

# Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pengurus Dewan Perwakilan Mahasiswa Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

Nur Laila Oktavianingrum, Annisa Warastri

Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

[nurlaila09.10.2000@gmail.com](mailto:nurlaila09.10.2000@gmail.com), [annisawarastri101@gmail.com](mailto:annisawarastri101@gmail.com)

## **Abstract**

*Organizational commitment is a case where someone chooses to be involved in, take sides, and maintain membership in an organization. On the other hand, performance requires the role and involvement as well as loyalty of the members to achieve maximum performance of the Student Representative Council of Universitas 'Aisyiyah (UNISA) Yogyakarta. However, one of the factors causing the low performance of the Student Representative Council of UNISA Yogyakarta is the personal factor that comes from within the management of the organization in carrying out leadership in the organization. This study aimed to determine the relationship between organizational commitment and the performance of the Student Representative Council of UNISA Yogyakarta. The research method used is a quantitative method with an associative research type. The subjects of the study were members of the Student Representative Council of UNISA Yogyakarta using a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert scale and analyzed using Pearson correlation product moment. The results of the study showed that there is a relationship between organization commitment and the performance of the Student Representative Council of UNISA Yogyakarta. The results of correlation product moment analysis with a significance level of  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) with a correlation coefficient of 0.821 which means that the two variables have a strong positive relationship where the higher the organization commitment, the higher the performance of the management of the Student Representative Council of UNISA Yogyakarta and vice versa.*

**Keyword:** *Organizational Commitment, Performance, Student Representative Council*

## **Abstrak**

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang memilih untuk terlibat, memihak, dan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Disisi lain, kinerja membutuhkan peran serta keterlibatan dan loyalitas para pengurus untuk mencapai kinerja Dewan Perwakilan Mahasiswa Universitas 'Aisyiyah (UNISA) Yogyakarta. yang maksimal. Salah satu faktor penyebab rendahnya kinerja Dewan Perwakilan Mahasiswa UNISA Yogyakarta yakni faktor personal dimana hal ini berasal dari dalam diri pengurus tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja pengurus Dewan Perwakilan Mahasiswa UNISA Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Subjek penelitian adalah pengurus Dewan Perwakilan Mahasiswa UNISA Yogyakarta dengan teknik sampling jenuh. Pengambilan data menggunakan *skala likert* dan dianalisis menggunakan *pearson correlation product moment*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara antara komitmen organisasi dengan kinerja pengurus Dewan Perwakilan Mahasiswa UNISA Yogyakarta. Hasil analisis *correlation product moment* dengan taraf signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) dengan koefisien korelasi 0,821 yang artinya kedua variabel memiliki hubungan positif yang kuat dimana semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja pengurus Dewan Perwakilan Mahasiswa UNISA Yogyakarta begitupun sebaliknya.

**Kata kunci:** Komitmen Organisasi, Kinerja, Dewan Perwakilan Mahasiswa

## PENDAHULUAN

Organisasi dimaknai sebagai wadah dari sekelompok orang (*group of people*) yang mengadakan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Kosasih, 2016). Dalam Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 155/U/1998 tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan dijelaskan bahwa organisasi kemahasiswaan adalah wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan dan peningkatan kecendekiawanan serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi. Selaras dengan keputusan tersebut, menurut Dr. Yusuf Hadijaya, M.A. dalam buku berjudul Organisasi Kemahasiswaan dan Kompetensi Manajerial Mahasiswa, organisasi mahasiswa dapat digolongkan sebagai pendidikan nonformal sekaligus informal, karena dalam penyelenggaraan organisasi mahasiswa ada perencanaan kegiatan yang diadakan satu tahun sekali, yang disebut dengan rapat kerja tahunan, dan juga bersifat pendidikan informal karena dalam menjalani kegiatan dalam suatu organisasi mahasiswa, banyak pendidikan yang dapat diterima berdasarkan pengalaman di lapangan.

Banyak sekali organisasi mahasiswa yang dapat ditemui di perguruan tinggi baik negeri maupun swasta. Menurut Pedoman tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) Tahun 2016, Organisasi Kemahasiswaan PTM terdiri atas Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM), Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM), Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), dan Unit Kegiatan Mahasiswa (BAB X, pasal 28, ayat 2). Dalam Undang-Undang Keluarga Mahasiswa Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta No. 2 Tahun 2019 tentang Kepengurusan Organisasi

Mahasiswa Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta pada BAB III sampai BAB V disebutkan berbagai organisasi mahasiswa baik dari tingkat universitas hingga prodi salah satunya adalah Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM).

