

# Motivasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi UKM Paduan Suara Mahasiswa di Surabaya

Ressy Mardiyanti<sup>1</sup>, Aprilia Dian Eky Anggraini<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi Universitas Wijaya Putra

[ressymardiyanti@uwp.ac.id](mailto:ressymardiyanti@uwp.ac.id)

Submitted: 8 September 2022, Revised: 29 Oktober 2022, Accepted: 1 November 2022

DOI: 10.38156/psikowipa.v%vi%i.87

## Abstract

In every university there is always a student activity unit (UKM) that can be followed to hone non-academic abilities such as talent, communication, social relations and much more. Each student has various interests and goals to participate in various types of SMEs in higher education. When you have chosen to join one of the UKM, there must be a demand for commitment and encouragement to organize, as well as the choir UKM members at Wijaya Putra University. However, this has not been seen in the members of the UWP choir UKM, for example, it is very rare for members to take part in routine training, work meetings, and many do not carry out their responsibilities when given the authority of the committee. The purpose of this study was to determine whether there is an influence between organizational motivation and commitment in choir SMEs. This research is a quantitative study, using the Wilcoxon test, because the data are not normally distributed with the help of SPSS 21. The results show a sig value of  $0.000 < 0.05$ , which means that there is an influence of organizational motivation on organizational commitment to members of the Wijaya Putra University Choir UKM

**Keywords:** *organizational, motivation, commitment*

## Abstrak

Disetiap perguruan tinggi selalu terdapat unit kegiatan mahasiswa (UKM) yang bisa diikuti untuk mengasah kemampuan non akademik seperti bakat, komunikasi hubungan social dan masih banyak lagi. Setiap mahasiswa memiliki berbagai kepentingan dan tujuan mengikuti berbagai jenis UKM yang ada di perguruan tinggi. Ketika telah memilih mengikuti salah satu UKM maka tuntutan akan komitmen dan juga dorongan untuk berorganisasi harus ada, begitu pula dengan anggota UKM paduan suara yang ada di universitas Wijaya putra. Namun hal tersebut belum nampak di anggota UKM paduan suara UWP, contohnya sangat jarang ada anggota yang ikut latihan rutin, rapat kerja, serta banyak yang tidak melaksanakan tanggungjawab ketika diberi wewenang kepanitiaan. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja mempengaruhi komitmen pada anggota UKM paduan suara Universitas Wijaya Putra. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, menggunakan uji Wilcoxon, karena data tidak berdistribusi normal dengan bantuan SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , yang artinya motivasi organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada UKM paduan suara universitas Wijaya Putra.

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

## Pendahuluan

Pendidikan tinggi adalah lembaga pendidikan yang digunakan untuk mengasah kemampuan akademik dan keterampilan umum mahasiswa. Soft skill mahasiswa diasah melalui berbagai kegiatan organisasi yang diwadahi oleh perguruan tinggi, yaitu melalui Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Stephen & Judge (2015) berpendapat bahwa organisasi adalah bagian sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih,

yang berfungsi atas dasar yang relatif berkesinambungan untuk mencapai suatu atau serangkaian tujuan bersama.

Ada beragam jenis UKM yang tersedia di perguruan tinggi, salah satunya adalah Paduan Suara Mahasiswa (PSM). Pada UKM ini mahasiswa tidak hanya mengembangkan bakatnya dalam bernyanyi saja tetapi juga dapat turut mengasah kemampuan berorganisasinya. Kegiatan keorganisasian dalam PSM akan nampak ketika unit kegiatan mahasiswa ini hendak melaksanakan program kerjanya yang mengharuskan UKM ini untuk membentuk sebuah susunan kepanitiaan. Adanya organisasi membuat sebuah kelompok individu dapat dengan mudah berbagi tugas demi kepentingan organisasinya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi mereka dengan cepat.

