

Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Alif Noor Cahya Purnama¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *This study aims to test empirically the presence or absence of the influence of perceptions of career development, and organizational support for commitment to members of the student activity unit (UKM) of the center of Islamic student studies (PUSDIMA) Mulawarman University. The subjects of this study were 100 active members of PUSDIMA who were selected using a purposive sampling technique. Measuring instruments used in this study use the scale of perception of career development, organizational support and organizational commitment. Data analysis techniques using multiple model regression statistical tests. The results of the full model research showed that there was an influence between perceptions of career development and organizational support for organizational commitment, with a calculated F value $> F$ table ($6.216 > 2.70$), adjusted R square = 0.435, and $p = 0.008$. In the results of the gradual model of the research, it was found that there was a significant influence between perceptions of career development and organizational commitment with a value of $\beta = -0.138$, t arithmetic = $-2.349 > t$ table = 1.984, and $p = 0.011$. Then on organizational support with organizational commitment shows there is an influence with the value of $\beta = 0.478$, t arithmetic = $2.570 > t$ table = 1.984, and $p = 0.008$.*

Keywords: *perception of career development, organizational support, organizational commitment*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik ada atau tidaknya pengaruh persepsi pengembangan karir, dan dukungan organisasi terhadap komitmen pada anggota unit kegiatan mahasiswa (UKM) pusat studi Islam mahasiswa (PUSDIMA) Universitas Mulawarman. Subjek penelitian ini adalah 100 orang anggota PUSDIMA yang aktif yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala persepsi pengembangan karir, dukungan organisasi dan komitmen organisasi. Teknik analisa data menggunakan uji statistik regresi model berganda. Hasil penelitian model penuh menunjukkan terdapat pengaruh antara persepsi pengembangan karir dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi yaitu dengan nilai F hitung $> F$ tabel ($6.216 > 2.70$), adjusted R square = 0.435, dan $p = 0.008$. Pada hasil penelitian model bertahap didapatkan adanya pengaruh yang signifikan antara persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi dengan nilai $\beta = -0.138$, t hitung = $-2.349 > t$ tabel = 1.984, dan $p = 0.011$. Kemudian pada dukungan organisasi dengan komitmen organisasi menunjukkan terdapat pengaruh dengan nilai $\beta = 0.478$, t hitung = $2.570 > t$ tabel = 1.984, dan $p = 0.008$.

Kata Kunci: Persepsi pengembangan karir, Dukungan organisasi, Komitmen organisasi

¹ Email: alifnoorcahyapurnama@gmail.com

PENDAHULUAN

Globalisasi saat ini, banyak orang yang sangat ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi baik itu perguruan tinggi negeri maupun swasta. Seperti yang diketahui bahwa perguruan tinggi tidak lepas dengan adanya organisasi kemahasiswaan baik internal maupun eksternal. Menurut UU No 12 Tahun 2012 Pasal 77 menyebutkan organisasi kemahasiswaan memiliki fungsi untuk: mewadahi kegiatan mahasiswa dalam mengembangkan bakat, minat, dan potensi, mengembangkan kreativitas, dan kepemimpinan, serta rasa kebangsaan, memenuhi kepentingan dan kesejahteraan mahasiswa, dan mengembangkan tanggung jawab sosial melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Mowday (2012) menyatakan bahwa anggota akan menilai secara positif keterkaitannya dengan organisasi dan konsekuensi itu menjadikan anggota akan melakukan apa saja demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Tella (2007) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan seorang anggota organisasi atau individu kepada organisasi. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya komitmen organisasi menurut Allen dan Mayer (2013) yaitu karakteristik

individu, pengalaman organisasi, dan karakteristik organisasi. Adapun didalam karakteristik organisasi sendiri individu berkomitmen terhadap organisasi karena adanya persepsi jenjang karir yang baik serta dukungan baik yang telah diberikan oleh organisasi kepada anggotanya.

Pusdima merupakan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) yang memiliki beragam kegiatan maupun aktivitas pengembangan karakter dan kepribadian yang lebih mengarah ke ajaran Islami. Selain kemampuan akademik terdapat kemampuan non akademik yang terstruktur dalam mengarahkan pengembangan anggota sehingga didapatkan calon pemimpin masa depan dan menjadikan salah satu UKM yang berprestasi dengan struktur keorganisasian yang baik. Dengan prestasi dan struktural organisasi yang sudah baik membuat mahasiswa tertarik untuk bergabung dengan Pusdima.

Untuk mengetahui bagaimana tingkat komitmen organisasi peneliti melakukan sebaran data penelitian awal dengan cara membagikan angket kepada 100 orang anggota Pusdima. Adapun hasil sebaran data berdasarkan rangkuman aspek dari aitem diatas yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Sebaran Data Penelitian Awal Keseluruhan

No.	Aspek Komitmen Organisasasi	Presentase
1	Komitmen Afektif	72%
2	Komitmen Konstituans	54%
3	Komitmen Normatif	45%

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa hasil sebaran data awal pada subjek penelitian pada 100 anggota Pusdima terdapat 72 persen anggota memiliki komitmen afektif, terdapat 54 persen anggota memiliki komitmen konstituans, dan 45 persen anggota memiliki komitmen normatif.

Hasil wawancara dengan RAP yang merupakan salah satu anggota Pusdima dan menjabat sebagai ketua dari perwakilan fakultas. RAP mengatakan bahwa dalam organisasi rasa komitmen menjadi sebuah landasan yang utama dalam organisasi, karena mampu mencerminkan sikap anggota dan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi. Karena adanya beberapa anggota beranggapan bahwa tidak merasa rugi jika meninggalkan organisasi, tidak merasa kecewa, rasa kurang setia dan memberikan kontribusi yang kurang optimal dalam organisasi membuat penurunan rasa komitmen dalam organisasi.

Perilaku tersebut sangat sejalan dengan aspek komitmen organisasi normatif karena anggota diharapkan untuk mampu tetap berada di dalam dan memberi kontribusi.

