

# **Peran motivasi berprestasi dalam organisasi dan kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana**

**Luh Gede Raka Sukasih dan Dewi Puri Astiti**

*Program Studi Sarjana Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana  
astiti22@yahoo.com*

## **Abstrak**

Mahasiswa diharapkan memiliki kemampuan akademik atau *hard skill* serta kemampuan non-teknis atau *soft skill* yang baik sebagai bekal terjun ke masyarakat. Salah satu cara untuk mengembangkan kemampuan non-teknis adalah dengan mengikuti organisasi mahasiswa. Pada organisasi mahasiswa diperlukan komitmen organisasi agar organisasi mampu menjalankan program kerja dan fungsi dengan baik. Komitmen organisasi dapat dipengaruhi adalah beberapa faktor salah satunya yaitu motivasi berprestasi dalam organisasi dan kohesivitas kelompok. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran motivasi berprestasi dalam organisasi dan kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan subjek penelitian sejumlah 278 orang mahasiswa yang mengikuti organisasi di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Alat ukur dalam penelitian ini yaitu skala motivasi berprestasi, skala kohesivitas kelompok dan skala komitmen organisasi. Hasil dari uji analisis regresi berganda menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dalam organisasi dan kohesivitas kelompok berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi.

*Kata kunci: kohesivitas kelompok, komitmen organisasi, mahasiswa, motivasi berprestasi, organisasi mahasiswa*

## **Abstract**

Students are expected to have academic competence or hard skill and non-technical competence or soft skill as a provision to involve within the community. One of the ways to develop the soft skills is by joining a student organization. In student organizations, organizational commitment is required so that the organization is able to run the work program and function properly. Organizational commitment is influenced by the achievement motivation in organization factor and group cohesiveness. This study aims to determine the role of achievement motivation in organization and group cohesiveness toward the organizational commitment of the Faculty of Medicine students, Udayana University. Quantitative method is applied in this study. The subjects of this study are 278 students who participate in organizations at the Faculty of Medicine, Udayana University. The sampling technique used is simple random sampling. The measuring instruments in this study are the scale of achievement motivation, the scale of group cohesiveness and the scale of organizational commitment. The result of multiple regression analysis showed achievement motivation in organization and group cohesiveness are give role to the organizational commitment.

*Keywords: achievement motivation, group cohesiveness, organizational commitment, students, student organizations*

## LATAR BELAKANG

Mahasiswa merupakan individu yang menempuh pendidikan ditingkat perguruan tinggi (Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, kbbi.web.id). Mahasiswa dituntut memiliki cara pandang yang positif serta mampu mengatasi hambatan dan masalah dengan menggunakan ilmu yang telah dipelajari. Istichomaharani dan Habibah (2016) menyatakan bahwa mahasiswa memiliki peranan penting sebagai agen perubahan. Mahasiswa akan menjadi penggerak perubahan-perubahan menuju perbaikan di masa mendatang. Mahasiswa diharapkan memiliki kemampuan akademik atau *hard skill* serta kemampuan non-teknis atau *soft skill* sebagai bekal terjun ke masyarakat. Kemampuan akademik adalah kemampuan mahasiswa dalam menguasai ilmu pengetahuan, keterampilan teknis serta teknologi yang berkaitan dengan bidang ilmunya. Kemampuan non-teknis merupakan keterampilan yang dimiliki oleh mahasiswa dalam menjalin hubungan dengan orang lain termasuk dengan diri sendiri. Salah satu cara mengembangkan kemampuan non-teknis bisa didapatkan ketika mengikuti organisasi kemahasiswaan (Delita, Elfayetti & Sidauruk, 2016).

Organisasi kemahasiswaan dibentuk, dikelola serta diperuntukkan bagi mahasiswa. Organisasi kemahasiswaan memiliki tujuan serta fungsi yang berbeda-beda. Setidaknya mahasiswa harus bergabung dalam satu organisasi kemahasiswaan. Hal ini dikarenakan dalam organisasi kemahasiswaan, mahasiswa dapat belajar banyak hal seperti cara mengutarakan pendapat, belajar memimpin, belajar bertanggung jawab serta mengasah kemampuan sosialisasi (Dini, 2018). Menurut Koko (dalam Maulana, 2012) Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) dalam dunia kerja tidak terlalu berpengaruh. Hal yang lebih diutamakan adalah pengalaman mengikuti organisasi serta individu yang aktif. Seorang pegawai harus memiliki beberapa indikator yaitu pintar, kreatif, memiliki integritas, mampu bekerja dalam tim, serta memiliki jiwa kepemimpinan. Indikator tersebut bisa didapatkan jika dulu pegawai tersebut aktif dalam organisasi.

Keuntungan-keuntungan yang didapatkan oleh mahasiswa ketika mengikuti organisasi mahasiswa mampu membuat mahasiswa bertahan lebih lama dalam organisasi dan meningkatkan komitmen organisasi mahasiswa (Oktora, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Jessica (2017) menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi mahasiswa tergolong rendah. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dzakiyati (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mahasiswa tergolong rendah. Hal tersebut disebabkan oleh gaya kepemimpinan ketua organisasi serta kurangnya imbalan yang diterima oleh mahasiswa ketika mengikuti organisasi sehingga mahasiswa lebih memilih untuk melakukan kegiatan yang lebih menguntungkan.

Universitas Udayana memiliki peraturan yang mengatur pengembangan kemampuan non-teknis yang dimiliki oleh mahasiswa. Peraturan tersebut yaitu peraturan rektor Universitas Udayana nomor 9 tahun 2017 tentang mahasiswa jenjang Sarjana (S1) akan dinilai peran sertanya dalam mengikuti kegiatan kemahasiswaan menggunakan sistem

Satuan Kredit Partisipasi (SKP). Satuan kredit partisipasi bertujuan untuk meningkatkan wawasan mahasiswa terkait organisasi serta meningkatkan sumber daya manusia yang berfokus pada loyalitas dan prestasi terhadap almamater. Kegiatan kemahasiswaan yang dimaksud adalah minat atau bakat, penalaran dan ilmiah, pengabdian serta organisasi yang bersifat melembaga di Universitas Udayana.

