

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI  
JENIS KELAMIN PADA PENGURUS GERAKAN  
MAHASISWA KRISTEN INDONESIA (GMKI)  
CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**EZRA IDO**

**19.860.0114**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/4/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)3/4/24

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI  
JENIS KELAMIN PADA PENGURUS GERAKAN  
MAHASISWA KRISTEN INDONESIA (GMKI)  
CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

*Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan  
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area*

**OLEH :**

**EZRA IDO**

**19.860.0114**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/4/24


1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)3/4/24


## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Jenis Kelamin Pada Pengurus Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Medan  
Nama : Ezra Ido  
NPM : 198600114  
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

  
Shirley Melita Sembiring Meliala, S.Psi., M.Psi.  
Pembimbing

  
Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
Dekan

  
Faadhi, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
Ka.Prodi Psikologi

Tanggal Lulus : 04 Januari 2024

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan karya ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 04 Januari 2024



(Ezra Ido)  
198600114



## HALAMAN PERNYATAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ezra Ido  
NPM : 198600114  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Dengan perkembangan Ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-Exhclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Jenis Kelamin Pada Pengurus Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Medan, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada Tanggal : 04 Januari 2024  
Yang Menyatakan



(Ezra Ido)

## ABSTRAK

### PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI JENIS KELAMIN PADA PENGURUS GERAKAN MAHASISWA KRISTEN INDONESIA (GMKI) CABANG MEDAN

Oleh : Ezra Ido  
19.860.0114

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi pengurus ditinjau dari jenis kelamin pada Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Medan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan komitmen organisasi antara pengurus jenis kelamin perempuan dengan pengurus jenis kelamin laki-laki. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan skala model likert. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dengan jumlah sampel 135 orang. Analisis data penelitian ini dengan menggunakan Uji Independent Sample T-Test. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai sig sebesar  $p = 0,002$  dengan ( $p < 0,05$ ), artinya terdapat perbedaan komitmen organisasi pada pengurus Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Medan. Pengurus Perempuan memiliki rata-rata empiric (62,15) dengan nilai rata-rata hipotetik (50) dan pengurus laki-laki memiliki nilai rata-rata empiric (58,82) dengan nilai rata-rata hipotetik (50). Dengan hasil tersebut, hipotesis dalam penelitian ini berbunyi perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin, dinyatakan diterima.

**Kata Kunci :** Komitmen Organisasi, Jenis Kelamin

## ABSTRACT

### THE DIFFERENCES IN ORGANIZATIONAL COMMITMENT REVIEWED BY GENDER AMONG ADMINISTRATORS OF THE INDONESIAN CHRISTIAN STUDENT MOVEMENT (GMKI) MEDAN BRANCH

By:

**Ezra Ido**  
**198600114**

This research aimed to determine the differences in the organizational commitment of administrators reviewed by gender in the Indonesian Christian Student Movement (GMKI) Medan Branch. This research hypothesized that there is a difference in organizational commitment between female and male administrators. The type of research used was quantitative research, with data collection techniques using a Likert model scale. The sampling technique used was simple random sampling with a sample size of 135 people. The analysis of this research data was done using the Independent Samples T-Test. The results of this research showed a sig value of  $p = 0.002$  with ( $p < 0.05$ ), which means that there were differences in organizational commitment among administrators of the Indonesian Christian Student Movement (GMKI) Medan Branch. Female administrators had an empirical mean (62.15) with a hypothetical mean (50) and male administrators had an empirical mean (58.82) with a hypothetical mean (50). With these results, the hypothesis in this study stated that differences in organizational commitment reviewed by gender were declared acceptable.

**Keywords: Organizational Commitment, Gender**



28/03-2024



## RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Jakarta pada tanggal 12 Januari 1998, dari Ayah Hitler Darwin Hutabarat (Alm) dan Ibu Erika Br Tambunan. Penulis merupakan anak pertama dari 2 bersaudara.

Pada tahun 2019 penulis lulus dari SMK N 1 HUTARAJA TINGGI dan pada tahun 2019 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penulis pernah menjadi pengurus di KMKP-UMA (Komunitas Mahasiswa Kristen Psikologi) pada tahun 2021. Penulis melanjutkan Pendidikan strata satu (S-1) swasta yang berada di Kota Medan, Sumatera Utara yaitu : Universitas Medan Area dengan mengambil jurusan Psikologi Industri dan Organisasi . Sampai dengan penulis skripsi ini, penulis masih terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area (UMA) kampus 1 JL. Kolam No 1 Medan.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Jenis Kelamin Pada Pengurus Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Medan, sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Dalam hal ini penulis telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih sebesar – besarnya kepada Ibu Shirley Melita Sembiring, S.Psi., M.Psi. Selaku dosen pembimbing. Kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dekan Fakultas psikologi Universitas Medan Area. Kepada Bapak Andy Chandra S.Psi., M.Psi., Psikolog Selaku Ketua Penguji. Kepada Bapak Faadhil S.Psi., M.Psi., Psikolog Selaku sekretaris sidang dan Ibu Istiana S.Psi., M.Pd., M.Psi. Selaku Dosen Penguji II. Terimakasih sebesar-besarnya saya ungkapkan untuk Ibunda saya tercinta, Ibu Erika Tambunan yang telah memberikan cinta dan kasih sayangnya kepada saya, selalu memanjatkan doa untuk saya, dan selalu memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sangat penulis harapkan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 04 Januari 2024

Ezra Ido  
198600114

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS</b>	
<b>AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Hipotesis .....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
1.5.1 Manfaat teoritis.....	10
1.5.2 Manfaat praktis.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1. Komitmen Organisasi .....	11
2.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	11
2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.....	12
2.1.3. Dimensi Komitmen Organisasi .....	14
2.1.4. Ciri-ciri Komitmen Organisasi .....	15
2.2. Jenis Kelamin .....	16
2.3. Perbedaan Komitmen Organisasi Anggota Ditinjau Dari Jenis Kelamin .....	17
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>20</b>
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian.....	20
3.2. Bahan dan Alat Penelitian .....	20

3.3 Metodologi Penelitian.....	21
3.4 Defenisi Operasional Variabel Peneltian.....	21
3.5 Populasi dan Sampel.....	22
3.5.1 Populasi .....	22
3.5.2 Sampel .....	22
3.6 Prosedur Kerja .....	23
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>28</b>
4.1. Hasil Analisis Data .....	28
4.1.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	28
4.1.2. Uji Normalitas .....	30
4.1.3. Uji Homogenitas.....	30
4.1.4 Hasil Uji Hipotesis.....	31
4.2 Pembahasan .....	35
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>40</b>
5.1 Kesimpulan .....	40
5.2 Saran .....	41
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>42</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>44</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distrbusi Butir Skala Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba .....	29
Tabel 4.2 Distrbusi Butir Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba .....	29
Tabel 4.3 Uji Normalitas.....	30
Tabel 4.4 Uji Homogenitas .....	31
Tabel 4.5 Data Deskriptif .....	31
Tabel 4.6 Hasil Analisis <i>Independent Sample Test</i> .....	32
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Mean dan Hipotetik.....	34





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Kurva Normal Variabel Jenis Kelamin Perempuan .....	34
Gambar 4. 2 Kurva Normal Variabel Jenis Kelamin Perempuan .....	34



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data <i>Tryout</i> .....	44
Lampiran 2 Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	50
Lampiran 3 Uji Anova .....	54
Lampiran 4 Hasil Anova .....	57
Lampiran 5 Skala Penelitian .....	59
Lampiran 6 Daftar Pengurus GMKI Cabang Medan .....	63
Lampiran 7 Surat Bukti Penelitian.....	85



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Komitmen organisasi merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen organisasi menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang terhadap organisasi, dan sejauh mana organisasi tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya, maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang anggota dalam organisasi terhadap organisasinya. Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya.