Hal ini diperkuat dari wawancara yang dilakukan dengan HJ yang merupakan salah satu anggota Pusdima, menyatakan memang ada peluang atau kebebasan yang diberikan oleh organisasi Pusdima untuk berkreasi, pengembangan wawasan dan pengalaman di organisasi lainnya sehingga membuat jenjang karir anggota di organisasi lain menjadi lebih baik. Karena mampu membuat beberapa anggota kurang mampu memberikan kontribusi yang baik dalam organisasi Pusdima, hal ini berbeda dengan ciri-ciri komitmen normatif, adanya rasa yang tidak nyaman ketika harus meninggalkan organisasi. Walaupun pada sisi lainnya anggota juga merasa nyaman ketika

memiliki beberapa organisasi lainnya selain Pusdima.

Persepsi dalam menerima rangsangan, mengatasinya dan menerjemahkan ataupun menginterpretasikan rangsangan yang sudah ada untuk mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap (Gibson, 2010). Bagi mereka yang mempunyai modal kemampuan dan keterampilan yang cukup akan membuat persepsi yang positif sedangkan bagi mereka yang tidak memenuhi syarat pengembangan karir ataupun keterampilan akan menjadi persepsi negatif didalam organisasi.

Pengembangan karir para anggota organisasi menumbuhkan loyalitas yang lebih tinggi dan komitmen organisasional yang lebih besar dikalangan individu lebih lanjut dinyatakan bahwa dengan adanya sasaran ataupun tingkatan pengembangan karir yang jelas para individu menjadi terdorong untuk mengembangkan potensi tersebut untuk kemudian dibuktikan dalam pelaksanaan pekerjaan yang lebih efektif dan produktif bersama adanya perilaku positif sehingga organisasi mampu mencapai tujuan dan sasarnya dan para individu mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi (Siagian, 2011).

Pengembangan karir terlihat pada salah satu organisasi kemahasiswaan yaitu unit kegiatan mahasiswa Pusat Studi Islam Mahasiswa Universitas Mulawarman. Pusdima Unmul merupakan organisasi yang besar di Universitas Mulawarman, karena banyak mengantarkan kadernya menjadi pengurus inti, bahkan presiden atau wakil presiden Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Mulawarman. Hal tersebut sesuai dengan berita yang dimuat oleh berita harian online pro kaltim (Him, 2017), sejak adanya pemira pertama pada 2004, organisasi setingkat BEM sebelumnya vakum, pemenangnya didominasi anggota Pusat Studi Islam Mahasiswa (Pusdima) dan Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI). Ini ibarat satu partai politik yang menang dalam setiap pemilihan presiden dan wakil presiden. Suatu fenomena yang tidak pernah terjadi pada pemilihan presiden Indonesia setelah masa reformasi, dengan ini dapat disimpulkan bahwa Pusdima memang memiliki jenjang karir yang bagus terhadap setiap anggotanya.

MZ merupakan salah satu anggota berpendapat bahwa persepsi pengembangan karir yang dimiliki oleh anggota dalam organisasi Pusdima terbentuk karena terstruktur dengan

baiknya tahapan pengkaderan yang ada sehingga didapatkan calon pemimpin masa depan. Selain itu peningkatan kapasitas dalam kegiatan-kegiatan baik secara akademis dan non-akademis yang dilakukan oleh anggota menjadikan bekal pengembangan karir yang ada. Ini membuktikan bahwa peranan dalam membentuk persepsi pengembangan karir seorang individu diberikan kebebasan dalam menyusun dan merancang pengembangan karir, serta peranan organisasi dalam memfasilitasi kebutuhan yang diperlukan oleh anggota didalam organisasi.

Pengembangan karir sangat menjadi perhatian bagi individu karena dengan adanya kepastian karir kearah yang baik maka membuat kehidupan individu menjadi lebih tenang. Begitu pentingnya pengembangan karir menjadi perhatian bagi individu dan organisasi. Perubahan yang terjadi membuat konsekuensi kepada organisasi untuk mengetahui bagaimana cara memberdayakan individu secara baik. Salah satu cara untuk membuat anggota bersedia bekerja keras adalah dengan menumbuhkan komitmen terhadap organisasi dikalangan mereka.

Hal di atas sesuai dengan pendapat dari HJ salah satu kader Pusdima, HJ mengatakan bahwa memang setiap tahun dalam pesta demokrasi mahasiswa yaitu PEMIRA BEM, kader Pusdima selalu ikut berpartisipasi untuk memperebutkan kursi nomor 1 di lingkup BEM Universitas Mulawarman, selain itu anggota Pusdima secara kelembagaan akan mendukung dan berani mempertahankan jika ada pihak lain yang akan mengadakan atau membuat kerusuhan di PEMIRA. Hal ini membuktikan bentuk penting dalam dukungan yang dilakukan oleh organisasi untuk dapat memberikan dukungan setiap anggota.

Adapula pendapat dari RAP yang merupakan salah satu anggota Pusdima dan menjabat sebagai ketua dari perwakilan fakultas. RAP mengatakan bahwa memang beberapa anggota Pusdima mendapatkan jenjang karir yang cukup, ini karena mereka mendukung adanya delegasi ke organisasi lain untuk menambah wawasan serta pengalaman yang ada, tidak heran mengakibatkan mereka mengalami penurunan kinerja pada organisasi lainnya yang diikuti. Penurunan kinerja terkadang membuat mereka reschedule jadwal acara ataupun rapat yang ditentukan karena adanya agenda dengan organisasi lain, namun Pusdima mendukung karena mereka mendelegasikan anggota mereka

untuk bisa membuat organisasi setingkat Universitas tidak kalah dengan lainnya. Hal tersebut sesuai dengan adanya faktor non-organisasi yang dimiliki sebuah individu sehingga memberikan penilaian rasa komitmen dalam organisasi berkurang.