Peraturan rektor Universitas Udayana nomor 9 tahun 2017 menyatakan bahwa bagi mahasiswa jenjang sarjana (S1) dan diploma (D3/D4), SKP adalah salah satu syarat untuk bisa mengikuti wisuda dan mengajukan permohonan beasiswa. Setiap mahasiswa jenjang sarjana wajib mengumpulkan poin SKP minimal 25 poin SKP. Jumlah poin tersebut meliputi kegiatan penalaran atau ilmiah (20-65%), minat dan bakat (5-50%), kepanitiaan (15-60%) dan organisasi (5-50 %). Salah satu kegiatan yang membantu pengembangan kemampuan non-teknis mahasiswa adalah dengan mengikuti organisasi kemahasiswaan dengan poin SKP sebesar 5-50% (Sinmawa Unud, 2017).

Salah satu fakultas yang menerapkan peraturan terkait dengan SKP di Universitas Udayana yaitu Fakultas Kedokteran. Fakultas Kedokteran merupakan salah satu fakultas dengan jumlah organisasi kemahasiswaan terbanyak di Universitas Udayana, yaitu 15 organisasi kemahasiswaan. Organisasi kemahasiswaan di Fakultas Kedokteran dibagi menjadi tiga jenis yaitu Lembaga Mahasiswa Fakultas Kedokteran (LMFK), Himpunan Mahasiswa (HM) serta Badan Semi Otonom (BSO). Fungsi dan program kerja yang dimiliki oleh seluruh organisasi kemahasiswaan di Fakultas Kedokteran lebih dari 300 program kerja yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu satu tahun (BEM FK Unud, 2017).

Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana memiliki peraturan terkait dengan keikutsertaan mahasiswa dalam organisasi mahasiswa. Peraturan tersebut yaitu mahasiswa memiliki kewajiban untuk mengikuti minimal satu organisasi kemahasiswaan dan telah ditetapkan pada sidang paripurna BPM FK Unud 2018 Nomor: 05/Sidang Paripurna BPM/FK Unud/VII/2018 tentang pengesahan amandemen pedoman pelaksanaan SKP Fakultas Kedokteran Universitas Udayana (BPM FK Unud, 2018). Hal tersebut merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk bisa mengikuti yudisium sehingga mahasiswa harus memilih salah satu organisasi kemahasiswaan di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. Peraturan tersebut membuat mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana harus memilih salah satu organisasi kemahasiswaan meskipun mahasiswa tersebut tidak berminat untuk mengikuti organisasi kemahasiswaan (Sukasih, 2018).

Hasil wawancara studi pendahuluan dengan empat perwakilan pengurus organisasi mahasiswa dari 15 organisasi mahasiswa di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana menyatakan bahwa organisasi mahasiswa di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana memiliki kesulitan dalam mencari kader-kader untuk memimpin organisasi kedepannya. Selain itu, pada bulan keempat hingga akhir kepengurusan komitmen mahasiswa terhadap organisasi cenderung menurun. Hal ini ditandai dengan tingkat keterlambatan anggota yang semakin meningkat

dan tingkat kehadiran anggota semakin menurun pada kegiatan-kegiatan organisasi seperti rapat rutin yang diadakan satu bulan sekali (Sukasih, 2018). Berdasarkan hal tersebut, pentingnya komitmen mahasiswa terhadap organisasi agar organisasi kemahasiswaan bisa terus menjalankan program kerja dan fungsi dengan baik.

Komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai sebuah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari organisasi, memiliki keyakinan dalam proses penerimaan nilai-nilai organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk berusaha demi organisasi (Luthans dalam Wibowo, 2017). Komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterlibatan sumber daya manusia dalam organisasi. Komitmen organisasi yang rendah akan menurunkan tingkat kinerja individu hingga menurunnya tingkat kehadiran. Individu yang cukup berkomitmen terhadap organisasi akan bersedia berkorban demi kepentingan organisasi (Robbins & Judge, 2017).

Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh motivasi berprestasi (Fatimah & Dewi, 2017; Wardianto & Hendrati, 2014). Hal tersebut sejalan dengan pendapat Salami (2008) salah satu faktor psikologis yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi adalah kemauan individu untuk bisa mencapai standar kesuksesan dan melakukan suatu usaha untuk mencapai kesuksesan yang telah ditentukan (Santrock, 2003). Mahasiswa yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan memiliki nilai akademik yang bagus, aktif di lingkungan kampus dan masyarakat serta ulet dalam menyelesaikan pekerjaannya (Martaniah, dalam Uyun, 1998).

Dalam mengikuti organisasi kemahasiswaan penting untuk memiliki motivasi berprestasi dalam organisasi. Asumsinya bahwa mahasiswa yang memiliki motivasi berprestasi dalam organisasi akan terus berusaha untuk mencapai standar yang telah ditentukan sehingga secara tidak langsung mahasiswa akan bertahan dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wardianto dan Hendrati (2014) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dalam organisasi dengan komitmen organisasi. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan terus berusaha untuk bisa mencapai target yang telah ditentukan dalam organisasi. Berdasarkan hal tersebut secara tidak langsung individu akan menginternalisasi nilai-nilai yang dimiliki organisasi kedalam dirinya. Individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi juga tidak akan mudah puas dengan hasil yang telah didapatkan sehingga akan menetap lebih lama dalam organisasi.

Starnes dan Truhon (2006) menyatakan bahwa faktor lain yang juga memengaruhi komitmen organisasi adalah kohesivitas kelompok. Menurut Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2017) kohesivitas kelompok menunjukkan keinginan anggota kelompok untuk tetap berada dalam kelompok tersebut. Tinggi atau rendahnya kohesivitas kelompok dipengaruhi oleh kesamaan dalam sikap, nilai, sifat pribadi dan sifat demografis anggota kelompok. Jika tujuan kelompok untuk menyelesaikan tugas maka kerja sama merupakan hal yang lebih penting

dibandingkan kesamaan dari anggota kelompok (Walgitto, 2007).

Hasil penelitian Trihapsari dan Nashori (2011) menyatakan semakin tinggi tingkat kohesivitas kelompok maka tingkat komitmen organisasi akan semakin tinggi. Jika tingkat kohesivitas kelompok rendah maka tingkat komitmen organisasi juga akan rendah. Kelompok yang memiliki kohesivitas tinggi akan bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi. Kelompok dengan kohesivitas rendah akan bekerja dengan tujuan dan maksud yang berbeda-beda sehingga sulit untuk mencapai tujuan dari organisasi. Anggota organisasi yang berada pada kelompok dengan kohesivitas tinggi akan memiliki keinginan yang rendah untuk bersikap menyimpang dari tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas peneliti ingin mengetahui terkait peran motivasi berprestasi dalam organisasi dan kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. Penelitian tentang faktor yang memengaruhi komitmen organisasi mahasiswa di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana penting untuk dilakukan guna memberikan gambaran terkait dengan komitmen organisasi mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.