Menurut Kurniawan (2015) bahwa komitmen organisasi juga sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, sehingga anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Seseorang yang sangat berkomitmen, akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi, mengabaikan minimnya ketidakpuasan, dan melihat dirinya sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, orang yang kurang berkomitmen lebih cenderung melihat dirinya sebagai orang luar, lebih mengekspresikan ketidakpuasan, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota organisasi dalam jangka waktu yang panjang Haworth & Vincent (2021) . Komitmen anggota terhadap organisasi merupakan salah satu kunci yang turut berperan dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam diri anggota yang memiliki rasa komitmen terhadap organisasi akan terkandung keyakinan, keterikatan emosional, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik selama menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Renita Anggraini (2020) mengatakan bahwa dengan adanya komitmen dalam organisasi anggota yang akan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam sebuah organisasi, memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan, sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu. Perilaku organisasi secara sistematis mempelajari karakteristik tingkat individu, tim, dan organisasi yang mempengaruhi perilaku dalam pengaturan kerja. Selanjutnya, John A Wagner, & Holenbeck (2010) menyatakan bahwa perilaku organisasi adalah bidang studi yang berupaya untuk memahami, menjelaskan, memprediksi, dan mengubah perilaku manusia yang terjadi dalam konteks organisasi.



Menurutnya, perilaku organisasi berfokus pada perilaku yang dapat diamati, seperti menyampaikan pendapat dalam suatu pertemuan, mengoperasikan alat produksi, atau menulis laporan. Hal ini juga berhubungan dengan keadaan internal, seperti berpikir, mempersepsikan, dan memutuskan sesuatu yang diamati.

Menurut Rachmawati & Izzati (2019) juga menyatakan bahwa anggota yang memiliki komitmen organisasi ditandai dengan ciri-ciri selaluberupaya untuk menyukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementer antara visi organisasi dengan visi pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusinya pada organisasi, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, lebih memprioritaskan organisasinya, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

GMKI Cabang Medan adalah satu dari 51 cabang yang ada di Indonesia. GMKI Cabang Medan lahir pada tahun 1953, yang terdiri dari 19 komisariat sebagai perpanjangan tangan Badan Pengurus Cabang dalam rangka memudahkan koordinasi dan pembinaan kepada anggota berdasarkan latar belakang perguruan tinggi maupun fakultas. GMKI Cabang Medan memiliki tujuan sebagai tempat persiapan kader dengan kompetensi dalam iman, ilmu, kepemimpinan dan kepekaan sosial yang dapat diaplikasikan dalam tiga medan pelayanannya yakni, gereja, perguruan tinggi dan masyarakat.

Para pengurus GMKI Cabang Medan bersama kepengurusan komisariatnya di beberapa perguruan tinggi yang ada di sekitar Medan memiliki program internal dan program eksternal, diantaranya program internal yaitu,

pemetaan dan konsolidasi organisasi, melakukan revisi, sosialisasi dan penetapan PDSPK (Pola Dasar Sistem Pendidikan Kader) sesuai kebutuhan dan kapasitas GMKI cabang Medan serta format aksi dan pelayanan dan juga melakukan kombinasi format pelatihan kepemimpinan dan keterampilan yang kontekstual dan kreatif, membangun jaringan media dan komunikasi dalam penguasaan opini publik, secara khusus dalam upaya memainkan fungsi kontrol sosial dan pengelolaan internal oleh kepengurusan GMKI Cabang Medan yang lebih profesional dan pembinaan anggota. Sedangkan program eksternalnya yaitu melakukan aksi pelayanan kepada masyarakat melalui visi garam dan terang dunia serta menciptakan lingkungan kondusif yang bebas dari kepentingan politik, premanise, dan kelompok radikal.

Demi terwujudnya visi dan misi dari organisasi GMKI Cabang Medan, setiap pengurus yang ada di kepengurusan komisariat GMKI Cabang Medan yang mengambil bagian di bidangnya masing-masing berkewajiban menunjukkan komitmen mereka dalam berorganisasi. Seperti yang terlihat dari hasil observasi partisipasi yang dilakukan peneliti pada hari Sabtu, 04 Februari 2023 di PKM (Pusat Kegiatan Mahasiswa) GMKI Cabang Medan yang berlokasi di Jl. Iskandar Muda No. 107 A, Kec. Medan Petisah untuk melihat langsung bagaimana persiapan pengurus GMKI dalam mengevaluasi program kerja ditahun yang baru. Peneliti bersama pengurus cabang dalam pertemuan antara pengurus di PKM yang sedang melaksanakan rapat awal tahun, terlihat pada pengurus perempuan GMKI Cabang Medan menunjukkan keaktifan mereka dalam segi kehadiran saat diadakan agenda rapat awal tahun 2023 serta mereka menunjukkan keseriusan dalam program yang sedang berjalan di organisasi, tetapi di satusisi pada pengurus

perempuan sangat mengandalkan kepemimpinan pengurus laki-laki untuk menentukan suatu keputusan atau tindakan sehingga disebuah pertemuan rapat, pada pengurus perempuan terlihat tenang dan pasif. Berbeda dengan pengurus laki-laki, selain berpartisipasi dalam kehadiran, mereka juga akan berusaha menunjukkan eksistensinya melalui ide-ide yang dicanangkan bagi organisasi dan berani mengkritik dan mengevaluasi serta memberikan solusi dalam setiap pertemuan demi program yang sedang berjalan. Dari fenomena tersebut peneliti terlihat bahwa baik perempuan dan laki-laki memiliki cara yang berbeda dalam menunjukkan komitmennya dalam berorganisasi.

Peneliti juga bertemu dengan pengurus GMKI Cabang Medan di komisariat GMKI Universitas Medan Area yang diketuai oleh seorang perempuan bernama Widya Pakpahan ia mengatakan bahwa di tahun 2023 para kader pengurus GMKI, baik laki-laki dan perempuan banyak yang berniat untuk melayani sebagai pengurus GMKI tetapi belum menggambarkan keaktifan dalam segala program yang diselenggarakan oleh GMKI baik cabang dan komisariatnya sehingga hal-hal demikian dikhawatirkan pada kepemimpinan pengurus GMKI tidak memiliki mutu dan pengalaman yang proporsional dalam kepengurusannya. Walaupun awalnya setiap anggota memiliki tujuan yang berbeda untuk masuk ke organisasi tersebut, namun setelah mengikuti satu periode GMKI, akhirnya setiap pengurus menerima dan berusaha mewujudkan tujuan dari organisasi dibandingkan kepentingan pribadi mereka.

Dalam prosesnya, setiap komisariat pengurus GMKI Cabang Medan menunjukkan potensi mereka masing-masing dalam menyelesaikan setiap program maupun visi-misi yang mereka pegang teguh. Bertukar ide dan gagasan

antara pengurus cabang dan komisariat merupakan hal yang biasa, karena semua merasa bahwa idenya lah yang terbaik bagi organisasi ini. Peneliti meninjau langsung selama tiga kali dalam pertemuan para pengurus cabang yang dilaksanakan di PKM GMKI-Cabang Medan yang ada di Jl. Iskandar Muda No. 107 A, Sei Sikambing D, Kec. Medan Petisah, Kota Medan. Selama tiga kali dalam pertemuan para pengurus GMKI, peneliti melihat ketika ada sebuah kegiatan menjelang rapat berikutnya para pengurus GMKI Cabang Medan memberikan tempat dan waktu mereka masing-masing demi berjalannya kegiatan tersebut, bahkan dalam pertemuannya peneliti juga melihat dalam rapat para pengurus sangat rajin mengumpulkan uang kas atau kontribusi mereka sesuai dengan kesepakatan yang dibuat oleh pengurus GMKI Cabang Medan. Demi suksesnya sebuah kegiatan, mereka harus meluangkan waktu lebih untuk organisasi, baik rapat, survei lapangan, belanja kebutuhan organisasi, ataupun diskusi- diskusi ringan dengan senior ataupun teman organisasi lainnya demi mendapat wejangan penuh nasihat dan motivasi ataupun berbagi senda gurau sehingga rasa kekeluargaan semakin kental dalam organisasi tersebut.

