

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI PARA ANGGOTA LEMBAGA  
KEMAHASISWAAN UNIVERSITAS (LKU) DI UNIVERSITAS KRISTEN  
SATYA WACANA (UKSW) DITINJAU DARI JENIS KELAMIN**

**OLEH:**

**ANGELINA ELVINA MULYONO**

**802012021**

**TUGAS AKHIR**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Guna Memenuhi Sebagian Dari  
Persyaratan Untuk Mencapai Gelar Sarjana Psikologi.**

**Program Studi Psikologi**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA  
SALATIGA  
2016**



## PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Angelina Elvina Mulyono  
NIM : 802012021 Email : 802012021@student.uksw.edu  
Fakultas : Psikologi Program Studi : Psikologi  
Judul tugas akhir : PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI PARA ANGGOTA LEMBAGA  
KEMAHASISWAAN UNIVERSITAS (LKU) DI UNIVERSITAS KRISTEN SATYA  
WACANA (UKSW) DITINJAU DARI JENIS KELAMIN

Dengan ini saya menyerahkan hak *non-eksklusif*\* kepada Perpustakaan Universitas – Universitas Kristen Satya Wacana untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut (beri tanda pada kotak yang sesuai):

- a. Saya mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repositori Perpustakaan Universitas, dan/atau portal GARUDA
- b. Saya tidak mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repositori Perpustakaan Universitas, dan/atau portal GARUDA\*\*

\* Hak yang tidak terbatasnya bagi satu pihak saja. Pengajar, peneliti, dan mahasiswa yang menyerahkan hak non-eksklusif kepada Repositori Perpustakaan Universitas saat mengumpulkan hasil karya mereka masih memiliki hak copyright atas karya tersebut.  
\*\* Hanya akan menampilkan halaman judul dan abstrak. Pilihan ini harus dilampiri dengan penjelasan/ alasan tertulis dari pembimbing TA dan diketahui oleh pimpinan fakultas (dekan/kaprodi).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Salatiga, 26 Januari 2016

Angelina Elvina Mulyono

Tanda tangan & nama terang mahasiswa

Mengetahui,

Prof. Dr. Sutarto Wijono, M.A.  
Tanda tangan & nama terang pembimbing I



## PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Angelina Elvina Mulyono  
NIM : 802012021 Email : 802012021@student.uksw.edu  
Fakultas : Psikologi Program Studi : Psikologi  
Judul tugas akhir : PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI PARA ANGGOTA LEMBAGA  
KEMAHASISWAAN UNIVERSITAS (LKU) DI UNIVERSITAS KRISTEN  
SATYA WACANA (UKSW) DITINJAU DARI JENIS KELAMIN  
Pembimbing : I. Prof. Dr. Sutarto Wijono, MA.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil karya yang saya serahkan ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar kesarjanaan baik di Universitas Kristen Satya Wacana maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Hasil karya saya ini bukan saduran/terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan, dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing akademik dan narasumber penelitian.
3. Hasil karya saya ini merupakan hasil revisi terakhir setelah diujikan yang telah diketahui dan disetujui oleh pembimbing.
4. Dalam karya saya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali yang digunakan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Kristen Satya Wacana.

Salatiga, 26 Januari 2016  
  
1AE39ADF094492493  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH  
Angelina Elvina Mulyono

Tanda tangan & nama terang mahasiswa



PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN  
AKADEMIS

Sebagai civitas akademika Universitas Kristen SatyaWacana (UKSW), saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Angelina Elvina Mulyono  
NIM : 802012021  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi , Universitas Kristen Satya Wacana  
Jenis karya : Tugas Akhir

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UKSW hak bebas royalti non-eksklusif (*non-eclusif royalty freeright*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI PARA ANGGOTA LEMBAGA  
KEMAHASISWAAN UNIVERSITAS (LKU) DI UNIVERSITAS KRISTEN  
SATYA WACANA (UKSW) DITINJAU DARI JENIS KELAMIN**

Dengan hak bebas *royalty non eksklusif* ini, UKSW berhak menyimpan, mengalih media/mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data, merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya, selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Salatiga

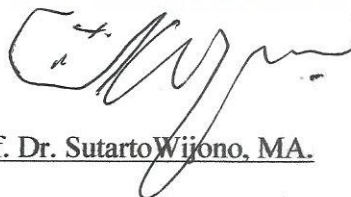
Pada tanggal : 12 Januari 2016

Yang menyatakan,



Angelina Elvina Mulyono

Mengetahui,  
Pembimbing



Prof. Dr. Sutarto Wijono, MA.

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Angelina Elvina Mulyono

NIM : 802012021

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir, judul :

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI PARA ANGGOTA LEMBAGA  
KEMAHASISWAAN UNIVERSITAS (LKU) DI UNIVERSITAS KRISTEN  
SATYA WACANA (UKSW) DITINJAU DARI JENIS KELAMIN**

Yang dibimbing oleh :

Prof. Dr. Sutarto Wijono, MA

Adalah benar – benar hasil karya saya.

Di dalam laporan tugas akhir ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan atau gagasan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau gambar serta simbol yang saya akui seolah-olah sebagai karya sendiri tanpa memberikan pengakuan kepada penulis atau sumber aslinya.

1956

Salatiga, 12 Januari 2016

Yang memberi pernyataan,



Angelina Elvina Mulyono

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI PARA ANGGOTA LEMBAGA  
KEMAHASISWAAN UNIVERSITAS (LKU) DI UNIVERSITAS KRISTEN  
SATYA WACANA (UKSW) DITINJAU DARI JENIS KELAMIN**

Oleh

Angelina Elvina Mulyono

802012021

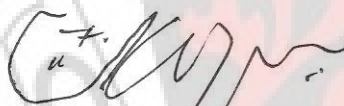
TUGAS AKHIR

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Guna Memenuhi Sebagian Dari Persyaratan Untuk  
Mencapai Gelar Sarjana Psikologi

Disetujui pada tanggal : 12 Januari 2016

Oleh :

**Pembimbing,**



Prof. Dr. Sutarto Wijono, MA.