## METODE PENELITIAN

### *Variabel dan Definisi Operasional*

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi berprestasi dalam organisasi dan kohesivitas kelompok.

Definisi operasional variabel-variabel pada penelitian ini adalah:

#### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan bentuk perasaan kesatuan yang dirasakan individu dengan organisasi yang diikuti. Pengukuran komitmen organisasi menggunakan skala berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1997). Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi taraf komitmen organisasi subjek.

#### Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi dapat didefinisikan sebagai sebuah dorongan untuk berprestasi dan mencapai keberhasilan berdasarkan tujuan atau standar yang telah ditetapkan. Pengukuran motivasi berprestasi dalam organisasi menggunakan skala berdasarkan teori yang dikembangkan oleh McClelland (1987). Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi taraf motivasi berprestasi dalam organisasi subjek.

#### Kohesivitas Kelompok

Kohesivitas kelompok adalah keinginan anggota kelompok untuk bertahan atau tetap tinggal didalam organisasi karena mereka menikmati saat berinteraksi satu sama lain. Pengukuran kohesivitas kelompok menggunakan skala berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Forsyth (2010). Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi taraf kohesivitas kelompok subjek.

**Responden**

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana yang terdiri dari Program Studi Sarjana Kedokteran Dan Profesi Dokter (PSSKPD), Program Studi Keperawatan Dan Profesi Ners (PSKPN), Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat (PSSKM), Program Studi Sarjana Psikologi (PSSP), Program Studi Sarjana Fisioterapi Dan Profesi Fisioterapi (PSSFPP) serta Program Studi Sarjana Kedokteran Gigi Dan Profesi Dokter Gigi (PSSKGPDG) angkatan 2016 dan 2017 yang mengikuti organisasi kemahasiswaan di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode pengambilan sampel dengan teknik *simple random sampling*. Teknik yang digunakan dalam mengambil data penelitian adalah dengan menggunakan rumus Slovin dengan jumlah populasi keseluruhan 630 orang didapatkan subjek sejumlah 244 orang.

**Tempat Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 17 Desember 2018 sampai 8 Januari 2019 di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana yang terdiri dari Program Studi Sarjana Kedokteran dan Profesi Dokter (PSSKPD), Program Studi Keperawatan dan Profesi Ners (PSKPN), Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat (PSSKM), Program Studi Sarjana Psikologi (PSSP), Program Studi Sarjana Fisioterapi dan Profesi Fisioterapi (PSSFPP) serta Program Studi Sarjana Kedokteran Gigi dan Profesi Dokter Gigi (PSSKGPDG).

**Alat Ukur**

Penelitian ini menggunakan tiga alat ukur yaitu, skala komitmen organisasi yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1997), skala motivasi berprestasi dalam organisasi yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori yang dikembangkan oleh McClelland (1987) dan skala kohesivitas kelompok yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Forsyth (2010).

Skala komitmen organisasi terdiri dari 29 aitem, skala motivasi berprestasi dalam organisasi terdiri dari 27 aitem dan skala kohesivitas kelompok terdiri dari 38 aitem. Skala yang digunakan adalah jenis skala *likert* yang disajikan dalam bentuk pernyataan *favorable* dan *unfavorable* terdiri dari empat pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Skala penelitian ini, menggunakan dua tipe validitas yaitu validitas isi dan validitas konstruk. Validitas isi dilakukan melalui *expert judgement* (Azwar, 2015). Teknik *expert judgement* dalam penelitian ini dilakukan oleh dosen pembimbing dan salah satu dosen di Program Studi Psikologi Universitas Udayana.

Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode *single trial* dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* pada program SPSS 22.0 for Windows. Skala dianggap layak

dipakai dan reliabel jika koefisien reliabilitasnya lebih besar atau sama dengan 0,6 ( $\geq 0,6$ ) (Siregar, 2017).

Uji coba alat ukur dilakukan mulai dari tanggal 23 November 2018 hingga 1 Desember 2018 dengan menyebarkan kepada 89 subjek penelitian yang merupakan mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana angkatan 2015. Skala yang disebar terdiri dari skala komitmen organisasi dengan jumlah 30 aitem, skala kohesivitas kelompok dengan jumlah 40 aitem serta skala motivasi berprestasi dengan jumlah 40 aitem. Setelah data uji coba terkumpul selanjutnya data tersebut akan diolah menggunakan program SPSS 22.0 for Windows.

Hasil uji validitas dari skala komitmen organisasi menunjukkan bahwa dari 30 aitem yang dilakukan uji coba menghasilkan 29 aitem valid dan 1 aitem yang dinyatakan gugur. Nilai koefisien aitem total yang dinyatakan valid berkisar antara 0,319 sampai dengan 0,741. Koefisien reliabilitas sebesar 0,932 pada skala komitmen organisasi mampu mencerminkan 93,2% variasi dari skor murni kelompok subjek yang bersangkutan.

Hasil uji validitas dari skala motivasi berprestasi dalam organisasi menunjukkan bahwa dari 40 aitem yang dilakukan uji coba menghasilkan 27 aitem valid dan 13 aitem yang dinyatakan gugur. Nilai koefisien aitem total yang dinyatakan valid berkisar antara 0,317 sampai dengan 0,701. Koefisien reliabilitas sebesar 0,902 pada skala motivasi berprestasi dalam organisasi mampu mencerminkan 90,2 % variasi dari skor murni kelompok subjek yang bersangkutan.

Hasil uji validitas dari skala kohesivitas kelompok menunjukkan bahwa dari 40 aitem yang dilakukan uji coba menghasilkan 38 aitem valid dan 2 aitem yang dinyatakan gugur. Nilai koefisien aitem total yang dinyatakan valid berkisar antara 0,336 sampai dengan 0,714. Koefisien reliabilitas sebesar 0,947 pada skala komitmen organisasi mampu mencerminkan 94,7% variasi dari skor murni kelompok subjek yang bersangkutan.

**Teknik Analisis Data**

Pada penelitian ini uji hipotesis yang digunakan dengan metode analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 22.0 for Windows. Analisis regresi berganda dipilih karena peneliti ingin melihat peran antara variabel yang diteliti yaitu motivasi berprestasi dalam organisasi, kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi. Apabila nilai signifikansi berada di bawah 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima (Siregar, 2017).