Ketika dilaksanakannya kegiatan, setiap pengurus GMKI dan anggotanya berusaha saling bahu-membahu, saling memotivasi, dan gotong royong demi suksesnya kegiatan yang dilaksanakan. Meskipun memiliki banyak kesamaan, nyatanya terdapat juga perbedaan pada pengurus dalam komitmen berorganisasi.

Setelah melakukan wawancara pada (29/01/2023) oleh ketua GMKI Cabang Medan Bung Irwan Maranata Siregar. Kebanyakan pengurus laki-laki bertahan dalam kepengurusan organisasi karena perasaan emosional seperti susah untuk meninggalkan teman-teman satu organisasi yang sudah bersama dalam



banyak susah senang, dan juga banyak pengurus laki-laki yang punya tekad dan semangat tinggi dalam nilai-nilai yang ada di organisasi yang diikuti mereka. Hal ini sesuai dengan pengertian komitmen afektif yang merupakan aspek dasar yang disebabkan oleh ikatan emosional serta kesamaan tujuan dengan organisasi.

Berbeda dengan pengurus GMKI pada perempuan, peneliti juga mendapatkan informasi langsung melalui wawancara singkat pada (29/01/2023) oleh Rumondang Simbolon selaku sekretaris GMKI Cabang Medan. Rumondang Simbolon mengatakan pengurus GMKI Cabang yang perempuan merasa akan kehilangan beberapa keuntungan jika mereka meninggalkan organisasi. Sekretaris GMKI Cabang Medan tersebut juga mengatakan kalau mereka merasa akan sulit mendapatkan teman seperti teman-temannya di kepengurusan GMKI ini yang sepemikiran atau satu frekuensi dengan mereka.

Begitupun selain tidak ingin kehilangan teman satu organisasi, pada pengurus perempuan di GMKI Cabang merasa dengan bergabung di organisasi GMKI ini mereka dapat bertumbuh dan berkembang secara spiritual serta dapat belajar sambil beribadah kepada Sang Maha Kuasa yang mana hal ini sesuai dengan pengertian dari aspek komitmen kontinuan.

Selain itu, kebanyakan pengurus GMKI pada perempuan setelah sekian lama berada di organisasi yang di ikutinya, mereka memiliki rasa cinta yang semakin besar terhadap organisasinya tersebut. sebagian besar dari mereka memiliki rasa cinta dan kasih yang semakin besar terhadap organisasinya tersebut. mereka sudah terlanjur nyaman sehingga mereka sangat merasa rugi jika meninggalkan organisasi apapun alasannya.

Berdasarkan wawancara langsung oleh Bung Irwan Maranatha Siregar selaku ketua GMKI Cabang Medan, baik perempuan dan laki-laki punya hak dan kewajiban yang sama dalam berkontribusi di dalamnya, baik tugas maupun jabatan semua bisa berupaya untuk mencapai hal tersebut sesuai dengan kemampuannya sehingga setiap pengurus memiliki caranya sendiri dalam menunjukkan komitmen organisasinya. Hal ini sangat sesuai dengan pengertian dari aspek komitmen normatif. Uraian di atas menunjukkan betapa besarnya komitmen organisasi yang merupakan sikap yang ditunjukkan secara formal, afektif dan keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi.

Allen dan Meyer (dalam Yusuf & Syarif, 2017) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik pribadi individu dimana terbagi ke dalam dua variabel yaitu demografis dan disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan lamanya seseorang berada pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Salah satu contoh pengaruh karakteristik personal terhadap komitmen organisasi ialah jenis kelamin. Dalam perannya, baik anggota perempuan maupun anggota laki-laki memiliki kewajiban yang sama yakni mewujudkan visi dan misi dari organisasi yang diikutinya. Akan tetapi, antara perempuan dan laki-laki memiliki karakteristik yang berbeda sehingga berbeda pula cara dalam menjalankan perannya di dalam organisasi.

Jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan juga akan mempengaruhi komitmen organisasi dari kepengurusan di dalamnya, maka baik perempuan dan laki-laki mempunyai caranya sendiri dalam menunjukkan kontribusi aktifnya.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti perbedaan komitmen organisasi pengurus GMKI Cabang Medan ditinjau berdasarkan jenis kelamin.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu: “Apakah ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin pada pengurus Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Medan ?”.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi pengurus ditinjau dari jenis kelamin pada Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Medan.

## **1.4 Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan komitmen organisasi antara pengurus jenis kelamin perempuan dengan pengurus jenis kelamin laki-laki. Dengan asumsi bahwa komitmen organisasi pengurus perempuan lebih tinggi dibandingkan komitmen organisasi pengurus pada laki-laki.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

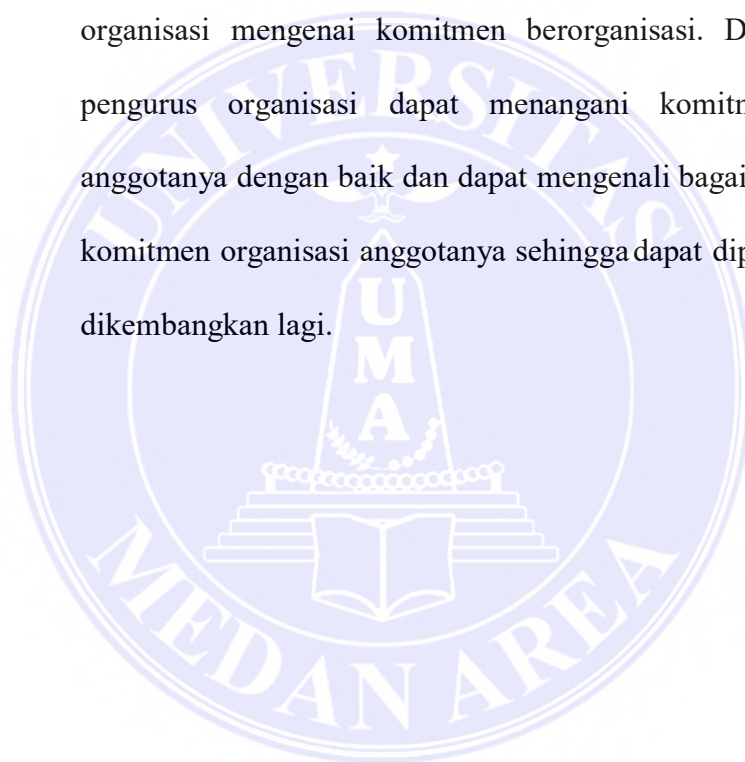
Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat memberikan manfaat terhadap pemahaman mengenai gambaran komitmen organisasi serta menambah wawasan dan pengetahuan serta referensi ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi organisasi mengenai komitmen berorganisasi. Diharapkan agar pengurus organisasi dapat menangani komitmen organisasi anggotanya dengan baik dan dapat mengenali bagaimana gambaran komitmen organisasi anggotanya sehingga dapat dipertahankan dan dikembangkan lagi.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Komitmen Organisasi**

##### **2.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Robin, (dalam Yusuf dan Syarif, 2017) menjelaskan, komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana seorang individu memihak pada satu organisasi tertentu, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Sejalan dengan itu, Sakaluri & Izzati (2021) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah bentuk konstruksi multidimensi yang dimiliki individu, yaitu dengan identifikasinya terhadap organisasi, adanya kemauan untuk mengerahkan usahanya di dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Allen dan Meyer (dalam Yusuf dan Syarif, 2017) juga menyatakan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena individu yang memiliki komitmen menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Hal ini membuat individu memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.



Lebih lanjut, Dessler (dalam Yusuf dan Syarif, 2017) mendefinisikan komitmen organisasi antara lain: (1) perasaan identifikasi dengan misi organisasi, (2) rasa keterlibatan dengan tugas-tugas organisasi, dan (3) rasa loyalitas dan kecintaan pada organisasi sebagai tempat untuk hidup dan bekerja. Steers dan Porter (dalam Yusuf dan Syarif, 2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap tingginya tingkat performansi. Selain itu, seseorang yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya cenderung untuk bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif panjang. Steers dan Porter (dalam Yusuf dan Syarif, 2017) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi akan membawa dampak positif bagi organisasi. Dengan komitmen, maka individu akan lebih betah dalam bekerja, setia, dan ikut berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan individu yang terikat dengan organisasinya, kesiapan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar demi tujuan organisasi, serta keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi.