Diketahui oleh,

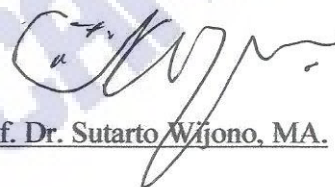
**Kaprodi**



Dr. Chr. Hari S., MS.

Disahkan oleh,

**Dekan**



Prof. Dr. Sutarto Wijono, MA.

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA  
SALATIGA  
2016**

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI PARA ANGGOTA LEMBAGA  
KEMAHASISWAAN UNIVERSITAS (LKU) DI UNIVERSITAS KRISTEN  
SATYA WACANA (UKSW) DITINJAU DARI JENIS KELAMIN**

**Angelina Elvina Mulyono**

**Sutarto Wijono**

**Program Studi Psikologi**



**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA**

**SALATIGA**

**2016**

## Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui perbedaan komitmen para anggota Lembaga Kemahasiswaan Universitas (LKU) di Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW) ditinjau dari jenis kelamin. Penelitian ini menggunakan teori Meyer & Allen (1997) dengan tiga aspek yaitu Komitmen Afektif, Komitmen Kelanjutan, Komitmen Normatif. Subjek penelitian ini adalah para anggota Lembaga Kemahasiswaan Universitas (LKU) yang berjumlah 87 orang, dengan menjadikan populasi menjadi sampel atau sampel jenuh. Terdiri dari 41 perempuan dan 46 laki-laki. Pada komitmen organisasi ini menggunakan skala Meyer & Allen (1997) yaitu *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) dengan teknik *Saturation Sampling* dan koefisien korelasi sebesar  $< 0,25$  seperti yang dikemukakan oleh Azwar (2012). Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan *Alfa Cronbach* menunjukkan hasil yang memuaskan dengan hasil perhitungan reliabilitas sebesar 0,849. Analisa data menggunakan teknik uji-t dengan bantuan program SPSS versi 16 *for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan komitmen organisasi para anggota Lembaga Kemahasiswaan Universitas (LKU) di Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW) ditinjau dari jenis kelamin.

**Kata Kunci:** komitmen, jenis kelamin, subjek LKU



## **Abstract**

*The purpose of this study was to determine differences in the commitment of the members of the University Student Organizations (LKU) Christian University Satya (UKSW) in terms of gender. This study uses the theory of Meyer and Allen (1997) with three aspects: Affective Commitment, Continuity Commitment, Normative Commitment. The subjects were members of the University Student Organizations (LKU) numbering 87 people, by making the population being sampled or sampled saturated. Consists of 41 women and 46 men. At this organizational commitment scale use Meyer and Allen (1997), namely the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) with Saturation Sampling technique and the correlation coefficient of  $<0.25$  as proposed by Anwar (2012). The results of reliability test using Cronbach Alpha showed satisfactory results with the results of the calculation reliability of 0,849. Data were analyzed using t-test technique with SPSS version 16 for Windows. The results showed that there was no difference in organizational commitment of the members of the University Student Organizations (LKU) Christian University Satya (UKSW) in terms of gender.*

*Keywords: Commitment, gender, subject LKU*

## PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial, yang disebut juga sebagai makhluk bermasyarakat (*homo socius*, *social animal*, dan *zoom politicon*), artinya manusia sebagai makhluk sosial perlu berinteraksi dengan orang lain sehingga ia tidak mungkin hidup sendiri, bahkan manusia perlu hidup berkelompok. Oleh sebab itu, aktivitas manusia dapat dilihat lewat kehidupan berorganisasi yang nyata di berbagai lapisan masyarakat (Mukhlis, 2005). Pada dasarnya, (Tahir, 2014) mengemukakan bahwa Organisasi adalah sistem kerja sama antara dua orang atau lebih "*Organization as a system of cooperatives of two or more persons*". Dalam perguruan tinggi atau di setiap sekolah tentunya memiliki organisasi yang akan mengayomi orang-orang di dalamnya. Dalam sekolah menengah pertama dan menengah atas dibentuk organisasi sekolah yaitu OSIS. Dalam perguruan tinggi juga ada organisasi yang bergerak untuk mencari inspirasi dari para mahasiswa untuk bisa bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama seperti organisasi kemahasiswaan salah satunya adalah BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa). Mahasiswa itu sendiri adalah orang yang belajar diperguruan tinggi, baik di universitas, institusi ataupun akademi. Mereka yang terdaftar sebagai mahasiswa di perguruan tinggi dapat disebut sebagai mahasiswa (Takwin, 2008). Berdasarkan Kepmen Dikbud nomor:155/U/1998 (dalam Widayanti, 2005) organisasi kemahasiswaan merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam proses pendidikan di perguruan tinggi. Keberadaan organisasi mahasiswa merupakan wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan, peningkatan kecendekiawanan, integritas kepribadian, menanamkan sikap ilmiah, dan pemahaman tentang arah profesi dan sekaligus meningkatkan kerjasama serta menumbuhkan rasa persatuan dan kesatuan.

