

## Self-Leadership and Organizational Commitment: Correlation Study of Student Association Members

### Kepemimpinan Diri dan Komitmen Organisasi : Studi Korelasi pada Anggota Himpunan Mahasiswa

Poppy Intan Permatasari<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Department of Psychology,  
Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta, Indonesia  
Email: [poppyintanp2001@gmail.com](mailto:poppyintanp2001@gmail.com)

Theresia Dewi Setyorini<sup>2</sup>

<sup>2</sup>Department of Psychology,  
Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta, Indonesia  
Email: [dewiedewie1569@gmail.com](mailto:dewiedewie1569@gmail.com)

Femmy Lekahena<sup>3</sup>

<sup>3</sup>Department of Psychology,  
Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta, Indonesia  
Email: [femmy@up45.ac.id](mailto:femmy@up45.ac.id)

#### Correspondence:

Poppy Intan Permatasari

Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta  
Email: [poppyintanp2001@gmail.com](mailto:poppyintanp2001@gmail.com)

#### Abstract

This study aims to ascertain how self-leadership and organizational commitment among X University student association members relate to one another. The 98 participants in the study's sample were all part of a student organization. The self-leadership scale and the organizational commitment scale are the two scales used in the data collection process. This study is quantitative in nature. The Product Moment Correlation test was used for the analysis. The research hypothesis is supported by the findings of this study, which show a substantial positive relationship between organizational commitment and self-leadership among students in University X ( $r = 0.475, p = 0.000$ ). The results of additional analysis show that the strategy aspect focusing on behavior has a contribution of 10.81%; the strategy aspect followed by natural rewards is 1.46%, and the strategy aspect is a constructive thinking pattern of 10.29%.

**Keyword :** Self-leadership, Organizational Commitment

#### Abstrak

Anggota himpunan mahasiswa harus bisa berkomitmen dengan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara self-leadership dengan komitmen organisasi pada anggota himpunan mahasiswa di Universitas X. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota himpunan mahasiswa yang berjumlah 98 orang. Pengambilan data menggunakan dua skala yaitu skala self-leadership dan skala komitmen organisasi. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis dilakukan dengan menggunakan uji korelasi Product Moment. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara self-leadership dengan komitmen organisasi pada anggota himpunan mahasiswa di Universitas X ( $r = 0,475, p = 0,000$ ) yang berarti hipotesis penelitian diterima. Hasil analisis tambahan menunjukkan bahwa aspek strategi berfokus pada perilaku memiliki kontribusi sebesar 10,81%, aspek diikuti aspek strategi penghargaan alami 1,46%, dan aspek strategi pola berpikir konstruktif sebesar 10,29%.

**Kata Kunci :** Self-leadership, Komitmen Organisasi

Copyright (c) 2024 Poppy Intan Permatasari, Theresia Dewi Setyorini & Femmy Lekahena

Received 2024-02-06

Revised 2024-02-16

Accepted 2024-03-30



## LATAR BELAKANG

Mahasiswa dalam menjalani kehidupan di perguruan tinggi, selain mengikuti perkuliahan atau kegiatan intrakurikuler juga mengikuti kegiatan lainnya yang ada di perguruan tinggi tersebut sesuai dengan minatnya atau kegiatan ekstrakurikuler (Hidayat, 2018). Seorang mahasiswa selain menempuh pendidikan diharapkan juga menjadi sarjana yang mempunyai kemampuan tinggi dalam bidang apapun baik akademis maupun non akademis, seperti kemampuan dalam organisasi, intelektual, dan profesional (Aditama & Selfiardy, 2022).

Perguruan tinggi berkewajiban untuk menciptakan suasana lingkungan, cara dan sarana pendidikan mahasiswa yang memungkinkan mahasiswa menyiapkan dan membina dirinya untuk menjadi intelektual, sekaligus memimpin dan mengabdikan pada masyarakat (Dzakiyati, 2009). Oleh karena itu, mahasiswa diharapkan mampu menjadi agen perubahan bangsa yang tujuannya untuk membangun kompetensi pribadi (Zulistiawan, 2014). Salah satu caranya adalah dengan mengikuti organisasi yang ada di kampus seperti Himpunan Mahasiswa.