DC merupakan salah satu anggota Pusdima yang menjabat sebagai koordinator dalam bidang keanggotaan juga menyatakan cukup banyak anggota yang memilih bergabung lebih dari satu organisasi, namun Pusdima selalu menghargai keputusan anggota, dan memberikan keleluasan anggota sehingga anggota tidak merasa bosan dan monoton dengan kegiatan disatu organisasi saja. Penurunan kinerja seperti molornya jadwal sesuai rencana awal yang anggota buat atau disepakati, tetapi selama program kerja tersebut terlaksana dan memberikan hasil terbaik, maka anggota Pusdima hanya akan membuat evaluasi agar kedepannya selalu lebih baik.

Selain adanya persepsi pengembangan karir yang baik, faktor pendukung seperti dukungan organisasi juga menjadi poin utama mahasiswa yang mengikuti organisasi memiliki komitmen (Tella, 2007). Dukungan organisasi merupakan dukungan yang dirasakan dari organisasi dinilai sebagai jaminan terhadap bantuan diberikan oleh organisasi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan untuk mengatasi situasi penuh tekanan (Handoko, 2011).

Menurut Rhoades dan Eisenberger (dalam Sopiah, 2008) dukungan organisasi merupakan proses untuk menciptakan hasil yang baik bagi para anggota, yaitu sebuah reward dari adanya hasil kinerja yang dilakukan oleh anggota sehingga menghasilkan kepuasan dan loyalitas bagi anggota, sedangkan organisasi mendapatkan komitmen dari anggotanya. Menurut Robbins dan Judge (2015) bahwa dukungan organisasi adalah suatu tingkat sampai dimana seorang anggota yakin organisasi menghargai kontribusi yang telah diberikan dan peduli dengan kesejahteraan para anggota organisasinya. Dapat diartikan dukungan sebagai bentuk sarana pengembangan yang dilakukan oleh organisasi kepada para anggotanya.

Melalui kegiatan ini Pusdima senantiasa mendukung kegiatan mahasiswa kearah yang positif sehingga mahasiswa memiliki tiga syarat agar sukses dan berprestasi, yakni dekat dengan Allah, berkarakter, serta berjiwa sosial. Hal tersebut sesuai dengan berita yang dimuat oleh berita harian

online pro kaltim (Him, 2016). Sehingga setiap anggota didalam Pusdima diharapkan memiliki softskill yang menjadi bekal untuk bisa bersaing dengan lingkup masyarakat sekitar, dan memupuk jiwa kerelawanan didalam masyarakat.

Pendapat dari RAP yang merupakan salah satu anggota Pusdima dan menjabat sebagai ketua dari perwakilan fakultas. RAP mengatakan bahwa setiap anggota mendapatkan pembinaan dan pelatihan yang sama, serta kebebasan anggota untuk dapat mengikuti kegiatan pelatihan apa yang sesuai dengan minat dirinya, tidak hanya pelatihan tetapi seperti sarana kegiatan dari organisasi juga sudah cukup memadai. Adapula agenda mingguan yang rutin dilakukan seperti kegiatan prakarya ataupun bidang usaha sehingga anggota tidak terlalu jenuh dalam organisasi. Adanya bentuk perhatian yang ditunjukkan oleh organisasi dan kesediaan dalam memberikan dukungan yang diberikan oleh organisasi menjadikan anggota organisasi lebih mampu memberikan kontribusi terbaiknya.

Berdasarkan pembahasan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara persepsi pengembangan karir dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada UKM Pusdima Universitas Mulawarman dan adapun hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Ho : Tidak terdapat pengaruh antara persepsi pengembangan karir dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.
H1 : Terdapat pengaruh antara persepsi pengembangan karir dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.
2. Ho : Tidak terdapat pengaruh antara persepsi pengembangan karir terhadap komitmen organisasi.
H1 : Terdapat pengaruh antara persepsi pengembangan karir terhadap komitmen organisasi.
3. Ho : Tidak terdapat pengaruh antara dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.
H1 : Terdapat pengaruh antara dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang

diangkakan (*skoring*). Variabel-variabel ini diukur biasanya dengan instrumen-instrumen penelitian-sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.

Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Pusat Studi Islam Mahasiswa Universitas Mulawarman periode 2018-2019 yang berjumlah sebanyak 850 mahasiswa. Adapun besaran sampel dalam penelitian ini akan diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. *Purposive sampling* dikenal juga sebagai *sampling pertimbangan*, terjadi apabila pengambilan sampel dilakukan berdasarkan pertimbangan perorangan atau pertimbangan peneliti (Sugiyono, 2015). Adapun berdasarkan teknik *sampling* tersebut, didapatkan hasil bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 90 anggota yang digenapkan menjadi 100 anggota Pusat Studi Islam Mahasiswa Universitas Mulawarman periode 2018-2019

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket yaitu suatu daftar yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai suatu hal yang diteliti. Hadi (2016), menyatakan bahwa angket merupakan suatu daftar dari sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan terhadap subjek penelitian dengan harapan akan dipergunakan untuk mengungkapkan suatu kondisi subjek yang hendak diteliti. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik uji coba atau *try out*. Uji tersebut dilakukan untuk memperoleh ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Menurut Hadi (2016) uji coba digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan hanya data dari aitem atau butir sah saja yang dianalisis. Adapun subjek uji coba sebanyak 40 orang anggota Pusdima Universitas Mulawarman yang berstatus sebagai anggota yang aktif.

Penelitian ini menggunakan skala tipe likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015). Skala yang disusun menggunakan bentuk likert memiliki empat alternatif jawaban. Skala tersebut dikelompokkan dalam pernyataan favorable dan unfavorable dengan lima alternatif jawaban. Instrumen penelitian yang digunakan ada tiga yaitu persepsi pengembangan karir, dukungan organisasi, dan komitmen organisasi.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan sederhana. Penggunaan analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dua variable bebas (persepsi pengembangan karir dan dukungan organisasi) terhadap satu variable terikat (komitmen organisasi), sedangkan analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel terikat (komitmen organisasi) terhadap satu variable bebas (Sugiyono, 2015). Uji statistik dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS (Statistical Packages for Social Science) versi 25.0 for windows.