Tercapainya tujuan dalam sebuah organisasi erat kaitannya dengan para individu yang ada di dalamnya, kesetiaan atau loyalitas serta kebersediaan para pengurus organisasi untuk menyempatkan waktu dan mencurahkan tenaga serta pemikirannya dalam mengembangkan organisasi menjadi faktor utama tercapainya tujuan organisasi tersebut sehingga diperlukan komitmen organisasi yang didasari motivasi berorganisasi untuk menciptakan sikap loyalitas pada anggota pengurus organisasi. Motivasi itu sendiri adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang, secara sadar atau tidak sadar, untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

Menurut S.P Malayu Hasibuan, (2005), motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau pemberian tenaga penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efisien dan mengintegrasikan dengan segala usahanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi penting dalam suatu organisasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, mendistribusikan, dan menopang perilaku manusia, sehingga mereka mau dan antusias bekerja untuk hasil yang optimal. Motivasi dalam organisasi dapat diciptakan dengan menempatkan anggota sesuai dengan bidang yang disukai, pemberian hadiah berupa materi atau pujian atas prestasi dan keterampilan anggota sehingga motivasi organisasi para anggota dalam organisasi meningkat. Sopiah, (2008) menyebutkan bahwa terdapat tiga karakteristik pokok motivasi, yakni yang pertama usaha, karakteristik ini mengacu pada perilaku ditempat kerja atau jumlah yang ditunjukkan seseorang dalam tugasnya. Upaya ini melibatkan berbagai macam upaya yang nyata dan terlihat. Ciri yang kedua yaitu kemauan yang kuat, yang menjadikan kemauan kuat yang diarahkan pada individu ketika melakukan usahanya dalam tugas-tugasnya, dengan kemauan yang kuat, usaha itu akan dilakukan. Bahkan jika gagal, itu bukan alasan untuk berhenti. Karakteristik yang terakhir yakni merujuk pada arah dan tujuan dari usaha dan kemauan keras yang dipunyai oleh seseorang. Organisasi akan nampak sebagai tempat yang tepat bagi para anggotanya untuk menyalurkan ide, mengekspresikan diri dan meningkatkan produktivitasnya sehingga menciptakan komitmen dalam diri anggotanya untuk tetap tergabung dalam organisasi tersebut.

*"Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization"* yaitu; komitmen organisasi adalah derajat yang mana anggota percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi (Mathis & Jackson dalam Sopiah, 2008). Newstrom (dalam Sopiah, 2008) memaparkan bahwa komitmen organisasi dapat nampak dari tiga hal yakni adanya keyakinan dan penerimaan individu yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemudian kemauan individu untuk bersungguh-sungguh dalam usahanya dalam usahanya dan yang terakhir adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya di organisasi. Empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi terhadap anggotanya

yaitu factor pribadi; meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, kepribadian, usia, pengalaman kerja, dan lain-lain. Selain itu, karakteristik tugas termasuk lingkup jabatan, tantangan, tingkat kesulitan tugas, konflik peran, dan lain-lain. Kemudian karakteristik struktur; termasuk bentuk organisasi, ukuran organisasi, adanya serikat pekerja dan tingkat kendali organisasi terhadap anggotanya. Yang terakhir adalah pengalaman kerja; dalam faktor ini komitmen organisasi anggota dinilai dari lamanya keanggotaan mereka dalam organisasi.

Nickles memaparkan bahwa ada hubungan antara motivasi dan komitmen organisasi, bahwasannya jika ada anggota yang tidak senang dan kurang nyaman kemungkinan besar akan meninggalkan organisasi dan organisasi akan menderita kerugian (dalam Wardhani et al., 2015). Pernyataan ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Purwati, (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi organisasi dan komitmen organisasi dimana semakin tinggi motivasi berorganisasi maka semakin baik pula komitmen organisasi para anggotanya. Selanjutnya dalam penelitian lain tentang pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi di Restoran Pavillion J.W. Marriott Surabaya oleh Pramudistya & Tanuwijaya (2014), mereka mengatakan bahwa "Motivasi yang tinggi dapat membuat karyawan ingin bertahan atau terus bekerja dari bagian suatu organisasi ini semakin kuat. Motivasi juga sebagai daya pendorong yang mengakibatkan karyawan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk tujuan dan kepentingan organisasi yang didasari sebagai tanggung jawabnya".