Organisasi kemahasiswaan merupakan bentuk kegiatan di perguruan tinggi yang diselenggarakan dengan prinsip dari, oleh, dan untuk mahasiswa (Sukirman, 2004). Organisasi tersebut merupakan wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan peningkatan ilmu dan pengetahuan, serta integritas kepribadian mahasiswa (Kurnia, 2014). Organisasi kemahasiswaan juga sebagai wadah pengembangan kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa di perguruan tinggi yang meliputi pengembangan penalaran, keilmuan, minat, bakat dan kegemaran mahasiswa itu sendiri (Pratiwi, 2017).

Organisasi Himpunan Mahasiswa atau sering disebut dengan Himawa Universitas X memiliki beberapa kegiatan atau program kerja yang dilakukan baik di internal maupun eksternal dari program studi. Program kerja internal yaitu menyesuaikan kebutuhan dari masing-masing program studi seperti seminar, pengenalan mahasiswa baru, melakukan kajian-kajian seputar isu terbaru, serta event tahunan program studi dengan diadakan berbagai macam lomba. Sedangkan, program kerja eksternal yaitu pengabdian kepada masyarakat melalui kegiatan berbagi, relawan untuk donor darah, membuat pelatihan dan *workshop* kepada masyarakat.

Semua aktivitas tersebut hanya dapat dilakukan dengan optimal untuk membangun kompetensi diri jika diikuti dengan komitmen yang kuat terhadap organisasi kemahasiswaan yang dipilihnya. Namun demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa tidak semua mahasiswa memiliki komitmen yang kuat dalam mengikuti sebuah organisasi dengan berbagai alasan (Adriansyah et al., 2020). Anggota yang memiliki komitmen kuat akan berdampak pada keadaan di dalam organisasi tersebut, terutama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Atrizka et al., 2020). Salah satu indikasi kuatnya komitmen pada organisasi kemahasiswaan yang diikutinya adalah intensitas kehadiran dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan Himawa, dan sebaliknya pada mahasiswa yang memiliki komitmen

organisasi yang rendah. Hal ini sejalan dengan pendapat Sulistiawan et al., (Sulistiawan et al., 2021), anggota yang mempunyai komitmen rendah akan berdampak tingginya absensi dan kurangnya intensitas untuk bertahan di dalam organisasi tersebut.

Tak semua mahasiswa yang mengikuti kegiatan Himawa memiliki komitmen kuat terhadap organisasinya. Ditengarai partisipasi mahasiswa dalam mengikuti kegiatan Himawa masih tergolong rendah yakni hanya 25% (Kurniawan, 2015) dan Ananda & Winata (Ananda & Winata, 2017) di salah satu institusi pendidikan Kota Bandung. Hal ini tentu menjadi bentuk keprihatinan tersendiri karena keaktifan dalam kegiatan kemahasiswaan disamping membangun kompetensi personal juga meningkatkan akreditasi universitas.

Kondisi ini juga peneliti temukan di Himawa Universitas X. Berdasarkan wawancara kepada Wakil Rektor Bidang III atau Bagian Kemahasiswaan serta survey untuk memperkuat hasil wawancara tersebut pada tanggal 14 Maret 2023 ditemukan bahwa tingkat partisipasi mahasiswa pada kegiatan Himawa yang kurang dari 50%, target kegiatan yang tidak terpenuhi, rapat koordinasi yang tidak memenuhi kuorum, serta semakin menurunnya jumlah anggota di tengah periode masa jabatan. Hal ini tentu menjadi keprihatinan tersendiri terutama karena partisipasi aktif mereka akan memberikan dampak signifikan terhadap reputasi universitas. Meski terdapat juga mahasiswa yang tetap bertahan karena membutuhkan pengalaman berorganisasi agar kelak dapat dipergunakan saat hendak bekerja. Hasil tersebut menunjukkan masih kurangnya tingkat komitmen mahasiswa pada kegiatan Himawa di kampusnya. Persoalan komitmen organisasi menjadi pekerjaan rumah yang perlu dipikirkan agar disamping mahasiswa dapat membangun kompetensi diri juga dapat meningkatkan reputasi universitas (Meutia & Husada, 2019).