Berdasarkan Undang-Undang Keluarga Mahasiswa Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta No. 5 Tahun 2021 BAB III pasal 6, Dewan Perwakilan Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta yang selanjutnya disebut DPM KM-UNISA merupakan lembaga legislatif tertinggi di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. Salah satu tugas DPM-KM UNISA adalah menjembatani antara mahasiswa dengan pihak universitas. Dalam konteks ini, mudahnya DPM-KM UNISA dipahami sebagai Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dalam ruang lingkup universitas. Segala kebijakan mengenai regulasi Pemilu Raya (PEMIRA), organisasi mahasiswa, penyaluran aspirasi dari mahasiswa kepada universitas, dan lainnya menjadi tugas atau wewenang DPM-KM UNISA.

Cropanzano dan Mitchell (dalam Greta, 2017) menyatakan bahwa cara organisasi mengelola sumber daya manusia akan menciptakan kondisi dan warna tersendiri. Selayaknya organisasi, perjalanan DPM-KM UNISA sampai hari ini dipenuhi dengan dinamika salah satunya adalah permasalahan yang ada dalam internal DPM-KM UNISA itu sendiri. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pengurus DPM-KM UNISA, ada beberapa rintangan yang harus dihadapi. *Pertama*, terjadi disfungsi kepengurusan dalam internal DPM-KM UNISA sebagai imbas dari kepengurusan periode sebelumnya. *Kedua*, terjadinya pergantian ketua umum DPM-KM UNISA

pasca pelantikan di periode ini sebagai akibat dari Pemilihan Umum Raya (PEMIRA) yang menyalahi UU No. 3 Tahun 2019 Tentang Pemilihan Umum Raya Keluarga Mahasiswa Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta pada Bagian Ketiga Pasal 12 ayat 1 poin C yang pada akhirnya bermuara pada permasalahan kepengurusan, legalitas dan keberadaan DPM-KM UNISA di kampus. *Ketiga*, tidak adanya pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas atau

## LANDASAN TEORI

### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Moehariono, 2014). Menurut Mangkunegara (dalam Muis, 2018), kinerja dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas. Berhasil atau tidaknya kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja anggota organisasi baik secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja pengurus, maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik (Wartini, 2014). Dalam sumber literatur lain menjelaskan pula bahwa kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral karena tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi

kompetensi pengurus DPM-KM UNISA khususnya pemahaman terkait dunia politik dan implementasinya dalam internal kampus. *Keempat*, terjadinya penurunan kuantitas kehadiran rapat rutin. Berdasarkan paparan fenomena di atas, maka peneliti mengambil judul penelitian "**Hubungan Antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Dewan Perwakilan Mahasiswa Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta'**".

bergantung pada kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang ada dalam organisasi tersebut (Suparyadi, 2015).

### 2. Aspek-aspek Kinerja

Terdapat dua aspek kinerja (Mangkunegara dalam Agusta, 2013) yaitu:

#### a. Kualitas

Aspek ini membahas terkait dengan ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, menganalisis data/informasi, menggunakan mesin/peralatan, dan mengevaluasi segala proses yang telah terjadi.

#### b. Kuantitas

Aspek ini membahas tentang proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Ketika kuantitas ini dapat dilakukan dengan baik, maka

tujuan organisasi dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

### 3. Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Akbar, 2018), terdapat dua faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang yaitu :

#### a. *Ability* (Kemampuan)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan *reality* (*skill*). Artinya, anggota organisasi yang memiliki kapasitas baik secara pengetahuan maupun *skill*, ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, anggota organisasi perlu di tempatkan sesuai dengan keahliannya. (*the right man on the right place, the right man on the right job*)

#### b. *Motivation* (Motivasi)

Motivasi adalah sesuatu yang berasal dari dalam diri seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

### 4. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang memilih untuk memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins dan Judge dalam Sutanto & Gunawan, 2013). Menurut Steers dalam buku Komitmen Organisasi karya Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif tahun 2017 menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah kekuatan relatif sebagai buah dari identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam suatu

organisasi yang kemudian menghasilkan sesuatu diluar loyalitas belaka. Disamping itu, komitmen organisasi meliputi suatu hubungan yang aktif antara individu dengan organisasinya dimana individu bersedia untuk berkontribusi dalam keberhasilan dan kemakmuran organisasi yang diikuti. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah keinginan dari seseorang untuk tetap menjadi bagian dari sebuah organisasi.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan salah satunya ditentukan oleh tinggi rendahnya kompetensi, profesionalitas, dan komitmen seseorang terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan kemampuan dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam organisasi (Wardiah, 2016).