HASIL PENELITIAN

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kematangan emosi dan kedisiplinan terhadap perilaku menyontek. Tehnik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi model penuh. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai f hitung $>$ f tabel pada taraf signifikansi 0.05 dan nilai $p < 0.05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya jika nilai f hitung $<$ f tabel pada taraf signifikansi 0.05 dan nilai $p > 0.05$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Sementara itu untuk melihat seberapa jauh kemampuan variable bebas yang ada dalam menjelaskan hubungannya terhadap variable terikat dengan cara melihat nilai koefisien determinan atau R^2 (Santoso, 2015).

Berdasarkan hasil pengujian regresi model penuh atas variabel-variabel kematangan emosi dan kedisiplinan terhadap perilaku menyontek secara bersama-sama didapatkan hasil yaitu:

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Model Penuh

Variabel	F hitung	F tabel	R2	p
Persepsi pengembangan karir (X1)	6.216	2.70	0.435	0.008
Dukungan organisasi (X2)				
Komitmen organisasi (Y)				

Berdasarkan data tabel diatas hasil pengujian regresi model penuh menunjukkan bahwa persepsi pengembangan karir, dukungan organisasi dan komitmen organisasi pada UKM Pusdima Universitas Mulawarman menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, dengan hasil uji regresi berganda model penuh yaitu, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6.216 > 2.70$), Adjusted R square = 0.435, dan $p = 0.008$. Kemudian pada hipotesis selanjutnya menggunakan analisis regresi sederhana.

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk memprediksi atau menguji sejauh mana sebab akibat satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun kaidah yang digunakan dalam uji regresi

sederhana adalah jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0.05 dan nilai $p < 0.05$ maka H_1 diterima, H_0 ditolak. Sebaliknya, jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0.05 dan nilai $p > 0.05$ maka H_1 ditolak, H_0 diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berhubungan positif atau negatif adalah melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti hubungan yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah hubungan yang dihasilkan adalah positif (Santoso, 2015). Berikut rangkuman hasil analisis regresi sederhana disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel	Beta	t hitung	t tabel	p
Persepsi Pengembangan Karir (X1) – Komitmen Organisasi (Y)	-0.378	-2.349	1.984	0.011
Dukungan Organisasi (X2) – Komitmen Organisasi (Y)	0.478	2.570	1.984	0.008

Berdasarkan data tabel 3, dapat diketahui hasil uji analisis regresi model bertahap menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi dengan nilai $\beta = -0.138$, $t_{hitung} = -2.349 > t_{tabel} = 1.984$, dan $p = 0.011 < 0.050$. Kemudian hasil uji analisis regresi model bertahap menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara dukungan organisasi dengan komitmen organisasi dengan nilai $\beta = 0.478$, $t_{hitung} = 2.570 > t_{tabel} = 1.984$, dan $p = 0.008 < 0.050$.

Kemudian pada analisis korelasi parsial, yakni uji analisis yang bertujuan untuk mengukur korelasi

antara dua variabel dengan mengeluarkan pengaruh dari satu atau beberapa variabel lain (Santoso, 2015). Adapun kaidah yang digunakan untuk uji analisis korelasi parsial adalah jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0.05 dan nilai $p < 0.05$, maka memiliki hubungan positif dan signifikan. Jika memenuhi kedua kaidah, namun terdapat tanda negatif (-) di depan angka, maka memiliki hubungan negatif dan signifikan. Sementara itu, jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan nilai $p > 0.05$, maka tidak memiliki hubungan yang signifikan. Berikut rangkuman hasil analisis korelasi parsial pada aspek komitmen afektif (Y_1) dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel. 4 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Parsial dengan Aspek Komitmen Afektif (Y₁)

Aspek	B	T Hitung	T Tabel	P	Keterangan
Aktivitas Individu (X₁)	0.516	2.926	1.984	0.004	Signifikan
Penyedia Informasi (X ₂)	0.211	1.499	1.984	0.151	Tidak Signifikan
Dukungan Manajemen Organisasi (X₃)	0.253	2.080	1.984	0.028	Signifikan
Kebanggaan akan Organisasi (X ₄)	0.075	0.522	1.984	0.603	Tidak Signifikan
Rasa Kepedulian Organisasi (X ₅)	0.126	0.742	1.984	0.460	Tidak Signifikan
Penghargaan Organisasi (X₆)	0.236	2.040	1.984	0.044	Signifikan
Perhatian Organisasi (X ₇)	0.080	0.569	1.984	0.571	Tidak Signifikan
Kesediaan dan Bantuan Organisasi (X₈)	0.243	2.675	1.984	0.030	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa aspek aktivitas individu (X₁) dengan aspek komitmen afektif (Y₁) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = 0.516, t hitung 2.926 > t tabel 1.984 dan nilai p = 0.004 (p < 0.05), aspek dukungan manajemen (X₃) dengan komitmen afektif (Y₁) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = 0.253, t hitung 2.080 > t tabel 1.984 dan nilai p = 0.028 (p < 0.05), aspek penghargaan organisasi (X₆) dengan aspek komitmen afektif (Y₁) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = -0.236, t hitung -2.040 > t tabel 1.984 dan nilai p = 0.044 (p < 0.05), dan aspek kesediaan dan bantuan organisasi (X₈) dengan aspek komitmen afektif (Y₁) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = 0.243, t hitung 2.675 > t tabel

1.984 dan nilai p = 0.030 (p < 0.05). Hal ini menunjukkan ada empat aspek variabel X yaitu aspek aktivitas individu (X₁), aspek dukungan manajemen (X₃), aspek penghargaan organisasi (X₆), dan aspek kesediaan dan bantuan organisasi (X₈) yang memiliki hubungan signifikan dengan aspek komitmen afektif (Y₁). Sementara itu aspek penyedia informasi (X₂), kebanggaan akan organisasi (X₄), rasa kepedulian organisasi (X₅), dan perhatian organisasi (X₇) tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan komitmen afektif (Y₁). Lebih lanjut pada hasil analisis model regresi parsial terhadap aspek komitmen kontinuans (Y₂) disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Parsial dengan Aspek Komitmen Kontinuans (Y₂)

