

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Fakultas Ushuluddin dan Humaniora

Fakultas Ushuluddin dan Humaniora didirikan pertama kali di Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara pada tanggal 22 September 1961, kemudian masuk pada tahun ke 1978 secara bertahap Fakultas Ushuluddin dan Humaniora diintegrasikan ke Banjarmasin namun masih terbagi perkuliahannya ada yang di Amuntai dan ada yang di Banjarmasin hingga pada tahun 1980 seluruh mahasiswa melakukan perkuliahan di satu tempat yaitu Banjarmasin, dan tercatat dari awal berdirinya fakultas Ushuluddin selama 17 tahun berada di amuntai dan sisanya sampai dengan sekarang tahun 2024 berada di Banjarmasin yang saat ini dipimpin oleh Bapak Dr. Dzikri Nirwana, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

Lokasi Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari berada pada dua tempat yaitu kampus I (Banjarmasin) beralamat di Jl. A.Yani Km.4,5, RW.5, Kebun Bunga, Kec. Banjarmasin Tim., Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan dan kampus II (Banjarbaru) beralamat di Jl. Trikora Km.1,5 Kel. Kemuning, Kec. Banjarbaru Selatan, Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan yang mempunyai lima (5) program studi yang dapat dijabarkan sebagai berikut ini.¹

¹ Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, "Profil Fakultas Ushuluddin dan Humaniora", 2024, fuh.uin-antasari.ac.id/sejarah/, diakses pada 15 Mei 2024, Banjarbaru.

a. Studi Agama-Agama (SAA)

Program Studi Agama-Agama mempelajari mengenai keberagaman yang ada pada setiap masyarakat. Lulusan dari studi ini diharapkan mampu memiliki pemahaman tentang pengelolaan keberagaman masyarakat dengan cara yang adil dan tentram sehingga keberagaman tercipta dengan damai.²

b. Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir (IAT)

Program Studi Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir didalamnya terdapat beberapa macam ilmu Al-Qur'an serta penafsiran dengan tujuan untuk memahami serta menyelesaikan segala bentuk permasalahan tentang keagamaan yang ada dalam kehidupan masyarakat yang dilakukan sesuai dengan kaidah Al-Qur'an.³

c. Aqidah dan Filsafat Islam (AFI)

Program Studi Aqidah dan Filsafat Islam mempelajari tentang bagaimana memahami Islam dengan benar sehingga mampu menimbulkan rasa bahwa agama adalah tiang atau pegangan hidup bermasyarakat hingga pada zaman sekarang. Selain itu juga mendalami terkait dasar keagamaan seperti ilmu tauhid dan aqidah.⁴

d. Psikologi Islam (PI)

Program Studi Psikologi Islam mempelajari, memahami serta mendalami tentang ilmu psikologi berdasarkan aspek keislaman serta mempelajari perilaku manusia. Tujuan dari jurusan ini agar mampu menciptakan sarjana yang mempunyai pemahaman dan mampu menyelesaikan tentang permasalahan psikis

² Profil Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, "Program Studi Agama-Agama", 2024, <https://fuh.uin-antasari.ac.id/studi-agama-agama/>, diakses pada 15 Mei 2024, Banjarbaru.

³ Profil Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, "Program Studi Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir", 2024, <https://fuh.uin-antasari.ac.id/ilmu-al-quran-dan-tafsir/>, diakses pada 15 Mei 2024, Banjarbaru.

⁴ Profil Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, "Program Studi Akidah dan Filsafat Islam", 2024, <https://afi.uin-antasari.ac.id/>, diakses pada 15 Mei 2024, Banjarbaru.

dengan pendekatan psikologi serta diimbangi dengan unsur keislaman yang bekiplat pada Al-Qur'an dan hadis.⁵

e. Ilmu Hadis (ILHA)

Program Studi Ilmu Hadis adalah program studi baru yang diresmikan pada tahun 2023 yang dimana Program Studi Ilmu Hadis sebagai pusat pengkajian ilmu yang berkaitan dengan hadis dan tradisi kenabian yang unggul dan berakhlak dan memiliki tujuan untuk mampu menciptakan pendidikan dan pengajaran yang mampu diperkaya dengan ilmu sosial dan juga ilmu humaniora.⁶

2. Visi, Misi dan Tujuan

a. Visi

Menjadi pusat pengembangan ilmu-ilmu keushuluddinan dan humaniora yang unggul dan berakhlak.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran ilmu-ilmu keushuluddinan dan humaniora yang diintegrasikan dengan ilmu-ilmu sosial.
- 2) Mengembangkan penelitian ilmu-ilmu keushuluddinan dan humaniora yang relevan dengan kebutuhan masyarakat.
- 3) Membangun kerjasama dengan berbagai pihak dalam rangka pemberdayaan masyarakat.

⁵ Profil Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, "Program Studi Psikologi islam", 2024, <https://pi.uin-antasari.ac.id/>, diakses pada 15 Mei 2024, Banjarbaru.

⁶ Profil Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, "Program Studi Ilmu Hadis", 2024, <https://ilmuhadis.uin-antasari.ac.id/>, diakses pada 15 Mei 2024, Banjarbaru.

c. Tujuan

- 1) Menghasilkan lulusan yang menguasai ilmu-ilmu keushuluddinan yang terintegrasi dengan ilmu sosial humaniora.
- 2) Menghasilkan penelitian ilmu-ilmu keushuluddinan yang terintegrasi dengan ilmu sosial humaniora yang relevan dengan kebutuhan masyarakat.
- 3) Pemberdayaan masyarakat sesuai kompetensi bidang ilmu keushuluddinan dan humaniora.