Menurut Luthan (dalam Suparyadi, 2015), hasil dari penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara komitmen organisasi dengan hasil kerja yang diinginkan oleh suatu organisasi, seperti tingginya kinerja, tingkat pergantian karyawan cenderung rendah, dan tingkat ketidakhadiran juga tergolong rendah.

### 5. Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Steers (dalam Saragih, 2019), terdapat tiga aspek komitmen organisasi, yaitu:

#### 1. Identifikasi

Aspek ini menjelaskan adanya keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai yang ada dalam organisasi.

#### 2. Loyalitas

Aspek ini menjelaskan ketika seseorang memiliki komitmen terhadap organisasi yang diikuti, maka ia memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan menjadi anggota.

3. Keterlibatan

Aspek ini menjelaskan adanya keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dengan bersedia bekerja atau terlibat lebih banyak atas nama organisasi.

**6. Faktor – faktor Yang Memengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Suparyadi (2015) dalam bukunya berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia : Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM, terdapat tiga faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi seseorang, yaitu :

a. Faktor Personal

Faktor ini merupakan karakteristik yang dimiliki anggota organisasi seperti nilai-nilai yang dianut, kapasitas, motivasi dan pengalaman. Setiap individu memiliki nilai-nilai tersendiri sebelum bergabung dalam sebuah organisasi. Nilai-nilai tersebut akan menjadi bekal bagi setiap individu dalam memandang suatu kondisi, mengambil sikap, dan pada akhirnya terproyeksikan pada perilaku anggota organisasi ini terhadap lingkungannya. Ketika seseorang merasa bahwa suatu organisasi memiliki kesesuaian nilai terhadap dirinya, maka ia akan nyaman dan akan bertahan lebih lama dalam organisasi tersebut.

Sebaliknya, ketika seseorang tidak menemukan titik kesesuaian nilai, cepat atau lambat ia akan mengundurkan diri dari suatu organisasi.

Setiap individu memiliki kapasitas masing-masing dalam hal intelektual, emosional dan spiritual. Ketiga hal tersebut merupakan bekal awal untuk melaksanakan pekerjaannya. Apabila seseorang memiliki kapasitas untuk melakukan suatu pekerjaan, maka ia akan merasa nyaman sehingga ia akan tekun dan berusaha untuk melakukan sebaik mungkin pekerjaan tersebut.

b. Faktor Internal Organisasi

Meskipun faktor personal mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap komitmen individu pada organisasinya, tetapi faktor personal tersebut dapat dinetralkan atau ditingkatkan dengan faktor-faktor internal organisasi seperti kompensasi, pemimpin, rekan kerja, dan kebijakan organisasi.

c. Faktor Eksternal Organisasi

Setiap manusia memiliki berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhi guna bertahan hidup. Kebutuhan-kebutuhan tersebut akan terus meningkat karena beberapa faktor seperti bertambahnya usia, bertambahnya anggota keluarga, pola hidup, gaya hidup, dsb. Atas dasar kebutuhan – kebutuhan tersebut, individu akan mengkalkulasi apakah pendapatannya dapat mencukupi kebutuhannya.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Adapun jenis penelitian yang digunakan yaitu asosiatif dimana tujuannya adalah untuk

mengetahui hubungan antara kinerja pengurus dengan komitmen organisasi pengurus DPM-KM UNISA Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yang menjadikan

subjek penelitian ini adalah seluruh pengurus DPM-KM UNISA Yogyakarta. Menurut Arikunto (dalam Saragih, 2019), apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10% -15% atau 20% - 25% atau lebih. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Menurut Sugiyono (2013), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu fenomena sosial. Skala yang digunakan dalam penelitian pada masing-masing variabel merupakan skala yang diadaptasi pada penelitian sebelumnya dan telah di *tryout* dengan 33 aitem skala komitmen organisasi valid, 15 aitem skala kinerja pengurus valid, dan reliabilitas ( $\alpha$ ) = 0,961 pada skala komitmen organisasi serta ( $\alpha$ ) = 0,875 pada skala kinerja pengurus yang semua disebarikan secara daring melalui *google form*.