### **2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Mowday (dalam Lubis, 2016) , menyatakan terdapat beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen adalah:

- a. Sejauh mana individu merasa tempat mereka berorganisasi memperhatikan kesejahteraannya meliputi kesejahteraan fisik dan kesejahteraan psikologis.
- b. Sejauh mana individu merasa tempat mereka bekerja memperhatikan minatnya.

- c. Sejauh mana individu merasa diperlukan dalam mencapai misi dari organisasi.

David (Masrie, 2018) mengemukakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen individu dalam organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal, jenis kelamin, tingkat pendidikan, misalnya usia, kepribadian, pengalaman kerja, dll.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya tingkat kesulitan dalam pekerjaan, tantangan dalam pekerjaan, lingkup jabatan, konflik peran dalam pekerjaan, dll.
- c. Karakteristik struktur, misalnya bentuk organisasi seperti besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap individu.

Sedangkan menurut Minner (Sopiah, 2008) terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen individu dalam organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen antara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan

berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut tentang faktor- faktor komitmen organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor personal salah satunya jenis kelamin, karakteristik pribadi yang ada dalam diri seorang individu, kondisi yang ada di organisasi, pengalaman individu, kesejahteraan individu dan struktur yang ada di organisasi.

### 2.1.3. Dimensi Komitmen Organisasi

Dikarenakan komitmen organisasi bersifat multidimensi, berikut tiga dimensi komitmen organisasi menurut (Aamodt, 2009) adalah :

1. Komitmen afektif (*Affective Commitment*) adalah sejauh mana seorang karyawan ingin tetap bersama organisasi, peduli dengan organisasi, dan bersedia mengerahkan upaya untuk kepentingannya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah sejauh mana seorang karyawan percaya bahwa dia harus tetap berada di organisasi karena waktu, biaya, dan upaya yang telah dia lakukan atau kesulitan yang akan dia alami dalam mencari pekerjaan lain
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah sejauh mana seorang karyawan merasa berkewajiban terhadap organisasi dan, sebagai akibat dari kewajiban ini, harus tetap pada organisasi.

Sedangkan menurut Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif (2017), menetapkan tiga aspek komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*) yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila

dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang anggota mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari organisasi akan menghancurkan keluarganya.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi dari komitmen organisasi ialah *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) dan *normative commitment* (komitmen normatif).

#### **2.1.4. Ciri-ciri Komitmen Organisasi**

Menurut Steers (dalam Yusuf dan Syarif, 2017) membagi ciri-ciri komitmen organisasi sebagai berikut:

- a. Memiliki tujuan dan kebutuhan dalam pekerjaan
- b. Mampu menyelesaikan tugas
- c. Mampu berinteraksi dengan rekan kerja
- d. Memiliki ide-ide yang dapat disumbangkan

Sedangkan menurut Michaels (dalam Hardiansyah 2016), ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

1. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan: menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.

2. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok: sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran orang baru.
3. Ciri-ciri komitmen pada organisasi: selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif padakritik teman-teman, menempatkan prioritas.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri komitmen organisasi adalah rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi.

## 2.2. Jenis Kelamin

Menurut Asizah (2016) jenis kelamin merupakan perbedaan biologis laki-laki dan perempuan yang berkaitan dengan alat dan fungsi reproduksi. Laki-laki memiliki penis, testis, jakun dan sperma, sedangkan perempuan memiliki rahim, indung telur dan payudara. Laki-laki lewat spermanya membuahi indung telur perempuan. Perempuan mengalami menstruasi, mengandung/hamil, melahirkan dan menyusui. Alat dan fungsi ini adalah pemberian Tuhan yang tidak bisa



dipertukarkan.

Menurut Hungu (dalam Suhardin, 2016) jenis kelamin merupakan perbedaan individu laki-laki dan perempuan secara biologis. Berdasarkan defisini menurut tokoh diatas, dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin merupakan keadaan individu yang membedakan laki laki dan perempuan padaciri fisik dan biologis.

### **2.3. Perbedaan Komitmen Organisasi Anggota Ditinjau Dari Jenis Kelamin**

Komitmen organisasi adalah arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut Baron & Greenberg (dalam Cahyani, 2019). Komitmen organisasi dapat dicirikan dengan: a) suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi, dan penerimaan pada tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi; b) kesediaan untuk mengerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi; dan c) keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan dengan organisasi Allen & Meyer (2013). Pada hal ini pentingnya diteliti komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin juga didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Siswanto & Izzati (2021) yang berjudul Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan Bagian Produksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan bagian produksi. Hasil penelitiannya menunjukkan terdapat perbedaan komitmen organisasi antara karyawan perempuan dan laki laki, hasilnya baik karyawan perempuan maupun karyawan laki laki memiliki komitmen organisasi yang tinggi

namun terdapat perbedaan berdasarkan hasil penelitian bahwa karyawan perempuan lebih memiliki komitmen organisasi dibanding karyawan laki laki.

Syaputra dan Sandra (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Gender Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjung Pinang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari gender pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menunjukkan hasil uji *Independent Sample T Test* Rata-rata komitmen organisasi laki-laki sebesar 3,48, dan rata-rata komitmen organisasi dengan jenis kelamin perempuan sebesar 3,72. Artinya perempuan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dibandingkan pegawai laki-laki. Sehingga ada perbedaan yang signifikan pada tingkat komitmen organisasi pegawai dengan jenis kelamin laki-laki dengan pegawai dengan jenis kelamin perempuan.

Gustina Hastijah Nasution (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Perbedaan Perilaku Prosocial Ditinjau dari Jenis Kelamin di SMA Hang Tuah Belawan. Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh bahwa mean empirik perilaku prososial laki-laki sebesar 103.60 dengan SD sebesar 17.448 berada pada kategori sedang, sedangkan perilaku prososial perempuan sebesar 130.49 dengan SD sebesar 12.659 berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa perilaku prososial tersebut kemungkinan dikarenakan perbedaan jenis kelamin di SMA Hang Tuah Belawan.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi antara pria dan wanita, dengan asumsi wanita memiliki komitmen organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan pria.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 1 bulan , yakni 18 Juni 2023 sampai 18 Juli 2023 terhadap 135 pengurus GMKI Cabang Medan, yang terdiri 70 pengurus laki-laki dan 65 pengurus perempuan. Sebelum penelitian dilaksanakan oleh peneliti, terlebih dahulu peneliti melakukan persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian yang meliputi perizinan dari bagian tata usaha di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Selanjutnya pada tanggal 15 Juni 2023 peneliti telah mendapat persetujuan dari bagian tata usaha yang dilengkapi dengan surat persetujuan melaksanakan penelitian, maka dari itu peneliti langsung mengadakan penelitian dengan memberikan skala pada sampel yang di maksud sampai pada tanggal 18 Juli 2023.

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian. Lokasi penelitian ada di Jln. Iskandar Muda 107a, Sei Sikambing D, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20111 tepatnya di PKM GMKI Cabang Medan.

#### 3.2. Bahan dan Alat Penelitian

Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner yang berupa skala dari variable Komitmen Organisasi yang digunakan sebagai alat pengumpulan data yang disebar kepada para responden. Dan alat yang digunakan pada penelitian ini berupa selebar kertas berisi skala dan pulpen.

### 3.3. Metodologi Penelitian

Metode penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Yang dimaksud dengan metode deskriptif adalah untuk melihat adanya pengaruh komitmen organisasi (Variabel X) terhadap kepuasan kerja (Variabel Y).