B. Hasil Uji Instrumen

Pada penelitian berbentuk *Google Form* yang ditujukan kepada mahasiswa. Sampel uji pada penelitian ini ditentukan berdasarkan karakteristik yang sama dengan penelitian yang akan dilkauan yaitu mahasiswa yang mengikuti organisasi di tingkat fakultasnya. Uji coba ini dilakukan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin. Skala pertama yaitu skala motivasi berorganisasi yang dibuat berdasarkan teori Ryan dan Deci dengan aspek intrinsik dan ekstrinsik. Untuk skala kedua yaitu skala komitmen berorganisasi yang dibuat berdasarkan teori Mayer dan Allen dengan aspek *Affective commitment*, *Continuance* dan *Normative commitment*. Skala penelitian disusun dengan cara diadaptasi oleh penelitian sebelumnya sehingga setelah skala dibuat akan dilanjutkan dengan *professional judgement*. Terdapat 2 *Professional judgement* pada penelitian ini yaitu dosen Psikologi Islam, Ibu Siti Ra'iyati, M.Psi serta Ibu Widiya Aris Radiani, M.Psi.,Psikolog.

1. Uji Validitas

Validitas diartikan dengan keabsahan dari instrument yang dipakai dalam penelitian dan dapat membuktikan seberapa jauh instrument bisa digunakan untuk mengukur hal yang akan diukur.⁷ Pada penelitian ini R_{tabel} nya sebesar 5% (0,361) tingkat signifikan yang digunakan.

a. Validitas Skala Motivasi Berorganisasi

Berdasarkan pemaparan tentang teori motivasi berorganisasi terdapat dua (2) aspek berdasarkan skala yang digunakan. Setelah dilakukannya *try out* pada 42 item serta telah diuji pula validitasnya maka diperoleh sebanyak 4 item yang tidak valid. Maka dari itu tersisa sebanyak 38 item yang dinyatakan valid sehingga sebanyak itu pula akan di uji kembali kepada responden sesungguhnya.

Tabel 4. 1 *Blue Print* Skala Motivasi Berorganisasi Sesudah *Try Out*

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		F	UF	
Intrinsik	Kesenangan yang timbul karena kegiatan di organisasi mampu berjalan dengan lancar	1, 14, 23, 32	22, 24, 34*, 35	8
	Kesenangan karena prestasi organisasi meningkat	2, 13, 31, 36	12, 21, 30*, 33	8
	Kesenangan yang timbul akibat keselarasan dengan nilai dan tujuan organisasi	3, 15, 28	4, 25	5

⁷ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D", II (Bandung, Jawa Barat: Alfabeta, 2021).

Lanjutan Tabel 4.1

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		F	UF	
Ekstrinsik	Kesenangan yang timbul akibat pengembangan potensi diri dalam organisasi	5, 11, 19	16*, 26, 40*	6
	Kesenangan yang timbul karena mendapat relasi atau jaringan pertemanan yang luas	6, 10, 17, 37, 41, 42	7, 18, 20, 39	10
	Kesenangan yang timbul karena keuntungan materi yang di dapat dari organisasi	8, 27, 29	9, 38	5
TOTAL		21	21	42

Ket: (*) adalah item yang gugur atau tidak valid

b. Validitas Skala Komitmen Berorganisasi

Berdasarkan pemaparan tentang teori komitmen berorganisasi terdapat tiga (3) aspek berdasarkan skala yang digunakan. Setelah dilakukannya *try out* pada 27 item serta telah diuji pula validitasnya maka diperoleh sebanyak 5 item yang tidak valid. Maka dari itu tersisa sebanyak 22 item yang dinyatakan valid sehingga sebanyak itu pula akan diujikan kembali pada responden sesungguhnya.

Tabel 4. 2 *Blue Print* Skala Komitmen Berorganisasi Sesudah *Try Out*

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		F	UF	
Komitmen Afektif	Bangga menjadi bagian dari organisasi	1, 2, 3	-	3
	Mempercayai bahwa organisasi bagian penting dari hidup	4, 5	-	2

Lanjutan Tabel 4.2

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		F	UF	
	Merasa nyaman dalam organisasi	6, 7, 8	25	4
Komitmen Berkelanjutan	Menjadi bagian dari organisasi adalah kebutuhan	9, 10, 13	11*, 12	5
	Berkeinginan untuk bertahan dalam organisasi	14, 15, 16		3
Komitmen Normatif	Setia terhadap organisasi	17, 26*, 27	18*, 19*	5
	Loyalitas terhadap organisasi	20, 21, 22, 23	24*	5
TOTAL		21	6	27

Ket: (*) adalah item yang gugur atau tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur mampu menentukan bahwa skala yang digunakan akan cocok dan memiliki skor yang terukur secaraimbang sehingga dapat pula dikatakan sebagai alat ukur yang dapat digunakan untuk pengujian.⁸ Untuk mengetahui hasil uji realibilitas maka bisa dilihat pada nilai tabel reliabilitas statistik dibawah kolom *cronbach alpha*. Semakin mendekati nilai 1 maka semakin besar pula reliabel yang dimiliki. Menurut Sugiyono, jika nilai cronbach alpha < 0.60, maka alat ukur penelitian dianggap tidak sempurna dan tidak layak digunakan. Hal ini sejalan dengan skala motivasi berorganisasi dan komitmen berorganisasi yang memiliki nilai cronbach alpha di atas 0.60.

⁸ Sugiyono, 2021

Tabel 4. 3 Uji Reliabilitas Skala Motivasi Berorganisasi Dan Komitmen Berorganisasi

Skala	Total Item	Cronbach's Alpha
Motivasi Berorganisasi	38	0.946
Komitmen Berorganisasi	22	0.925

Tabel 4.3 menghasilkan nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0.60 artinya dianggap sempurna. Maka dari itu skala motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi adalah reliabel sehingga skala penelitian yang dibuat dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

C. Hasil Analisis dan Interpretasi Data

1. Gambaran Responden Penelitian

Sebanyak 76 mahasiswa berorganisasi di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin akan menjadi responden penelitian. Berikut gambaran responden berdasarkan kategori tertentu.

