013:39) .

b. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki pengaruh linier atau tidak

secara signifikan (Sugiyono & Susanto, 2015: 323). Uji linieritas akan dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22.0 dengan dasar pengambilan keputusan melalui test of linearity. Kriteria yang digunakan yaitu nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$ dan pada nilai deviation from linearity signifikansi $\geq 0,05$ diartikan antara variabel bebas dan terikat dinyatakan linier (Priyatno, 2013:40)

c. Uji hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi berganda (*multiple correlation*) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. (Sugiyono, 2013:178). Sebelum melakukan korelasi berganda terlebih dahulu menghitung korelasi sederhana antar variabel dengan menggunakan korelasi *product moment pearson*. Hipotesis akan diterima apabila taraf signifikansi $< 0,05$. Hipotesis akan diterima apabila taraf signifikansi $< 0,05$, namun jika taraf signifikansinya $\geq 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Tabel 3 12
interpretasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,139	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

BAB IV

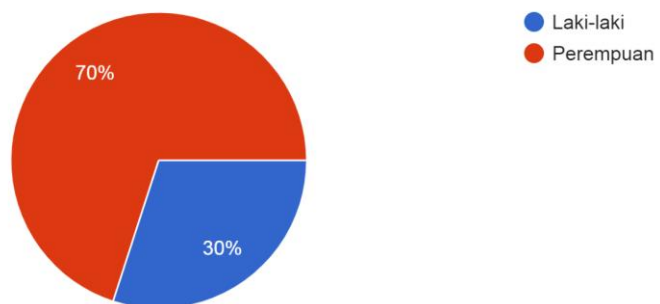
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah anggota organisasi IMM UIN Walisongo Semarang dengan populasi 250 orang. Dalam pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan hasil perhitungan menghasilkan 100 responden. Teknik yang digunakan untuk penentuan pengambilan responden yaitu teknik *non probability sampling* dengan menggunakan metode *sampling accidental*. Berikut ini adalah data subjek penelitian berdasarkan beberapa kategori:

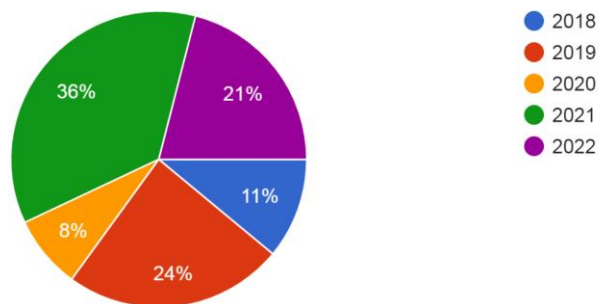
Jenis Kelamin
100 jawaban



Berdasarkan diagram diatas dapat dilihat bahwa dari 100 orang

subjek terdapat 70 orang perempuan dengan presentase 70 % dan terdapat 30 orang laki-laki dengan presentase 30%.

Angkatan
100 jawaban



Berdasarkan diagram diatas dapat dilihat bahwa dari 100 raong subjek terdapat 11 orang angkatan 2018 dengan presentase 11%, 24 orang angkatan 2019 dengan presentase 24%, 8 orang angkatan 2020 dengan presentase 8%, 36 orang angkatan 2021 dengan presentase 36%, dan 21 orang angkatan 2022 dengan presentase 21%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data dibuat dalam penelitian ini dengan tujuan untuk memberikan kemudahan bagi peneliti untuk dapat memaparkan dan menginterpretasikan visual data pada setiap variabel-variabel penelitian yang ada dalam penelitian ini. Deskripsi data penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu manajemen waktu, motivasi organisasi dan komitmen organisasi. Data yang telah didapatkan dari hasil penyebaran skalapenelitian kemudian diuji menggunakan program SPSS versi 25.

Tabel 4 1***Descriptive Statistics.***

<i>Descriptive Statistics</i>						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Manajemen Waktu	100	51.00	65.00	116.00	83.4700	7.82053
Motivasi Organisasi	100	37.00	52.00	89.00	69.1900	7.52329
Komitmen Organisasi	100	56.00	82.00	138.00	110.8100	10.85971
Valid N (listwise)	100					

Pada tabel 4.1, dapat dilihat skor dari masing-masing variabel yang diteliti dengan rincian sebagai berikut, variabel Manajemen waktu memiliki skor minimum 65, maximum 116, mean 83,47 dan *standard deviation* 7,82. Kemudian untuk variabel motivasi organisasi memiliki skor minimum 52, maximum 116, mean 83,47 dan *standard deviation* 7,52. Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi memiliki skor minimum 82, maximum 138, mean 110,8 dan *standard deviation* 10,8. Berdasarkan penjabaran hasil di atas, maka masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dikategorisasikan dengan rumus sebagai berikut:

1. Kategorisasi Variabel manajemen waktu**Tabel 4 2****Rumus Kategorisasi Skor manajemen waktu**

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi
$X < (M - 1SD)$	$X < 75,82$	Rendah
$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$75,82 \leq X < 91,29$	Sedang
$(M + 1SD) \leq X$	$X \geq 91,29$	Tinggi

Dari rumus kategorisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil kategorisasi manajemen waktu pada responden penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4 3**Kategorisasi Manajemen Waktu**

Kategori					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	16	16.0	16.0	16.0
	Sedang	74	74.0	74.0	90.0
	Tinggi	10	10.0	10.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Jika dilihat dari tabel kategorisasi di atas pada tabel frekuensi jumlah terbanyak adalah 74 orang dengan persentase 74%, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel manajemen waktu termasuk dalam kategori sedang.

2. Kategorisasi Variabel motivasi berorganisasi**Tabel 4 4****Rumus Kategorisasi Skor motivasi berorganisasi**

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi
$X < (M - 1SD)$	$X < 61,67$	Rendah
$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$61,67 \leq X < 76,71$	Sedang
$(M + 1SD) \leq X$	$X \geq 76,71$	Tinggi

Dari rumus kategorisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil kategorisasi motivasi berorganisasi pada responden penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4 5**Kategorisasi motivasi berorganisasi**

Kategorisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	11	11.0	11.0	11.0
	Sedang	71	71.0	71.0	82.0
	Tinggi	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Jika dilihat dari tabel kategorisasi di atas pada tabel frekuensi jumlah terbanyak adalah 71 orang dengan persentase 71%, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel manajemen waktu termasuk dalam kategori sedang.