Komitmen organisasi penting untuk diteliti karena jika anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya maka kewajiban-kewajiban organisasi akan dikerjakan secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang tinggi, sehingga hal tersebut dapat memengaruhi organisasi untuk mencapai tujuannya dan menjadi lebih baik (Djamaludin, 2009). Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk anggota (Idris, 2013). Komitmen yang tinggi juga menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari (Sapitri & Suryalena, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah *self-leadership* (Kim et al., 2016). Neck & Houghton (Neck & Houghton, 2006) berpendapat bahwa *self-leadership* merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk memengaruhi, mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Lebih lanjut, Neck dan Houghton (2006) menyebutkan bahwa terdapat tiga aspek dari *self-leadership* yaitu strategi berfokus pada perilaku,

strategi penghargaan alami, dan strategi pola pikir yang konstruktif.

*Self-leadership* penting saat berorganisasi karena *self-leadership* menuntut individu untuk dapat mengelola dan mengatur diri sendiri sebelum mengelola dan mengatur orang lain (Rachmawati et al., 2018). Adanya *self-leadership* membuat seseorang menjadi lebih percaya diri, lebih tangguh, memiliki *power* dalam sebuah organisasi dan akan mampu mengatur dirinya untuk bisa mencapai tujuan-tujuan dari organisasi (Kalyar, 2011). Selain itu, *self-leadership* memberikan keuntungan untuk organisasi yaitu meningkatkan kompetensi *self-leadership* setiap anggota melalui pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi (Pearce & Manz, 2005). *Self-leadership* ini juga berguna untuk anggota ketika memasuki dunia kerja karena dengan adanya perilaku *self-leadership* didalam dirinya maka menurunkan tingkat ketergantungannya kepada otoritas pimpinan, meningkatkan kinerja di organisasi, serta sebagai pengganti pendekatan *top-down leadership* dan pendekatan *bottom-up* menjadi semakin menyebar (Lovelace et al., 2007).

Sebuah organisasi jika ingin komitmen anggota dalam sebuah organisasi tinggi maka anggota tersebut harus memiliki derajat *self-leadership* yang tinggi juga, hal ini untuk mengurangi anggota yang *turn over* atau tidak aktif (Jessica, 2017). Hal ini dilakukan agar setiap anggota dapat memahami pentingnya berkomitmen dan memimpin dirinya sendiri dalam berorganisasi (Pearce & Manz, 2005).

Hasil penelitian Kim, dkk (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan berkorelasi positif dengan *self-leadership*. Penelitian ini menyebutkan bahwa semakin tinggi *self-leadership*, maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi. Selanjutnya, hasil penelitian Inam et al., (Inam et al., 2023) menunjukkan bahwa *self-leadership* secara positif terkait dengan komitmen organisasi. Penelitian ini menyebutkan bahwa pemimpin yang memiliki *self-leadership* akan memiliki sikap dan perilaku proaktif, mendorong penyesuaian positif terhadap tugas-tugas yang ditentukan dan kegiatan organisasi, dan mendorong orientasi masa depan dalam anggota.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka perlu dilakukan penelitian untuk melihat peran *Self-leadership* terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota Himpunan Mahasiswa". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empirik ada tidaknya peran *self-leadership* terhadap komitmen organisasi pada anggota himpunan mahasiswa di Universitas X.

## METODE PENELITIAN

### Identifikasi Variabel

Berdasarkan hubungan antar variabel, maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian adalah :

- Variabel Tergantung : Komitmen Organisasi (Y)
- Variabel Bebas : Self Leadership (X)

### Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Himpunan Mahasiswa di Universitas X yang berjumlah 189 mahasiswa berdasarkan data dari SK kepengurusan mahasiswa organisasi yang diperoleh dari bagian kemahasiswaan. Namun hanya 98 subjek saja yang diolah datanya karena disamping pengisian data tidak lengkap juga banyak mahasiswa yang sudah tidak aktif sehingga sulit dilacak keberadaannya. Keseluruhan subjek dilibatkan dalam penelitian ini sehingga merupakan studi populasi.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan ada dua instrumen yaitu skala *self-leadership* dan skala komitmen organisasi. Setiap pernyataan terdiri atas pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Masing-masing pernyataan terdiri atas 5 alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Skala komitmen organisasi terdiri dari 26 aitem valid dengan koefisien *alpha* sebesar 0,952 yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (Allen & Meyer, 1990) yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Skala ini sudah melalui di *try-out*, uji validitas, uji daya diskriminasi aitem dan reliabilitas.