Tabel 4. 4 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki (lk)	27	35,5%
Perempuan (pr)	49	64,5%
Total	76	100%

Tabel 4.4 memberikan gambaran responden berdasarkan jenis kelamin maka yang terlihat pada tabel tersebut sebanyak 27 mahasiswa laki-laki dan 49 mahasiswa perempuan. Dikatakan bahwa lebih banyak jenis kelamin perempuan yang menjawab kuesioner dibandingkan dengan laki-laki.

Tabel 4. 5 Gambaran Responden Berdasarkan Rentang Usia

Rentang Usia	Frekuensi	Presentase (%)
18-19 Tahun	15	19,7%
20-21 Tahun	45	59,2%
22-23 Tahun	15	19,7%
24-25 Tahun	1	1,3%
Total	76	100%

Tabel 4.5 memberikan gambaran responden berdasarkan rentang usia maka terdapat sebanyak 76 responden terdiri dari 15 mahasiswa (19,7%) berusia antara 18-19 tahun, 45 mahasiswa (59,2%) berusia antara 20-21 tahun, 15 mahasiswa (19,7%) berusia antara 22-23 tahun dan 1 mahasiswa (1,3%) berusia antara 24-25 tahun.

Tabel 4. 6 Gambaran Responden Berdasarkan Program Studi

Program Studi	Frekuensi	Presentase (%)
Studi Agama-Agama (SAA)	11	14,5%
Aqidah dan Filsafat Islam (AFI)	8	10,5%
Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir (IAT)	13	17,1%
Psikologi Islam (PI)	44	57,9%
Total	76	100%

Tabel 4.6 memberikan gambaran responden berdasarkan program studi maka terdapat 11 mahasiswa (14,5%) dari Program Studi Agama-Agama, terdapat 8 mahasiswa (10,5%) dari Program Studi Aqidah dan Filsafat Islam, terdapat 13 mahasiswa (17,1%) dari Program Studi Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir, dan terdapat 44 mahasiswa (57,9%) dari Program Studi Psikologi Islam.

Tabel 4. 7 Gambaran Responden Berdasarkan Angkatan

Angkatan	Frekuensi	Presentase (%)
2020	14	18,4%
2021	29	38,2%
2022	33	43,4%
Total	76	100%

Tabel 4.7 memberikan gambaran responden berdasarkan tahun angkatan maka terdapat 14 mahasiswa (18,4%) dari angkatan 2020, terdapat 29 mahasiswa (38,2%) dari angkatan 2021, dan terdapat 33 mahasiswa (43,4%) dari angkatan 2022.

Tabel 4. 8 Gambaran Responden Berdasarkan Organisasi Yang Diikuti

Organisasi	Frekuensi	Presentase (%)
SEMA-FUH	1	1,3%
DEMA-FUH	16	21,1%
HMJ SAA	4	5,3%
HMP AFI	5	6,6%
HMJ IAT	5	6,6%
HMJ PI	24	31,6%
KAMUSH	3	3,9%
USHURA	8	10,5%
LDK-AL IHSAN	15	19,7%
SANGGAR LEGENDA	4	5,3%
Total	76	100%

Tabel 4.8 membmerikan gambaran responden berdasarkan organisasi yang diikuti dapat dilihat bahwa responden yang mengisi berasal dari ormawa yang berbeda diantaranya, 1 mahasiswa (1,3%) dari ormawa SEMA-F, sebanyak 16 mahasiswa (21,1%) dari ormawa DEMA-F, sebanyak 4 mahasiswa (5,3%) dari ormawa HMJ SAA, sebanyak 5 mahasiswa (6,6%) dari ormawa HMP AFI, sebanyak 5 mahasiswa (6,6%) dari ormawa HMJ IAT, sebanyak 24 mahasiswa (31,6%) dari ormawa HMJ PI, sebanyak 3 mahasiswa (3,9%) dari ormawa kamush,

sebanyak 8 mahasiswa (10,5%) dari ormawa ushura, sebanyak 15 mahasiswa (10,5%) dari ormawa ldk al-ihsan, dan sebanyak 4 mahasiswa (5,3%) dari ormawa sanggar legenda.

2. Analisis Data Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam data deskriptif memiliki tujuan untuk melihat ketajaman dan juga menentukan kategorisasi dari dua variabel. Untuk mengetahui kategorisasi dua variabel peneliti menggunakan aplikasi bantuan SPSS versi 26. Sedangkan untuk cara menghitung tingkat kategori dua variabel dirumuskan sebagai berikut:

Rendah : $X < (Mean - 1.SD)$

Sedang : $(Mean - 1.SD) \leq X < (Mean + 1.SD)$

Tinggi : $X \geq (Mean + 1.SD)$

Keterangan

M : Mean (nilai rata-rata)

SD : Standar Deviasi

Tabel 4. 9 Hasil Uji Deskriptif Data Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Berorganisasi	76	79	145	115.63	12.446
Komitmen Berorganisasi	76	34	86	69.79	9.326
Valid N (listwise)	76				

Tabel 4.9 di atas menjelaskan terdapat sebanyak 76 orang subjek penelitian. Pada nilai tertinggi skala motivasi berorganisasi diperoleh hasil 145 dan nilai

terendah diperoleh hasil 79. Begitupun dengan skala komitmen berorganisasi diperoleh nilai tertinggi sebesar 86 sedangkan nilai terendah sebesar 34.

Kategorisasi dilakukan untuk menentukan penempatan seseorang pada tiap kelompok berdasarkan kriteria yang digunakan. Maka dari itu pada skala motivasi berorganisasi terdapat 38 item sehingga diperoleh nilai minimum sebesar 38 (1×38) dan nilai maksimum sebesar 152 (4×38). Nilai *mean* sebesar 95 ($x \text{ min} + x \text{ max}/2$), nilai *range* sebesar 114 ($x \text{ max} - x \text{ min}$) serta standar deviasi sebesar 19 ($\text{range}/6$).