3. Kategorisasi Variabel komitmen organisasi

Tabel 4 6

Rumus Kategorisasi Skor komitmen organisasi

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi
$X < (M - 1SD)$	$X < 100$	Rendah
$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$100 \leq X < 121,6$	Sedang
$(M + 1SD) \leq X$	$X \geq 121,6$	Tinggi

Dari rumus kategorisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil kategorisasi komitmen organisasi pada responden penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4 7

Kategorisasi komitmen organisasi

Kategori					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	10	10.0	10.0	10.0
	Sedang	72	72.0	72.0	82.0
	Tinggi	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Jika dilihat dari tabel kategorisasi di atas pada tabel frekuensi jumlah terbanyak adalah 72 orang dengan persentase 72%, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi termasuk dalam kategori sedang.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini variabel-variabel yang akan diteliti memiliki tingkat kategorisasi sedang.

3. Hasil Penelitian

1) Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data penelitian terdistribusi dengan normal atau tidak, maka harus dilakukan uji normalitas. Pada uji normalitas ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Distribusi data dinyatakan normal apabila nilai sig. > 0,05, jika nilai sig. < 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal (Priyatno: 2010).

Tabel 4 8

Hasil Uji Normalitas Skala Komitmen Organisasi, Manajemen Waktu dan Motivasi Berorganisasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.44052172
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.060
Test Statistic		.063
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 tabel hasil uji normalitas menunjukkan jika data pada variabel Komitmen Organisasi, Manajemen Waktu dan Motivasi Organisasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti data berdistribusi normal dikarenakan nilai 0,200 lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$).

2) Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dalam penelitian ini dihitung menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Dasar pengambilan keputusan pada uji linieritas adalah

dengan melihat nilai signifikansi dua variabel (variabel X dan variabel Y), apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan dua variabel tersebut memiliki hubungan yang linier (Priyatno, 2010).

Tabel 4 9
Hasil Uji Linearitas Variabel Komitmen Organisasi dengan Manajemen Waktu.

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi *	Between Groups	(Combined)	5006.783	28	178.814	1.904	.016
		Linearity	1167.632	1	1167.632	12.432	.001
		Deviation from Linearity	3839.151	27	142.191	1.514	.085
Manajemen Waktu	Within Groups		6668.607	71	93.924		
Total			11675.390	99			

Berdasarkan hasil uji linearitas antara Komitmen Organisasi dengan Manajemen Waktu menunjukkan nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,001, maka kedua variabel tersebut dinyatakan memiliki hubungan yang linier karena nilai signifikansi *linearty* (0,001) lebih kecil dari 0,05. Tabel 4.10

Tabel 4 10
Hasil Uji Linearitas Variabel Komitmen Organisasi dengan Motivasi Berorganisasi.

ANOVA Tabel							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi *	Between Groups	(Combined)	7520.644	28	268.594	4.590	.000
		Linearity	6190.450	1	6190.450	105.788	.000
		Deviation from Linearity	1330.194	27	49.266	.842	.684
Motivasi Organisasi	Within Groups		4154.746	71	58.518		
Total			11675.390	99			

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel Komitmen Organisasi dengan Motivasi Berorganisasi menunjukkan nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000, maka kedua variabel tersebut dinyatakan memiliki hubungan yang linier karena nilai *linearty* (0,000) lebih kecil dari 0,05.

3) Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak. Pada penelitian ini hipotesis yang diajukan yaitu:

1. Ada hubungan positif antara Manajemen Waktu dengan Komitmen Organisasi IMM UIN Walisongo.
2. Ada hubungan positif antara motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi IMM UIN Walisongo.
3. Ada hubungan positif antara manajemen waktu dan motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi IMM UIN Walisongo.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *pearson product moment* dengan SPSS 25 for Windows, adapun hasilnya yaitu:

Tabel 4 11

Korelasi Product Momen Manajemen Waktu Dengan Komitmen Organisasi

Correlations			
		Manajemen waktu	Komitmen organisasi
Manajemen waktu	Pearson Correlation	1	.457**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Komitmen organisasi	Pearson Correlation	.457**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

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

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel manajemen waktu dengan komitmen organisasi menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana $\leq 0,05$ dengan nilai *pearson correlation* sebesar 0,457 yang menunjukkan adanya korelasi antara variabel manajemen waktu dengan komitmen organisasi dengan tingkat koefisien korelasi yang sedang. Sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima.

Tabel 4 12

Korelasi *Product Moment* Motivasi Berorganisasi Dengan Komitmen

Organisasi			
Correlations			
		motivasi organisasi	komitmen organisasi
motivasi organisasi	Pearson Correlation	1	1.000**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
komitmen organisasi	Pearson Correlation	1.000**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan tabel 4.12 dikethui bahwa variabel motivasi organisasi dengan komitmen organisasi menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana $\leq 0,05$ dengan nilai *pearson correlation* sebesar 1.000 yang menunjukkan adanya korelasi antara variabel manajemen waktu dengan komitmen organisasi dengan tingkat koefisien korelasi yang sangat kuat. Sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima.

Tabel 4 13

Hasil Uji Hipotesis Manajemen Waktu, Motivasi Organisasi dan Komitmen Organisasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.728 ^a	.531	.521	7.51684	.531	54.817	2	97	.000
a. Predictors: (Constant), Motivasi Organisasi, Manajemen Waktu									

Berdasarkan tabel diatas diketahui jika nilai signifikansi koefisien korelasi berganda (dilihat dari sig. F Change) sebesar 0,000, karena sig. F change $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen waktu, motivasi berorganisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasi secara simultan.

Nilai koefisien korelasi (dilihat dari R) sebesar 0,728 maka dapat disimpulkan tingkat hubungan antara manajemen waktu (X1), motivasi berorganisasi (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) secara simultan memiliki hubungan yang kuat.

Berdasarkan hasil analisis dari hipotesis diatas yang dilihat dari hasil koefisien korelasi dan signifikansi, dapat disimpulkan bahwa: terdapat hubungan yang kuat antara manajemen waktu dan motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi pada anggota IMM UIN Walisongo secara simultan.

B. Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menguji adanya hubungan antara manajemen waktu dan motivasi organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota organisasi IMM UIN Walisongo Semarang. Ada tiga pokok bahasan dalam penelitian ini yaitu, **pertama** hubungan manajemen waktu dengan komitmen organisasi IMM UIN Walisongo Semarang. **Kedua**, hubungan motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi IMM UIN Walisongo Semarang. **Ketiga**, hubungan manajemen waktu dan motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi IMM UIN Walisongo Semarang. Hipotesis dalam penelitian ini ketiganya diterima, dimana ketiganya menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan.

Hasil uji hipotesis pertama menyatakan bahwa ada hubungan antara manajemen waktu dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara manajemen waktu dan komitmen organisasi dengan tingkat yang sedang. Arah hubungan yang positif menjelaskan bahwa semakin tinggi manajemen waktu maka semakin tinggi komitmen organisasi anggota IMM UIN Walisongo. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah manajemen waktu semakin rendah pula komitmen organisasi anggota IMM UIN Walisongo. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota IMM memiliki tingkat manajemen waktu pada kategori sedang dengan jumlah 75 orang presentase 74% dikarenakan pada aspek penetapan tujuan dan prioritas masih ada beberapa anggota organisasi yang masih belum dapat menetapkan tujuan ketika melaksanakan kegiatan serta masih belum dapat menetapkan prioritas kegiatan mana yang harus didahulukan. Pada aspek manajemen waktu, masih ada anggota yang belum dapat mengatur waktu dengan baik, hal tersebut dapat mengganggu aktifitas apabila ada kegiatan yang bertabakan. Selain itu, pada aspek kecenderungan terhadap pengorganisasian, masih ada anggota yang tidak mengevaluasi tiap kegiatan yang sudah dilaksanakan.

Hasil temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya yaitu oleh Aulia Jannah (2021) tentang “ hubungan antara manajemen waktu dengan komitmen organisasi pada anggota ranaca pandega pramuka di Banda Aceh.” Hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara manajemen waktu dengan komitmen organisasi pada anggota racana pandega pramuka di Banda Aceh. Penelitian lain oleh Tero Reunanen dan Jurno Einolander (2020) tentang “ *correlation in time management and organizationa*

commitment “ hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara manajemen waktu dan komitmen organisasi. Persoalan tersebut memperkuat teori yang sudah dibahas sebelumnya. Pada hubungan antara variabel independent dan dependent. Menurut Steers dan Porter (2017 :4-5) ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen anggota terhadap organisasi, salah satunya yaitu faktor non organisasi, *Non-organizational factor*, yaitu manajemen waktu dan ada tidaknya tugas lain.

Teori tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Reunanen dan Einolander tahun (2020) yang mana individu yang dapat mengelola waktu dengan baik cenderung dapat mengatur kegiatan-kegiatannya, hal tersebut berdampak dengan cenderung lebih setia, memiliki inovasi dan produktif pada tiap kegiatan organisasi. Anggota dengan tingkat komitmen yang tinggi menjadi salah satu hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena jika anggota dengan komitmen yang tinggi akan mudah mencapai tujuan organisasi dengan baik. Sebaliknya jika tingkat komitmen anggota rendah maka secara bersamaan kinerjanya akan menurun dan berdampak pada terganggunya pencapaian tujuan organisasi. (Suseno, 2010). Komitmen organisasi pada anggota IMM UIN Walisongo juga merupakan hasil dari adanya manajemen waktu yang dilakukan oleh anggotanya. Menurut Macan (1994: 381) manajemen waktu merupakan pengaturan diri dalam mengelola waktu dengan efektif dan efisien dapat dilakukan dengan perencanaan, penjadwalan, mengontrol waktu, membuat prioritas dan tidak menunda tugas. seorang individu dalam berorganisasi seharusnya memiliki keterampilan dalam mengelola dirinya agar dapat mengatur waktu belajar, waktu berorganisasi dan kegiatan lainnya yang mana dapat seseorang melaksanakan kegiatan sesuai jadwal yang telah disusun tak terkecuali

kegiatan yang di organisasi IMM. Selaras dengan pendapat Macan (1994) yang membagi aspek manajemen waktu menjadi 3, yaitu : penetapan tujuan dan prioritas, aspek pengelolaan waktu, aspek kecenderungan pengorganisasian.

Aspek penetapan tujuan dan prioritas menjadikan anggota IMM agar mengetahui tujuan dari kegiatan yang ingin dilaksanakan. Kemudian agar mengetahui mana saja kegiatan yang bermanfaat dan harus menjadi prioritas. Selanjutnya pada aspek pengelolaan waktu dapat membuat anggota IMM mengatur waktu dengan baik, agar tidak ada kegiatan yang bertabrakan dengan kegiatan lainnya. Kemudian pada aspek kecendrungan pengorganisasian dapat membuat anggota IMM mengevaluasi setiap kegiatan yang dilakukan. Pada tiga aspek yang dikemukakan oleh Macan tersebut akan membentuk komitmen yang baik. Aspek lainnya dikemukakan oleh Atkinson, yang membagi aspek manajemen waktu menjadi 2 yaitu : penetapan tujuan dan aspek penetapan prioritas. Berdasarkan aspek-aspek yang sudah disebutkan tersebut terbukti bahwa manajemen waktu anggota organisasi IMM UIN Walisongo memiliki hubungan dengan komitmen organisasi.

Hasil uji hipotesis kedua menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi organisasi dan komitmen organisasi dengan tingkat yang sangat kuat. Arah hubungan yang positif menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi berorganisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi anggota IMM UIN Walisongo. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi berorganisasi semakin rendah pula komitmen organisasi anggota IMM UIN Walisongo. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota IMM memiliki tingkat manajemen waktu pada kategori sedang dengan

jumlah 71 orang presentase 71% . motivasi organisasi IMM UIN Walisongo dikatakan sedang dikarenakan pada aspek individual dibuktikan dengan pernyataan peneliti yang diajukan kepada subjek “saya terdorong menyelesaikan tugas sulit yang diberikan oleh IMM” diperoleh 12% responden menyatakan sangat sesuai, 63% responden menyatakan sesuai, 24% responden menyatakan tidak sesuai dan 1% menyatakan sangat tidak sesuai. Berdasarkan hal tersebut, dapat diartikan banyak anggota yang memiliki dorongan untuk melaksanakan kegiatan di IMM. Namun, masih ada beberapa anggota yang kurang terdorong untuk melaksanakan kegiatan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Anita Endah Purwanti (2018) tentang “hubungan antara motivasi organisasi dengan komitmen organisasi anggota LSO Mega Putih Outbound Provider. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara motivasi organisasi dengan komitmen organisasi anggota LSO Mega Putih Outbound Provider. Penelitian lain oleh Astri Iona Putri (2014) tentang hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi (kasus pada karyawan PT. Sucoindo cabang dumai).” Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi. Untuk melakukan aktifitas dan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuannya, seseorang harus seseorang harus diberikan dorongan dan penggerak guna melakukan tindakan, dorongan tersebut dinamakan motivasi organisasi. Seperti pendapat Sopiah (2008:170) Guna mencapai hasil dan tujuan tertentu, individu harus berusaha dan berkeinginan kuat dan memiliki motivasi.