Skala *self-leadership* terdiri dari 17 aitem valid dengan koefisien *alpha* sebesar 0,911 dan disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Neck & Houghton (Neck & Houghton, 2006) yaitu *behavior-focused strategies*, *natural rewards strategies*, *constructive thought pattern strategies*.

### Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah korelasi *product moment* yang diolah dengan program *Statistical Packages for Social Sciences* (SPSS) version 24.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Deskriptif Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan responden sebanyak 98 responden dari 5 fakultas dan 9 program studi yang sesuai dengan kriteria populasi. Responden penelitian dijelaskan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. Jumlah Responden Penelitian

No	Organisasi	Jumlah Mahasiswa	Jumlah Mahasiswi	Range Usia (Tahun)
1.	HIMAPSI	-	8	20-22
2.	HMTL	2	-	21-22
3.	HMAP	5	8	20-23
4.	HMPH	7	4	21-23
5.	HMJM	6	6	20-22
6.	HMTM	15	3	20-25
7.	HMTM	8	2	21-24
8.	HMTI	1	6	20-22
9.	HIMATIF	10	7	21-23
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>44</b>	

### Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 2. Kategorisasi Pengukuran Komitmen Organisasi

Rumusan	Kategori	Jumlah	Persentase	Rata-rata
$X > 95,33$	Tinggi	45	45,9%	
$95,33 \leq X < 60,67$	Sedang	52	53,1%	96,38
$X \leq 60,67$	Rendah	1	1%	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa ada 45 subjek memiliki skor komitmen organisasi pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 45,9%. Kemudian pada kategori sedang, terdapat 52 subjek dengan persentase sebesar 53,1% dan pada kategori rendah terdapat 1 subjek dengan persentase 1%. Perhitungan ini memperoleh rata-rata sebesar 96,38 sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata skor

komitmen organisasi berada pada kategori sedang, dengan skor yang diperoleh subjek mulai dari skor terendah yaitu 61 hingga skor tertinggi yaitu 130 dan standar deviasi sebesar 16,468. Berdasarkan uraian data di atas, dapat dikatakan bahwa anggota himpunan di UP45 Yogyakarta memiliki komitmen organisasi yang sedang.

### Variabel Self-Leadership

Tabel 3. Kategorisasi Pengukuran Self-Leadership

Rumusan	Kategori	Jumlah	Persentase	Rata-rata
$X > 62,33$	Tinggi	35	35,7%	
$62,33 \leq X < 39,67$	Sedang	63	64,3%	59,39
$X \leq 39,67$	Rendah	0	0%	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa ada 35 subjek memiliki skor *self-leadership* pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 35,7%. Kemudian pada kategori sedang, terdapat 96 subjek dengan persentase sebesar 64,3%. Skor *self-leadership* rendah tidak dimiliki oleh subjek. Perhitungan ini memperoleh rata-rata sebesar 59,39 sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata skor *self-leadership* berada pada kategori sedang cenderung tinggi, dengan skor yang diperoleh subjek mulai dari skor terendah yaitu 41 hingga skor tertinggi yaitu 81 dan standar deviasi sebesar 8,702. Berdasarkan uraian data di atas, dapat dikatakan bahwa anggota himpunan di UP45 Yogyakarta memiliki *self-leadership* yang sedang.

### Uji Asumsi

#### Uji Normalitas

Pada skala komitmen organisasi diperoleh nilai K-S-Z sebesar 1,186 dengan probabilitas (p) atau signifikansi sebesar 0,385 ( $p > 0,05$ ). Sedangkan, pada skor *self-leadership* memiliki nilai K-S-Z sebesar 0,905 dengan

probabilitas (p) atau signifikansi sebesar 0,120 ( $p > 0,05$ ). Dengan demikian kedua variabel memiliki distribusi data yang normal.

#### Uji Linieritas

Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa nilai F pada *linierity* adalah sebesar 28,803 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga dapat dikatakan kedua variabel yang diteliti dalam penelitian ini dapat dikatakan linier.

### Uji Hipotesis

Tabel 4. Korelasi Self-Leadership dengan Komitmen Organisasi

Variabel	R	R Squared	P
Self-Leadership	0,475	22,56%	0,000
Komitmen Organisasi			

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi variabel *self-leadership* dengan komitmen organisasi

adalah 0,475 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara *self-leadership* dengan komitmen organisasi pada anggota himpunan mahasiswa di Universitas X. Semakin tinggi *self-leadership*, maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara *self-leadership* dengan komitmen organisasi pada anggota himpunan mahasiswa di Universitas X dapat diterima.