Sedangkan untuk skala komitmen berorganisasi terdapat 22 item sehingga diperoleh nilai minimum 22 (1×22) dan nilai maksimum sebesar 88 (4×22). Nilai *mean* sebesar 55 ($x \text{ min} + x \text{ max}/2$), dan nilai *range* sebesar 33 ($x \text{ min} - x \text{ max}/2$), nilai standar deviasi sebesar 5,5 ($\text{range}/6$).

a. Analisis Data Skala Motivasi Berorganisasi

Berdasarkan pemaparan perhitungan tabel 4.8 diperoleh nilai *Mean* skala motivasi berorganisasi dengan nilai 95, standar deviasi sebesar 19. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka responden akan dikategorikan menjadi kategori rendah, sedang dan tinggi seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 10 Kategorisasi Motivasi Berorganisasi

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Rendah	$X < 103,184$	10	13,2%
Sedang	$103,184 \leq X < 128,076$	55	72,4%
Tinggi	$X > 128,076$	11	14,5%
Total		76	100%

Berdasarkan tabel 4.10 jumlah mahasiswa di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora yang memiliki tingkat motivasi berorganisasi tinggi ialah sebanyak 11 mahasiswa dengan presentase 14,5%, untuk tingkatan sedang sebanyak 55

mahasiswa dengan presentase 72,4%, dan untuk tingkatan terendah sebanyak 10 mahasiswa dengan presentase 13,2%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden dengan presentase sebesar 72,4% menjadi mayoritas total skor jawaban dengan kategori motivasi berorganisasi tingkat sedang.

b. Analisis Data Skala Komitmen Berorganisasi

Berdasarkan pemaparan perhitungan tabel 4.8 maka diperoleh nilai *Mean* dari skala komitmen berorganisasi sebesar 55 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,5. Dari hasil perhitungan tersebut maka responden akan dikategorikan menjadi kategori tiga kategori:

Tabel 4. 11 Kategorisasi Komitmen Berorganisasi

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Rendah	$X < 60,464$	15	19,7%
Sedang	$40,464 \leq X < 79,116$	51	67,1%
Tinggi	$X > 79,116$	10	13,2%
Total		76	100%

Berdasarkan tabel 4.11 jumlah mahasiswa di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora yang memiliki tingkat komitmen berorganisasi tinggi ialah sebanyak 10 mahasiswa dengan presentase 13,2%, untuk tingkatan sedang sebanyak 51 mahasiswa dengan presentase 67,1%, dan untuk tingkatan terendah sebanyak 15 mahasiswa dengan presentase 19,7%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden dengan presentase sebesar 67,1% menjadi mayoritas total skor jawaban dengan kategori motivasi berorganisasi tingkat sedang.

3. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data penelitian terdistribusi dengan normal atau tidak. Uji ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan dasar keputusan signifikansi $>0,05$ maka data dianggap terdistribusi normal, begitupun sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ artinya data tidak terdistribusi normal.⁹

Tabel 4. 12 Uji Normalitas Skala Motivasi Berorganisasi Dan Komitmen Berorganisasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.30679444
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.055
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
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.		

Dari tabel 4.12 dapat dilihat nilai signifikansi pada tabel bagian Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Berarti data dari variabel motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi berdistribusi normal dibuktikan bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,05$.

⁹ Sugiyono, 2021

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dipakai untuk melihat apakah dua variabel memiliki penyebaran yang bersifat linear atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dengan memperhatikan catatan apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 artinya data dari dua variabel tersebut linear.¹⁰

Tabel 4. 13 Uji Linearitas Skala Motivasi Berorganisasi Dan Komitmen Berorganisasi

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	4869.548	39	124.860	2.719	.002
	Linearity	2518.438	1	2518.438	54.845	.000
	Deviation From Linearity	2351.110	38	61.871	1.347	.185
Within Groups		1653.083	36	45.919		
Total		6522.632	75			

Berdasarkan tabel di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa kedua variabel di atas memiliki hubungan yang linera. Dibuktikan dengan nilai signifikansi linearitas $0,185 > 0,05$.

c. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dipakai untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi. Uji hipotesis sendiri dilakukan dengan memakai uji korelasi *product moment*. Selain

¹⁰ Sugiyono, 2021

itu uji ini juga dilakukan untuk mengetahui sebanyak apa hubungan dan skor variabel terikat memakai variabel bebas.

Tabel 4. 14 Uji Korelasi Skala Motivasi Berorganisasi Dan Komitmen Berorganisasi

Correlations			
		Motivasi Berorganisasi	Komitmen Berorganisasi
Motivasi Berorganisasi	Pearson Correlation	1	.621**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	76	76
	Motivasi Berorganisasi	Komitmen Berorganisasi	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	76	76
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Dari hasil tabel 4.14 diketahui bahwa nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan dikatakan bahwa: jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada hubungan begitu juga berlaku sebaliknya jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka terdapat hubungan antara dua variabel. Oleh karena itu, hipotesis H_a yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi berorganisasi dan komitmen berorganisasi diterima, sedangkan H_o yang menyatakan tidak ada hubungan ditolak. Dengan diterimanya hipotesis H_a , berarti terdapat hubungan positif antara kedua variabel. Selain itu, nilai koefisien korelasi r hitung kedua variabel sebesar 0,621 (positif) menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi berorganisasi mahasiswa di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, semakin tinggi pula komitmen berorganisasinya, dan sebaliknya.