Penelitian ini menguatkan pendapat Hersey (2018) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, salah satunya yaitu faktor motivasi. Komitmen organisasi pada anggota IMM UIN Walisongo juga merupakan hasil

dari adanya motivasi organisasi anggotanya. Seorang anggota organisasi harus memiliki motivasi atau dorongan dalam diri anggota untuk mengarahkan suatu tindakan dalam melaksanakan aktifitas organisasi guna mencapai tujuan, hal tersebut menjadikan anggota agar terus bertahan di organisasi. Anggota dengan lingkungan yang baik juga akan dapat memotivasi untuk bertahan dalam organisasi. Sebagaimana pendapat Wright Dan Bonett (Maulida & Shaleh, 2018:109) anggota yang menganggap lingkungan organisasi sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan dan penuh rintangan, ia akan merasa bahagia dan mengoptimalkan tugasnya di organisasi.

Adapun aspek-aspek motivasi menurut Gomez (2003:181) terdiri dari dua aspek, yaitu aspek individual dan aspek organisasional. Bentuk-bentuk aspek tersebut meliputi, aspek individual : kebutuhan-kebutuhan, Kemampuan-kemampuan (*abilities*), Tujuan-tujuan (*goals*). Sedangkan aspek organisasional : benefit, hubungan antar anggota ,pengakuan dari organisasi ,Tugas itu sendiri . Berdasarkan aspek-aspek yang sudah disebutkan tersebut terbukti bahwa motivasi organisasi anggota organisasi IMM UIN Walisongo memiliki hubungan dengan komitmen organisasi.

Hasil uji hipotesis ketiga menyatakan bahwa ada hubungan antara manajemen waktu dan motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi secara simultan. Hal ini berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi organisasi dan komitmen organisasi dengan tingkat yang kuat. Arah hubungan yang positif menjelaskan bahwa semakin tinggi manajemen waktu dan motivasi berorganisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi anggota IMM UIN Walisongo. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah manajemen waktu dan motivasi berorganisasi semakin rendah pula komitmen organisasi anggota IMM UIN Walisongo. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota IMM UIN Walisongo memiliki tingkat komitmen organisasi yang sedang sebanyak 72 santri dengan presentase 72%. Komitmen organisasi berada dikategori sedang dikarenakan pada aspek komitmen lanjutan dibuktikan dengan pernyataan responden “ saya belum merasakan manfaat apapun dikegiatan IMM” diperoleh 1% responden menyatakan sangat sesuai, 6% responden menyatakan sesuai, 65% responden menyatakan tidak sesuai dan 28% menyatakan sangat tidak sesuai. Berdasarkan hal tersebut, dapat diartikan masih ada anggota yang belum merasakan manfaat disetiap kegiatan IMM. Namun, masih banyak anggota yang merasakan manfaat disetiap melaksanakan kegiatan. Menurut Barlett (S. Putri et al., 2018:143) komitmen organisasi merupakan keterikatan antara anggota dengan organisasinya, dimana anggota harus tetap bertahan pada organisasinya. Menurut Jaros (2020:1) komitmen merupakan suatu kekuatan yang mengikat anggota agar berperilaku dan bertindak sesuai dengan tujuan organisasinya. Anggota yang menjadi bagian dari organisasi dengan komitmen tinggi akan lebih berkontribusi lebih dan berperan aktif untuk menyelesaikan setiap tugas-tugasnya. Sebaliknya, anggota yang dengan komitmen yang rendah akan tidak maksimal menyelesaikan tugasnya dan berakhir pada ketidakpuasan dalam menjalankan tugas, sehingga muncul adanya persoalan bagi organisasinya yang menimbulkan penurunan reputasi suatu organisasi (Safitri, 2020:1)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen waktu dan motivasi berorganisasi berhubungan dengan komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan bahwa, jika individu dapat mengelola waktu atas kegiatan-kegiatan yang ada dan memiliki prioritas di IMM, hal ini dapat meningkatkan komitmen organisasi. Kemudian jika individu atau anggota organisasi terdorong untuk selalu berkontribusi dan

berperan aktif di organisasi IMM dapat meningkatkan komitmen organisasi. Demikian juga pada masa remaja akhir atau dewasa awal merupakan masa dimana individu mulai mencari identitas dirinya. Seperti pendapat Erickson (Repi, 2020:40) pada masa ini seorang individu yang masuk dalam perkembangan remaja akan dihadapkan dengan perjajakan diri dan karier yang akan dibangun oleh dirinya. Begitu juga pada saat remaja menempuh jenjang perkuliahan, para mahasiswa berusaha untuk aktif dalam organisasi yang ada di dalam fakultas maupun diluar universitas. Mahasiswa yang terlibat di organisasi seharusnya memiliki kontribusi yang optimal. Sehingga dari penjelasan diatas dan hasil penelitian yang sudah dilakukan, terbukti secara empiris bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan manajemen waktu dan motivasi berorganisasi secara yang signifikan.

Keunggulan dari penelitian ini antara lain, yaitu terdapat perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Pada penelitian ini bersamaan mengkorelasi tiga variabel yaitu manajemen waktu, motivasi organisasi dan komitmen organisasi. Sedangkan pada penelitian-penelitian sbelumnya hanya mengkorelasi 2 variabel. Selain itu, penelitian ini juga dilakukan pada organisasi mahasiswa IMM UIN Walisongo yang oleh peneliti lain belum pernah dijadikan tempat penelitian tentang komitmen organisasi.