**HASIL PENELITIAN****Karakteristik Subjek**

Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 278 orang mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana angkatan 2016 dan 2017 yang mengikuti salah satu dari 15 organisasi kemahasiswaan di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. Karakteristik sampel mayoritas subjek penelitian berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 68 %, mayoritas subjek penelitian berasal dari Program Studi Sarjana Kedokteran Dan Profesi Dokter (PSSKPD) dengan persentase

sebesar 41,4 %, mayoritas subjek penelitian berasal dari angkatan 2017 dengan persentase sebesar 55,8 % serta mayoritas subjek penelitian mengikuti 1 organisasi kemahasiswaan dengan jumlah 168 orang dan persentase sebesar 60,4 %.

### **Deskripsi Data Penelitian**

Hasil deskripsi penelitian variabel komitmen organisasi, motivasi berprestasi dalam organisasi dan kohesivitas kelompok dapat dilihat pada tabel 1 (terlampir).

Hasil deskripsi statistik data penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai mean teoretis sebesar 72,5 serta nilai mean empiris sebesar 92,22 dengan perbedaan nilai sebesar 19,72. Perbedaan nilai tersebut menandakan bahwa subjek penelitian memiliki taraf komitmen organisasi yang tinggi karena nilai mean empiris lebih besar daripada nilai mean teoretis ( $92,22 > 72,5$ ). Rentang sebaran skor data penelitian berkisar antara 70 hingga 116. Kategorisasi skor komitmen organisasi menunjukkan bahwa mayoritas subjek memiliki nilai komitmen organisasi tergolong tinggi sebanyak 136 orang atau sebesar 48,9 %.

Hasil deskripsi statistik data penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berprestasi memiliki nilai mean teoretis sebesar 67,5 serta nilai mean empiris sebesar 83,14 dengan perbedaan nilai sebesar 15,64. Perbedaan nilai tersebut menandakan bahwa subjek penelitian memiliki taraf motivasi berprestasi dalam organisasi yang tinggi karena nilai mean empiris lebih besar daripada nilai mean teoretis ( $83,14 > 67,5$ ). Rentang sebaran skor data penelitian berkisar antara 66 hingga 101. Kategorisasi skor motivasi berprestasi dalam organisasi menunjukkan bahwa mayoritas subjek memiliki nilai motivasi berprestasi dalam organisasi tergolong tinggi sebanyak 161 orang atau sebesar 57,9 %.

Hasil deskripsi statistik data penelitian menunjukkan bahwa variabel kohesivitas kelompok memiliki nilai mean teoretis sebesar 95 serta nilai mean empiris sebesar 118,13 dengan perbedaan nilai sebesar 23,13. Perbedaan nilai tersebut menandakan bahwa subjek penelitian memiliki taraf kohesivitas kelompok yang tinggi karena nilai mean empiris lebih besar daripada nilai mean teoretis ( $118,13 > 95$ ). Rentang sebaran skor data penelitian berkisar antara 90 hingga 145. Kategorisasi skor kohesivitas kelompok diatas, menunjukkan bahwa mayoritas subjek memiliki nilai kohesivitas kelompok tergolong tinggi sebanyak 164 orang atau sebesar 59 %.

### **Uji Asumsi**

Berdasarkan hasil uji normalitas variabel komitmen organisasi menghasilkan nilai kolmogorv-smirnov sebesar 0,051 dengan signifikansi 0,081 ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa data komitmen organisasi berdistribusi normal. Hasil uji normalitas variabel motivasi berprestasi dalam organisasi menghasilkan nilai kolmogorv-smirnov sebesar 0,053 dengan signifikansi 0,061 ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa data motivasi berprestasi dalam organisasi berdistribusi normal. Hasil uji normalitas variabel kohesivitas kelompok menghasilkan nilai kolmogorv-smirnov sebesar 0,052 dengan signifikansi 0,064 ( $p$

$> 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa data kohesivitas kelompok berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji linearitas data penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki hubungan yang linier terhadap variabel motivasi berprestasi dalam organisasi dengan nilai signifikansi linearity sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Variabel komitmen organisasi memiliki hubungan yang linier dengan variabel kohesivitas kelompok karena memiliki signifikansi linearity sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ).

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas menghasilkan nilai VIF sebesar 1,004 (dibawah 10) dan nilai tolerance sebesar 0,714 (diatas 0,1). Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas diantara kedua variabel bebas yaitu motivasi berprestasi dalam organisasi dan kohesivitas kelompok.

Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal, mempunyai hubungan yang linear dan tidak terjadi multikolonieritas sehingga uji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan regresi berganda.

### **Uji Hipotesis**

Hasil uji regresi berganda menghasilkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal tersebut berarti model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi variabel bebas yaitu komitmen organisasi. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berprestasi dalam organisasi dan kohesivitas kelompok bersama-sama berperan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh hasil nilai koefisien regresi (R) sebesar 0,589 dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,347. Koefisien determinasi sebesar 0,347 menunjukkan bahwa variabel motivasi berprestasi dalam organisasi dan kohesivitas kelompok memberikan sumbangan yang efektif sebesar 34,7% terhadap komitmen organisasi, sedangkan 65,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Berdasarkan nilai koefisien beta unstandarisasi pada variabel motivasi berprestasi dalam organisasi lebih tinggi dari nilai koefisien beta unstandarisasi pada variabel kohesivitas kelompok ( $0,460 > 0,305$ ). Hal ini berarti bahwa motivasi berprestasi dalam organisasi memiliki peran yang lebih besar terhadap komitmen organisasi subjek dibandingkan dengan kohesivitas kelompok. Nilai t sebesar 5,677 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) pada variabel motivasi berprestasi dalam organisasi menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dalam organisasi berperan terhadap komitmen organisasi. Nilai t sebesar 5,976 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) pada variabel kohesivitas kelompok menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok berperan terhadap komitmen organisasi. Taraf komitmen organisasi dari masing-masing subjek penelitian dapat diprediksi melalui persamaan garis regresi dengan memasukkan nilai beta unstandarisasi seperti berikut ini:

$$Y = 17,965 + 0,460 X_1 + 0,305 X_2$$

Keterangan :

Y = Komitmen organisasi

b = Koefisien regresi

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Motivasi berprestasi dalam organisasi