4. Kontribusi Variabel

Teknik analisis data digunakan untuk mengetahui sebesar apa hasil dari kontribusi setiap variabel terhadap aspek variabel. Dari dua variabel pasti memiliki aspek nya masing-masing. Untuk melihat skor dari setiap aspek dapat dilihat dengan cara melihat jumlah keseluruhan data dibagi dengan jumlah keseluruhan setiap variabel. Penjelasan lebih lanjut sebagai berikut.

$$x = \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100 \%$$

Diketahui :

Total Seluruh Data	: 14.092
Total Data Variabel X (Motivasi Berorganisasi)	: 8788
Total Data Variabel Y (Komitmen Berorganisasi)	: 5304

a. Aspek Motivasi Berorganisasi

Pada variabel motivasi berorganisasi terdapat dua aspek diantaranya instrinsik dan ekstrinsik. Penjumlahannya dapat di lihat di bawah ini:

$$\text{Instrinsik} \quad : x = \frac{4366}{8788} \times 100 = 49,68\%$$

$$\text{Ekstrinsik} \quad : x = \frac{4422}{8788} \times 100 = 50,31\%$$

Berdasarkan hasil tabel di atas terlihat bahwa aspek instrinsik berhubungan sebesar 49,68% dan aspek ekstrinsik berhubungan sebesar 50,31%. Artinya aspek ekstrinsik memiliki peran lebih besar dibandingkan dengan aspek instrinsik terhadap hubungan motivasi dan komitmen organisasi pada mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

b. Aspek Komitmen Berorganisasi

Pada variabel komitmen berorganisas terdapat tiga aspek diantaranya, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Penjumlahannya dapat di lihat di bawah ini:

$$\begin{aligned} \text{Komitmen Afektif} & : x = \frac{2384}{5304} \times 100 = 44,94\% \\ \text{Komitmen Berkelanjutan} & : x = \frac{1421}{5304} \times 100 = 26,79\% \\ \text{Komitmen Normatif} & : x = \frac{1499}{5304} \times 100 = 28,26\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tabel di atas aspek komitmen afektif berhubungan sebesar 44,94%, kemudian komitmen berkelanjutan berhubungan sebesar 26,79%, dan komitmen normatif memiliki hubungan sebesar 28,26%. Sehingga dapat digambarkan bahwa yang memiliki hubungan paling besar pada penelitian ini dalam komitmen berorganisasi mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin adalah aspek komitmen afektif.

D. Pembahasan

Sumber daya manusia berperan penting dalam sebuah organisasi sehingga hal ini juga menjadi salah satu hal yang mampu memberikan keunggulan dalam daya saing suatu organisasi.¹¹ Dalam organisasi sumber daya manusia disebut sebagai anggota, mereka merupakan salah satu faktor penting untuk keberlangsungan organisasi, akan tetapi anggota yang di maksud dalam

¹¹ Sugijono, "Pengembangan Karir Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia" 12 (2016).

keberlangsungan organisasi ialah mereka yang memiliki kedisiplinan, bermoral baik, bersifat dinamis dan mampu bersatu agar organisasi berjalan dengan baik dan bertahan lama hingga kepengurusan berakhir. Maka dari itu untuk mencapai tujuan suatu organisasi maka dibutuhkan anggota yang memiliki komitmen.

Permasalahan mengenai komitmen organisasi tentunya tidak lepas dari unsur motivasi dalam diri anggota. Perilaku disini ialah anggota mampu bekerja dengan tekun dan memegang teguh tujuan yang ingin dicapai maka dengan mempertahankan dan meningkatkan motivasi organisasi anggota maka akan mampu juga mereka terlibat aktif dan meningkatnya kinerja dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi.¹²

Secara singkatnya peneliti ingin menguji secara empiris dan melihat apakah terdapat hubungan antara motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi pada mahasiswa di Fakultas Ushuluddin dan HUmaniora. Dengan demikian penelitian ini menghasilkan data tentang motivasi berorganisasi mahasiswa sebesar 13,2% dengan kategori rendah, dan sebanyak 72,4% mahasiswa memiliki motivasi berorganisasi dengan kategori sedang, dan sebesar 14,5% mahasiswa memiliki motivasi berorganisasi kategori tinggi. Selain itu untuk variabel komitmen berorganisasi terdapat sebanyak 19,7% mahasiswa memiliki komitmen berorganisasi dengan kategori rendah, sebanyak 67,1% mahasiswa memiliki komitmen berorganisasi dengan kategori sedang, dan sebanyak 13,2% mahasiswa memiliki komitmen berorganisasi dengan kategori tinggi. Berdasarkan hasil

¹² Sosialisman, Sukmawati, dan Luhur Wicaksono, "Motivasi dan Kepribadian dalam Organisasi," *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)* 7, no. 2 (March 2, 2023), <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4263>.

presentase tersebut diartikan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki motivasi serta komitmen berorganisasi dengan kategori sedang.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan maka peneliti menguraikan penjelasannya sebagai berikut ini :

1. Tingkat Motivasi Berorganisasi Mahasiswa di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin

Penelitian ini mendapatkan hasil tingkat motivasi berorganisasi pada mahasiswa organisasi periode 2023-2024 di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora sebesar 13,2% mahasiswa dengan kategori rendah, sebesar 72,4% mahasiswa dengan kategori sedang, dan sebesar 14,5% mahasiswa dengan kategori tinggi. Berdasarkan hasil yang didapat dapat diartikan bahwasanya mahasiswa yang mengikuti organisasi di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin memiliki tingkatan sedang, yang artinya tidak menutup kemungkinan mereka akan memiliki motivasi yang berubah-ubah, hal ini juga dapat dipengaruhi dan tergantung bagaimana lingkungan organisasi mereka. Paton menjelaskan dalam putri 2014 bahwa motivasi dipengaruhi oleh dua hal diantaranya dari dalam diri sendiri serta dari situasi yang dihadapinya.¹³ Tidak hanya pengaruh dari lingkungan sekitar, motivasi juga menyesuaikan dengan keadaan diri seseorang seperti mampu menanamkan sikap giat, tekun, bersemangat serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.¹⁴ Hal ini bersesuaian dengan penelitian tentang motivasi berorganisasi yang

¹³ Fannidia Ifani Putri, "Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial" 2 (2014).