Dalam organisasi kemahasiswaan yang terbentuk di Universitas Kristen Satya Wacana terdapat beberapa organisasi di antaranya Lembaga Kemahasiswa Fakultas (LKF) dan Lembaga Kemahasiswaan Universitas (LKU). Dimana Lembaga Kemahasiswa Fakultas (LKF) meliputi Senat Mahasiswa Fakultas (SMF), dan Badan Perwakilan Mahasiswa Fakultas (BPMF). Pada Lembaga Kemahasiswaan Universitas (LKU) meliputi Badan Perwakilan Mahasiswa Universitas (BPMU) dan Senat Mahasiswa Universitas (SMU), dimana BPMU dan SMU memiliki tugas memantau tugas yang dilakukan Senat Mahasiswa Fakultas (SMF), dan Badan Perwakilan Mahasiswa Fakultas (BPMF) (KUKM, 2011). Dalam organisasi, yang memegang peranan penting dari semua kelompok organisasi adalah Lembaga Kemahasiswaan Universitas (LKU) dimana dalam tugas-tugasnya Badan Perwakilan Mahasiswa Universitas (BPMU) dan Senat Mahasiswa Universitas (SMU) memiliki tugas dan wewenang seperti menilai dan memberikan persetujuan terhadap program kerja dan anggaran yang selanjutnya disahkan oleh Rektor, mengangkat dan melantik fungsionaris Badan Perwakilan Mahasiswa Fakultas (BPMF) dan Senat Mahasiswa Fakultas (SMF), menyusun dan mengajukan program kerja dan anggaran berdasarkan GBHPLK universitas kepada Badan Perwakilan Mahasiswa Universitas (BPMU) pada awal kepengurusan untuk selanjutnya disahkan oleh Rektor, memberikan saran-saran yang kritis-prinsipil, kreatif-realistis, non-konformis kepada pimpinan universitas, memberikan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan program dan anggaran kepada Rektor melalui Badan Perwakilan Mahasiswa Universitas (BPMU) pada akhir kepengurusan (KUKM, 2011).

Pada tugas dan wewenang yang harus dijalankan oleh setiap organisasi di Universitas Kristen Satya Wacana memiliki peranan penting dalam masing-masing

tugasnya di dalam organisasi, dimana salah satunya Lembaga Kemahasiswaan Universitas (LKU) yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan organisasi yang berdiri dibawahnya. Lembaga Kemahasiswaan Universitas (LKU) memiliki tugas penting dimana harus bisa memantau kinerja yang dilakukan organisasi dibawahnya seperti Senat Mahasiswa Fakultas (SMF), dan Badan Perwakilan Mahasiswa Fakultas (BPMF) (KUKM, 2011). Oleh sebab itu, dari tugas dan tanggung jawab Lembaga Kemahasiswaan Universitas (LKU) yang besar tersebut diperlukan adanya komitmen organisasi di kalangan para anggotanya untuk memperkuat dan mempererat tanggung jawab yang harus dilakukan pada masing-masing individu. Komitmen organisasi di antara para anggota tersebut dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya dapat terjaga dan terpelihara dengan baik (Kartika & Yosefa, 2006).

Pada hal ini Komitmen dalam Organisasi merupakan konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasinya terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan dalam berorganisasi. Pernyataan tersebut diungkapkan secara jelas oleh (Meyer & Allen, 1997, hal 67) yang menyatakan bahwa “ *the view that commitment is a psychological state that characterizes the employee’s relationship with the organization, and has implications for the decision to continue membership in the organization.*”. Meyer & Allen (1997) dalam Komitmen Organisasi tentunya memiliki beberapa aspek yang meliputi *Affective Commitment*, mengarah pada keterikatan emosional individu, identifikasi individu, dan keterlibatan individu pada organisasi. Individu dengan *Affective Commitment* yang kuat akan cenderung bertahan pada pekerjaannya karena keinginannya sendiri. *Continuance commitment* , mengarah pada kesadaran akan



dampak-dampak yang diasosiasikan dengan meninggalkan organisasi. *Normative commitment*, merefleksikan sebuah perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi.

Dalam organisasi yang dimiliki Universitas Kristen Satya Wacana yaitu pada Lembaga Kemahasiswaan Universitas (LKU) memiliki tugas dan wewenang yang besar dalam organisasinya pasti di dalamnya memiliki kendala dan masalah yang bisa terjadi kapan saja. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan penulis dengan mewawancarai beberapa anggota Lembaga Kemahasiswaan Universitas (LKU) pada hari Rabu, 9 September 2015 di kafak Psikologi mengatakan bahwa beberapa mahasiswa yang masuk dalam organisasi tersebut masuk secara sukarela atas keinginannya sendiri. Di lain sisi juga karena ajakan teman dekat yang juga masuk dalam organisasi tersebut, mereka juga masuk dalam organisasi tersebut untuk mencari pengalaman berorganisasi dan melayani mahasiswa. Cookman, Haynes, & Streatfield (2000) mengungkapkan bahwa individu yang tidak dibayar atau bekerja secara sukarela biasanya sulit diatur, karena tidak adanya keterikatan dengan kontrak untuk membuat mereka tetap pada aturan.

Selain itu, mahasiswa yang sudah masuk dalam organisasi tersebut tidak mudah untuk keluar dalam organisasi karena kepentingannya sendiri dalam organisasi tersebut juga memiliki peraturan yang jelas dan tegas. Dalam Lembaga Kemahasiswaan Universitas (LKU) memiliki peraturan harus mengikuti organisasi selama satu tahun (KUKM, 2011), tetapi dalam kenyataannya masih banyak laki-laki dan perempuan yang menyampingkan peraturan tersebut dengan kepentingan sendiri diantaranya banyak laki-laki dan perempuan mengikuti PPL ataupun KKN dalam perkuliahannya dibandingkan memilih mengikuti rapat atau melaksanakan tugas organisasinya dan mengikuti kegiatan di luar organisasi. Dalam hal lain, ketidakhadiran saat mengikuti

rapat juga terlihat pada laki-laki. Tetapi dalam hal ini yang paling menonjol adalah laki-laki. Pada hasil wawancara dan observasi yang dilakukan penulis pada beberapa laki-laki dan perempuan diketahui bahwa laki-laki dalam organisasi di Lembaga Kemahasiswaan Universitas (LKU) kurang terlibat dalam hal memberikan kontribusi pada organisasinya dibandingkan perempuan. Seperti halnya mereka menganggap pekerjaan organisasi biasa-biasa saja dan lebih penting tugas kuliah.