#### Analisis Tambahan

Peneliti melakukan uji hipotesis tiap aspek *self-leadership* terhadap komitmen organisasi untuk mengetahui seberapa besar kontribusi setiap aspek pada variabel *self-leadership*. Hasil uji hipotesis tiap aspek *self-leadership* dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 5. Korelasi Tiap Aspek Self-Leadership terhadap Komitmen Organisasi**

Aspek Self-leadership	Korelasi Aspek
Strategi Berfokus Pada Perilaku	10,81%
Strategi Penghargaan Alami	1,46%
Strategi Pola Berpikir Konstruktif	10,29%
<b>Total</b>	<b>22,56%</b>

Hasil analisis tambahan pada variabel *self-leadership* menunjukkan bahwa aspek strategi berfokus pada perilaku memiliki kontribusi sebesar 10,81%, aspek strategi penghargaan alami 1,46% dan aspek strategi pola berpikir konstruktif sebesar 10,29%. Jadi, kontribusi total yang dihasilkan sebesar 22,56%. Aspek yang memiliki kontribusi paling tinggi dibandingkan aspek lainnya yaitu aspek strategi berfokus pada perilaku dengan korelasi sebesar 10,81%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek strategi berfokus pada perilaku, aspek strategi penghargaan alami, dan aspek strategi pola berpikir konstruktif memiliki korelasi yang positif terhadap komitmen organisasi.

#### PEMBAHASAN

Dengan menggunakan uji hipotesis dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment*, ditemukan koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,475 dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti kedua variabel yaitu *self-leadership* dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif signifikan.

Hasil uji hipotesis tersebut didukung dengan hasil analisis data tambahan yang dilakukan oleh peneliti yaitu menguji hipotesis tiap aspek *self-leadership* terhadap komitmen organisasi untuk mengetahui seberapa besar korelasi setiap aspek pada variabel *self-leadership*. Hasil analisis tambahan menunjukkan bahwa aspek strategi berfokus pada perilaku, aspek strategi penghargaan alami, dan aspek strategi pola berpikir konstruktif memiliki korelasi yang positif terhadap komitmen organisasi.

Aspek yang memiliki korelasi paling tinggi dibandingkan aspek lainnya yaitu aspek strategi berfokus pada perilaku dengan kontribusi sebesar 10,81%. Artinya, mahasiswa anggota himpunan mampu meningkatkan kesadaran dirinya yaitu dengan mengarahkan dan mengelola perilaku agar proses kerja menjadi lebih menyenangkan (Mu'min, 2016). Sedangkan, aspek yang memiliki kontribusi paling rendah dibandingkan aspek lainnya yaitu aspek strategi penghargaan alami dengan korelasi sebesar 1,46%. Artinya, mahasiswa anggota himpunan belum cukup mampu untuk memberikan penghargaan pada dirinya sendiri ketika ia mencapai target pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dalam himpunan mahasiswa (Rohiyatun & Aryani, 2020)

Hasil uji hipotesis di atas didukung dengan hasil uji deskriptif statistika yang menemukan bahwa *self-leadership* pada kategori sedang menunjukkan persentase yang paling tinggi yaitu 64,3%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar anggota himpunan mahasiswa di Universitas X memiliki tingkat *self-leadership* yang sedang dengan nilai rata-rata 59,39 dan ada pada kategori sedang. Hal ini berarti bahwa pengembangan diri melalui *self-leadership* memang tidak mudah, karena tidak semua orang mau dan mampu berdiskusi dengan dirinya secara jujur tanpa ada pembenaran (Neck & Houghton, 2006).

Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda dalam hal tingkat kebebasan yang diinginkan dalam tanggung jawabnya di organisasi (Wahyudi & Tupti, 2019). Ada orang yang lebih nyaman dengan petunjuk dan arahan yang jelas, sementara yang lain lebih suka memiliki kebebasan yang lebih tinggi dalam mengelola diri dan tanggung jawab mereka (Boss & Sims, 2008). Hasil tingkat *self-leadership* menyatakan bahwa anggota himpunan sudah cukup mampu memimpin dirinya sendiri dalam berorganisasi.