¹⁴ Rakhmat Triadi dan Siti Hidayah, "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang)," No. 47 (2019).

dilakukan oleh Lutfia tahun 2023 dijelaskan bahwa motivasi organisasi berarti keterlibatan seseorang tentang sejauh mana inisiatif mereka terhadap kegiatan organisasi, keterlibatan ini dapat berupa fisik maupun non fisik dari anggota organisasi serta ketika mereka mampu mendukung pencapaian atau tujuan organisasi dan mampu bertanggung jawab atas keterlibatannya dalam organisasi.¹⁵

Kategorisasi sedang dalam motivasi berorganisasi ini masih dianggap aman, artinya organisasi mampu memberikan rangsangan yang tepat sehingga anggota tidak menjadi terlalu termotivasi (obsesif) dalam menjalankan tugas maupun terlalu kurang termotivasi (apatis), sehingga menghindari kurangnya antusiasme.¹⁶

Berdasarkan penghitungan dengan presentase tertinggi setiap aspek pembentuk utama dari motivasi berorganisasi mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin diperoleh aspek ekstrinsik dengan persentase sebesar 50,31%.

Aspek ekstrinsik sendiri dijelaskan sebagai suatu keadaan dimana seseorang melakukan atau memiliki dorongan serta keinginan untuk berperilaku itu berlandaskan faktor dari luar diri seperti faktor lingkungan, faktor pertemanan dan media sehingga ia merasa harus menyelesaikan tanggung jawabnya karena takut dianggap lalai dan tidak bertanggung jawab.¹⁷ Faktor lingkungan dapat mempengaruhi seseorang untuk termotivasi melakukan sesuatu. Faktor

¹⁵ Lutfia Male, "Hubungan Motivasi Berorganisasi Dengan Prestasi Belajar PAI Siswa di MA Muhammadiyah Talawaan Bajo," *Journal of Islamic Education : The Teacher of Civilization* 4, no. 1 (March 29, 2023), <https://doi.org/10.30984/jpai.v4i1.2323>.

¹⁶ Endah Purwanti, "Hubungan Motivasi Berorganisasi Dengan Komitmen Berorganisasi Anggota LSO Mega Putih Outbond Provider.2018"

¹⁷ Ryan and Deci, "Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definition and New Direction", *Contemporary Educational Psychology*, 2000.

pertemanan, misalnya, dalam lingkungan yang hangat dan terbuka, dapat menimbulkan rasa kesetiakawanan yang tinggi dan kenyamanan. Selain itu, faktor media seperti internet atau berita informasi dapat meningkatkan pengetahuan melalui berbagai informasi tentang organisasi, sehingga diharapkan dapat mengubah perilaku menjadi lebih positif dalam mengikuti kegiatan organisasi.¹⁸ Dapat dilihat pula berdasarkan hasil dari penelitian yang menunjukkan skor tertinggi diantara indikator lainnya yaitu sebesar 26,29% yang merupakan indikator ke 2 tentang kesenangan yang muncul akibat mendapatkan relasi atau jaringan pertemanan yang luas yang artinya banyak dari mereka merasa senang karena memiliki banyak relasi dalam lingkungan organisasi yang mereka ikuti.

Dalam perspektif agama Islam, motivasi seseorang muncul karena adanya kebutuhan atau tujuan yang dimiliki. Terkait dengan organisasi, Islam menganjurkan umatnya untuk memilih aktivitas dan pekerjaan sesuai dengan bakat mereka, karena Islam mendukung kebebasan individu dalam berusaha. Namun, Islam juga menetapkan batasan untuk menghindari hal-hal negatif, karena tujuan dari berorganisasi (atau bekerja) adalah dianggap sebagai suatu bentuk ibadah. Menurut syariat Islam keridhaan Allah SWT tidak akan kita dapatkan apabila kita tidak menjalankan tugas dengan tekun dan gigih, maka dari itu motivasi seseorang dalam berorganisasi harus mendapatkan ridho dari Allah SWT. Maka dari ambisi yang mulia ini akan timbulah sikap baik dalam diri seseorang.¹⁹ Berdasarkan surat *Al-Maidah* ayat 2 terdapat firman Allah:

¹⁸ Abdur Rasyid Shidiq, "Faktor Penyebab Rendahnya Motivasi Berorganisasi Mahasiswa" 5 (2017).

¹⁹ Endah Purwanti, "Hbungan Motivasi Berorganisasi Dengan Komitmen Berorganisasi Anggota LSO Mega Putih Outbond Provider." 2018

وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya : Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan.

Quraish Shihab menjelaskan bahwa kebijakan adalah kerelaan manusia sedangkan ketakwaan adalah kerelaan Allah. Dengan itu bekerja sama dalam kebaikan dan ketakwaan maka akan mampu membawa kebahagiaan kepada manusia karena sejatinya kebahagiaan adalah puncak dari apa yang diinginkan oleh manusia. Quraish Shihab lebih lanjut menjelaskan makna “kerja sama” ialah suatu pekerjaan yang akan diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik karena setiap orang mengerjakan apa yang ia kuasai sementara pihak yang lain mampu memanfaatkan pengalaman terbaik dari pihak yang bekerjasama dengannya. Kemudian Quraish Shihab menyimpulkan bahwa bekerja sama yang dianjurkan oleh Islam tidaklah terbatas hanya pada bidang materi dan fisik tetapi lebih dari itu seperti menemukan ide baru untuk mencerahkan kesalahpahaman antar individu masyarakat.²⁰

2. Tingkat Komitmen Berorganisasi Mahasiswa di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin

Tingkat dari komitmen berorganisasi pada mahasiswa organisasi periode 2023-2024 di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora sebesar 19,7% mahasiswa dengan kategori rendah, sebesar 67,1% mahasiswa dengan kategori sedang, dan sebesar 13,2% mahasiswa dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen berorganisasi mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora berada pada tingkat sedang. Ini menandakan bahwa komitmen mereka cenderung