### 3.4. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

#### 3.4.1 Komitmen Organisasi

Individu yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena individu yang memiliki komitmen menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi (Allen dan Meyer, 2017). Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner yang berupa skala dari variable Komitmen Organisasi yang digunakan sebagai alat pengumpulan data yang disebar kepada para responden

#### 3.4.2 Jenis Kelamin

Menurut Hungu (dalam Suhardin, 2016) jenis kelamin merupakan perbedaan individu laki-laki dan perempuan secara biologis. Berdasarkan defisini menurut tokoh diatas, dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin merupakan keadaan individu yang membedakan laki laki dan perempuan pada ciri fisik dan biologis.



Teknik pengumpulan data jenis kelamin pada penelitian ini dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang berperan sebagai responden agar dapat menjawab pertanyaan dari peneliti.

### **3.5 Populasi dan Sampel**

#### **3.5.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (dalam Imron, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus GMKI Cabang Medan bersama pengurus dimasing-masing komisariatnya yang berjumlah sekitar 263 orang yang terdiri dari 126 pengurus laki-laki dan 137 pengurus perempuan.

#### **3.5.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Pratama, 2018). Sampel yang diambil dari populasi haruslah yang benar-benar mewakili sehingga pengambilan sampel harus dilaksanakan dengan teknik- teknik tertentu agar mendapatkan hasil yang efektif dan dapat dipertanggung jawabkan. Sampel dalam penelitian ini adalah pengurus GMKI berjumlah 135 orang, 70 orang pengurus laki-laki dan 65 orang pengurus perempuan.

### 3.6 Prosedur Kerja

Adapun yang menjadi persiapan yang akan peneliti lakukan dalam penelitian ini meliputi :

#### A. Persiapan Administrasi

Pada saat sebelum melaksanakan penelitian, perihal yang perlu di persiapkan diawal yakni mengurus administrasi. Pengurusan administrasi berbentuk menyiapkan syarat-syarat yang dibutuhkan guna memohon surat izin penelitian serta pengambilan data pada pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang akan diajukan kepada Pengurus GMKI Cabang Medan. Setelah pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area mengeluarkan surat dengan nomor 1395/FPSI/01.10/VI/2023 bertepatan pada tanggal 20 Juni 2023, setelah itu peneliti menyerahkan surat tersebut pada ketua Irwan Siregar GMKI Cabang Medan.

Kemudian pihak Pengurus GMKI Medan memberikan persetujuan guna pengambilan data dengan mengeluarkan surat izin dengan nomor 001/HRGA/BMP/HO/VI/2023 bertepatan pada tanggal 22 Juni 2023, kemudian peneliti melaksanakan pengumpulan data penelitian. Setelah peneliti selesai melakukan pengambilan data penelitian, selanjutnya peneliti memohon surat keterangan bahwa telah selesai pengambilan data kepada pihak GMKI Cabang Medan, setelah itu pihak pengurus mengeluarkan surat keterangan bahwa peneliti sudah selesai melakukan penelitian di GMKI Cabang Medan dengan nomor NO. 001/HRGA/BMP/HO/VI/2023.

## B. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur data menurut Arikunto (2013) adalah mengamati variabel yang akan diteliti dengan metode interview, test, observasi, kuesioner dan sebagainya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner Skala Likert. Kuesioner yang dibuat bertujuan untuk memperoleh informasi berkenaan dengan kegiatan penelitian yang sedang dilakukan.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator/sub indikator variabel. Selanjutnya menyusun butir-butir instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif dengan empat alternative jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

### 1. Skala Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi diungkap dengan skala model Likert yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek Komitmen organisasi menurut Allen dan Mayer (2011) yaitu : *Affective commitment, Continuance Comitment, Normative Comitment* bertujuan untuk untuk mengukur Komitmen organisasi pada pengurus jenis kelamin laki-laki dan pengurus jenis perempuan.

Respons subjek diberikan pada 4 alternatif jawaban dari SS (Sangat Setuju , S (Setuju), TS (Tidak Setuju) sampai dengan STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan yang positif (*favourable*) akan diberi skor tertinggi pada jawaban SS = 5, Selanjutnya S = 3, TS = 2,

dan terendah adalah STS = 1. Pada pernyataan yang negatif (*Unfavourable*), skor tertinggi diberikan pada jawaban STS= 4, selanjutnya TS = 3, S = 2 dan terendah SS = 1 .

### C. Persiapan Penelitian

Adapun skala yang digunakan oleh peneliti dalam pengambilan data adalah Skala Komitmen Organisasi. Butir-butir aitem skala komitmen organisasi dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer (dalam Yusuf dan Syarif, 2017) berdasarkan 3 aspek yaitu komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif. Penyusunan alat ukur ini merupakan distribusi penyebaran butir skala komitmen organisasi sebelum dilakukan uji coba dengan jumlah pernyataan 24 butir, untuk lebih jelasnya dijabarkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Distribusi Butir Skala Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba**

No	Dimensi	Indikator	Aitem-aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Komitmen Afektif	Merasa memiliki ikatan emosional	1, 9, 17	5, 13, 21	6
		Keyakinan dalam nilai-nilai organisasi	2, 10, 18	6, 14, 22	6
2	Komitmen berkelanjutan	Nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan organisasi	3, 11, 19	7, 15, 23	6
3	Komitmen Normatif	Bertahan karena alasan moral dan etis	4, 12, 20	8, 16, 24	6
<b>Total</b>			<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>

#### 3.6.1 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang dikumpulkan adalah metode Skala dan angket. Pengumpulan data adalah adalah cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data bagi penelitiannya (Sugiyono, 2019). Sesuai dengan jenis penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini,

maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **A. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan perasaan individu yang terikat dengan organisasinya, kesiapan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar demi tujuan organisasi, serta keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Keinginan karyawan tercermin melalui kesediaan dan kemauan karyawan untuk selalu berusaha menjadi bagian organisasi. Serta keinginannya untuk bertahan.

Pengukuran komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan skala Komitmen Organisasi yang disusun peneliti menurut Allen dan Mayer (2011) yaitu, *Affective Commitment*, *Continuance Comitment*, *Normative Comitment*. Semakin tinggi skor yang didapatkan dari skala komitmen organisasi maka komitmen akan semakin tinggi

### **3.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **a. Validitas Alat Ukur**

Validitas alat ukur adalah sejauh mana instrument penelitian benar- benar mengukur apa yang akan diukur. Makin tinggi vaiditas tersebut, instrument tersebut makin bias dipercaya untuk digunakan dalam penelitian(Yusuf, 2014).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur yaitu menggunakan teknik *product moment* dari Pearson.. Perhitungan daya beda aitem ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.0. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini diuji validitasnya dengan uji validitas isi.



Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keahlian suatu instrument (Alat ukur). Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

#### **b. Uji Reliabilitas Alat Ukur**

Reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Sugiyono, 2014). Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini dengan menggunakan realibilitas *alpha Cronbach* (Azwar, 2013). Perhitungan ini dilakukan bantuan program SPSS versi 25.0.

#### **3.6.3 Metode Analisis Data**

Metode analisa data yang digunakan oleh peneliti ialah pendekatan komparatif yang bertujuan memberikan perbedaan komitmen organisasi pada anggota GMKI Cabang Medan. Pada penelitian ini uji asumsi adalah salah satu uji yang digunakan sebagai syarat statistik, yaitu uji normalitas ialah untuk melihat apakah ada nilai residu normal atau tidak. Model regresi yang baik ialah model yang memiliki residu dan terdistribusi secara normal. Pada penelitian ini peneliti menggunakan analisis *Independent sample t-test* yang digunakan untuk melihat apakah terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik antara dua kelompok tersebut (ditinjau dari rata-rata). *Independent sample t-test* adalah jenis uji statistika yang bertujuan untuk membandingkan rata-rata dua grup yang tidak saling berpasangan atau tidak saling berkaitan. Tidak saling berpasangan dapat diartikan bahwa penelitian dilakukan untuk dua subjek sampel yang berbeda (Priyatno, 2017).