Pada variabel komitmen organisasi, persentase tertinggi berada pada kategori sedang yaitu 53,1%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar anggota himpunan mahasiswa di Universitas X memiliki tingkat komitmen organisasi yang sedang dengan nilai rata-rata 96,38 dan ada pada kategori sedang. Hal ini berarti bahwa tingkat komitmen organisasi responden dapat dilihat dari lamanya periode berorganisasi (Anggraini & Arianti, 2019). Hasil tingkat komitmen organisasi menyatakan bahwa anggota himpunan cenderung mampu memiliki sikap-sikap komitmen dalam berorganisasi yang seharusnya dimiliki oleh pengurus organisasi kemahasiswaan hanya saja belum maksimal (Hidayat, 2018)

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Inam et al., (Inam et al., 2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan diri secara positif terkait dengan komitmen organisasi, artinya *self-leadership* dapat menciptakan sikap inisiatif, tanggung jawab, dan tindakan aktif untuk mengatasi tantangan atau situasi dalam organisasi (Manik & Dwiana, 2023). Orang yang memiliki sikap inisiatif tidak hanya menunggu perintah atau keadaan eksternal untuk bertindak, tetapi mereka secara aktif mencari peluang dan mereka cenderung mengantisipasi masalah, mengambil langkah awal, dan berusaha untuk

mencapai tujuan dengan keberanian dan keaktifan. Penelitian dari (Kim et al., 2016) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan berkorelasi positif dengan *self-leadership*, artinya semakin banyak meningkatkan kepemimpinan diri maka semakin tinggi tingkat keterikatan yang mereka tunjukkan pada organisasi tempat mereka berada melalui kepercayaan yang kuat dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Seseorang dengan *self-leadership* yang tinggi akan lebih mampu mengatur dan mengarahkan dirinya untuk bisa mencapai kepentingan bersama dalam sebuah organisasi (Nurmiyanti & Candra, 2019).

Banyak faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya komitmen organisasi, *self-leadership* merupakan salah satu faktor pendukung dari semua faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi (Kim et al., 2016), jika dilihat sumbangan efektif yang diberikan *self-leadership* terhadap komitmen organisasi, *self-leadership* memberikan kontribusi sebesar 22,56% dan sebanyak 77,44% dipengaruhi oleh faktor lain di luar *self-leadership* yang dapat memengaruhi komitmen organisasi, seperti karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, pengalaman selama berorganisasi (Allen & Meyer, 1990) dan *super-leadership* (Kim et al., 2016).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa *self-leadership* memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa bahwa *self-leadership* mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi.