²⁰ M. Quraish Shihab, "Tafsir Al-Misbah; Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an", 3 vols., 10-13.

dinamis dan dapat berubah, baik naik maupun turun, sesuai dengan kondisi mereka saat mengikuti organisasi. Anggota dengan tingkat komitmen ini biasanya bersikap terbuka dan netral, sehingga mampu menerima berbagai arahan dan hal positif yang berkaitan dengan komitmen mereka dalam organisasi.²¹

Berdasarkan penghitungan dengan presentase tertinggi setiap aspek pembentuk utama dari komitmen berorganisasi mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin diperoleh aspek komitmen afektif dengan persentase sebesar 44,94%. Dalam aspek komitmen afektif dijelaskan bahwa komitmen ini berkaitan dengan sikap secara emosional anggota yang berkaitan dengan seberapa besar keterlibatannya dalam organisasi. Seseorang akan merasa senang berkontribusi dalam suatu kegiatan apabila ia memiliki komitmen afektif yang kuat.²² Disebutkan pula menurut Hilton dalam penelitian Fahmi tahun 2016 bahwa komitmen merupakan suatu keyakinan kuat yang dimiliki seseorang dalam menerima tujuan serta nilai-nilai yang ada di dalam organisasi, mampu bersedia dan berusaha sekuat mungkin untuk tetap berada di dalam organisasi tersebut.²³ Sehingga dalam penelitian ini mahasiswa berorganisasi dapat dikatakan memiliki keterlibatan yang tinggi dalam menjalankan kegiatan dalam organisasinya yang di buktikan dengan nilai persentase aspek tertinggi yaitu aspek komitmen afektif.

²¹ Endah Purwanti, "Hubungan Motivasi Berorganisasi Dengan Komitmen Berorganisasi Anggota LSO Mega Putih Outbond Provider." 2018

²² Sia Tjun Han Et Al., "Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 14, No. 2 (September 30, 2011): 109–17, <https://doi.org/10.9744/jmk.14.2.109-117>.

²³ Fahmi Jahidah Islamy, "Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention Pada Dosen Tetap Stie Inaba Bandung" 15, No. 2 (2016).

Dan berdasarkan hasil dari penelitian yang menunjukkan skor tertinggi diantara indikator lainnya yaitu sebesar 19,45% yang merupakan indikator ke 3 tentang perasaan nyaman berada di dalam organisasi maka dari itu sejalan dengan komitmen afektif tentang dimana seseorang akan memberikan kontribusi maksimal dalam organisasi.

Dalam perspektif Islam komitmen dapat dianggap sebagai janji atau I'tikad karena memiliki kelapangan hati untuk meyakinkan diri bahwa mereka akan menggerakkan perilakunya menuju arah tertentu. Artinya bagi seorang anggota organisasi adalah ketika mereka membuat kesepakatan untuk setia atau mengabdikan dalam organisasi atau pekerjaan. Berdasarkan penjelasan Q.S Al-Fath/48:10

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۖ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۖ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهُ اللَّهُ فَسَيُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya : Sesungguhnya orang-orang yang berjanji setia kepadamu (Nabi Muhammad), (pada hakikatnya) mereka berjanji setia kepada Allah. Allah di atas tangan mereka. Oleh sebab itu, siapa yang melanggar janji (setia itu), maka sesungguhnya (akibat buruk dari) pelanggaran itu hanya akan menimpa dirinya sendiri. Siapa yang menepati janjinya kepada Allah, maka Dia akan menganugerahinya pahala yang besar.

Dikatakan bahwa ketika seseorang memberikan janji maka sama dengan berjanji kepada Allah SWT. karena biasanya yang melakukan janji setia atau melakukan kesepakatan pasti berjabat tangan yang artinya “barangsiapa yang melanggar janji itu maka akibat dari pelanggarannya akan menimpa dirinya sendiri dan barangsiapa yang menepati janji kepada Allah maka akan menganugerahinya pahala yang agung dan tak terlukiskan keagungannya”.²⁴ Ayat

²⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah ; Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, vol. 13 vols., Jakarta: Lentera Hati.

ini dalam tafsir M. Quraish Shihab menjelaskan tentang sikap setia dari sekelompok sahabat nabi yang mendukung beliau. Setia yang dimaksud yakni untuk membela risalah yang disampaikan baik ketika nabi membai'at karena seluruh ucapan dan kegiatan adalah atas dasar perintah dari Allah.²⁵

3. Hubungan Motivasi Berorganisasi dengan Komitmen Berorganisasi Mahasiswa di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan dari dua variabel. Ditemukan bahwa taraf signifikansi motivasi berorganisasi (X) dengan komitmen berorganisasi (Y) adalah 0,000, menunjukkan hubungan yang signifikan karena nilai ini kurang dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis H_a pada penelitian ini diterima karena adanya hubungan signifikan antara motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi pada mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

Selain itu dalam tabel di atas diketahui nilai koefisien korelasi R_{hitung} antara motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi sebesar 0.621 sedangkan R_{tabel} nya 0,227, maka $0,621 > 0,227$. artinya motivasi berorganisasi memiliki hubungan positif yang apabila motivasi organisasi mahasiswa semakin tinggi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi mahasiswa, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Robins bahwa motivasi organisasi dapat menjadi salah satu kebutuhan yang bisa mendorong seseorang/ anggota organisasi untuk berperan aktif di dalam organisasi, hal ini sejalan dengan

²⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah ; Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, 13 vols., hlm. 185-186.

aspek yang berkaitan dengan teori motivasi berorganisasi yaitu aspek intrinsik dan aspek ekstrinsik. Berkaitan dengan aspek intrinsik ialah seseorang akan merasa senang untuk berpartisipasi aktif di dalam kegiatan organisasi dengan alasan memiliki keinginan untuk bertindak serta merasa mampu memberikan pengaruh untuk dirinya sendiri. Kemudian terkait dengan aspek ekstrinsik tak jauh berbeda dengan aspek sebelumnya, tetapi yang membedakan terletak pada alasan seseorang/ anggota berorganisasi di dasari oleh keinginan dari luar dirinya, seperti faktor lingkungan, rekan hingga pertemanan.²⁶