Atas dasar fenomena-fenomena tersebut maka penelitian tentang komitmen organisasi dalam Lembaga Kemahasiswaan Universitas (LKU) perlu dilakukan. Untuk mendukung pernyataan tersebut ada beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi penting diteliti. Hal tersebut ada hasil temuan yang mengatakan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dan juga komitmen organisasi bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan (Tania & Sutanto, 2013). Selain itu, komitmen organisasional berpengaruh secara positif yang signifikan pada kepuasan kerja (Rohman, 2009). Pada penelitian lain juga mengatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif pada motivasi auditor artinya apabila komitmen organisasi auditor ditingkatkan, maka akan menyebabkan naiknya motivasi auditor. Dengan adanya komitmen organisasi pada diri auditor, akan menimbulkan suatu dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja sebaik-baiknya (Trianggono & Kartika, 2008). Komitmen organisasi juga penting diteliti karena komitmen organisasi dapat meningkatkan kepemimpinan transformasional dalam suatu organisasi (Budiarto & Selly, 2004). Sehingga dari hal tersebut penting komitmen organisasi diteliti karena memiliki pengaruh positif pada penelitian sebelumnya.

Dalam komitmen organisasi tentunya pasti ada dampak yang dihasilkan pada komitmen organisasi itu sendiri. Dari hasil penelitian yang ada dampak positif yang di

hasilkan pada komitmen organisasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki beberapa hasil positif seperti kepuasan kerja, kehadiran, perilaku sosial organisasi dan prestasi kerja (Meyer, Allen & Smith; dalam Kashefi, M.A *et al.*, 2013). Selain itu, (Moorhead & Griffin; dalam Kashefi, M.A *et al.*, 2013) juga menyatakan dampak positif yang di hasilkan bahwa individu yang menikmati komitmen, lebih tertib, tinggal di organisasi untuk jangka waktu yang lama, dan bekerja lebih lama. Tetapi juga ada dampak negatif yang di hasilkan dari komitmen organisasi yang menunjukkan bahwa individu yang kurang memiliki komitmen organisasi akan cenderung untuk berhenti bekerja dari organisasi tersebut ataupun keluar (Meyer, Allen & Smith; dalam Kashefi, M.A *et al.*, 2013).

Pada komitmen tentunya memiliki faktor-faktor yang bisa mempengaruhi komitmen. Sementara itu, Allen & Meyer (1990) menjelaskan bahwa ada pembagian anteseden komitmen organisasi berdasarkan tiga komponen komitmen organisasi yang pertama komitmen afektif terdiri dari karekteristik pribadi, (jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja, serta kepribadian, dan nilai (value) yang dianut), karakteristik jabatan, pengalaman kerja, dan karakteristik struktural. Kedua komitmen kontinuans terdiri dari besarnya atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain. Ketiga komitmen normatif terdiri dari pengalaman individu sebelum masuk ke dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi budaya) serta pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi. Dalam hal ini penulis ingin melihat komitmen dilihat dari karakteristik pribadi yaitu lebih menekankan pada jenis kelamin. Menurut Nugroho, (2008) jenis kelamin merupakan pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu .

Pada hal ini pentingnya diteliti komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin juga didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Beberapa hasil penelitian tersebut di jelaskan bahwa perempuan memiliki komitmen normatif dan kontinuas yang tinggi, sedangkan laki-laki memiliki komitmen afektif yang tinggi (Haque & Yamoah, 2014). Pada penelitian yang lain mengatakan bahwa laki-laki lebih memiliki tingkat komitmen yang tinggi dan mudah menerima norma dan nilai-nilai organisasi daripada perempuan (Aydin, Sarier, & Uysal 2011). Hal itu juga didukung dari penelitian (Verma & Krishnan 2013) yang mengatakan bahwa komitmen normatif meningkat pada laki-laki, tetapi hal itu berbeda bahwa peneliti mengatakan perempuan sebagai kelompok cenderung lebih berkomitmen untuk organisasi daripada rekan-rekan pria mereka (Cramer *et al* dalam Eleswed & Mohammed, 2014). Mowday *et al*, dalam Eleswed & Mohammed, 2014) mempertahankan bahwa perempuan umumnya memiliki untuk mengatasi hambatan lebih untuk mencapai posisi mereka dalam organisasi.

Hal itu sangat berbeda dengan para penelitian yang lain yang mengatakan bahwa tidak adanya pengaruh komitmen organisasi guru pada status perkawinan dan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan. Karena dalam penelitian tersebut mengatakan bahwa tugas yang dilakukan laki-laki dan perempuan dalam ketika sudah menikah sama beratnya dan hal itu berpengaruh pada laki-laki dan perempuan untuk sama-sama memiliki komitmen yang kuat (Cogaltay, 2015). Namun, di lain pihak ada yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh baik dalam pria dan wanita di Labuan dalam persepsi kepuasan kerja. Sebab dalam penelitian tersebut mengatakan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki harapan yang tinggi dalam pekerjaannya atas imbalan dan nilai-nilai kerja (Suki, & Suki 2011.). Selain itu juga, pada penelitian (Khalili & Asmawi, 2012) mengatakan hal yang positif bahwa pria dan wanita tidak



memiliki perbedaan mereka memiliki tingkat yang sama dari komitmen afektif, komitmen kontinuas, dan komitmen normatif. Karena dalam penelitian Khalili & Asmawi (2012) mengatakan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki perasaan harus untuk tetap terus bekerja pada pekerjaannya dan memiliki kebutuhan dalam pekerjaannya tersebut. Hal tersebut memiliki hasil yang berbeda dari setiap penelitian yang ada, sehingga penulis ingin melihat komitmen organisasi disisi yang lain yaitu dalam organisasi mahasiswa.