Keterbatasan pada penelitian ini antara lain, yaitu pada referensi yang masih sulit ditemukan. Sehingga penulis menyarankan untuk peneliti selanjutnya agar memperhatikan referensi-referensi yang akan digunakan. selanjutnya, untuk peneliti yang akan menggunakan variabel komitmen organisasi untuk penelititannya, sebaiknya dapat menggunakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada anggota organisasi IMM UIN Walisongo dengan subjek sebanyak 100 orang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara manajemen waktu dengan komitmen organisasi IMM UIN Walisongo. Semakin tinggi manajemen waktu semakin tinggi komitmen organisasi IMM UIN Walisongo. Begitupun Sebaliknya, Semakin rendah manajemen waktu semakin rendah komitmen organisasi IMM UIN Walisongo.
2. Terdapat hubungan positif antara motivasi organisasi dengan komitmen organisasi IMM UIN Walisongo. Semakin tinggi motivasi organisasi semakin tinggi komitmen organisasi IMM UIN Walisongo. Begitupun Sebaliknya, Semakin rendah motivasi organisasi semakin rendah komitmen organisasi IMM UIN Walisongo.
3. Terdapat hubungan positif antara manajemen waktu dan motivasi organisasi dengan komitmen organisasi IMM UIN Walisongo. Semakin tinggi manajemen waktu dan motivasi organisasi dengan komitmen organisasi IMM UIN Walisongo maka semakin tinggi komitmen organisasi IMM UIN Walisongo. Semakin rendah manajemen waktu dan motivasi organisasi dengan komitmen organisasi IMM UIN Walisongo maka semakin rendah komitmen organisasi IMM UIN Walisongo.

Dari uraian tersebut dapat ditarik disimpulkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima.

B. Saran

Dari kesimpulan diatas, dengan ini penulis memberikan saran kepada beberapa pihak yang terkait dengan penelitian ini, yaitu :

1. Bagi subjek penelitian, agar dapat mengelola waktu dengan baik . memperhatikan antara kegiatan prioritas dan tujuan yang bermanfaat dan yang tidak. Meningkatkan motivasinya dalam berorganisasi agar mampu mempertahankan komitmen organisasi. Perlu ditingkatkan kembali Manajemen Waktu, Motivasi Organisasi dan komitmen organisasi karena masuk dalam ketegori sedang.
2. Bagi Organisasi, hendaknya menciptakan kegiatan yang lebih inovatif kebijakan dan suasana yang dapat meminimalisir turunya komitmen organisasi. Kemudian bagi pihak organisasi juga dapat memberikan motivasi dan arahan pengelolaan waktu dengan baik kepada anggota organisasi agar meningkatkan komitmen organisai.
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat hasil penelitian yang maksimal disarankan untuk dapat dikembangkan lagi alat ukur penelitiannya. Kemudian untuk dapat meningkatkan lagi variabel komitmen organisasi, manajemen waktu dan motivasi berorganisasi. Selanjutnya, untuk peneliti yang akan menggunakan variabel komitmen organisasi untuk penelitiannya agar lebih memperluas referensi dan menambah variabel lainyang memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasi seperti faktor loyalitas,keterlibatan,pengalaman dan lain sebagainya, agar dapat hasil hubungan yang kuat.

Daftar Pustaka

- Aisyah, S. (2015). Hubungan Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. jasamarga Cabang Belmera. *Diversita*, 1(1996).
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, con tinuance, and normative commitment to the organizat ion: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 3(49), 252–276. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/JVBE.1996.0043>
- Angraini, R. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan diklat daerah kabupaten enrekang. *Journal Unismuh*, 2. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index%0APENGARUH>
- Atos, A. (2014). Time Management: Menggunakan Waktu Secara Efektif Dan Efisien. *Humaniora*, 5(2), 777–785.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (II). CV Andi Offset.
- Hartini, Ramaditya, M., & Irwansyah, R. (2021). *Perilaku Organisasi* (E. Kembauw (ed.); Pertama). Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung. [http://eprints.unm.ac.id/11804/1/Jurnal .pdf](http://eprints.unm.ac.id/11804/1/Jurnal.pdf)
- Jannah, A. (2021). Hubungan Manajemen Waktu Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Racana Pandega Pramuka Di Banda Aceh. *Skripsi*.
- Kholisa, N. (2012). Hubungan Manajemen Waktu dengan Efektivitas Kerja Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(1), 56–60.
- Kurniawan, A. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung*. 15(1), 95–118.
- Macan, T. H. (1994). Time Management :Test of a Process Model. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 381–391.
- Maulida, D., & Shaleh, A. R. (2018). Pengaruh Modal Psikologis dan Totalitas Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 107. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i2.2461>
- Munandar, A. (2017). Pengaruh Faktor Personal, faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan). *Jurnal Universitas PGRI Yogyakarta*, 005.
- Muslianti. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Himpunan Mahasiswa Program*

- Studi Pendidikan IPS Terhadap Pembentukan Karakter Mahasiswa Program Studi Pendidikan IPS FIS UNM*. 1–15. <http://eprints.unm.ac.id/11804/1/Jurnal.pdf>
- Mustofa, W., & Frianto, A. (2019). Peningkatan Komitmen Organisasi Dipengaruhi Work Family Conflict melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 931–941.
- Nuryanti. (2011). Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 19(3).
- 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. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v3i2.2790>
- Priyatno, D. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS (I)*. Mediakom.
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif* (T. Chandra (ed.); Edisi Revi). Zifatma Publishing.
- Purwati, A. E. (2018). Hubungan Motivasi Berorganisasi Dengan Komitmen Organisasi Anggota LSO Mega Putih Outbound Provider. *Skripsi*.
- Putri, F. I. (2014). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di balai pendidikan dan pelatihan sosial. *Administrasi Pendidikan*, 2(1), 220–232.
- 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. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v3i2.2513>
- Repi, A. A. (2020). Kebahagiaan Dan Komitmen Organisasi Pada Organisasi Mahasiswa. *Experientia: Jurnal Psikologi Indonesia*, 8(1), 39–46. <https://doi.org/10.33508/exp.v8i1.2401>
- Reswita, R. (2019). Hubungan Antara Manajemen Waktu dan Prokrastinasi Akademik Mahasiswa PG-PAUD FKIP UNILAK. *PAUD Lectura: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2(02), 25–32. <https://doi.org/10.31849/paud-lectura.v2i02.2497>
- Reunanen, T., & Einolander, J. (2020). Correlations in Management and Organizational Commitment. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 1209, 217–223.
- Safitri, A. (2020). Kajian Literatur Mengenai Dampak Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Disuatu Perusahaan. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 2.