Teori tersebut tidak hanya berlaku dalam lingkup pekerjaan saja kebersediaan seseorang untuk mengeluarkan segala kemampuannya untuk mencapai tujuan dan kepentingan organisasi berdasarkan tanggung jawabnya juga dapat menentukan keberhasilan sebuah program kerja yang dilakukan oleh sebuah UKM. Dengan kerja sama yang baik serta kekompakan antar panitia maka akan membuat program kerja tersebut sukses sehingga mampu menarik para anggota baru untuk bergabung menjadi bagian dari UKM tersebut. Teori ini dapat digunakan pada setiap UKM yang ada pada perguruan tinggi. Salah satunya dalam penelitian kali ini ialah UKM Paduan Suara Mahasiswa Universitas Wijaya Putra dengan menerapkan teori tersebut diharapkan UKM ini mampu untuk mempertahankan eksistensinya di tengah beragamnya UKM yang terdapat di Universitas Wijaya Putra Surabaya. Namun motivasi anggotanya nampak kurang, hal ini dapat ditengarai dari beberapa fenomena yang terjadi di dalam organisasi tersebut seperti banyaknya anggota yang tidak ikut serta dalam latihan rutin, sedikitnya anggota yang mau ikut serta dalam rapat kerja, serta para anggota yang lepas tanggung jawab ketika sudah diberikan wewenang sebagai panitia dalam organisasi ini. Oleh karena itu peneliti memilih dan tertarik untuk melakukan penelitian di UKM Paduan Suara Mahasiswa sebab UKM ini merupakan salah satu organisasi yang sesuai dengan kajian yang dibahas dalam penelitian ini.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, Sugiono (2016) mengatakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Variable yang akan diteliti ada 2 yaitu variable bebas (x) yaitu motivasi berorganisasi dan variable terikat (Y) yaitu komitmen berorganisasi. Sedangkan teknik samplingnya menggunakan purposive sampling, yaitu pengambilan sampel dengan kriteria tertentu/ alas an tertentu. Diantaranya:

1. Merupakan anggota UKM PSM dengan periode tahun 2019-2021
2. Masih terdaftar sebagai mahasiswa UWP
3. Jenis kelamin laki-laki dan perempuan
4. Usia 19-25 tahun

Teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan membuat suatu daftar pertanyaan, kemudian diberikan kepada anggota PSM yang menjadi responden. Skala penilaian menggunakan skala likert dengan 4 alternatif jawaban. Dalam penelitian ini, pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada kuisisioner merupakan adaptasi dari penelitian Anita Endah Purwati di 2018. Validitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan analisis *Product Moment* dari Pearson (Saifuddin Azwar, 2004). Reliabilitas tes ialah tingkat keajegan (konsistensi) suatu tes, yakni sejauh mana tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang ajeg/ stabil, relative tidak berubah bahkan ketika diujikan dalam situasi yang berbeda. Data yang diolah tidak menunjukkan adanya kenormalan, sehingga teknik analisis statistik yang digunakan adalah statistic non parametrik, dengan Kendal tau, dibantu menggunakan *software* SPSS 21.

## Hasil Penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini ialah para anggota UKM Paduan Suara Mahasiswa Universitas Wijaya Putra Surabaya angkatan 2019-2021 sebanyak 30 orang. Berdasarkan pengambilan data yang telah dilaksanakan, deskripsi subjek dapat dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 1 Deskripsi Menurut Jenis Kelamin

| Jenis kelamin | Jumlah | Presentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-laki     | 6      | 20%        |
| Perempuan     | 24     | 80%        |
| Total         | 30     | 100%       |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 30 orang subjek sebanyak 6 orang subjek berjenis kelamin laki-laki dan 24 orang lainnya berjenis kelamin perempuan. Kemudian subjek juga dideskripsikan berdasarkan usianya dari mulai usia 19-25 tahun, berikut pemaparannya:

Tabel 2 Deskripsi Menurut Usia

| Usia     | Jumlah | Presentase |
|----------|--------|------------|
| 19 Tahun | 4      | 13,3%      |
| 20 Tahun | 9      | 30%        |
| 21 Tahun | 8      | 26,6%      |
| 22 Tahun | 4      | 13,3%      |
| 23 Tahun | 3      | 9,9%       |
| 24 Tahun | -      | 0%         |
| 25 Tahun | 2      | 6,6%       |
| Total    | 30     | 100%       |

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari 30 orang subjek sebanyak 4 orang berusia 19 tahun, 9 orang berusia 20 tahun, 8 orang berusia 21 tahun, 4 orang berusia 22

tahun, 3 orang berusia 23 tahun dan 2 orang lainnya berusia 25 tahun. Selain itu dikarenakan subjek penelitian yang merupakan sebuah UKM pada universitas maka anggota PSM yang turut menjadi subjek dalam penelitian ini dapat dikategorikan berdasarkan fakultas berdasarkan bidang studinya masing-masing, dengan deskripsi sebagai berikut:

Tabel 3 Deskripsi Subjek Menurut Fakultas

| Fakultas                     | Jumlah | Presentase |
|------------------------------|--------|------------|
| Ekonomi dan Bisnis           | 15     | 50%        |
| Ilmu Sosial dan Ilmu Politik | 6      | 20%        |
| Psikologi                    | 8      | 26,6%      |
| Hukum                        | 1      | 3,3%       |
| Total                        | 30     | 100%       |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 30 orang subjek sebanyak 15 orang merupakan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, lalu 6 orang merupakan mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, kemudian 8 orang merupakan mahasiswa Fakultas Psikologi, dan seorang sisanya merupakan mahasiswa Fakultas Hukum. Anggota PSM yang menjadi subjek dalam penelitian ini pun tergabung ke dalam UKM pada tahun yang berbeda-beda dalam kurung waktu 2019 sampai dengan 2021, penjelasan selengkapnya akan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4 Diskripsi Subjek Menurut Tahun Bergabungnya

| Tahun Bergabung PSM | Jumlah | Presentase |
|---------------------|--------|------------|
| 2019                | 10     | 33,3%      |
| 2020                | 10     | 33,3%      |
| 2021                | 10     | 33,3%      |
| Total               | 30     | 100%       |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 30 subjek sebanyak 10 orang tergabung kedalam PSM pada tahun 2019, kemudian sebanyak 10 orang tergabung kedalam PSM pada tahun 2020, dan 10 orang lainnya tergabung kedalam PSM pada tahun 2021.

Uji validitas angket ini, dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Apabila nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel maka aitem dinyatakan valid, nilai  $r$  tabel untuk  $N=30$  pada signifikansi 5%, ditemukan nilai  $r$  tabel sebesar 0,361. Dari 52 butir aitem atau pernyataan terdapat 44 aitem yang valid dan 8 aitem yang tidak valid (aitem pernyataan no 1,5,9,10,14,17,26,45). Sedangkan pengujian reliabilitas menggunakan alpha Cronbach. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten. Sedangkan jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

**Tabel 5 Uji Reliabilitas**

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .924             | 52         |

Kemudian pada tabel selanjutnya dapat diketahui ada N of Items (banyaknya item pada kuesioner) ada 52 buah terdapat Cronbach's Alpha sebesar 0,924. Oleh karena nilai Cronbach's Alpha  $0,924 > 0,60$  maka dapat disimpulkan bahwa semua aitem dalam kuesioner tersebut adalah reliabel atau konsisten.

Selanjutnya uji normalitas untuk mengetahui data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak, dalam penelitian digunakan Uji Normalitas Shapiro-Wilk dikarenakan jumlah sampel yang kecil. Dalam pengujian ini data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0.05 (sig.  $> 0.05$ ).