## HASIL

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertempat di Universitas ‘Aisyiyah Yogyakarta yang memiliki berbagai macam organisasi mahasiswa dengan segala keanekaragamannya. Dikarenakan subjek penelitian ini memiliki kriteria spesifik, maka penelitian ini dilakukan menggunakan sistem online yaitu dengan menyebarkan skala melalui media komunikasi whatsapp baik

melalui grup maupun chat secara pribadi dengan bantuan google form kepada subjek penelitian. Subjek penelitian ini adalah pengurus DPM-KM UNISA Yogyakarta. Total subjek pada penelitian ini sebanyak 21 pengurus DPM-KM UNISA Yogyakarta.

#### 2. Karakteristik Responden

##### a. Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi
1	Laki-laki	9
2	Perempuan	12
Total		21

Karakteristik subjek berdasarkan jenis kelamin dari total 21 subjek penelitian adalah laki-

laki 9 orang dan perempuan 12 orang.

##### b. Mahasiswa Aktif

**Tabel 4.2 Karakteristik Subjek Berdasarkan Keaktifan Mahasiswa**

No	Semester	Frekuensi
1	Semester 7	2

2	Semester 5	15
3	Semester 3	4
Total		21

Karakteristik subjek berdasarkan keaktifan mahasiswa dari total 21 subjek penelitian adalah semester 7 sebanyak 2 orang, semester 5 sebanyak 15

orang, dan semester 3 sebanyak 4 orang.

c. Pengurus DPM-KM UNISA

**Tabel 4.3 Karakteristik Subjek Berdasarkan Jabatan**

No	Jabatan	Frekuensi
1	Badan Pengurus Harian (BPH)	3
2	Komisi I Legislasi	3
3	Komisi II Advokasi dan Aspirasi	5
4	Komisi III Pengawasan	3
5	Media Center	3
6	Staff Khusus	4
Total		21

Karakteristik subjek berdasarkan jabatan di DPM-KM UNISA dari total 21 subjek penelitian adalah 3 orang menjabat Badan Pengurus Harian (BPH), 3 orang Komisi I Legislasi, 5 orang Komisi II Advokasi dan Aspirasi, 3 orang Komisi III Pengawasan, 3 orang Media Center, dan 4 orang Staff Khusus.

#### 1. Deskripsi Data Penelitian

Data mengenai skala komitmen organisasi dengan kinerja pengurus DPM-KM UNISA Yogyakarta di deskripsikan menggunakan metode deskriptif statistik. Metode ini digunakan untuk memudahkan peneliti dalam melihat gambaran data yang telah diperoleh dan dikelola. Berikut merupakan hasil deskriptif statistik dapat dilihat pada tabel berikut.

## B. Deskripsi Data

**Tabel 4.4. Tabel Deskriptif Statistik Skala Penelitian**

Komitmen Organisasi		Kinerja Pengurus	
Mean	69,57143	Mean	49,33333
Standard Error	2,217432	Standard Error	1,39614
Median	70	Median	50
Mode	70	Mode	51
Standard Deviation	10,16155	Standard Deviation	6,397916
Sample Variance	103,2571	Sample Variance	40,93333
Kurtosis	1,096865	Kurtosis	1,955817
Skewness	0,330332	Skewness	0,494533

Range	44	Range	29
Minimum	51	Minimum	38
Maximum	95	Maximum	67
Sum	1461	Sum	1036
Count	21	Count	21

Tujuan penggunaan analisis deskriptif statistik adalah untuk mengetahui berapa nilai hipotetik dan empirik dalam sebuah penelitian.

**Tabel 4.6. Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi**

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$x \leq 48$	0	0%
Sedang	$48 < x \leq 72$	14	66%
Tinggi	$x > 72$	7	34%
Jumlah		21	100%

Berdasarkan tabel kategorisasi skala komitmen organisasi di atas, dapat diketahui bahwa pengurus DPM-KM UNISA cenderung melakukan komitmen

organisasi sebanyak 14 orang dengan presentase 66% dalam kategorisasi sedang dan 7 orang dengan presentase 34% dalam kategorisasi tinggi.

**Tabel 4.7. Kategorisasi Skala Kinerja**

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$x \leq 36$	0	0%
Sedang	$36 < x \leq 54$	19	90,47%
Tinggi	$x > 54$	2	9,53%
Jumlah		21	100%

Berdasarkan tabel kategorisasi skala kinerja pengurus di atas, dapat diketahui bahwa pengurus DPM-KM UNISA yang memiliki kinerja tinggi

sebanyak 2 orang dengan presentase 9,53% dan 19 orang dengan presentase 90,47% termasuk dalam kategori sedang.