- <http://proceeding.semnaslp3m.unesa.ac.id/index.php/Artikel/article/view/138>
- Safri, H. (2017). Manajemen dan organisasi dalam pandangan islam. *Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 154–166.
- Sari, R. L. (2018). Komitmen Organisasi pada Dosen Generasi Milenial. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 153. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v3i2.2791>
- Shihab, M. Q. (2005a). *Tafsir Al-Mishbah* (W. Hisbullah & L. S. Bahar (eds.); Cetakan II). Lentera Hati.
- Shihab, M. Q. (2005b). *Tafsir Al-Mishbah* (W. Hisbullah & L. S. Bahar (eds.); Cetakan II). Lentera Hati.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan* (2013th ed.). CV Alfabeta.
- SYELVIANI, M. (2020). Pentingnya Manajemen Waktu dalam Mencapai Efektivitas Bagi Mahasiswa (Studi Kasus Mahasiswa Program Studi Manajemen Unisi). *Unisii*, 6(1), 23–32. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798><https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002><http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049><http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391><http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205><http://>
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. C. ., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi* (Cetakan Pe). Patra Media Grafindo Bandung.
- Tommy, P., Suyasa, S., & Coawanta, J. A. (2015). Sikap Terhadap Budaya Organisasi Dan Komitmen. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 1–21.
- Wardhani, W. K., Drs. Heru Susilo, M., & Mohammad Iqbal, S.Sos, M.IB, D. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi* (N. Saleh (ed.); Pertama). Penerbit Nas Media Pustaka.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Form Skala Uji Coba Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb

Perkenalkan Saya Rizky Septiawan Sumantri mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang yang sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir (Skripsi) dengan judul "Hubungan Antara Manajemen Waktu dan Motivasi Organisasi dengan Komitmen Organisasi."

Oleh karena itu, saya sedang melakukan pengumpulan data dan ingin meminta bantuan pada teman-teman dengan kriteria sebagai berikut :

1. Anggota aktif Organisasi IMM UIN Walisongo Semarang angkatan 2018 - 2022

Berikut beberapa hal yang dapat diperhatikan dalam pengisian alat ukur penelitian ini, yakni :

1. Seluruh identitas dan jawaban akan saya jaga dengan penuh kerahasiaan sesuai dengan kode etik penelitian.
2. Dalam penelitian ini, tidak ada jawaban benar atau salah.
3. Keterbukaan dan kesungguhan anda sangat diharapkan demi tercapainya manfaat penelitiannya.

Kesediaan dan bantuan teman-teman akan sangat berarti bagi penyelesaian tugas akhir ini. Apabila ada pertanyaan lebih lanjut dapat menghubungi email :

rizkyseptiawan.rss@gmail.com
wa 082223001306

Skala Uji Coba Komitmen Organisasi

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1	Sya bangga berada di IMM				
2	Saya merasa bahagia berada di organisasi IMM				
3	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi IMM				
4	Saya merasa masalah yang terjadi di organisasi IMM menjadi permasalahan saya juga				

5	IMM merupakan bagian dari hidup saya				
6	Saya memahami aturan IMM dengan jelas				
7	Saya menyesal menjadi anggota IMM				
8	Saya merasa kecewa dengan organisasi IMM				
9	Saya merasa minder jika berkumpul dengan anggota iIMM				
10	Saya merasa terkucilkan karena tidak memiliki teman dekat di IMM				
11	Saya merasa terbebani di organisasi IMM				
112	Saya merasa bingung dengan peraturan yang diterapkan oleh IMM				
13	Saya mendapatkan banyak pengalaman saat berorganisasi di IMM				
14	Saya sulit meninggalkan organisasi IMM karena takut tidak mendapatkan benefit di organisasi lain				
15	Saya akan merasakan kerugian jika keluar dari organisasi IMM				
16	Sepadannya apa yang saya peroleh di IMM, saya memutuskan untuk bertahan				
17	Saya sulit mendapatkan benefit jika berorganisasi di tempat lain dibandingkan di organisasi IMM				
18	Saya puas dengan apa yang didapatkan saat berorganisasi di IMM				
19	Berorganisasi di IMM membuat wawasan saya tertutup				
20	Saya belum merasakan manfaat apapun di setiap acara organisasi IMM				
21	Saya dapat keluar dari IMM kapanpun sesuai keinginan saya				
22	Saya merasa benefit di organisasi lain lebih bermanfaat daripada di IMM				
23	Saya terpaksa ikut organisasi IMM				
24	Saya kecewa dengan yang didapatkan dari IMM				
25	Saya berusaha memprioritaskan organisasi IMM dari urusan pribadi				
26	Saya akan selalu aktif di organisasi IMM meskipun saya telah menjadi demisioner				
27	Apapun kondisi organisasi IMM, saya akan selalu berjuang				
28	Saya siap berkontribusi untuk kelangsungan organisasi IMM				

29	Saya akan berusaha siap sedia jika ada tugas dari organisasi IMM				
30	Lebih baik saya mengerjakan tugas pribadi daripada ikut kegiatan IMM				
31	Saya enggan aktif di IMM ketika sudah demisioner				
32	Saya berhenti kontribusi kapanpun kepada IMM jika saya ingin				
33	Saya lebih memilih organisasi baru dan keluar dari organisasi IMM				
34	Saya berberat hati jika diberikan tugas oleh organisasi				
35	Terkadang saya ingin keluar dari organisasi saat merasa jenuh				
36	Kesetiaan saya kepada organisasi IMM tidak perlu diragukan lagi				