**Tabel 6 Uji Normalitas**

**Tests of Normality**

|                     | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|---------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                     | Statistic                       | df | Sig. | Statistic    | df | Sig. |
| Komitmen Organisasi | .192                            | 30 | .006 | .899         | 30 | .008 |

a. Lilliefors Significance Correction

Pada tabel di atas nampak bahwa nilai signifikansi (p) pada uji Shapiro-Wilk adalah 0,008 ( $p < 0,05$ ), sehingga berdasarkan uji normalitas Shapiro-Wilk data tersebut tidak berdistribusi normal. Langkah selanjutnya uji hipotesis menggunakan Uji Kendal tau merupakan bagian dari metode statistik non parametrik. Dasar Pengambilan Keputusan dalam Uji Kendal tau ialah apabila nilai Asymp.Sig. (2-tailed) lebih kecil dari  $< 0,05$ , maka  $H_0$  diterima. Sebaliknya, jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) lebih besar dari  $> 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.

**Tabel 7 Uji Kendal tau**

**Correlations**

|                 |                     |                         | Motivasi Organisasi | Komitmen Organisasi |
|-----------------|---------------------|-------------------------|---------------------|---------------------|
| Kendall's tau_b | Motivasi Organisasi | Correlation Coefficient | 1,000               | ,462**              |
|                 |                     | Sig. (2-tailed)         | .                   | ,001                |
|                 |                     | N                       | 30                  | 30                  |
|                 | Komitmen Organisasi | Correlation Coefficient | ,462**              | 1,000               |
|                 |                     | Sig. (2-tailed)         | ,001                | .                   |
|                 |                     | N                       | 30                  | 30                  |

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

Pada tabel di atas dapat diketahui nilai Sig. adalah 0,001 sehingga lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Maka dapat dikatakan motivasi berorganisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

## Pembahasan

Berdasarkan pada hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berorganisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purwati, (2018), dimana semakin kuat motivasi yang mendasari seseorang untuk bergabung dalam organisasi tertentu akan meningkatkan keinginan individu tersebut untuk mengerahkan tenaga dan pemikirannya guna mengabdikan kepada organisasi. Selain itu dengan adanya motivasi organisasi yang kuat seorang anggota organisasi akan memiliki kemauan untuk bertahan dan setia terhadap organisasinya.

Motivasi merupakan sesuatu yang menjadi hal utama, yang menjadi motivasi individu untuk dan/ atau bertahan dalam organisasi (Prabu, 2005). Setiap anggota UKM PSM UWP dalam mengikuti organisasi, memiliki dorongan tersendiri, hal ini dikarenakan ada tujuan secara pribadi yang ingin dicapai, antara lain ingin mengembangkan potensi, ingin aktif berorganisasi mewujudkan organisasi yang lebih besar, dan ada yang memang kewajiban mengikuti organisasi untuk nilai keaktifan, dan masih banyak lagi. Luthans dalam Aditya & Nugraheni (2014) berpendapat seseorang seringkali mengambil suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi sendiri dapat dilihat sebagai yang pertama dari proses tindakan seseorang akibat kekurangan secara fisik maupun psikis, dan dengan kata lain dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang menunjukkan bahwa dia mampu untuk mencapai motif tertentu.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang, dimana faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada dalam dua kelompok, yakni faktor eksternal dan faktor internal (Prabu, 2005).

1. Eksternal

Faktor eksternal meliputi lingkungan organisasi, seperti lingkungan kerja, gaji atau kompensasi, kondisi kerja, kebijakan organisasi, reward, tanggung jawab, promosi, dll.

2. Internal

Faktor internal adalah faktor pribadi yang meliputi kepribadian, keinginan dan harapan yang ada pada pribadi individu.

Factor-faktor di ataslah yang juga mempengaruhi motivasi para anggota UKM PSM UWP, sehingga ada beberapa yang terlihat aktif dan ada yang tidak.