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan *Uji Independent Sample T-Test* maka Pengurus Perempuan memiliki rata-rata empiric (62,15) dengan nilai rata-rata hipotetik (50) dan pengurus laki-laki memiliki nilai rata-rata empiric (58,83) dengan nilai rata-rata hipotetik (50). Dengan hasil tersebut, hipotesis dalam penelitian ini berbunyi perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin, dinyatakan diterima. Sehingga asumsi dalam penelitian ini sesuai di mana komitmen organisasi anggota perempuan lebih tinggi dibandingkan komitmen organisasi anggota laki-laki.
2. Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empirik dari komitmen organisasi pengurus yang berjenis kelamin laki-laki, mean empirik = 58,83 > mean hipotetik = 50 , di mana selisihnya kurang dari bilangan SD = 6,46 , maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi dari pengurus berjenis kelamin laki-laki berada pada kategori tinggi.
3. Sedangkan hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empirik dari komitmen organisasi pengurus yang berjenis kelamin perempuan , mean empirik = 62,15 > mean hipotetik = 50 , dimana selisihnya lebih dari bilang SD = 5,63 , maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi pengurus yang berjenis kelamin perempuan berada pada kategori sangat tinggi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat oleh peneliti, maka berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Kepada Organisasi Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Medan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada pengurus Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Medan terhadap perbedaan komitmen organisasi dimana pengurus perempuan memiliki tingkat komitmen organisasi yang sangat tinggi dibandingkan dengan komitmen organisasi pada pengurus berjenis kelamin laki-laki maka sebaiknya di periode selanjutnya pada kepengurusan GMKI Cabang Medan untuk membuka kesempatan lebih besar pada kader GMKI berjenis kelamin perempuan dan memberi kepercayaan kepada kader pengurus GMKI Cabang Medan berjenis kelamin perempuan dalam mengemban kepengurusan di GMKI Cabang Medan.

2. Kepada Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini belumlah sempurna, maka dari itu disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk dapat mencari serta mengidentifikasi faktor atau variabel lain yang diduga juga memiliki hubungan dalam melihat perbedaan komitmen organisasi.

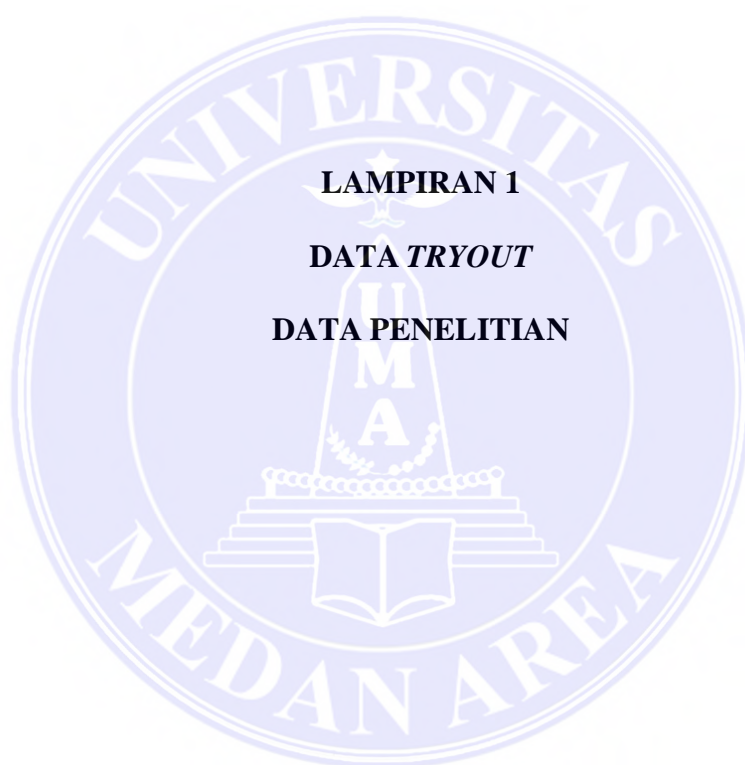
## DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2009). *Industrial Organizational Psychology: An Applied Approach*, O. W. (2016). (*ANOVA : Analysis of Variance*) 1(2), 1–20.
- Cahyani, N. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel antares medan*. *Jumansi Stindo*, 1(3).
- Hardiansyah. (2016). *Komitmen Organisasi*. 1–23.
- Haworth, J., & Vincent, P. (2021). *Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pada Pt. Berca Mandiri Perkasa Di Jakarta*. *Advanced Geography and Geographical Learning*, 1(3), 113–116.
- Iii, B. A. B., Penelitian, A. D., Yogyakarta, M. A. N., Kelas, I. I. I., & Tahun, X. I. (2013). (*Bebas*) *Adalah Variabel Yang Menjelaskan Atau Mempengaruhi Variabel Yang Lain, Sedangkan Variabel* 2(1), 23–35.
- Imron, I. (2019). *Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang*. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28.
- Kurniawan, A. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. 15(1), 95–118.
- Lubis, A. N. (2016). *Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-being) dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Indosat Medan*. July, 1–23.
- Masrie, R. Jessicha. (2018). *Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis(Psychological Well Being) Dengan Komitment Organisasi Pada Karyawan Pt.Cipta Power Service*. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Skripsi.
- Pratama, A. M. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, 2(1), 1–5.
- Rachmawati, D. A., & Izzati, U. A. (2019). *Hubungan Antara Keadilan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Rumah Sakit X Dita*. *Character :Jurnal Penelitian Psikologi pada*, 06(01), 1–7.



- Renita anggraini, 2020. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang Oleh.Kaos GL Dergisi, 8(75), 147–154.
- Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*.
- Robin. (2012). *Universitas Medan Area Medan Universitas Medan Area Universitas Medan Area*.
- Sakaluri, A. A., & Izzati, U. A. (2021). *Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Guru*. Jurnal Penelitian Psikologi, 8(4), 1–15.
- Sihbudi, M. (2016). *Penelitian Deskripsi Menganalisa dan Menyajikan Fakta*. 1–23.
- Siswanto, D. A. F., & Izzati, U. A. (2021). *Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan Bagian Produksi. Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 08(03), 193–203.
- Syaputra, A., & Sandra, E. (2020). *Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Gender Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjung Pinang*. Jurnal Manajerial danBisnis, 3(1), 38–47.
- Cahyani, N. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Antares Medan*. *Jumansi Stindo*, 1(3).<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/6150>
- Iii, B. A. B., Penelitian, A. D., Yogyakarta, M. A. N., Kelas, I. I. I., & Tahun, X. I. (2013). *(Bebas) Adalah Variabel Yang Menjelaskan Atau Mempengaruhi Variabel Yang Lain*, 2(1), 23–35.
- Pratama, A. M. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, 2(1), 1–5.
- Putri Ayu Rizki, & Rahmi Lubis. (2014). *Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Karyawan Pt.Indomarco Prismata Medan*. Psikologia:Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi, 8(1), 19–24





**LAMPIRAN 1**

**DATA TRYOUT**

**DATA PENELITIAN**

### Skala Komitmen Organisasi (X)

No Subjek	SKALA KOMITMEN ORGANISASI																							
	AITEM																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	4	3	3
2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	4
3	4	4	1	2	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	4	4	4	1	1	4	4	2	3
4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	3	3
5	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
6	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2
7	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	1	1	4	4	1	1
8	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2
9	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	4	3	3
10	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
11	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3
12	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	3	1	2	3	3	3	2
13	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	4
15	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	4	3	3
16	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	4	3	3
17	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	1	2	4	4	3	3
18	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	4	3	3
19	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	4	3	3
20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3
21	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3
22	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	3	2	3
23	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3
24	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
25	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
27	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3
28	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	4
29	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3
30	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	1	4	4	4	4

## Skala Komitmen Organisasi (X)

No Subjek	SKALA KOMITMEN ORGANISASI																					
	AITEM																					
	1	2	3	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	21	22	23	Total	Ket
1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	58	1
2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	61	1
3	2	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	3	3	4	3	2	63	1
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	63	1
5	2	2	4	3	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	1	65	1
6	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	57	1
7	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	53	1
8	2	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	58	1
9	4	2	2	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	65	1
10	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	58	1
11	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	52	1
12	4	4	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	72	1
13	2	2	1	2	4	2	4	4	3	1	4	3	3	3	2	3	3	4	2	2	54	1
14	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	59	1
15	3	3	1	3	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	43	1
16	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	60	1
17	4	2	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	60	1
18	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	55	1
19	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	60	1
20	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	56	1
21	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	58	1
22	3	3	1	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	51	1
23	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	54	1
24	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	51	1
25	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	1	3	4	3	3	3	3	2	58	1
26	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	56	1
27	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	54	1
28	4	4	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	56	1
29	4	1	2	4	2	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	65	1
30	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	65	1
31	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	57	1
32	3	3	1	2	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	4	3	51	1
33	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	56	1