Aspek	B	T Hitung	T Tabel	P	Keterangan
Aktivitas Individu (X ₁)	-0.081	-0.489	1.984	0.626	Tidak Signifikan
Penyedia Informasi (X ₂)	0.148	0.996	1.984	0.322	Tidak Signifikan
Dukungan Manajemen Organisasi (X₃)	0.251	2.459	1.984	0.015	Signifikan
Kebanggaan akan Organisasi (X ₄)	0.098	0.671	1.984	0.504	Tidak Signifikan
Rasa Kepedulian Organisasi (X ₅)	0.199	1.151	1.984	0.253	Tidak Signifikan
Penghargaan Organisasi (X₆)	0.270	2.518	1.984	0.013	Signifikan
Perhatian Organisasi (X ₇)	-0.035	-0.245	1.984	0.807	Tidak Signifikan
Kesediaan dan Bantuan Organisasi (X ₈)	0.130	0.883	1.984	0.380	Tidak Signifikan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa aspek dukungan manajemen (X₃) dengan komitmen kontinuans (Y₂) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = 0.251, t hitung 2.459 > t tabel 1.984 dan nilai p = 0.015 (p < 0.05), dan aspek penghargaan organisasi (X₆) dengan aspek komitmen kontinuans (Y₂) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = 0.270, t hitung 2.518 > t tabel 1.984 dan nilai p = 0.013 (p < 0.05). Hal ini menunjukkan ada dua aspek variabel X yaitu aspek dukungan manajemen (X₃), dan aspek penghargaan

organisasi (X₆) yang memiliki hubungan signifikan dengan aspek komitmen kontinuans (Y₂). Sementara itu aspek aktivitas individu (X₁), aspek penyedia informasi (X₂), kebanggaan akan organisasi (X₄), rasa kepedulian organisasi (X₅), perhatian organisasi (X₇), serta aspek kesediaan dan bantuan organisasi (X₈) tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan komitmen kontinuans (Y₂). Lebih lanjut pada hasil analisis model regresi parsial terhadap aspek komitmen normatif (Y₃) disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 6. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Parsial dengan Aspek Komitmen Normatif (Y3)

Aspek	B	T Hitung	T Tabel	P	Keterangan
Aktivitas Individu (X₁)	0.334	2.808	1.984	0.004	Signifikan
Penyedia Informasi (X ₂)	0.188	1.281	1.984	0.204	Tidak Signifikan
Dukungan Manajemen Organisasi (X ₃)	-0.181	-1.064	1.984	0.290	Tidak Signifikan
Kebanggaan akan Organisasi (X ₄)	-0.097	-0.669	1.984	0.505	Tidak Signifikan
Rasa Kepedulian Organisasi (X ₅)	0.053	0.306	1.984	0.760	Tidak Signifikan
Penghargaan Organisasi (X₆)	0.264	2.498	1.984	0.014	Signifikan
Perhatian Organisasi (X ₇)	0.157	1.099	1.984	0.275	Tidak Signifikan
Kesediaan dan Bantuan Organisasi (X₈)	0.298	2.040	1.984	0.044	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa aspek aktivitas individu (X₁) dengan aspek komitmen normatif (Y3) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = 0.334, t hitung 2.808 > t tabel 1.984 dan nilai p = 0.004 ($p < 0.05$), aspek penghargaan organisasi (X₆) dengan aspek komitmen afektif (Y1) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = -0.264, t hitung 2.498 > t tabel 1.984 dan nilai p = 0.014 ($p < 0.05$), dan aspek kesediaan dan bantuan organisasi (X₈) dengan aspek komitmen afektif (Y1) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = 0.294, t hitung 2.040 > t tabel 1.984 dan nilai p = 0.044 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan ada tiga aspek variabel X yaitu aspek aktivitas individu (X₁), aspek penghargaan organisasi (X₆), dan aspek kesediaan dan bantuan organisasi (X₈) yang memiliki hubungan signifikan dengan aspek komitmen normatif (Y3). Sementara itu aspek penyedia informasi (X₂), aspek dukungan manajemen (X₃), kebanggaan akan organisasi (X₄), rasa kepedulian organisasi (X₅), dan perhatian organisasi (X₇) tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan komitmen normatif (Y3).

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi pengembangan karir dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang terbentuk adalah sebesar $t_{hitung} = 6.216 > t_{tabel} = 2.70$, dan $p = 0.008$, dimana angka ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara persepsi pengembangan karir dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi yang mengarah positif. Terdapat hubungan positif yang berarti bahwa komitmen organisasi dapat muncul karena adanya bentuk dukungan organisasi yang diberikan oleh organisasi terhadap anggota serta kebebasan dalam mengembangkan karir setiap anggota organisasi.

Komitmen organisasi pada anggota Pusdima merupakan bentuk perilaku dan kondisi dimana individu sangat tertarik akan nilai-nilai, tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh organisasinya. Meyer dan Allen (2012) mendefinikan komitmen organisasi bukan hanya sekedar keanggotaan formal yang dimiliki individu di dalam organisasi tetapi juga sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Bentuk komitmen dalam organisasi yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang aktif dan pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif antara anggota dengan organisasi yang memiliki tujuan, serta memberikan segala usaha atau dukungan demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan (Steers dan Porter, dalam Sopiiah, 2008).

Hal ini dapat dilihat dari hasil sebaran skala komitmen organisasi secara rerata yang didapatkan hasil yang tinggi yang berarti komitmen organisasi pada anggota UKM Pusdima sudah terbilang baik. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indra (2014) dengan hasil karyawan merasakan adanya dukungan organisasi sehingga menghasilkan ketertarikan dan perilaku timbal balik dari anggota terhadap organisasi. Sehingga komitmen organisasi setiap anggota dapat terjalin karena adanya peran dari organisasi yang siap memberikan dukungan kepada setiap anggota di dalam organisasi.