## KESIMPULAN

Terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara *self-leadership* dengan komitmen organisasi pada anggota himpunan mahasiswa di Universitas X, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,475 dan nilai taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ ). Sumbangan efektif *self-leadership* terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 22,56%, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor atau variabel independen lain yang memengaruhi komitmen organisasi sebesar 77,44%. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran yaitu penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi universitas, khususnya pihak kemahasiswaan untuk dapat menambah kualitas anggota himpunan dengan mengadakan kegiatan latihan dasar kepemimpinan, pembekalan yang berkaitan dengan *self-leadership* dan komitmen organisasi. Selain itu, anggota himpunan diharapkan mendapatkan pembekalan yang berkaitan dengan *self-leadership* secara khusus pelatihan tentang *goal setting* dan berkomitmen terhadap *goal setting* yang sudah ditetapkan baik dari diri sendiri atau instansi. Serta, peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor lain yang memengaruhi komitmen organisasi selain *self-leadership* dan peneliti selanjutnya diharapkan segera melakukan penelitian setelah mendapatkan fenomena.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, M. H. R., & Selfiardy, S. (2022). Kehidupan Mahasiswa Kuliah Sambil Bekerja di Masa Pandemi Covid-19. *Kidspedia: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 3(1), 71–80.
- Adriansyah, M. A., Sintara, I. D., Pramujie, G. V. C., & Salsabila, A. (2020). Meningkatkan komitmen organisasi melalui pelatihan manajemen diri. *PLAKAT (Pelayanan Kepada Masyarakat)*, 2(1), 81–89.
- Aisyah Mu'min, S., Tarbiyah, F., Keguruan, I., & Kendari, I. (2016). Regulasi diri dalam belajar mahasiswa yang bekerja (Studi pada Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kendari). In *Jurnal Al-Ta'dib* (Vol. 9, Issue 1).
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Ananda, S., & Winata, H. (2017). Upaya meningkatkan komitmen organisasi melalui perilaku kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(1), 78–86.
- Anggraini, R. D., & Arianti, R. (2019). Gambaran Komitmen Organisasi pada Mahasiswa yang Aktif di Lembaga Kemahasiswaan, Pekerjaan Paruh Waktu, dan Perkuliahan. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 3(3), 245–258.
- Atrizka, D., Afifa, A., & Dalillah, Y. (2020). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(3), 225–236.
- Boss, A. D., & Sims, H. P. (2008). Everyone fails! *Journal of Managerial Psychology*, 23(2), 135–150. <https://doi.org/10.1108/02683940810850781>
- Djamaludin, M. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2).
- Dzakiyati, F. (2009). Komitmen Organisasi ditinjau dari Tipe Gaya Kepemimpinan Menurut Lewin. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 1(1).
- Hidayat, O. (2018). Pengaruh Kecerdasan Adversitas terhadap Komitmen Organisasi Pada Pengurus Organisasi Kemahasiswaan FIP UNY. *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling*, 4(1), 70–82.
- Idris, A. (2013). Hubungan antara komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dosen. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 2(2), 45–55.
- Inam, A., Ho, J. A., Sheikh, A. A., Shafqat, M., & Najam, U. (2023). How self leadership enhances normative commitment and work performance by engaging people at work? *Current Psychology*, 42(5), 3596–3609.
- Jessica, A. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Komitmen Organisasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1).
- Kalyar, M. N. (2011). Creativity, self-leadership and individual innovation. *The Journal of Commerce*, 3(3), 20.
- Kim, I. S., Won, S. A., Kang, S. J., & Shin, S. M. (2016). The Relationship among Nurses' Perception of Super-leadership, Self-leadership and Organizational Commitment. *Jkana*, 22(2), 148–157. <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.2.148>
- Kurnia, H. (2014). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Terhadap Indeks Prestasi Kumulatif Mahasiswa Universitas Cokroaminoto Yogyakarta. *Academy of Education Journal*, 5(2).
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1).
- Lovelace, K. J., Manz, C. C., & Alves, J. C. (2007). Work stress and leadership development: The role of self-leadership, shared leadership, physical fitness and flow in managing demands and increasing job control. *Human Resource Management Review*, 17(4), 374–387. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.08.001>
- Manik, Y. M., & Dwiana, C. (2023). Literature review : Program self leadership terhadap kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 7(3). <https://doi.org/10.52020/jkwgi.v7i3.6488>
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270–295. <https://doi.org/10.1108/02683940610663097>
- Nurmiyanti, L., & Candra, B. Y. (2019). Kepemimpinan transformasional dalam peningkatan mutu pendidikan anak usia dini. *Al-Tanzim : Jurnal*

- Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 13–24. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.646>
- Pearce, C. L., & Manz, C. C. (2005). The New Silver Bullets of Leadership: The Importance of Self- and Shared Leadership in Knowledge Work. *Organizational Dynamics*, 34(2), 130–140. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2005.03.003>
- Pratiwi, S. S. (2017). Pengaruh keaktifan mahasiswa dalam organisasi dan motivasi belajar terhadap prestasi belajar mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 6(1), 54–64.
- Rachmawati, E., Mujanah, S., & Retnaningsih, W. (2018). Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 5(02).
- Rohiyatun, B., & Aryani, M. (2020). Peran Ketua Program Studi Dalam Membentuk Karakter Kepemimpinan Mahasiswa Melalui Kegiatan Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS). *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 4(4).
- Sapitri, R., & Suryalena, S. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 3(2), 1–9.
- Sukirman, S. (2004). *Tuntunan belajar di perguruan tinggi*. Pelangi Cendikia.
- Sulistiawan, A., Sari, E. Y. D., & Situmorang, N. Z. (2021). Validitas dan Reliabilitas Konstruk Komitmen Organisasi dengan Pendekatan Confirmatory Factor Analysis (CFA). *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 10(1), 61–68.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Zulistiawan, R. (2014). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi Dengan Intensi Turn Over. *Jurnal Psikostudia Universitas Mulawarman*, 3(1), 12–23.