Skala Uji Cob Manajemen Waktu

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki tujuan setiap kegiatan yang saya lakukan				
2	Saya melakukan kegiatan sesuai dengan yang ingin saya capai				
3	Saya segera mengerjakan jika dapat suatu tugas				
4	Saya mengerjakan kegiatan berdasarkan kegiatan yang paling penting				
5	Saya memanfaatkan waktu luang untuk menyelesaikan tugas yang dirasa penting				
6	Saya tidak tahu tujuan kegiatan yang saya lakukan				
7	Saya sering menghabiskan waktu untuk kegiatan tanpa tujuan penting				
8	Saya sering menunda pekerjaan				
9	Saya melaksanakan kegiatan sesuka hati tanpa memilih yang terpenting				
10	Saya sering membuang waktu luang saya				
11	Saya selalu menjadwalkan kegiatan yang akan saya lakukan				
12	Saya menyusun list aktifitas yang akan saya lakukan				

13	Saya merasa lega ketika saya mampu menjadwalkan kegiatan-kegiatan saya				
14	Saya menyiapkan strategi lain apabila ada jadwal yang bertabrakan				
15	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu				
16	Saya melakukan kegiatan tanpa adanya jadwal terlebih dahulu				
17	Saya suka dengan kegiatan secara spontan dan tak terjadwal				
18	Saya bosan dengan kegiatan yang terjadwal				
19	Saya tidak punya strategi lain disaat ada jadwal yang bertabrakan				
20	Saya menyelesaikan tugas tanpa memperdulikan jadwal				
21	Saya selalu memeriksa kembali jadwal yang telah dibuat				
22	Saya selalu memberikan checklist atau tanda pada setiap kegiatan yang sudah dilaksanakan				
23	Saya selalu menentukan deadline pada setiap kegiatan dan berusaha menyelesaikan tugas sesuai deadline				
24	Saya selalu mempercayakan jadwal yang telah tersusun guna melaksanakan kegiatan				
25	Saya selalu mengevaluasi semua kegiatan untuk mengetahui kegiatan yang telah dilakukan dan yang belum				
26	Saya melakukan kegiatan tanpa memeriksa jadwal				
27	Saya seringkali bingung dengan kegiatan yang Akan diakukan dan yang belum karena tidak memberi tanda pada jadwal				
28	Saya seringkali melebihi deadline ketika menyelesaikan tugas				
29	Saya lebih mempercayakan ingatan dan spontanitas daripada jadwal yang tersusun				
30	Saya tidak pernah melaksanakan evaluasi terhadap kegiatan yang dilakukan				

Skala Uji Coba Motivasi Organisasi

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1	Saya terdorong untuk menyelesaikan tugas sulit yang diberikan				
2	Saya yakin apa yang saya kerjakan akan mendapatkan hasil yang baik				
3	Saya siap menjadi koordinator kegiatan jika ditunjuk				
4	Saya akan bertanya kepada senior jika saya mengalami kesulitan dalam kegiatan				
5	Saya akan berusaha maksimal jika ditunjuk sebagai koordinator kegiatan				
6	Saya selalu mendapatkan apresiasi dalam tiap kegiatan				
7	Saya merasa keberatan ketika diberikan tugas yang sulit				
8	Saya pesimis dengan hasil dari yang saya kerjakan				
9	Saya merasa tidak cocok jika ditunjuk menjadi coordinator acara				
10	Jika saya mengalami kesulitan dalam kegiatan saya akan menyerah				
11	Saya akan menolak jika ditunjuk menjadi koordinator acara				
12	Saya tidak pernah mendapatkan apresiasi dalam kegiatan IMM				
13	Saya memahami kebijakan yang ada di organisasi IMM				
14	Saya memahami visi – misi organisasi IMM dengan baik				
15	Saya puas dengan benefit yang diterima setelah mengikuti kegiatan				
16) Saya berhubungan baik antar sesama anggota IMM				
17	Saya merasa sangat senang berorganisasi di IMM				
18	Saya merasa nyaman dengan bimbingan para senior organisasi IMM				
19	Kebijakan IMM membuat saya bingung'				
20	Saya kurang paham dengan visi-misi IMM				
21	Saya merasa kecewa dengan kegiatan yang diadakan IMM				
22	Saya kesulitan mencari teman dekat di IMM				
23	Saya merasa terbebani berorganisasi di IMM				

24	Saya tidak nyaman dengan perlakuan para senior IMM				
----	--	--	--	--	--

Lampiran 2

Hasil Uji Coba Validitas Dan Reliabilitas Skala Uji Coba

A. Validitas dan reliabilitas komitmen organisasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.01	104.3667	322.654	.821	.969
Y.02	104.5000	322.534	.797	.969
Y.03	104.4667	321.775	.817	.969
Y.04	104.9667	328.309	.495	.971
Y.05	104.9333	323.237	.619	.970
Y.06	104.8667	324.533	.727	.970
Y.07	104.4667	328.189	.606	.970
Y.08	104.5000	329.569	.683	.970
Y.09	105.0000	320.759	.680	.970
Y.10	104.7000	323.114	.762	.969
Y.11	104.8333	329.661	.586	.970
Y.12	104.7667	323.771	.786	.969
Y.13	104.3333	324.299	.696	.970
Y.14	105.4000	329.972	.400	.971
Y.15	105.0000	321.448	.773	.969
Y.16	104.8000	322.924	.736	.970
Y.17	105.4667	333.361	.387	.971
Y.18	104.6000	323.834	.789	.969
Y.19	104.5333	325.016	.659	.970
Y.20	104.7000	327.045	.605	.970
Y.21	105.0000	323.931	.640	.970
Y.22	104.7667	329.495	.594	.970
Y.23	104.5333	321.085	.762	.969
Y.24	104.5333	327.706	.714	.970

Y.25	105.2000	322.855	.671	.970
Y.26	105.1667	323.661	.686	.970
Y.27	104.6667	321.333	.812	.969
Y.28	104.7667	323.909	.723	.970
Y.29	104.7333	323.168	.784	.969
Y.30	104.9000	322.438	.738	.970
Y.31	105.0667	328.961	.593	.970
Y.32	104.9000	320.231	.734	.970
Y.33	104.9667	321.964	.684	.970
Y.34	104.5333	325.499	.746	.970
Y.35	104.8667	324.257	.801	.969
Y.36	105.2000	319.269	.690	.970