34	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	56	1	
35	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	59	1
36	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	61	1	
37	4	2	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	2	3	4	2	3	2	2	3	61	1
38	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	60	1	
39	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	57	1
40	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	63	1
41	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	1
42	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	61	1
43	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	67	1
44	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	55	1
45	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	3	3	2	59	1
46	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	56	1
47	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	74	1
48	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	61	1
49	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	49	1
50	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	69	1
51	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	65	1
52	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	1	60	1
53	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	65	1
54	3	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	59	1
55	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	63	1
56	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	62	1
57	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	57	1
58	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	52	1
59	4	4	3	4	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	56	1
60	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	1
61	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	56	1
62	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	54	1
63	4	3	3	4	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	56	1
64	2	4	4	2	4	4	3	3	1	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	64	1
65	1	2	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	63	1
66	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	56	1
67	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	73	1
68	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	57	1
69	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	57	1
70	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	56	1	

71	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	66	2
72	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	60	2
73	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	60	2
74	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	47	2
75	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	2
76	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	63	2
77	3	3	3	4	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	64	2
78	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	55	2
79	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	57	2
80	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	57	2
81	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	61	2
82	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	61	2
83	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	65	2
84	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	57	2
85	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	57	2
86	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	57	2
87	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	63	2
88	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	60	2
89	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	60	2
90	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	66	2
91	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	60	2
92	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	64	2
93	3	3	2	2	4	3	4	3	2	2	3	2	4	4	4	3	2	3	4	2	59	2
94	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	63	2
95	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	57	2	
96	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	65	2
97	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	61	2
98	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	78	2
99	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	2
100	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	61	2
101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	2
102	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	56	2
103	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	78	2
104	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	60	2
105	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	77	2
106	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	60	2
107	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	65	2



108	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	56	2	
109	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	64	2
110	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	57	2	
111	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	60	2
112	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	59	2
113	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	62	2
114	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	58	2
115	4	4	4	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	67	2
116	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	47	2
117	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	73	2
118	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	60	2
119	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	73	2
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	2
121	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	57	2
122	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	61	2
123	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	75	2
124	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	63	2
125	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	2	3	3	4	4	1	66	2
126	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	73	2
127	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	73	2
128	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	63	2
129	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	49	2
130	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	57	2	
131	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	60	2
132	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	64	2
133	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	63	2
134	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	66	2
135	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	57	2



**LAMPIRAN 2**

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Tryout*

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	24

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	67.7000	48.907	.566	.840
X2	67.7000	48.286	.659	.837
X3	68.2333	47.495	.453	.842
X4	68.3000	49.045	.340	.847
X5	68.2667	54.616	-.200	.864
X6	68.0000	48.828	.574	.839
X7	68.2000	45.614	.756	.830
X8	68.1333	45.637	.648	.833
X9	67.9000	46.438	.825	.830
X10	68.1000	48.507	.560	.839
X11	68.3333	45.540	.603	.835
X12	67.9000	48.231	.793	.835
X13	68.0667	47.513	.659	.836
X14	67.9333	47.168	.751	.833
X15	68.1667	47.247	.654	.835
X16	68.6333	48.447	.447	.842
X17	67.8333	49.799	.477	.843
X18	68.0333	50.378	.373	.845
X19	69.3667	56.240	-.306	.874

X20	68.9333	60.271	-	.688	.883
X21	67.9000	46.645	.797		.831
X22	67.6667	49.057	.380		.845
X23	68.5000	49.431	.317		.847
X24	68.2667	49.926		.287	.848

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
71.1333	53.154	7.29068	24

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

#### Case Processing Summary

N		%	
Cases	Valid	135	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	135	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	20

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	57.1037	36.497	.310	.835
X2	57.2222	35.749	.395	.832
X3	57.6222	34.073	.518	.825
X4	57.5556	34.682	.415	.831

X6	57.2667	35.704	.400	.831
X7	57.5704	33.650	.653	.819
X8	57.3037	34.721	.482	.827
X9	57.3926	36.136	.424	.831
X10	57.5185	35.371	.401	.831
X11	57.7333	35.212	.411	.831
X12	57.2741	36.902	.374	.833
X13	57.5111	35.819	.416	.831
X14	57.3037	34.989	.487	.827
X15	57.4444	35.264	.475	.828
X16	57.2519	35.757	.396	.832
X17	57.3259	36.535	.327	.834
X18	57.4519	36.384	.359	.833
X21	57.2667	34.451	.636	.821
X22	57.1556	35.610	.367	.833
X23	57.8889	35.458	.362	.834

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
60.4296	39.083	6.25162	20





## Hasil Uji Normalitas

### Descriptive Statistics

N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	
Komitmen Organisasi	135	60.4296	6.25162	43.00	78.00

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Komitmen Organisasi

N	135	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	60.4296
	Std. Deviation	6.25162
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.106
Test Statistic	.116	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.100 <sup>c</sup>	

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

### Tests of Normality

Jenis	Kelamin	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Komitmen Organisasi	Laki-laki	.103	70	.062	.965	70	.069
	Perempuan	.129	65	.059	.923	65	.051

a. Lilliefors Significance Correction

### Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

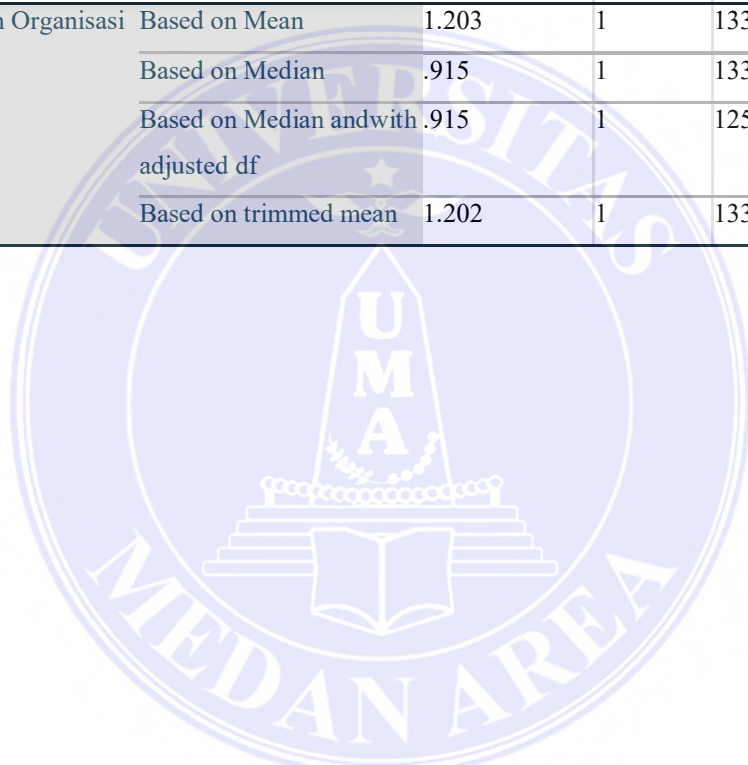
Komitmen Organisasi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.203	1	133	.275

Test of Homogeneity of Variances

LeveneStatistic

			df1	df2	Sig.
Komitmen Organisasi	Based on Mean	1.203	1	133	.275
	Based on Median	.915	1	133	.341
	Based on Median and with adjusted df	.915	1	125.819	.341
	Based on trimmed mean	1.202	1	133	.275





**LAMPIRAN 4**  
**HASIL UJI ONE WAY ANOVA**

## Hasil Uji Anova

### Group Statistics

	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Komitmen Organisasi	Laki-laki	70	58.8286	6.45594	.65211
	Perempuan	65	62.1538	5.62672	.82194

### Independent Samples Test

Levene's Test for Equality of Variances

		F		Sig.		T		Df		Sig. (2-tailed)		Mean Difference		Std. Error Difference		95% Confidence Interval of the Difference	
														Lower		Upper	
Komitmen Organisasi	Equal variances assumed	1.203	.275	-3.192	133	.002	-3.32527	1.04172	-5.38575	-1.26480							
	Equal variances not assumed			-3.169	124.261	.002	-3.32527	1.04921	-5.40191	-1.24864							





## SKALA PENELITIAN

Syalom salam sejahtera, selamat pagi/siang/sore/malam teman-teman. Perkenalkan saya Ezra Ido Hutabarat mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang sedang melakukan penelitian di Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Medan guna menyelesaikan tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat kelulusan.