Selain itu persepsi pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi suatu anggota seperti yang dikemukakan oleh Dessler (2010) menyatakan bahwa pengembangan karir sebagai serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh individu sepanjang hidupnya dengan bentuk kontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian individu dalam organisasi. persepsi pengembangan karir pandangan dari anggota organisasi dalam mengembangkan karir yang sesuai dengan keinginan-keinginan

individu dengan gerakan strategis yang mengarah pada pencapaian prestasi dan kemajuan jenjang karir (Jaffe dan Scott, dalam Christina, 2005). Dengan adanya keseimbangan dalam pemenuhan kebutuhan jenjang karir yang terpenuhi sangat dapat mempengaruhi komitmen dalam organisasi, terlebih lagi dari setiap anggota di dalam organisasi tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardjo dan Siregar (2012) dengan hasil persepsi karyawan tentang pengembangan karir yang ke arah positif membuat karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membuat karyawan mendapatkan rasa kepuasan dalam bekerja. Sehingga organisasi juga dituntut untuk memberikan kesempatan kepada setiap anggota untuk mengaktualisasikan diri dengan menawarkan program pengembangan karir. Melalui pengembangan karir yang positif diharapkan anggota mempunyai komitmen terhadap pencapaian dan organisasi, sehingga hal ini akan membentuk sikap dan perilaku anggota yang positif pula pada organisasi.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan HJ yang menyatakan bahwa sebelum individu mampu dan siap menjadi seorang pengurus harus melewati tahapan pengkaderan yang dilakukan oleh Pusdima dari tahapan masing-masing fakultas, dengan beragam pengalaman dan aktivitas yang didapatkan oleh individu membuat pengembangan karakter dan kepribadian individu dalam membuat keputusan sehingga mampu menjadi kader yang terbaik. Dengan sistem pengkaderan yang berjalan dengan terstruktur rapi ini diharapkan kepada para anggota mampu mengembangkan jenjang karir dan kontribusi didalam lingkungan masyarakat sekitar.

Pendapat dari RAP yang merupakan salah satu anggota Pusdima dan menjabat sebagai ketua dari perwakilan fakultas. RAP mengatakan bahwa setiap anggota mendapatkan pembinaan dan pelatihan yang sama, serta kebebasan setiap anggota untuk dapat mengikuti kegiatan pelatihan apa yang sesuai dengan minat dirinya, tidak hanya pelatihan tetapi seperti sarana kegiatan dari organisasi juga sudah cukup memadai.

Hasil uji analisis regresi model bertahap menunjukkan bahwa menunjukkan adanya pengaruh kearah negatif yang signifikan antara persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi dengan nilai $\beta = -0.138$, $t_{hitung} = -2.349 > t_{tabel} = 1.984$, dan $p = 0.011 < 0.050$. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima karena adanya

pengaruh yang signifikan antara persepsi pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. Artinya dengan adanya pengembangan karir anggota organisasi yang baik namun tidak diiringi dengan peningkatan komitmen organisasi.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) berpendapat pengembangan karir adalah suatu tingkatan yang efektif dalam hubungannya dengan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Seperti hasil wawancara dari RAP bahwa beberapa anggota mendapatkan jenjang karir yang baik dan membebaskan pengalaman ke organisasi lain untuk mendapatkan pengalaman ataupun wawasan sehingga sedikit menurunkan performa dalam organisasi.

Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizka (2013) dengan hasil yang menunjukkan seorang karyawan yang memiliki sikap terhadap pengembangan karir yang cenderung positif, dalam artian karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang baik, dikenal oleh pihak lain, setia terhadap organisasi, dan seterusnya, maka karyawan tersebut akan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tanggung jawab yang tinggi dan optimis, sehingga burnout pada karyawan tersebut akan rendah.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suta dan Ardana (2019) dengan hasil adanya pengaruh positif pengembangan karir terhadap retensi karyawan, hal ini menunjukkan bahwa ketika pengembangan karir diterapkan dengan sangat baik didalam organisasi maka akan meningkatkan retensi karyawan. Artinya bentuk upaya pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi dengan sangat baik mampu membuat rasa bertahan oleh karyawan, berbanding tebalik jika pengembangan karir yang buruk membuat rasa bertahan karyawan rendah.

Hal ini sesuai dengan aspek-aspek persepsi pengembangan karir (X1) yang mempengaruhi aspek-aspek komitmen organisasi (Y) adapun aspek-aspek yang memiliki pengaruh sebagai berikut, aspek aktivitas individu (X1) dan aspek dukungan manajemen (X3). Aspek aktivitas individu (X1) berpengaruh terhadap aspek dalam komitmen afektif (Y1) dan komitmen normatif (Y3). Artinya aktivitas yang dilakukan oleh setiap individu didalam organisasi mampu meningkatkan rasa komitmen individu tersebut, karena mendapatkan rasa emosional dan rasa tidak ingin

mengecewakan organisasi yang memberikan kontribusi.

Sedangkan aspek dukungan manajemen (X3) berpengaruh terhadap aspek aspek dalam komitmen afektif (Y1) dan komitmen kontinuans (Y2). Artinya dukungan manajemen yang diberikan oleh organisasi dengan baik mampu mendorong rasa komitmen individu secara emosional maupun perasaan nyaman dari individu untuk mampu bertahan didalam organisasi.

Hal ini dapat diperkuat dari hasil wawancara oleh HJ organisasi Pusdima memberikan kebebasan dalam aktivitas yang dilakukan oleh setiap anggotanya dan memberikan bantuan terhadap individu tersebut, seperti pengembangan kewirausahaan, kemampuan menulis dan mengelola multimedia, namun yang terpenting menjadi pemimpin dan mampu berkomunikasi secara baik. Tidak hanya itu HJ juga menyatakan bahwa kegiatan pengkaderan yang terstruktur dengan rapi mampu mengembangkan karakter anggota organisasi sehingga terbiasa dengan situasi organisasi yang kompleks.