X<sub>2</sub> = Kohesivitas kelompok

Garis regresi tersebut memberi arti yaitu, konstanta sebesar 17,965 menyatakan bahwa jika tidak ada penambahan atau peningkatan skor pada motivasi berprestasi dalam organisasi ataupun kohesivitas kelompok, maka taraf komitmen organisasi yang dihasilkan adalah sebesar 17,965. Koefisien regresi X<sub>1</sub> sebesar 0,460 dan bertanda positif hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dalam organisasi memiliki hubungan yang searah dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan atau peningkatan satuan skor subjek pada variabel motivasi berprestasi dalam organisasi, maka akan terjadi kenaikan taraf komitmen organisasi sebesar 0,460. Koefisien regresi X<sub>2</sub> sebesar 0,305 dan bertanda positif hal ini menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok mempunyai hubungan yang searah dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti setiap penambahan atau peningkatan satuan skor subjek pada variabel kohesivitas kelompok, maka akan terjadi kenaikan taraf komitmen organisasi sebesar 0,305.

## PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan metode analisis regresi berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (R) pada penelitian ini sebesar 0,589 dan nilai F hitung sebesar 72,926 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti variabel motivasi berprestasi dalam organisasi dan kohesivitas kelompok berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.

Koefisien determinasi sebesar 0,347 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu variabel motivasi berprestasi dalam organisasi dan kohesivitas kelompok memberikan sumbangan efektif sebesar 34,7% terhadap variabel tergantung yaitu komitmen organisasi. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berprestasi dalam organisasi dan kohesivitas kelompok menentukan 34,7% tingkat komitmen organisasi mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana, sedangkan 65,3% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti jabatan, gaya kepemimpinan serta faktor lainnya.

Variabel motivasi berprestasi dalam organisasi memiliki koefisien beta unstandarisasi sebesar 0,460 dengan nilai t sebesar 5,677 dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dalam organisasi berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi. Variabel kohesivitas kelompok memiliki koefisien beta unstandarisasi sebesar 0,305 dengan nilai t sebesar 5,976 dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,00 ( $p < 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi. Hasil dari nilai koefisien beta unstandarisasi menunjukkan bahwa motivasi berprestasi

dalam organisasi dan kohesivitas kelompok secara mandiri berperan terhadap komitmen organisasi serta motivasi berprestasi dalam organisasi memiliki hubungan yang lebih besar dibandingkan kohesivitas kelompok dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan suatu ikatan psikologis anggota organisasi kepada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan serta nilai-nilai organisasi (Sopiah, 2008). Faktor yang memengaruhi komitmen organisasi bukan hanya dipengaruhi oleh motivasi berprestasi dalam organisasi dan kohesivitas kelompok namun terdapat faktor-faktor lain yang menentukan komitmen organisasi seseorang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Husin, Hamid dan Ruhana (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor personal, faktor organisasional serta faktor non organisasional.

Motivasi berprestasi dalam organisasi memiliki hubungan yang lebih besar kepada komitmen organisasi mahasiswa. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidabutar, Siburian dan Bintang (2017) yang menyatakan semakin tinggi motivasi berprestasi dalam organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi mahasiswa. Anggota dengan motivasi berprestasi dalam organisasi tinggi akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan untuk berprestasi sehingga meningkatkan komitmen anggota terhadap organisasi. Motivasi berprestasi berkaitan erat dengan harapan individu terhadap sesuatu hal atau target yang ingin dicapai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti yang menyatakan bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi dalam organisasi tinggi tidak akan mudah puas atas hasil yang telah dicapai sehingga individu dengan motivasi berprestasi dalam organisasi tinggi akan cenderung mempertahankan keberadaannya dalam organisasi sampai mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Fatimah & Dewi, 2017; Wardianto & Hendrati, 2014). Berdasarkan hal tersebut maka semakin tinggi motivasi berprestasi mahasiswa dalam organisasi maka akan semakin tinggi tingkat pula tingkat komitmen organisasi mahasiswa.

Pada deskripsi data penelitian, variabel motivasi berprestasi memiliki mean teoretis sebesar 67,5 serta nilai mean empiris sebesar 83,14 (mean empiris > mean teoretis) yang menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat motivasi berprestasi yang tergolong tinggi. Hasil kategorisasi data penelitian menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian memiliki tingkat motivasi berprestasi yang tergolong tinggi yaitu sebesar 57,9% dengan jumlah 161 orang. Tingginya tingkat motivasi berprestasi yang dimiliki oleh subjek dalam penelitian ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu tujuan, usia, jenis kelamin, minat, kemampuan, harapan atau keyakinan, dukungan sosial serta dukungan finansial.

Motivasi berprestasi dalam organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi terutama pada komitmen afektif dan komitmen normatif (Colquitt, Lepine & Wesson, 2015). Individu dengan motivasi berprestasi dalam organisasi tinggi tidak mudah puas terhadap hal yang telah dicapai sehingga individu tersebut akan tetap tinggal didalam organisasi sampai

mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan sehingga hal tersebut membuat anggota organisasi akan tetap tinggal dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, kohesivitas kelompok juga berkontribusi dalam meningkatkan komitmen organisasi. Pada deskripsi data penelitian, variabel kohesivitas kelompok memiliki mean teoretis sebesar 95 serta nilai mean empiris sebesar 118,13 (mean empiris > mean teoretis) yang menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat kohesivitas kelompok yang tergolong tinggi. Hasil kategorisasi data penelitian menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki tingkat kohesivitas kelompok yang tergolong tinggi yaitu sebesar 59% dengan jumlah 164 orang.

Tingginya tingkat kohesivitas kelompok yang dimiliki oleh subjek salah satunya disebabkan oleh kesamaan yang dimiliki subjek seperti kesamaan program studi. Pada masa remaja akhir, individu memiliki keinginan yang kuat untuk bisa diterima oleh kelompok teman sebaya dan orang dewasa sehingga hal ini merupakan salah satu penyebab tingginya nilai kohesivitas kelompok pada mahasiswa (Konopka, dalam Agustiani, 2006). Kohesivitas kelompok juga dipengaruhi oleh jumlah anggota organisasi, tujuan organisasi, aktivitas dan kegiatan organisasi, kebersamaan sesama anggota, saling membantu dan saling terbuka sesama anggota organisasi (Wicaksono & Prabowo, 2010). Kohesivitas kelompok pada organisasi kemahasiswaan didasari oleh kesamaan program studi, intensitas bertemu dalam perkuliahan, rapat, kepanitiaan dan anggota organisasi beberapa kali menghabiskan waktu untuk berbincang-bincang terkait hal di luar organisasi sehingga hal tersebut membuat kedekatan diantara anggota organisasi semakin tinggi dan secara tidak langsung membuat kohesivitas kelompok menjadi tinggi.