Dengan adanya berbagai hasil penelitian yang menunjukkan adanya hasil yang bertentangan tersebut. Penulis masih menganggap bahwa penelitian tentang komitmen organisasi dapat di teliti kembali. Dengan alasan pertama, penelitian sebelumnya menggunakan penelitian eksperimen. Kedua, metode yang di gunakan berbeda dengan metode penulis pada penelitian sebelumnya menggunakan meta analisis dan beberapa literatur tesis, ketiga populasi penelitian yang terkait dengan penelitian berbeda dengan penulis. Dalam populasi dan sampel sebelumnya lebih banyak meneliti tentang organisasi dalam guru daripada organisasi dalam perguruan tinggi. Keempat, analisis data yang digunakan juga berbeda dimana penelitian sebelumnya menggunakan perhitungan Cohen. Hasil yang didapat pada penelitian sebelumnya mengatakan bahwa laki-laki lebih memiliki tingkat komitmen yang tinggi dan mudah menerima norma dan nilai-nilai organisasi daripada perempuan (Aydin *et al*, 2011). Dengan kata lain, masih dapat di lakukan sehingga dapat di rumuskan penelitian ini berjudul apakah ada perbedaan komitmen organisasi para anggota Lembaga Kemahasiswaan Universitas (LKU) di Universitas Kristen Satya Wacana di tinjau dari jenis kelamin.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada perbedaan komitmen organisasi para anggota

Lembaga Kemahasiswaan Universitas (LKU) di Universitas Kristen Satya Wacana di tinjau dari jenis kelamin.

### **Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu tidak ada perbedaan komitmen organisasi para anggota Lembaga Kemahasiswaan Universitas (LKU) Di Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW) ditinjau dari jenis kelamin.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian komparatif. Penelitian komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan persamaan dan perbedaan dua atau lebih fakta-fakta dan sifat-sifat objek yang diteliti berdasarkan kerangka pemikiran tertentu (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini akan dibandingkan komitmen organisasional antara laki-laki dan perempuan.

#### **Variabel Penelitian**

Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (X) : jenis kelamin (laki-laki dan perempuan)
2. Variabel terikat (Y) : komitmen organisasional

## Subjek Penelitian

Pada penelitian ini populasi adalah seluruh anggota Lembaga Kemahasiswaan Universitas (LKU) di Universitas Kristen Satya Wacana yaitu sebanyak 87 mahasiswa. Dengan laki-laki sebanyak 46 orang dan perempuan sebanyak 41 orang. Sehingga sampel yang dipakai adalah sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada dalam Lembaga Kemahasiswaan Universitas (LKU) (Sugiyono, 2010). Adapun karakteristik yang ditentukan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Subjek berstatus resmi sebagai anggota di Lembaga Kemahasiswaan Universitas (LKU) Universitas Kristen Satya Wacana periode 2015-2016.
- b. Subjek adalah angkatan 2011- 2014

## Alat Ukur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan satu skala, yaitu skala *Organizational Commitment Questionnaire*. Dalam penelitian ini, skala *Organizational Commitment Questionnaire* mengacu pada alat ukur yang dikembangkan oleh Meyer & Allen (1997). Alat ukur ini terdiri atas 3 aspek, yakni komitmen afektif, komitmen kontinuas, dan komitmen normatif. Jumlah keseluruhan aitem adalah 23 aitem. Pada penelitian ini penulis menggunakan *try out* terpakai yaitu subjek yang digunakan untuk *try out* digunakan sekaligus untuk penelitian. Skala ini menggunakan penghitungan dengan program SPSS 16.0 *for windows* dan koefisien korelasi sebesar  $< 0,25$  seperti yang dikemukakan oleh Azwar (2012). Dalam penelitian ini ada 6 item yang gugur,

item tersebut adalah item nomor 5,6,9,14,18 dan 21. Jadi aitem yang baik berjumlah 17 aitem.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pertama pengumpulan data dilakukan dengan meminta surat ijin penelitian pada dosen pembimbing yang ditujukan pada Lembaga Kemahasiswaan Universitas (LKU). Setelah itu baru mengambil data di Lembaga Kemahasiswaan Universitas. Penulis menyebar angket sebanyak 87 angket yang ditujukan pada 46 mahasiswa laki-laki dan 41 mahasiswa perempuan. Penyebaran angket dilakukan pada tanggal 24 November 2015. Dalam pemilihan subjek peneliti menggunakan teknik *Saturation sampling* yaitu jumlah populasi dijadikan sampel keseluruhan (Sugiyono, 2010), maka pada saat mengambil data, penulis tetap menentukan karakteristik yang telah ditentukan. Data yang diperoleh dalam penelitian kemudian akan diolah menggunakan bantuan program komputer *SPSS Statistics 16.0 for windows*.

### **Metode Analisa Data**

Untuk menguji hipotesis mengenai perbedaan komitmen organisasi para anggota Lembaga Kemahasiswaan Universitas (LKU) di Universitas Kristen Satya Wacana di tinjau dari jenis kelamin, maka digunakan

## **HASIL PENELITIAN**

### **A. Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan *Alfa Cronbach* menunjukkan hasil yang memuaskan dengan hasil perhitungan reliabilitas sebesar 0,849. Berdasarkan hasil uji yang diperoleh maka alat ukur kami dapat dikatakan alat



ukur yang reliable. Dilakukan dua kali pengujian menggunakan program komputer *SPSS 16.0 for windows* menunjukkan bahwa ada 6 item yang gugur karena mempunyai nilai *corrected item total*  $< 0,25$  yaitu 6 item . Pengujian tersebut mendapatkan hasil bahwa item yang tersisa adalah 17 aitem yang dianggap valid dengan standar yang digunakan adalah sebesar 0,25 (Azwar, 2012). Reliabilitas yang dihitung dengan *Alfa Cronbach* sebesar 0,849 yang berarti bahwa alat ukur yang digunakan sangat reliabel.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	17

#### B. Uji Validitas

Berdasarkan validitas isi, skala pengukuran ini sudah termasuk valid karena antara bahan acuan dengan variabel serta item sudah sesuai.