Selain itu dalam organisasi UKM Paduan Suara Mahasiswa Universitas Wijaya Putra Surabaya, kebanyakan yang bertahan sebagai anggota adalah orang-orang yang mau turut berkontribusi sebagai panitia dalam segala bentuk kegiatan maupun acara yang diadakan oleh UKM Paduan Suara Mahasiswa Universitas Wijaya Putra Surabaya. Anggota UKM PSM UWP yang aktif bukan sekedar memiliki sikap "menyukai" organisasi tetapi memiliki kesediaan untuk mengusahakan segala upaya dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan organisasi (Muchith, 2017). Dalam komitmen anggota organisasi terdapat 6 faktor yang mempengaruhi yaitu (hersey, dalam Putri, 2014):

1. Personal dari anggota organisasi, dimana anggota UKM PSM UWP usianya rata-rata dibawah 25 tahun yang merupakan usia produktif dan aktif. Jenis kelamin yang banyak terlibat adalah wanita, selain lebih menyukai seni, wanita lebih tekun dan lebih mudah untuk mengikuti berbagai aturan yang berlaku.
2. Karakteristik tugas, anggota UKM PSM UWP yang terlibat pada banyak kepanitiaan, adalah orang-orang yang memiliki komitmen, krn merasa mengemban sebuah tugas yang memang harus diselesaikan.

3. Karakteristik struktur dalam organisasi ini yaitu adanya pengendalian dari organisasi kepada anggotanya, sehingga tetap aktif berlatih dan mengikuti berbagai kegiatan
4. Pengalaman kerja, dimana semakin lama anggota yang ikut berorganisasi, mereka cenderung akan semakin memiliki komitmen, karena ada kepentingan tersendiri.
5. Iklim organisasi yang ada di UKM PSM UWP ini lebih mengarah pada kekeluargaan, sehingga anggotapun merasa terayomi
6. Motivasi berorganisasi. Adanya dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan baik secara bersama atau pribadi, semakin memperkuat komitmen yang ada di organisasi UKM PSM UWP.

## Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi organisasi mempengaruhi komitmen organisasi pada anggota UKM Paduan Suara Mahasiswa Universitas Wijaya Putra Surabaya. Hal ini dikarenakan masing-masing anggota memiliki dorongan dan tujuan masing-masing dalam mengikuti kegiatan, sehingga yang memiliki motivasi tinggi dan sejalan dengan tujuan organisasi maka akan memiliki komitmen yang tinggi pula pada organisasi, sehingga organisasi bisa tetap berjalan dan berkembang secara maksimal.

Saran yang dapat diberikan untuk kemajuan bersama, diantaranya adalah anggota UKM PSM dapat lebih aktif lagi dalam berorganisasi agar bisa lebih maju lagi dan lebih berkembang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, baik itu dengan meningkatkan keahlian masing-masing individu dalam tarik suara agar teknik yg dikuasai lebih baik lagi, kemampuan dalam bekerjasama, dan kemampuan untuk mencari peluang mengembangkan organisasi dengan mencari kesempatan untuk bisa tampil di luar kegiatan universitas, sehingga menambah pemasukan juga bagi organisasi dalam hal keuangan.

## Daftar Pustaka

- Aditya, P. Y., & Nugraheni, R. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Randugarut Plastic Indonesia). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 11(2), 153–164.
- Muchith, A. (2017). *Hubungan komunikasi organisasi dan komitmen organisasi karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Prabu, M. A. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pramudistya, D. W., & Tanuwijaya, I. (2014). Analisa Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi di Restoran Pavillion JW Marriott Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(2), 186–191.
- Purwati, A. E. (2018). *Hubungan motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi anggota LSO Mega Putih Outbound Provider*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

- Putri, W. S. I. (2014). *Analisis perbedaan komitmen organisasi berdasarkan status karyawan (Studi pada karyawan PT. Kobexindo Tractors Tbk. representative office Bengkulu)*. Brawijaya University.
- S.P Malayu Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saifuddin Azwar. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sopiah, M. M. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: PT Andi Yogya.
- Stephen, R., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Wardhani, W. K., Susilo, H., & Iqbal, M. (2015). Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1).