Organisasi dengan kohesivitas kelompok yang tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Qomaria, Mosadiq dan Susilo (2015) sikap kebersamaan dan saling memiliki sesama anggota kelompok akan menciptakan rasa tanggung jawab untuk menjaga lingkungan kerja sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Individu dalam organisasi yang kohesif mempunyai rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi, individu akan lebih aktif, antusias dan berusaha untuk membantu dalam menyelesaikan masalah interpersonal atau sosial yang dimiliki oleh organisasi. Individu pada organisasi yang memiliki tingkat kohesivitas yang tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi serta cenderung mengutamakan kepentingan dan kebaikan organisasi (Forsyth, 2010). Berdasarkan hal tersebut maka semakin tinggi kohesivitas kelompok maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi anggota.

Anggota pada organisasi yang kohesif akan memiliki ketertarikan sesama anggota organisasi sehingga membuat anggota organisasi menjadi enggan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Budiharto dan Koentjoro (2004) yang menunjukkan bahwa

ketertarikan sesama anggota organisasi memengaruhi komitmen organisasi. Organisasi dengan kohesivitas yang tinggi dianggap memiliki nilai moral yang baik serta hubungan sosial yang baik oleh anggota organisasi sehingga hal tersebut menumbuhkan komitmen normatif pada organisasi. Organisasi yang memiliki kohesivitas tinggi juga mampu memengaruhi produktivitas organisasi. Hal ini dikarenakan organisasi dengan kohesivitas kelompok yang tinggi cenderung menghabiskan waktu secara bersama-sama serta memiliki interaksi yang tinggi yang membuat sesama anggota organisasi merasa lebih dekat sehingga memudahkan dalam mengerjakan tugas (Robbins & Judge, 2017).

Pada deskripsi data penelitian, variabel komitmen organisasi memiliki mean teoretis sebesar 72,5 serta nilai mean empiris sebesar 92,22 (mean empiris > mean teoretis) yang menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat komitmen organisasi yang tergolong tinggi. Hasil kategorisasi data penelitian menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki tingkat komitmen organisasi yang tergolong tinggi yaitu sebesar 48,9% dengan jumlah 136 orang.

Tingginya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh subjek menandakan bahwa keinginan untuk bertahan dan memberikan kontribusi yang positif terhadap organisasi tergolong tinggi. Hal tersebut bisa disebabkan oleh rasa tanggung jawab yang dimiliki anggota organisasi, posisi atau jabatan, lamanya bergabung dalam organisasi, perasaan memiliki terhadap organisasi, hubungan yang baik antara sesama anggota organisasi dan keuntungan-keuntungan yang tidak didapatkan jika keluar dari organisasi.

Komitmen organisasi yang tergolong tinggi turut memengaruhi produktivitas organisasi serta meningkatkan perilaku organisasi *citizenship behavior* (OCB) (Kurniawan, 2015). Tingginya angka produktivitas organisasi serta OCB pada anggota disebabkan oleh perasaan memiliki dan tanggung jawab terhadap tugas dan organisasi. Mahasiswa yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih peduli dan terlibat didalam kegiatan organisasi sehingga hal tersebut mampu meningkatkan produktivitas organisasi. Mahasiswa dengan komitmen organisasi tinggi akan berinisiatif melakukan hal yang membuat organisasi menjadi lebih baik tanpa mengharapkan imbalan dari organisasi.

Allen dan Meyer (1997) menyatakan tingkat komitmen organisasi berkaitan dengan sejauh mana anggota organisasi merasakan kesatuan dan rasa memiliki terhadap organisasi yang diikuti. Perasaan satu yang dirasakan oleh mahasiswa serta lingkungan organisasi yang nyaman bisa meningkatkan komitmen mahasiswa terhadap organisasi. Berdasarkan hal itu, secara tidak langsung kohesivitas kelompok memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap komitmen organisasi dibandingkan dengan motivasi berprestasi.

Berdasarkan uraian diatas ditemukan bahwa peraturan di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana secara tidak langsung mendorong mahasiswanya untuk menjadi aktif dan bertanggung jawab terhadap organisasi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa mayoritas tingkat motivasi berprestasi dalam organisasi, kohesivitas

kelompok, dan komitmen organisasi mahasiswa tergolong tinggi. Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana yang memiliki motivasi berprestasi tinggi dan didukung dengan kohesivitas kelompok yang tinggi maka akan meningkatkan komitmen organisasi mahasiswa terhadap organisasi yang diikuti. Semakin tinggi motivasi berprestasi dalam organisasi dan kohesivitas kelompok maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi mahasiswa.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikatakan bahwa tujuan dari penelitian ini telah terpenuhi yaitu untuk mengetahui peran motivasi berprestasi dalam organisasi dan kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dalam pembuatannya yaitu peneliti hanya memberikan data deskriptif, peneliti belum memberikan perbedaan motivasi berprestasi dalam organisasi, kohesivitas kelompok serta komitmen organisasi berdasarkan usia, jenis kelamin, program studi dan angkatan. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini hanya sebatas variabel motivasi berprestasi dalam organisasi dan kohesivitas kelompok yang memengaruhi komitmen organisasi sebesar 34,7 %.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berprestasi dalam organisasi dan kohesivitas kelompok secara bersama-sama berperan terhadap komitmen organisasi mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. Semakin tinggi tingkat motivasi berprestasi dalam organisasi dan kohesivitas kelompok maka tingkat komitmen organisasi pada mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana semakin meningkat

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini motivasi berprestasi dalam organisasi dan kohesivitas kelompok dapat berperan secara mandiri dan secara bersama-sama dalam meningkatkan komitmen organisasi mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. Tingkat motivasi berprestasi dalam organisasi, kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana mayoritas tergolong tinggi.