#### C. Analisis Item

Hasil yang diperoleh dari dua kali pengujian menggunakan program komputer *SPSS Statistics 16.0 for windows* menunjukkan bahwa ada 6 item yang gugur karena mempunyai nilai *corrected item total*  $< 0,25$ . Pengujian tersebut mendapatkan hasil bahwa item yang tersisa adalah 17 item yang dianggap valid dan memiliki reliabilitas yang dihitung dengan *Alfa Cronbach* sebesar 0,849 dengan standar yang digunakan adalah sebesar 0,25 (Azwar, 2012).

#### D. Uji Asumsi

Pada hal ini selanjutnya melakukan tahap uji asumsi, yaitu uji normalitas yang bertujuan mengetahui normal atau tidaknya distribusi data penelitian pada masing-masing variabel. Data dari variabel penelitian diuji normalitasnya menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Test* dan untuk perhitungannya dibantu dengan program *SPSS 16 for windows*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai  $p > 0,05$ . Pada sampel laki-laki sebesar 0,158 hal ini berarti untuk signifikansi laki-laki  $>0,05$  sehingga sampel laki-laki berdistribusi normal. Sedangkan sampel perempuan sebesar 0,506 hal ini berarti untuk signifikansi perempuan  $>0,05$  sehingga sampel perempuan berdistribusi normal. Maka kedua hasil sampel ini dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Perempuan	laki_laki
N		41	46
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	60.27	61.74
	Std. Deviation	9.301	8.742
Most Extreme Differences	Absolute	.129	.166
	Positive	.075	.094
	Negative	-.129	-.166
Kolmogorov-Smirnov Z		.824	1.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.506	.158

a. Test distribution is Normal.

Selanjutnya adalah uji homogenitas yang bertujuan untuk melihat apakah sampel-sampel dalam penelitian berasal dari populasi yang sama. Data dapat

dikatakan homogen apabila nilai probabilitas  $p > 0,05$ . Hasil uji homogenitas dengan metode *Levene's Test*. Nilai Levene ditunjukkan pada baris Nilai based on Mean, yaitu dengan *p value* (sig) sebesar 0,762 di mana  $> 0,05$  yang berarti terdapat kesamaan varians antar kelompok atau yang berarti homogen. Hasil uji homogenitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Hasil Uji Homogenitas**  
**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.092	1	85	.762

Pada pendekatan *Independent Sample t-test* yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata antara dua kelompok sampel yang tidak berhubungan, hasil perhitungan Uji-t dapat diketahui nilai signifikansinya adalah sebesar 0,449 ( $p > 0,05$ ). Maka  $H_0$  diterima, dan  $H_1$  ditolak, yang artinya tidak ada perbedaan komitmen organisasi para anggota Lembaga Kemahasiswaan Universitas (LKU) di Universitas Kristen Satya Wacana ditinjau dari jenis kelamin.

**Hasil Uji-t  
Independent Samples Test**

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
<b>Intensi berwirausaha</b>	Equal variances assumed	,092	,762	-.760	85	,449	-1.47084	1.93495	-5.31804	2.37636
	Equal variances not assumed			-.757	82,388	,451	-1.47084	1.94193	-5.33367	2.39200

Berdasarkan hasil perhitungan variabel, berikut adalah kategorisasi deskriptifnya. Kategori ini berdasarkan data item valid yang ada. Kategorisasi tersebut adalah sebagai berikut :

Sangat Rendah :  $17 \leq x \leq 30,6$

Rendah :  $30,6 \leq x \leq 44,2$

Sedang :  $44,2 \leq x \leq 57,8$

Tinggi :  $57,8 \leq x \leq 71,4$

Sangat Tinggi :  $71,4 \leq x \leq 85$



Kategorisasi tersebut digunakan untuk menggolongkan ketagorisasi komitmen organisasi para anggota LKU laki-laki dan perempuan. Berdasarkan penggolongan tersebut, didapatkan hasil bahwa komitmen para anggota LKU laki-laki dan perempuan berada pada kategorisasi tinggi. Berikut tabel kategorisasi :

**Katogori Skor *Organizational Commitment* perempuan dan laki-laki**

No	Interval	Kategori	Frekuensi Perempua n	%	Mean	Frekuensi Laki-laki	%	Mean
1	17 ≤ x ≤ 30,6	Sangat Rendah	0	0%	60,27	0	0%	61,74
2	30,6 ≤ x ≤ 44,2	Rendah	3	7,32%		1	2,17%	
3	44,2 ≤ x ≤ 57,8	Sedang	10	24,39%		12	26,09%	
4	57,8 ≤ x ≤ 71,4	Tinggi	26	63,41%		27	58,70%	
5	71,4 ≤ x ≤ 85	Sangat Tinggi	2	4,88%		6	13,04%	
Total			41	100%		46	100%	

**PEMBAHASAN**

Dari hasil yang telah ada di atas menunjukkan bahwa penelitian pada perhitungan Uji-t sebesar -0,760 menunjukkan bahwa signifikansi yang diperoleh sebesar 0,449 ( $p < 0,05$ ). Maka,  $H_0$  diterima yang berarti tidak ada perbedaan komitmen organisasi para anggota Lembaga Kemahasiswaan Universitas (LKU) di Universitas Kristen Satya Wacana ditinjau dari jenis kelamin. Komitmen para anggota Lemabaga Kemahasiswaan Universitas (LKU) pada laki-laki dan perempuan berada dalam kategori tinggi.