**Tabel 4.8. Data Hipotetik dan Empirik**

Skala	N	Hipotetik				Empirik			
		Max	Min	Mean	SD	Max	Min	Mean	SD
Komitmen Organisasi	21	96	24	60	12	95	51	69,57	2,21
Kinerja Pengurus	21	72	18	45	9	67	38	49,33	1,39

Berdasarkan tabel diatas, pada skala komitmen organisasi diketahui nilai

mean dari data hipotetik yaitu 60 dan nilai mean data empirik yaitu 69, 57. Terdapat

perbedaan dimana mean hipotetik lebih rendah dibanding dengan mean empirik. Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku komitmen organisasi yang dilakukan subjek terbilang rendah, secara statistik tidak banyak subjek yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Selanjutnya pada skala kinerja pengurus

diketahui nilai mean data hipotetik adalah 45 dan nilai mean data empirik adalah 49,33. Terdapat perbedaan dimana mean hipotetik lebih rendah dibanding dengan mean empirik. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja dimiliki subjek rendah, secara statistik banyak subjek yang memiliki kinerja cenderung sedang.

**Tabel 4.9 Uji Normalitas**

Variabel	Sig. (p-value)	$\alpha$	Interpretasi
Komitmen Organisasi	0,200	0,05	Distribusi Normal
Kinerja Pengurus	0,051	0,05	Distribusi Normal

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sig. (*p-value*) dari variabel komitmen organisasi sebesar 0,117 dimana nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) dan variabel kinerja organisasi sebesar 0,117 dimana nilai

tersebut lebih besar dari taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa data dari kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

**Tabel 4.10. Uji Linieritas**

Variabel	Sig. (p-value)	$\alpha$	Interpretasi
1. Komitmen Organisasi	0,079	0,05	Linier
2. Kinerja Pengurus			

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa sig. (*p-value*) dari variabel komitmen organisasi dan kinerja pengurus yakni sebesar 0,079 dimana nilai ini lebih

besar dari taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa dari kedua variabel tersebut adalah linier.

**Tabel 4.11. Uji Correlation Product Moment**

Correlations			
		Komitmen Organisasi	Kinerja
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	,821**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	21	21
Kinerja	Pearson Correlation	,821**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	21	21

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

Berdasarkan hasil uji diatas, dapat dilihat pada pada nilai signifikan (2-

Tailed) dengan uji *correlation product moment* dari 21 pengurus DPM-KM

UNISA. Hasil akhir nilai signifikan (2-Tailed) antara variabel komitmen organisasi dengan kinerja pengurus diperoleh nilai  $r$  sebesar 0,000 dimana  $r < 0,05$  yang artinya terdapat korelasi antara dua variabel. Selain itu, nilai *person correlation* dari penelitian ini sebesar 0,821 dimana ketika nilai *person correlation* berada pada rentang angka 0,081 s/d 1,00 dapat dikatakan bahwa kedua variabel berkorelasi sempurna

sehingga terdapat hubungan positif yang kuat antara dua variabel. Oleh sebab itu, hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa adanya korelasi positif antara komitmen organisasi dengan kinerja pengurus DPM-KM UNISA yang mana semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja pengurus DPM-KM UNISA dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah pula kinerja pengurus DPM-KM UNISA.

**Tabel 4.12 Uji Sumbangan Efektif Regresi (*R Square*)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,821 <sup>a</sup>	,675	,658	3,744
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi				

Berdasarkan hasil uji sumbangan efektif regresi, hasil analisis menunjukkan  $R_{\text{square}} (R^2) = 0,675$  dengan presentase 67,5% yang artinya sebesar 67,5%

komitmen organisasi yang dilakukan oleh pengurus DPM-KM UNISA dapat mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan DPM-KM UNISA.

## DISKUSI

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi yang bertujuan untuk melihat hubungan antara kedua variabel yaitu variabel komitmen organisasi dan variabel kinerja pengurus. Hal tersebut selaras dengan pandangan Abdullah (2015) bahwasannya penelitian korelasi adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui bagaimana kemungkinan fenomena hubungan antar variabel dengan memperhatikan besaran koefisien korelasi. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *correlation product moment* yang berfungsi untuk mengetahui bagaimana hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja pengurus DPM-KM UNISA. Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan uji korelasi yaitu data harus berdistribusi normal (uji normalitas) dan hubungan

antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear (uji linearitas) dimana analisis data dalam penelitian ini dibantu dengan program *SPSS for Window versi 25*.