Berdasarkan kesimpulan yang telah didapatkan maka peneliti dapat memberi masukan kepada organisasi mahasiswa yaitu pengurus organisasi mahasiswa disarankan untuk memiliki persepsi yang positif terhadap komitmen organisasi anggota. Hal tersebut dikarenakan dari data hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi mahasiswa tergolong tinggi sehingga pengurus organisasi kemahasiswaan disarankan menggunakan pendekatan yang lebih personal kepada anggota organisasi agar anggota organisasi dapat lebih terlibat aktif dalam kegiatan organisasi. Mahasiswa diharapkan untuk tetap menjaga keaktifan dalam setiap kegiatan-kegiatan organisasi sehingga tingkat kohesivitas kelompok serta komitmen organisasi tetap tinggi. Mahasiswa juga diharapkan untuk memilih organisasi yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga mahasiswa menjadi memiliki motivasi untuk berprestasi dalam organisasi.

Pihak perguruan tinggi diharapkan dapat menjadi jembatan penghubung atau sarana mediasi untuk mengatasi kesenjangan

antara pengurus organisasi dan anggota organisasi. Selain itu, perguruan tinggi tetap memberikan fasilitas yang menunjang perkembangan kegiatan mahasiswa, selalu mendengarkan aspirasi yang disampaikan oleh mahasiswa serta memberikan apresiasi terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh mahasiswa baik secara individu maupun organisasi. Salah satu contoh apresiasi adalah dengan memberikan beasiswa.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa meneliti subjek dengan populasi yang berbeda. Peneliti diharapkan mampu memberikan penjelasan perbedaan motivasi berprestasi, kohesivitas kelompok serta komitmen organisasi berdasarkan usia, jenis kelamin, program studi dan angkatan. Peneliti diharapkan menggunakan faktor lain yang mungkin memengaruhi komitmen organisasi mahasiswa selain faktor motivasi berprestasi dan kohesivitas kelompok. Peneliti selanjutnya juga perlu menelaah lebih dalam lagi terkait permasalahan berorganisasi pada mahasiswa sehingga peneliti dapat menunjuk variabel yang sesuai untuk diteliti lebih lanjut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustiani, H. (2006). *Psikologi perkembangan: pendekatan ekologi kaitannya dengan konsep diri dan penyesuaian diri pada remaja*. Bandung: Refika Aditama.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research, and application*. United States of America: SAGE Publication, Inc.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- BEM FK Unud. (2017). *Buku pedoman kemahasiswaan dan relasi intern*. Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. Denpasar: Tidak dipublikasikan.
- BPM FK Unud. (2018). *Pedoman pelaksanaan skp sidpur 2018*. Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. Denpasar: Tidak dipublikasikan.
- Budiharto, Y. & Koentjoro. (2004). Gaya kepemimpinan, kohesivitas kelompok, dan komitmen pada partai politik. *Psikologika*, 7 (9). doi:10.20885/psikologika.vol9.iss17.art5
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A., & Wesson, M.J. (2015). *Organizational behavior: improving performance and commitment in the workplace fourth edition*. USA: MC Graw-Hill.
- Delita, F., Elfayetti, & Sidauruk, T. (2016). Peningkatan soft skill dan hard skill mahasiswa melalui project-based learning pada mata kuliah perencanaan pembelajaran geografi. *Jurnal Geografi*, 8(2). Retrieved from <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/geo/article/view/5776>.
- Dini, M. (2018). *Ikut organisasi kampus mempengaruhi kesuksesan didunia kerja? Begini penjelasannya*. Retrieved from <http://www.pobela.com>.
- Dzakiyati, Fiki. (2009). Komitmen organisasi ditinjau dari tipe gaya kepemimpinan menurut Lewin (studi komparatif pada fungsionaris lembaga kemahasiswaan intra universitas negeri semarang tahun 2007). *Intuisi*, 1(1). Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/intuisi>.

- Fatimah, F.F. & Dewi, M.P. (2017). Pengaruh persepsi kompensasi dan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi pada multilevel marketing representatif. *Jurnal psikologi*, 10 (1). Retrieved from <https://www.neliti.com/id/publications/178616/pengaruh-persepsi-kompensasi-dan-motivasi-berprestasi-terhadap-komitmen-organisasi>.
- Forsyth. (2010). *Group dinamic* (5th ed.). USA: Wadsworth Cengage Learning.
- Husin, Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh variabel personal, organisasional, dan non organisasional terhadap komitmen organisasional (Studi pada karyawan perusahaan PT. PLN (Persero) APJ Malang distribusi Jawa Timur. *Jurnal administrasi bisnis (JAB)*, 14 (1). Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/57>
- Istichomaharani, I.S., & Habibah, S.S. (2016). Mewujudkan peran mahasiswa sebagai “agent of change, social control, dan iron stock”. *Prosiding seminar nasional call for paper ke 2 “pengintegrasian nilai karakter dalam pembelajaran kreatif di era masyarakat ekonomi ASEAN*. Surabaya: STIBA Satya Widya Surabaya.
- Jessica, A. (2017). Hubungan gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi kemahasiswaan anggota pengurus BEM KM Universitas Mulawarman. *Psikoborneo*, 5 (1), 194-205. Retrieved from <http://ejournal.psikologi.fisipunmul.ac.id/site/?p=1270>.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) online. *Arti kata mahasiswa*. Retrieved from <https://kbbi.web.id/mahasiswa>.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 15 (1), 95-118. Retrieved from <http://library.stietrisakti.ac.id/senayan3stable14/index.php?p=fstream-pdf&fid=5180&bid=11958>.
- Maulana, A. (2012). *Aktif berorganisasi, modal utama untuk masuki dunia kerja*. Retrieved from <http://www.unpad.ac.id>.
- McClelland, D.C. (1987). *Human motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Oktora, R. (2015). Gambaran komitmen organisasi pada pengurus BEM Kema Unpad kabinet inspirasi tahun 2015. *Jurnal*. Fakultas Psikologi Universitas Padjajaran. Retrieved from <http://pustaka.unpad.ac.id/archives/137545>.
- Qomaria, N., Musadieg, M.A., & Susilo, H. (2015). Peranan kohesivitas kelompok untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (studi pada PT. Panca Mitra Multi Perdana Situbondo). *Jurnal administrasi bisnis (JAB)*, 29 (1), 77-85. Retrieved from: <administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). *Perilaku organisasi* (edisi ke 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Salami, S.O. (2008). Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers. *Anthropologist*, 10(1), 31-38.
- Santrock, J.W. (2003). *Adolescence: perkembangan remaja* (edisi keenam). Jakarta : Erlangga.
- Sidabutar, S.L.M, Siburian, P., & Bintang, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri Kecamatan Simanindo dan Kecamatan Pangururan Kabupaten Samosir. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 9 (2). Retrieved from <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jmpi/article/view/9735>.
- Sinmawa Unud. (2017). *Peraturan Rektor Universitas Udayana Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pedoman Satuan Kredit Patisipasi Mahasiswa Universitas Udayana*. Retrieved from [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&e-source=s&source=web&cd=2&ved=2ahUKEwiIm9K8gfnGAhUp7nMBHXhNBh4QFjABegQICRAC&url=https%3A%2F%2Fsinmawa.unud.ac.id%2Fimg%2Fadmin%2Fadmin\\_download%2Fa1a33590a572ec021b1332928bd36e22.pdf&usg=AOvVaw294IrLQ55EcNjO4KU1JqQx](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&e-source=s&source=web&cd=2&ved=2ahUKEwiIm9K8gfnGAhUp7nMBHXhNBh4QFjABegQICRAC&url=https%3A%2F%2Fsinmawa.unud.ac.id%2Fimg%2Fadmin%2Fadmin_download%2Fa1a33590a572ec021b1332928bd36e22.pdf&usg=AOvVaw294IrLQ55EcNjO4KU1JqQx).
- Siregar, S. (2017). *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS* (edisi ke 4). Jakarta: Kencana.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*, (edisi ke 1). Yogyakarta: Andi Offset.
- Starnes, B.J., & Truhon, S. A. (2006). *Organizational Commitment*. ASQ: Human Development and Leadership Division.
- Sukasih, L.G.R. (2018). *Studi pendahuluan terkait komitmen organisasi mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana*. Denpasar: Tidak dipublikasikan.
- Trihapsari & Nashori. (2011). Kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi pada financial advisor asuransi “X” Yogyakarta. *Proyeksi*, 6(2), 12-20. Retrieved from <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/proyeksi/article/download/243/219>.
- Uyun, Q. (1998). Hubungan antara religiusitas dan motivasi berprestasi mahasiswa UII. *Jurnal psikologika*, 50-55. Retrieved from <http://journal.uui.ac.id/index.php/Psikologika/article/viewFile/8464/7190>.
- Walgito, B. (2007). *Psikologi Kelompok*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wardianto, M. & Hendrati, F. (2014). Korelasi motivasi berprestasi dan kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi pengurus pondok pesantren. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 3 (3), 269-282. doi: 10.30996/persona.v3i03.416.
- Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi* (edisi ke 3). Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wicaksonon, B. & Prabowo, H. (2010). Kohesivitas pendukung sepakbola PERSIJA. *Jurnal psikologi*, 3 (2). Retrieved from <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/232>.