Dijelaskan juga berdasarkan teori Mayer & Allen tentang faktor dari komitmen yaitu seperti karakteristik individu, karakteristik organisasi serta seberapa lama pengalaman yang didapat dari mengikuti organisasi. Karakteristik individu memberikan pengaruh pada komitmennya dalam organisasi seperti ketika anggota memiliki keinginan untuk bersosialisasi, berprestasi serta mempunyai persepsi yang positif dalam diri maka akan meningkatkan komitmen yang tinggi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Azwan dan Evita menyatakan bahwa terdapat faktor karakteristik individu seperti gender dalam pembentukan komitmen organisasi.²⁷ Dijelaskan bahwa gender memiliki kaitan yang konseptual dengan komitmen organisasi terutama kuat sekali pada perempuan, karena perempuan merupakan sumber pertentangan peran gender yang jarang dialami oleh laki-laki. Bagi seorang perempuan akan menjadi tantangan yang besar untuk

²⁶ Stephen P. Robbins, "Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh ",(PT indeks : Kelompok Gramedia, 2006).

²⁷ Azwan Syaputra dan Evita Sandra, "Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjung Pinang,"hlm 38-47, 2020.

menyeimbangkan peran nya dalam keluarga dan organisasi/ pekerjaan/ karir. Selain itu tuntutan organisasi atau pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari waktu dan beban pekerjaan yang berlebihan sehingga akan menimbulkan sikap seperti ketika melakukan pekerjaan akan terburu-buru agar mampu menyelesaikannya tepat waktu. Cherington dalam Putri Ayu Rizki dan Rahmi menyebutkan bahwa perempuan sebenarnya cenderung lebih berkomitmen dibandingkan dengan laki-laki hal ini karena berkaitan dengan peran ganda yang dimiliki oleh perempuan.²⁸

Selain itu pembahasan berkaitan dengan karakteristik organisasi juga mampu memberikan pengaruh tinggi atau rendah terhadap komitmen. Organisasi yang mempunyai struktur yang jelas dan tidak terkesan mengekang maka akan membuat komitmen tinggi. Faktor selanjutnya mengenai pengalaman selama berorganisasi. Ketika seseorang terlibat dalam organisasi maka akan secara perlahan mampu menumbuhkan komitmen karena dengan hal ini seseorang akan merasa dibutuhkan dan bermanfaat ketika berada dalam organisasi, dan semakin lama seseorang pernah terlibat dalam organisasi maka komitmen organisasinya cenderung semakin tinggi. Hal ini dapat disebabkan oleh semakin besarnya investasi waktu, tenaga, dan pengalaman yang diberikan kepada organisasi.²⁹ Selanjutnya berkaitan dengan hubungan antara anggota dengan pemimpinnya dalam

²⁸ Putri Ayu Rizki dan Rahmi Lubis, "Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Karyawan Pt.Indomarco Prismata Medan: Gender Differences In Organizational Commitment Among Employees Of Pt. Indomarco Prismata Medan," *Psikologia: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi* 8, No. 1 (March 31, 2014): 19–24, <https://doi.org/10.32734/Psikologia.V8i1.2561>.

²⁹ Nurfadilah. S and Rosmida. R, "Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 2017, 98–113.

organisasi juga mampu memberikan pengaruh yang baik untuk berkomitmen dalam organisasi.

Hasil penelitian ini memiliki beberapa kesamaan serta perbedaan dengan penelitian yang telah diteliti sebelumnya yang mana pada penelitian pertama memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anita Endah Purwanti dalam studi berjudul “Hubungan Motivasi Berorganisasi dengan Komitmen Organisasi Anggota LSO Mega Putih Outbound Provider.” Penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi berorganisasi dan komitmen berorganisasi.³⁰ Penelitian yang dilakukan oleh Syarif Hidayatullah dengan judul “Hubungan Motivasi Berorganisasi dengan Komitmen Berorganisasi Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo” juga menunjukkan hasil serupa. Dalam penelitiannya, ditemukan hubungan yang kuat dan positif antara motivasi berorganisasi dan komitmen berorganisasi.³¹ Perbedaan pada penelitian ini terletak pada hasil yang didasari oleh rekomendasi peneliti sebelumnya untuk mencoba melihat komitmen berdasarkan faktor gender. Selain itu dari segi teori serta penentuan sampel memiliki cara yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan untuk menguji korelasi antara dua variabel, motivasi berorganisasi dan komitmen berorganisasi. Dapat disimpulkan pada penelitian ini hipotesis (H_a) diterima berdasarkan hasil nilai

³⁰ Endah Purwanti, “Hubungan Motivasi Berorganisasi Dengan Komitmen Berorganisasi Anggota LSO Mega Putih Outbound Provider”, 2018

³¹ Hidayatullah, “Hubungan Motivasi Berorganisasi dan Komitmen Berorganisasi Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo.” 2020

signifikansi $< 0,05$, dan mampu menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel motivasi berorganisasi dengan komitmen berorganisasi.

E. Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan dari penelitian ini yang dapat diperhatikan sebagai bahan rujukan dimasa mendatang bagi peneliti yang sekiranya ingin meneliti hal serupa, diantaranya ialah:

1. Populasi yang diambil oleh peneliti sebatas pada mahasiswa yang mengikuti organisasi yang ada di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin sehingga untuk hasil penelitian ini tidak dapat di generalisasikan.
2. Keterbatasan responden yang ditentukan, sehingga peneliti selanjutnya mampu mengambil responden yang lebih banyak lagi.
3. Keterbatasan dalam menyebarkan kuesioner berupa link *google form* sehingga berkemungkinan jawaban dari responden juga tidak sepenuhnya jawaban yang sesungguhnya.