Dengan kata lain, laki-laki dan perempuan memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap Lembaga Kemahasiswaan UKSW. Ada beberapa kemungkinan komitmen organisasi di antara laki-laki dan perempuan menunjukkan tidak berbeda. Pertama, mereka menganggap bahwa komitmen organisasi adalah penting bagi laki-laki dan perempuan untuk dapat melakukan aktivitas secara produktif dalam Lembaga Kemahasiswaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Cogaltay (2015) yang mengatakan bahwa komitmen dalam organisasi sangat penting bagi laki-laki dan perempuan karena dengan adanya komitmen dalam organisasi dapat menumbuhkan kekuatan yang besar pada setiap tugas yang dijalankan pada masing-masing baik itu laki-laki maupun perempuan. Kedua, sebagai anggota kemahasiswaan mereka (laki-laki dan perempuan) memiliki kelekatan yang sama terhadap tugas-tugas yang diperankan dalam organisasi tersebut. Sehingga mereka bisa berkomitmen tinggi pada tugas-tugas yang telah diberikan. Hal ini juga didukung pada penelitian Khalili & Asmawi (2012) yang mengatakan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki perasaan harus untuk tetap terus bekerja pada pekerjaannya dan memiliki kebutuhan dalam pekerjaannya tersebut.

Selain itu hal ini berbeda dengan hasil penelitian (Aydin *et al*, 2011) yang mengatakan bahwa laki-laki lebih memiliki tingkat komitmen yang tinggi dan mudah menerima norma dan nilai-nilai organisasi daripada perempuan. Tetapi dilain sisi ada yang mengatakan bahwa peneliti mengatakan perempuan sebagai kelompok cenderung lebih berkomitmen untuk organisasi daripada rekan-rekan pria mereka (Cramer *et al* dalam Eleswed & Mohammed, 2014). Mowday *et al*, dalam Eleswed & Mohammed, 2014 mempertahankan bahwa perempuan umumnya memiliki untuk mengatasi hambatan lebih untuk mencapai posisi mereka dalam organisasi.

## KESIMPULAN

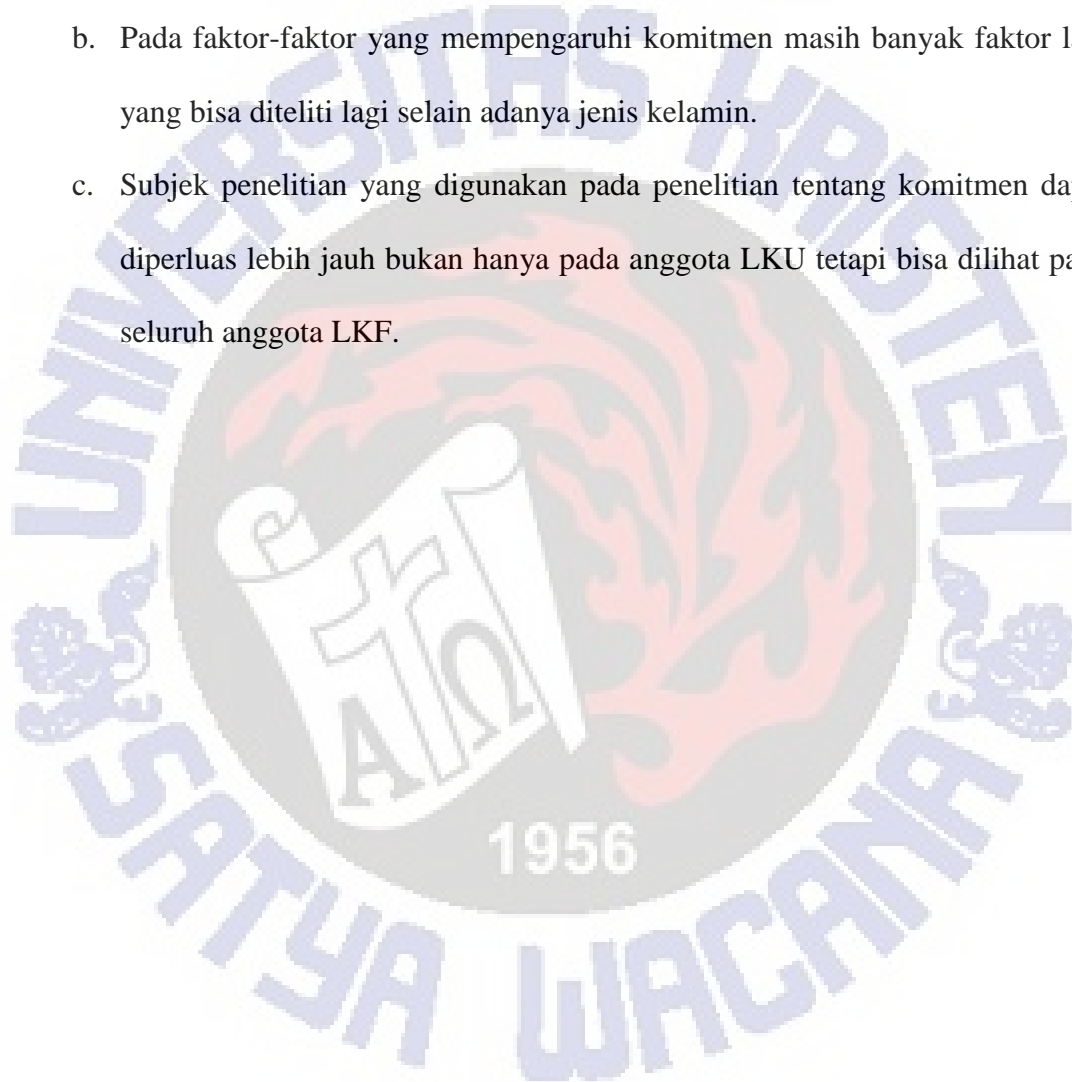
Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pada perhitungan Uji-t, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak berarti tidak ada perbedaan komitmen organisasi para anggota Lembaga Kemahasiswaan Universitas (LKU) di Universitas Kristen Satya Wacana ditinjau dari jenis kelamin.
2. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat perbedaan komitmen para anggota Lembaga Kemahasiswaan Universitas (LKU) di Universitas Kristen Satya Wacana ditinjau dari jenis kelamin, yang dimungkinkan bahwa mereka memiliki kegiatan dalam organisasi Lembaga Kemahasiswaan Universitas yang cukup padat dan berat. Sehingga dalam hal ini mengharuskan mereka untuk tetap berkomitmen pada tugas organisasinya dan tidak akan meninggalkan organisasinya sendiri karena mereka juga memiliki kelekatan dalam organisasinya tersebut.