Berdasarkan hasil uji korelasi yang telah dilakukan, terdapat hubungan positif yang kuat antara variabel komitmen organisasi dan kinerja pengurus yang artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan diikuti dengan kinerja yang tinggi pula. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil koefisien korelasi yakni  $r$  hitung = 0,821 dengan taraf signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Steers (dalam

Foeh, 2019) bahwa proses identifikasi dan keterlibatan individu dalam sebuah organisasi akan mengakibatkan seseorang cenderung akan komitmen organisasi tinggi yang kemudian akan menghadirkan sesuatu yang lebih dari loyalitas ketika berorganisasi sehingga berpengaruh pada kinerja yang dilakukan.

Hasil penelitian ini menunjukkan sumbangan efektif dari kedua variabel yang diuji menggunakan program *SPSS for Window versi 25*. Hasil analisis menunjukkan  $R_{\text{square}} (R^2) = 0,675$  dengan presentase 67,5% yang artinya sebesar 67,5% komitmen organisasi yang dilakukan oleh pengurus DPM-KM UNISA dapat mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan DPM-KM UNISA. Kemudian sebesar 32,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain dirasa dapat mempengaruhi kinerja pengurus dalam menjalankan DPM-KM UNISA seperti *ability* (kemampuan) pengurus baik secara pengetahuan maupun *skill* akan tupoksi atau perannya dan motivasi pengurus yang terarah sehingga ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan (Akbar, 2018).

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa rata-rata pengurus DPM-KM UNISA memiliki komitmen organisasi yang cenderung sedang dengan presentase 66% pengurus termasuk dalam kategori sedang dan 34% pengurus termasuk dalam kategori tinggi. Dari hasil penelitian ini bahwa sebagian besar pengurus DPM-KM UNISA memiliki komitmen organisasi sedang, tidak tinggi maupun rendah.

Pada tabel 4.7 menunjukkan rata-rata pengurus DPM-KM UNISA yang memiliki kinerja tinggi sebanyak 2 orang dengan presentase 9,47% dan 19 orang dengan presentase 90,53% termasuk dalam kategori sedang. Dari hasil penelitian ini

bahwa sebagian besar pengurus DPM-KM UNISA memiliki kinerja yang sedang, tidak tinggi maupun rendah.

Mengacu pada kedua data hasil penelitian di atas, ditemukan ketimpangan antara komitmen organisasi dengan kinerjanya terlebih dalam jumlah presentase antara komitmen organisasi dengan kinerja. Dalam uji reliabilitas diketahui bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pengurus begitupun sebaliknya. Namun, pada hasil penelitian ini ditemukan bahwa presentase pada skala komitmen organisasi lebih tinggi daripada kinerjanya. Terdapat 5 pengurus yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan tetapi kinerjanya rendah. Mengacu pada faktor yang mempengaruhi kinerja terdapat 2 faktor yakni *ability* dan *motivation*. Komitmen organisasi mengarah pada hal-hal atau sesuatu yang berkaitan dengan motivasi seseorang untuk bertahan dalam suatu organisasi. Ketika komitmen organisasi sudah tinggi, artinya ada faktor lain yang mempengaruhi kinerjanya yakni *ability* atau kemampuan pengurus tersebut baik secara pengetahuan (*knowledge*) maupun *skill* yang berkaitan dengan DPM-KM UNISA.

Ketika dikaitkan dengan fenomena yang terjadi dalam internal DPM-KM UNISA sendiri, dapat dikatakan bahwa pengurus yang memiliki komitmen tinggi tetapi kinerjanya rendah karena memang didalam DPM-KM sendiri tidak ada pelatihan khusus untuk pengurus DPM-KM UNISA yang berfungsi untuk peningkatan kapasitas keilmuan maupun *skill* dalam menjalankan DPM-KM UNISA selaku lembaga legislatif di kampus. Komitmen organisasi jika tidak didukung dengan kemampuan baik secara

pengetahuan maupun skill, maka akan berpengaruh pada kinerjanya dalam menjalankan organisasi.