Seperti hasil yang didapat dalam penelitian Irvianti dan Chandranegara (2010) dengan hasil sebagai berikut peran kemampuan seorang karyawan untuk mencapai keberhasilan tergantung pada rasa percaya diri sendiri dan hasratnya untuk bekerja baik secara konsisten yang dilakukan seorang karyawan. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Sambung (2011) didapatkan hasil dengan adanya dukungan organisasi dalam bentuk perlakuan yang adil membuat aktivitas-aktivitas individu dan memberikan kondisi kerja yang baik.

Hasil uji analisis regresi model bertahap lainnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh kearah positif yang signifikan antara dukungan organisasi dengan komitmen organisasi dengan nilai $\beta = 0.478$, $t_{hitung} = 2.570 > t_{tabel} = 1.984$, dan $p = 0.008 < 0.050$. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima karena adanya pengaruh yang signifikan antara dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Artinya dengan adanya peran dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap setiap anggota organisasinya yang menimbulkan rasa komitmen didalam organisasi. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Sambung (2011) dengan hasil dengan adanya dukungan organisasi dalam bentuk perlakuan yang adil membuat aktivitas-aktivitas individu dan memberikan kondisi kerja yang baik.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (dalam Sopiah, 2008) dukungan organisasi merupakan proses untuk menciptakan hasil yang baik bagi para anggota, yaitu sebuah penghargaan dari adanya hasil kinerja yang dilakukan oleh anggota sehingga menghasilkan kepuasan dan loyalitas bagi anggota, sedangkan organisasi mendapatkan komitmen dari anggotanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chiang (2011) menemukan hasil bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, karyawan yang merasakan dukungan organisasi akan memiliki tingkat yang lebih baik dalam kehadiran, presentasi, perilaku, kepuasan dan komitmen didalam organisasi.

Hal ini sesuai dengan aspek-aspek dukungan organisasi (X2) yang mempengaruhi aspek-aspek komitmen organisasi (Y) adapun aspek-aspek yang memiliki pengaruh sebagai berikut, aspek penghargaan organisasi (X6) dan aspek kesediaan serta dukungan organisasi (X8). Adapun aspek penghargaan organisasi (X6) berpengaruh terhadap aspek dalam komitmen afektif (Y1), komitmen kontinuan (Y2) dan komitmen normatif (Y3). Artinya bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada individu atau anggota didalam organisasi mampu meningkatkan semua aspek dalam komitmen organisasi yang membuat rasa emosional, rasa kesetiaan dan rasa memberikan kontribusi yang terbaik pada organisasi.

Sedangkan aspek kesediaan serta dukungan organisasi (X8) berpengaruh terhadap aspek-aspek dalam komitmen afektif (Y1) dan komitmen normatif (Y3). Artinya kesediaan serta dukungan organisasi yang diberikan oleh organisasi dengan baik mampu mendorong rasa komitmen individu secara emosional maupun memberikan kontribusi terbaik dalam organisasi.

Menurut Kressler (2003) juga berpendapat bahwa penghargaan sangat bergantung kepada variasi individu dan budaya, sesuai dengan strategi dan sistem yang ada serta membentuk suatu tempat tertentu dalam kebijakan personil organisasi. Artinya dimana keragaman budaya suatu tempat berpengaruh terhadap jenis penghargaan yang diinginkan, namun secara umum penghargaan bergantung pada sistem yang ada.

Menurut Notoatmojo (2009) penghargaan atau rekognasi dalam suatu organisasi bukan hanya dalam bentuk materi saja, tetapi juga dalam bentuk non materi seperti surat penghargaan, pujian secara lisan, kunjungan atasan kepada bawahan secara informal dan sebagainya. Menurut Andre (2008)

penghargaan merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu penguatan (reinforcement) yang diterima setiap individu dalam organisasi.

Hal ini dapat diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Danila, Ibrahim, dan Abdullah (2018) didapatkan hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi, sistem teknologi informasi, kualitas sumber daya manusia, dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap implementasi penyusunan anggaran berbasis kinerja. Karena program penghargaan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting.

Penelitian yang dilakukan oleh Mardiyah dan Listianingsih (2005) dengan hasil penghargaan (reward) berpengaruh positif dengan kinerja karyawan, karena penghargaan merupakan imbalan yang didapat oleh seorang karyawan atau pegawai dari hasil kerja, baik yang berbentuk material maupun ucapan. Seorang pegawai berusaha semaksimal mungkin bekerja melaksanakan, mencapai atau memenuhi suatu tindakan, tugas atau fungsi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Imanda (2017) dengan hasil bahwa aspek pemberian penghargaan (non diklat) yang dilakukan oleh pemimpin Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Padang cukup kepada para pegawai yang berprestasi sehingga mengembangkan persepsi pengembangan karir yang dilakukan oleh seorang pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitri, Ludigdo dan Djamhuri (2013) dengan hasil pemberian penghargaan atau reward yang dilakukan kepada masing-masing pegawai berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai. Dengan memberikan penghargaan kepada seorang individu mampu mendorong kualitas, dan rasa peningkatan rasa komitmen seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara persepsi pengembangan karir dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) PUSDIMA Universitas Mulawarman. Fenomena ini memperjelas bahwa sebenarnya sebagian besar anggota UKM PUSDIMA memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Peneliti menyadari bahwa peneliti masih banyak kekurangan dan kelemahan sehingga masih jauh dari sempurna. Kelemahan dari penelitian ini adalah kurang mendapat data subjek secara mendalam dikarenakan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif berupa skala. Serta penyebaran skala yang menggunakan cara google form untuk memudahkan mendapatkan data dinilai 140 masih kurang efektif dikarenakan kurang adanya pengawasan ketika mengisi skala yang membuat kurang optimal dalam pengisian skala. Dengan penyebaran skala menggunakan google form juga kurang mampu menjangkau keseluruhan keanggotaan yang terlibat didalam organisasi atau kurang representatif dan luas dalam mendapatkan subjek.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. Terdapat pengaruh antara persepsi pengembangan karir dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada UKM PUSDIMA Universitas Mulawarman.
2. Terdapat pengaruh antara persepsi pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada UKM PUSDIMA Universitas Mulawarman.
3. Terdapat pengaruh antara dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada UKM PUSDIMA Universitas Mulawarman.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang diperoleh, sehingga dengan ini penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada organisasi PUSDIMA diharapkan selalu memberikan dukungan yang kepada setiap anggota, melalui sosialisasi secara langsung ataupun diwakilkan dari adanya peran koordinator di fakultas. Serta tetap mempertahankan struktur pengkaderan yang tersusun dengan baik dan menyeluruh di tingkat fakultas sampai dengan universitas sehingga tetap mendapatkan anggota-anggota ataupun penerus calon pemimpin yang berkarakter dimasa depan.