## SARAN

1. Bagi Subjek Penelitian
  - a. Bagi anggota LKU baik laki-laki dan perempuan perlu mengambil kesempatan yang sama ketika mereka melakukan aktivitas yang ada di dalam LKU, sehingga mereka dapat menunjukkan komitmen yang kuat dalam organisasi melalui berbagai pertemuan seperti; latihan kepemimpinan ataupun diskusi antar fakultas maupun luar fakultas.

2. Bagi penelitian selanjutnya:
  - a. Pada penelitian ini masih memerlukan banyak masukan untuk penelitian selanjutnya. Sehingga pada penelitian selanjutnya yang tertarik dengan komitmen dapat menambah referensi tambahan untuk semakin memperkuat fenomena dari komitmen organisasi.
  - b. Pada faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen masih banyak faktor lain yang bisa diteliti lagi selain adanya jenis kelamin.
  - c. Subjek penelitian yang digunakan pada penelitian tentang komitmen dapat diperluas lebih jauh bukan hanya pada anggota LKU tetapi bisa dilihat pada seluruh anggota LKF.



### DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1–18.
- Aydin, A., Sarier, Y., & Uysal, S. (2011). The Effect of Gender on Organizational Commitment of Teachers: A Meta Analytic Analysis, *11*(2), 628-632.
- Azwar, S. (2012). Penyusunan skala psikologi (2nd ed). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Budiarto, Y., & Selly. (2004). Komitmen Karyawan Pada Perusahaan Ditinjau Dari Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional. *Jurnal Psikologi*, 2 (2).
- Cogaltay, N. 2015. Organizational Commitment of Teachers: A Meta-Analysis Study for the Effect of Gender and Marital Status in Turkey. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 15(4) ,911-924.
- Cookman, N., Haynes, D., & Streatfield, D. 2000. *The Use Of Volunteers In Public Libraries*. London: Library Association.
- Eleswed, M., & Mohammed, F. (2014). Predicting Organizational Commitment via Job Satisfaction, Gender, Age, Experience, and Position: An empirical Investigation in a Private Financial Institution in Bahrain. *International Journal of Business and Social Science*, 5(9).
- Haque, A., & Yamoah, F. (2014). Gender Employment Longevity: I.T Staff Response to Organizational Support in Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(12), 324-327.
- Kartika, S.I., & Yosefa. (2006). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepercayaan sebagai Variabel Pemediasi. *Surakarta: Universitas Sebelas Maret*.
- Kashefi, M.A., Adel, M.R., Abad, H.R.G., Aliklayeh, M.B.H., Moghaddam, H.K.M., & Nadimi, G. (April, 2013). Organizational Commitment and Its Effects on Organizational Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(12) 501-510.
- Khalili, A., dan Asmawi, A. (2012). Appraising the Impact of Gender Differences on Organizational Commitment: Empirical Evidence from a Private SME in Iran. *International Journal of Business and Management*, 7(5). Retrieved March 2012, from <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v7n5p100> tanggal 6 September 2015
- Meyer, J. P., & Allen, N.J. 1997. *Commitment in the workplace theory research and application*. California: Sage Publications.
- Mukhlis, S. 2005. *Teori Organisasi Publik, Dan Organisasi & Manajemen Pemerintahan*. Tanjung Pinang: Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Raja Haji. <http://blog.unila.ac.id/rone/mata-kuliah/semester-2/teori-organisasi-dan-manajemen/>. Diunduh tanggal 6 Mei 2015.



- Nugroho, Riant. (2008). *Gender Dan Administrasi Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rohman, A. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Bepindah (Studi Pada Karyawan Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah). *Jurnal Akuntansi FE Unsil*, 4(1).
- Suki, N.M., & Suki, N.M (2011). Job Satisfaction and Organisational Commitment: The Effect Commitment. *International Journal of Psychology Research*, 6(5), pp. 1-15.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tahir, Arifin. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Tania, A., & Sutanto, E.M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya. *AGORA*, 1(3).
- Takwin, B. (2008). *Menjadi Mahasiswa*. [on-line]. Tanggal Akses: 30 Agustus 2015. Available FTP:bagustakwin.multiply.com
- Trianggono, R.P., & Kartika, A.(2008). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol.15, No.1.
- UKSW, (2011). *Ketentuan Umum Keluarga Mahasiswa*. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana.
- Verma, S.P.,& Krishnan,V.R. (2013).Transformational Leadership and Follower's Organizational Commitment: Role of Leader's Gender. *Vol. 23*.
- Widayanti, A.(2005). *Perbedaan Interaksi Sosial antara Mahasiswa SI yang Mengikuti Organisasi Kemahasiswaan di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang 2004/2005*. Semarang:UNNES.