Pengurus organisasi yang bias atau tidak paham dengan tupoksi, perannya dalam organisasi maka akan mempengaruhi kinerja seseorang. Hal yang kemudian dapat terjadi adalah lambatnya atau sulit untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditentukan. Sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya ketika pengurus atau anggota organisasi tahu dan paham dengan apa yang sebenarnya menjadi tupoksinya. Menurut Saleh (2019), pemahaman adalah kemampuan manusia seperti perasaan, pikiran, pengalaman, pengamatan, dan intuisi dan mampu mengabstraksikannya untuk mencapai tujuan dan apabila pemahamannya baik akan meningkatkan kinerja dan sebaliknya pemahaman yang buruk akan menurunkan kinerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengurus DPM-KM UNISA yang memiliki komitmen organisasi hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 21 pengurus DPM-KM UNISA, sebanyak 14 orang dengan presentase 66% pengurus organisasi memiliki komitmen organisasi yang cenderung sedang dan 7 orang lainnya dengan presentase 34% memiliki komitmen organisasi tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pengurus DPM-KM UNISA memiliki komitmen organisasi tergolong rata-rata sedang, artinya pengurus DPM-KM UNISA memiliki komitmen

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata hasil interval penelitian data terbanyak pada kategori sedang, komitmen organisasi pada pengurus DPM-KM UNISA akan mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan DPM-KM UNISA. Sehingga dapat dikatakan bahwa DPM-KM UNISA akan menjadi organisasi yang berkualitas ketika anggota atau pengurusnya memiliki komitmen organisasi yang baik yang kemudian termanifestasikan dalam kinerjanya dalam menjalankan DPM-KM UNISA. Penelitian ini juga menguatkan penelitian terdahulu oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2013:543) dalam bukunya mengungkapkan bahwa: “terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan”.

- organisasi yang tidak tinggi maupun tidak rendah.
2. Pengurus DPM-KM UNISA yang memiliki kinerja sebanyak 2 orang dengan presentase 9,47% memiliki kinerja tinggi dan 19 orang dengan presentase 90,53% termasuk dalam kategori sedang. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pengurus DPM-KM UNISA memiliki kinerja yang tergolong rata-rata sedang, artinya pengurus DPM-KM UNISA memiliki komitmen organisasi yang tidak tinggi maupun tidak rendah.
3. Terdapat ketimpangan hasil skala antara komitmen organisasi dengan kinerja pengurus DPM-KM UNISA disebabkan karena faktor yang mempengaruhinya.
4. Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja pengurus DPM-KM

UNISA memperoleh koefisien korelasi sebesar  $r$  hitung = 0,821 dengan taraf signifikansi 0,000 yang berarti kedua variabel tersebut memiliki hubungan positif yang kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerjanya dalam

menjalankan organisasi. Kemudian didukung dengan  $R_{\text{square}} (R^2) = 0,675$  dengan presentase 67,5% yang artinya sebesar 67,5% komitmen organisasi yang dilakukan oleh pengurus DPM-KM UNISA dapat mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan DPM-KM UNISA.

## KEPUSTAKAAN

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo : Yogyakarta.
- Afriansyah, M.F. & Haridito, I. (2016). *Tingkat Kepuasan Members Fitness Terhadap Pelayanan di Tempat Kebugaran Balai Kesehatan Olahraga dan Pusat Informasi Pencegahan Penyakit Metabolik (Bkor-Pippm) Kabupaten Lumajang*. *Jurnal Kesehatan Olahraga*. 06 (2), hlm. 370-377.
- Akbar S.. (2018). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. *JIGANIS*. 3 (2), 1-17.
- Angraini, R. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang*. *Skripsi*. Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Cahyorinartri, N.. (2018). *Motivasi Mahasiswa Berorganisasi di Kampus*. *Jurnal Psikologi Insight*. 2 (2), hlm. 27-38.
- Daulay R., dkk.. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan*. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*. 1 (1), 209-218.
- Delita, F., dkk. (2016). *Peningkatan Soft Skills dan Hard Skills Mahasiswa Melalui Project-Based Learning Pada Mata Kuliah Perencanaan Pembelajaran Geografi*
- Duli, N. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish
- Ginjar, H. & Berliana. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta*. *Jurnal Ekonomi Efektif*. 3 (4), 430-435.
- Greta, H. (2017). *Intervensi Pelatihan Penilaian Kinerja Pada Atasan Untuk Meningkatkan Perceived Organizational Support & Employee Engagement*. *PSYCHOPEDIA: Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*. 2 (2), 1-8.
- Hadijaya, Y.. (2015). *Organisasi Mahasiswa dan Kompetensi Manajerial Mahasiswa*. Medan : Perdana Publishing.
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada : Depok
- Jannah F. & Sulianti A.. (2021). *Perspektif Mahasiswa Sebagai Agen Of Change Melalui Pendidikan Kewarganegaraan*. *Jurnal Asanka*. 2 (2), 181-193.

- Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 155/U/1998 tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan
- Kosasih. (2016). Peranan Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pengembangan *Civic Skills* Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*. 25 (2), hlm. 64-74.
- Merry Ristiana M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 9 (1), 56-70.
- Moehersono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Muchlis, F.N., dkk. (2021). Pilihan Rasional Mahasiswa “Kupu-Kupu” (Studi Preferensi Mahasiswa yang Berorientasi Pada “Kuliah Pulang-Kuliah Pulang” di FKIP UNS). *Jurnal Sosialisasi*. 8 (2), 22-30.
- Muhmin, A.H.. (2018). Pentingnya Pengembangan *Soft Skills* Mahasiswa Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Forum Ilmiah*. 15 (2), 330-338.
- Nasution S. (2017). Variabel Penelitian. *Jurnal Raudhah*. 05 (02), hlm. 1-9.
- Ningrum, H.F., dkk. (2021) Pengantar Ilmu Manajemen (Sebuah Pendekatan Konseptual). Jawa Barat : Media Sains Indonesia.
- Novita, dkk. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 34 (1), 38-46.
- Nurandini, A. & Lataruva E.. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. 11 (?), 78-91.
- Paramita, R.W.D., dkk. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Edisi Ketiga : Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen. Widya Gama Press : Jawa Timur.
- Pratiwi, N.I. (2017). Penggunaan Media Video Call Dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*. 1 (2), hlm. 202-224.
- Pribowo, M.G.N.A.. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. 17 (2), 195-204.
- Priyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Edisi Revisi. Zifatama Publishing : Taman Sidoarjo
- Puspasari, H. & Puspita W. (2022). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tingkat Pengetahuan dan Sikap Mahasiswa terhadap Pemilihan Suplemen Kesehatan dalam Menghadapi Covid-19. *Jurnal Kesehatan*. 13 (1), hlm. 65-71.
- Rahayu R.A., dkk. (2019). Pengaruh Program *Occupational Health And Safety* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis Bagian UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*. 1 (4), hlm. 44-59.
- Rauf, I.R.R.A. (2021). Hubungan Antara Prokrastinasi Akademik Dengan

- Prestasi Belajar Mahasiswa Berorganisasi Di Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta.
- Sadiyono & Mulyono A. (2016) Pedoman tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah. Yogyakarta : Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah.
- Sandewa F. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*. 1 (2), hlm. 90-110.
- Suhartini Y. (2018). Analisis Dimensi Komitmen Organisasional Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi & Manajemen Akmenika*. 15 (2), hlm. 93-108.
- Sugiarto, E. (2016). Analisis Emosional, Kebijakan Pembelian dan Perhatian Setelah Transaksi Terhadap Pembentukan Disonansi Kognitif Konsumen Pemilik Sepeda Motor Honda Pada UD. Dika Jaya Motor Lamongan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*. 1 (01), 34-47
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia : Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta : Andi
- Suranto & Rusdianti F.. (2018). Pengalaman Berorganisasi Dalam Membentuk *Soft Skill* Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial*. 28 (1), 58-65.
- Suyono. (2015). Analisis Regresi untuk Penelitian. Yogyakarta: Deepublish.
- Syahza, A. (2021). Metodologi Penelitian. UR Press : Riau.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
- Undang-Undang Keluarga Mahasiswa Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta No. 2 Tahun 2019.
- Undang-Undang Keluarga Mahasiswa Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta No. 5 Tahun 2021
- Vira N., A.D. (2022). Hubungan Antara *Psychological Capital* dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Pekanbaru. *Skripsi*. Riau : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Wardiah, M.L.. (2016). Teori Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Pustaka Setia
- Wartini, S.. (2014). Analisis Kinerja Organisasi Melalui Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. 3 (1), 1-12.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja Edisi Kelima. Jakarta : Rajawali Pers
- Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulan, D.A.N. & Abdullah, S.M.. (2014). Prokrastinasi Akademik Dalam Penyelesaian Skripsi. *Jurnal Sosio-Humaniora*. 5 (1), 55-74.
- Yam, J.H., & Taufik, R.. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Administrasi*. 3 (2), 97-102.