2. Bagi para anggota agar dapat memberikan kontribusi atas timbal-balik dari apa yang organisasi berikan, serta selalu berusaha mencari pengalaman dari kegiatan akademis dan non-akademis demi terbentuknya persepsi pengembangan karir yang didapat serta memberikan hasil yang maksimal dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi agar berjalan dengan lebih baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai komitmen organisasi hendaknya dapat mengembangkan kearah komitmen yang lebih spesifik, serta menambah variabel-variabel pendukung dalam penelitian agar lebih variatif dan dapat menggali faktor lain dari perilaku komitmen organisasi yang terjadi. Serta perlu pendalaman dalam aspek-aspek yang digunakan dalam penelitian, dan variabel yang lebih spesifik dalam penelitian sehingga menambah penguatan dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen. & Meyer. (2013). *The measurement and antecedents of affective, contintuance and normative commitment to organitazion*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Andre, R. (2008). *Organizational behavior, an introduction to your life in organization*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2013). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danila, O., Ibrahim, R. & Abdullah, S. (2018). Analisis determinan implementasi anggaran berbasis kinerja dalam penyusunan anggaran pendapatan dan belanja satuan kerja perangkat kabupaten di kabupaten bener meriah. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*. 4 (1), 82-94.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Fitri, S. M., Ludigdo, U., & Djamhuri, A. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen, organisasi, kualitas sumber daya, reward, dan punishment terhadap anggaran berbasis kinerja (studi empirik pada pemerintah kabupaten lombok barat). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2), 157-171.
- Ghani, N. A. A. & Hussin, T. A. B. S. R. (2009). Antecedents of perceived organizational support. "canadian academy of oriental and occidental culture". *Canadian Social Science*. 5 (6), 121-130.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2010). *Organisasi, perilaku, struktur, proses*, edisi ke-5, Jakarta: Erlangga.
- Eisenberger, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (2001). Perceived organizational support. *Journal Of Applied Pscyhology*. 71 (3), 500-515.
- Hadi, S. (2015). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Edisi ke-3. Yogyakarta: BPPE.
- Hardjo, S. & Siregar, C. Y. (2012). Hubungan komunikasi interpersonal dan persepsi pengembangan karir dengan kepuasan kerja. *Jurnal Analitika*. 4 (1), 1-9.
- Hasibuan, D. H. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Imanda, G. (2017). Persepsi pegawai terhadap pengembangan karir oleh pemimpin balai pendidikan dan pelatihan keagamaan padang. *Jurnal Bahasa Manajemen Pendidikan*. 6 (2), 45-52.
- Indra, M. I. S. (2010). Pengaruh dukungan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan dimediasi oleh kepercayaan organisasi dan komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 2 (2), 586-599.
- Irvianti, L. S. D, & Chandranegara, K. (2010). Pengaruh gaya kepemimpinan manajer pola komunikasi dalam organisasi, dan jenis penghargaan terhadap loyalitas karyawan. *Journal the Winners*. 11 (2), 95-104.
- Kressler, H. W. (2003). *Motivate and reward*. London: Palgrave MacMillan.
- Mardiyah, A. A. & Listianingsih. (2005). Pengaruh sistem pengukuran kinerja, sistem reward, dan profit center terhadap hubungan antara total quality management dengan kinerja manajerial. *Simposium Nasional Akuntansi VIII*. 565-585.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia 2*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mowday, R. W. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga.
- Notoatmodjo, S. (2009). Pengembangan sumber daya manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pramesti, G. (2018). Mahir mengelolah data penelitian dengan SPSS 25. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi organizational behavior. 15 fifth edition. Jakarta: Salemba Empat.
- Richey, C.R. & Klein, D. J. (2007). Design and development research metdhods, strategies and issues. Lawrence Erbaum Associates, Inc.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik. Edisi II. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa.
- Rizka, Z. (2013). Sikap terhadap Pengembangan Karir Dengan Burnout Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 1 (2), 260-272.
- Santoso, S. (2018). Menguasai statistik dengan SPSS 25. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sambung, R. (2011). Pengaruh kepuasan kerja terhadap ocb-i dan ocb-o dengan dukungan organisasi sebagai variabel moderating. *Analisis Manajemen*. 5 (2), 77-90
- Siagian, P. S. (2011). Organisasi kepemimpinan dan perilaku administrasi. Jakarta: Gunung Agung.
- Sugiyono. (2015). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tella, A. (2007). Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries n oyo state. Nigeria. *Library Philosophy and Practice*. 118.(4), 1–16.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- Widarjono, A. (2015). Analisis multivariat terapan. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wirawan. (2015). Manajemen sumber daya manusia indonesia: teori, psikologi, hukum ketenagakerjaan, aplikasi dan penelitian: aplikasi dalam organisasi bisnis, pemerintahan dan pendidikan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