## LAMPIRAN

Tabel 1.

Deskripsi Data Penelitian

Variabel	N	Mean Teoretis	Mean Empiris	Std. Deviasi Teoretis	Std. Deviasi Empiris	Sebaran Teoretis	Sebaran Empiris	Nilai t
Komitmen Organisasi	278	72,5	92,22	14,5	9,856	29-116	70-116	33,358 (p = 0,000)
Motivasi Berprestasi	278	67,5	83,14	13,5	7,009	27-108	66-101	37,196 (p = 0,000)
Kohesivitas Kelompok	278	95	118,13	19,04	11,153	38-152	90-145	34,583 (p = 0,000)

Tabel 2.

Kategorisasi Komitmen Organisasi

Rentang Nilai	Kategori	Jumlah	Persentase
$X < 50,75$	Sangat Rendah	0	0%
$50,75 < X \leq 65,25$	Rendah	0	0%
$65,25 < X \leq 79,75$	Sedang	29	10.4 %
$79,75 < X \leq 94,25$	Tinggi	136	48.9 %
$94,25 < X$	Sangat Tinggi	113	40.6 %

Tabel 3.

Kategorisasi Motivasi Berprestasi dalam Organisasi

Rentang Nilai	Kategori	Jumlah	Persentase
$X \leq 47,25$	Sangat Rendah	0	0%
$47,25 < X \leq 60,75$	Rendah	0	0%
$60,75 < X \leq 74,25$	Sedang	37	13,3 %
$74,25 < X \leq 87,75$	Tinggi	161	57,9 %
$87,75 < X$	Sangat Tinggi	80	28,8 %

Tabel 4.

Kategorisasi Kohesivitas Kelompok

Rentang Nilai	Kategori	Jumlah	Persentase
$X \leq 66,44$	Sangat Rendah	0	0%
$66,44 < X \leq 85,48$	Rendah	0	0%
$85,48 < X \leq 104,52$	Sedang	32	11,5 %
$104,52 < X \leq 123,56$	Tinggi	164	59 %
$123,56 < X$	Sangat Tinggi	82	29,5 %

Tabel 5.

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Asymp. Sig. 2-tailed (p)
Komitmen organisasi	0,051	0,081
Motivasi berprestasi	0,053	0,061
Kohesivitas kelompok	0,052	0,064

Tabel 6.

Hasil Uji Linearitas

			F	Sig.
Komitmen organisasi * Motivasi Berprestasi	<i>Between Groups</i>	<i>Linearity</i>	106,430	0,000
		<i>Deviation from Linearity</i>	1,758	0,010
Komitmen organisasi * Kohesivitas kelompok	<i>Between Groups</i>	<i>Linearity</i>	151,258	0,000
		<i>Deviation from Linearity</i>	3,660	0,000

Tabel 7.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collienarity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Berprestasi	0,714	1,004	Tidak ada multikolinearitas
Kohesivitas Kelompok	0,714	1,004	Tidak ada multikolinearitas

Tabel 8.

Hasil Uji Regresi Berganda

	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Regression</i>	932,854	2	4662,927	72,926	0,000
<i>Residual</i>	17583,761	275	63,941		
Total	26909,615	277			

Tabel 9.

Besaran Sumbangan Variabel Bebas terhadap Variabel Tergantung

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,589	0,347	0,342	7,996

Tabel 10.

Peran Motivasi Berprestasi dalam Organisasi dan Kohesivitas Kelompok terhadap Komitmen Organisasi

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<b>B</b>	<i>Std. Error</i>	<i>Coefficients</i> <b>Beta</b>		
<i>(Constant)</i>	17,965	6,209		2,893	0,004
Kohesivitas Kelompok	0,305	0,051	0,345	5,976	0,000
Motivasi Berprestasi	0,460	0,081	0,327	5,677	0,000