<i>cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
.971	36

B. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Manajemen Waktu

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.01	85.9333	148.547	.732	.933
X1.02	85.9333	152.823	.504	.935
X1.03	86.3333	150.368	.459	.936
X1.04	86.0333	149.620	.648	.934
X1.05	86.2000	150.097	.567	.934
X1.06	86.0667	151.375	.685	.934
X1.07	86.3333	150.161	.569	.934
X1.08	86.7000	149.321	.501	.935
X1.09	86.4667	148.740	.531	.935
X1.10	86.3667	145.964	.668	.933
X1.11	86.3000	147.045	.641	.933
X1.12	86.3000	146.079	.656	.933
X1.13	85.8000	152.924	.523	.935

X1.14	85.9667	151.964	.577	.934
X1.15	85.9333	152.961	.556	.935
X1.16	86.6333	149.068	.547	.935
X1.17	86.6667	154.161	.240	.939
X1.18	86.2667	149.582	.707	.933
X1.19	86.3000	151.803	.453	.936
X1.20	86.4000	148.110	.657	.933
X1.21	86.2000	151.545	.523	.935
X1.22	86.3000	151.803	.488	.935
X1.23	86.0667	152.892	.566	.935
X1.24	86.1000	148.990	.731	.933
X1.25	86.2000	150.372	.653	.934
X1.26	86.3000	150.079	.645	.934
X1.27	86.5333	152.947	.382	.937
X1.28	86.2667	151.168	.546	.935
X1.29	86.5000	153.224	.373	.937
X1.30	86.3667	148.240	.781	.932

<i>cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
.937	30

C. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Motivasi Organisasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.01	70.9333	77.237	.602	.907
X2.02	70.7333	78.547	.595	.907
X2.03	71.1667	76.213	.683	.905
X2.04	70.7000	80.355	.534	.909
X2.05	70.7667	77.289	.668	.906
X2.06	71.0000	76.345	.627	.906
X2.07	71.3000	82.217	.152	.917
X2.08	71.1000	77.472	.612	.907
X2.09	71.2667	76.685	.602	.907

X2.10	70.9333	79.926	.411	.911
X2.11	71.2333	75.564	.659	.905
X2.12	71.0000	80.621	.346	.912
X2.13	70.8667	76.395	.635	.906
X2.14	70.8333	76.144	.640	.906
X2.15	70.7333	77.789	.606	.907
X2.16	70.8333	78.764	.466	.910
X2.17	70.7000	77.528	.618	.907
X2.18	70.8333	78.902	.455	.910
X2.19	70.9000	79.059	.432	.910
X2.20	70.8333	79.661	.538	.908
X2.21	70.7333	81.030	.398	.911
X2.22	70.8333	77.592	.680	.906
X2.23	70.8667	79.499	.458	.910
X2.24	70.9000	80.645	.304	.913

<i>cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
.912	24

Lampiran 3

Skala penelitian setelah uji coba

Assalamualaikum Wr. Wb

Perkenalkan Saya Rizky Septiawan Sumantri mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang yang sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir (Skripsi) dengan judul "Hubungan Antara Manajemen Waktu dan Motivasi Organisasi dengan Komitmen Organisasi."

Oleh karena itu, saya sedang melakukan pengumpulan data dan ingin meminta bantuan pada teman-teman dengan kriteria sebagai berikut :

1. Anggota aktif Organisasi IMM UIN Walisongo Semarang angkatan 2018 - 2022

Berikut beberapa hal yang dapat diperhatikan dalam pengisian alat ukur penelitian ini, yakni :

1. Seluruh identitas dan jawaban akan saya jaga dengan penuh kerahasiaan sesuai dengan kode etik penelitian.

2. Dalam penelitian ini, tidak ada jawaban benar atau salah.
3. Keterbukaan dan kesungguhan anda sangat diharapkan demi tercapainya manfaat penelitian yang sebenarnya.

Kesediaan dan bantuan teman-teman akan sangat berarti bagi penyelesaian tugas akhir ini. Apabila ada pertanyaan lebih lanjut dapat menghubungi email :

rizkyseptiawan.rss@gmail.com
wa 082223001306

Lampiran 4

Skor responden

komitmen orgnisasi	manajemen waktu	motivasi organisasi
115	86	76
114	82	84
113	91	73
103	75	68
102	71	64
118	90	77
124	87	77
110	80	68
102	82	65
98	77	66
125	72	72
102	69	63
132	79	68
106	85	67
134	92	89
107	86	58
98	85	63
107	82	68
124	86	75
125	85	69
128	78	70
82	82	52
106	85	67
105	87	69
121	90	69

112	83	68
121	87	67
105	79	65
112	88	74
104	85	63
129	91	82
91	67	59
107	83	72
105	84	68
113	73	64
100	77	63
98	79	63
104	85	68
112	82	65
113	85	69
117	81	70
107	80	70
110	84	68
116	80	72
98	74	59
127	94	78
93	85	62
104	85	68
129	87	84
112	82	66
111	83	69
106	67	60
108	73	66
100	88	81
110	91	67
100	80	68
109	73	65
103	79	65
108	92	65
110	80	63
127	65	86
127	86	68
109	91	77
122	85	72

105	84	66
116	94	67
125	102	89
109	79	67
120	75	69
108	79	61
106	72	65
130	84	81
108	92	69
87	99	66
104	80	68
114	89	75
112	89	75
116	78	67
101	77	64
104	79	58
110	75	67
111	72	68
116	87	72
115	84	63
130	92	85
107	85	72
105	84	61
107	90	67
119	91	78
93	87	54
131	104	80
103	86	66
114	87	63
90	86	59
105	85	69
113	89	81
100	80	58
119	75	77
100	83	67
138	116	89

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Rizky Septiawan Sumantri

Tempat, Tanggal Lahir : Tangerang, 23 September 1999

Alamat : Pedukuhan XII Krembangan, RT/RW
47/24, Krembangan,
Panjatan, Kulonprogo

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Email : rizkyseptiawan.rss@gmail.com

Nama Ayah : Achmad Sumantri

Nama Ibu : Mul Sumiyati

Riwayat Pendidikan

a. Pendidikan Formal

1. SDN 2 Pengasih
2. SMP Muhammadiyah Al-Manar
3. SMA Muhammadiyah Al-Manar
4. UIN Walisongo Semarang

b. Pendidikan Non-Formal

1. Pondok Pesantren Muhammadiyah MBS Al-Manar
2. Rumah Tahfidz Buya Hamka

Semarang, 14 Juni 2023



Rizky Septiawan Sumantri