Untuk itu, saya membutuhkan bantuan saudara/i untuk bersedia berpartisipasi dalam penelitian saya dengan mengisi skala yang telah disediakan.

Kuisisioner dibawah ini akan disajikan dalam beberapa pernyataan, silahkan baca dan pahami pernyataan-pernyataan dengan seksama. Pernyataan ini tidak ada jawaban benar ataupun salah. Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini.

Adapun cara mengisi kuisisioner ini yaitu, saudara/i dapat memilih jawaban :

1. SS (Sangat Sesuai)
2. S (Sesuai)
3. TS (Tidak Sesuai)
4. STS (Sangat Tidak Sesuai)

dengan memberikan tanda *checkbox* () pada salah satu pilihan sesuai dengan apa yang sedang saudara/i rasakan. Saya sebagai peneliti akan menjamin kerahasiaan identitas maupun jawaban dari teman-teman.

Untuk itu saya ucapkan terima kasih atas waktu dan kesediaannya, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Selamat Mengerjakan

- 
- 
1. Inisial :
  2. Usia :
  3. Jenis Kelamin :

## SKALA KOMITMEN ORGANISASI

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	GMKI memiliki banyak arti secara pribadi bagisaya				
2.	Saya sangat yakin ada di organisasi ini karena organisasi ini mengajarkan saya nilai-nilai kebaikan				
3.	Saya sudah lama bergabung sehingga saya tidakrela keluar dari GMKI				
4.	Sebagai mahasiswa Kristen saya merasa wajib masuk GMKI				
5.	Saya kurang merasakan “rasa memiliki” yang kuationterhadap organisasi				
6.	Saya kurang senang bergabung dalam GMKI karena kurang berdampak positif bagi saya				
7.	Saya tidak merasa rugi jika harus keluar dari GMKI				
8.	Saya bergabung dengan GMKI karena mengikutiteman-teman saya saja				
9.	Jika terdapat masalah dalam GMKI, saya merasamemiliki tanggung jawab menyelesaikannya				
10.	Saya senang bergabung dengan GMKI karena peraturan-peraturannya sejalan dengan pandangan saya				
11.	Saya enggan keluar dari GMKI karena merasa sudah banyak meluangkan waktu dan tenaga demi GMKI				
12.	GMKI telah mengajarkan saya untuk percaya padanilai setia terhadap organisasi				
13.	Saya kurang merasa terikat secara emosional dengan GMKI				
14.	Saya kurang betah dengan GMKI karena banyakperaturannya yang membuat saya kurang nyaman				
15.	Saya tidak ingin tetap bertahan di GMKI meskipun sudah banyak waktu dan tenaga yang sudah saya luangkan				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
16.	Jika saya mendapat tawaran untuk bergabung dengan organisasi di luar GMKI, saya pasti akan menerimanya				
17.	Saya sangat senang menghabiskan sisa jabatan saya dengan GMKI				
18.	Saya senang bergabung dengan GMKI karena program kegiatannya sesuai dengan prinsip hidup yang saya punya				
19.	Salah satu alasan utama saya tetap bergabung di organisasi GMKI adalah butuh biaya yang besar jika memulai di organisasi lain dan mungkin tidak sesuai dengan harapan saya				
20.	Saya bertahan dalam GMKI karena menurut saya adalah kurang etis jika kita berpindah-pindah organisasi				
21.	Saya merasa bosan memegang jabatan kepengurusan di organisasi GMKI				
22.	Saya menyesal masuk GMKI karena program di dalamnya membuat saya terpaksa harus melakukannya				
23.	Saya tidak takut dengan apa yang akan terjadi apabila tidak bertahan di organisasi GMKI				
24.	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya				



**LAMPIRAN 6**  
**DAFTAR PENGURUS GERAKAN MAHASISWA KRISTENINDONESIA**  
**CABANG MEDAN MASA BAKTI 2023-2024**



No.	Nama	L/P	Jabatan/Bidang	Cabang Medan/ Komisariat
1.	Irwan Maranata Siregar	L	Ketua Cabang	Cabang Medan
2.	Rajes Purba	L	Wakil Ketua Bidang Organisasi dan Komunikasi	Cabang Medan
3.	Johannes Tamba	L	Wakil Ketua Bidang Pendidikan Kader dan Kerohanian	Cabang Medan
4.	Samuel Felix Pardosi	L	Wakil Ketua Bidang Aksidan Pelayanan	Cabang Medan
5.	Rumondang Simbolon	P	Sekretaris	Cabang Medan
6.	Christiana Sitepu	P	Wakil Sekretaris	Cabang Medan
7.	Hubertus Josua Sinaga	L	Wakil Sekretaris Bidang Organisasi dan Komunikasi	Cabang Medan
8.	Wendy Sembiring	P	Wakil Sekretaris Bidang Pendidikan dan Kader	Cabang Medan
9.	Daniel Roberto Samosir	P	Wakil Sekretaris Bidang Kerohanian	Cabang Medan
10.	Donius Hulu	L	Wakil Sekretaris Bidang Aksi dan Pelayanan	Cabang Medan
11.	Margaretha Siburian	P	Bendahara	Cabang Medan
12.	Fidianti Sesibrima Hutasoit	P	Wakil Bendahara	Cabang Medan
13.	Roy Sianturi	L	Departemen Organisasi	Cabang Medan
14.	Sugito Gultom	P	Departemen Media, Informasi dan Komunikasi	Cabang Medan
15.	Dakka Haris V. Lumban Tobing	P	Departemen Pendidikan Kader	Cabang Medan
16.	Rodeo Tanjung	L	Departemen Kerohanian	Cabang Medan
17.	Christian Michael Lumban Gaol	P	Departemen Matra Gereja	Cabang Medan
18.	Ferdinawaty Lase	P	Departemen Matra Perguruan Tinggi	Cabang Medan
19.	Elisa Setiawan Aritonang	P	Departemen Matra Masyarakat	Cabang Medan

No.	Nama	L/P	Jabatan/Bidang	Komisariat
20.	Andreas Situmorang	L	Ketua	GMKI FEBUSU
21.	Rindu Munthe	P	Wakil Ketua Bidang Organisasi dan Komunikasi	GMKI FEBUSU
22.	Dewi Tambunan	P	Wakil Ketua Bidang Pendidikan Kader dan Kerohanian	GMKI FEBUSU
23.	Pardamean Silalahi	L	Wakil Ketua Bidang Aksi dan Pelayanan	GMKI FEBUSU
24.	Lili Marsita Sijabat	P	Sekretaris	GMKI FEBUSU
25.	Accarida Purba	L	Wakil Sekretaris Bidang Organisasi dan Komunikasi	GMKI FEBUSU
26.	Jansen Vernando Sitohang	L	Wakil Sekretaris Bidang Pendidikan dan Kader	GMKI FEBUSU
27.	Utari Estetica Pane	P	Wakil Sekretaris Bidang Kerohanian	GMKI FEBUSU
28.	Josua Sihombing	L	Wakil Sekretaris Bidang Aksi dan Pelayanan	GMKI FEBUSU
29.	Indri Siregar	P	Bendahara	GMKI FEBUSU
30.	Rani Silalahi	P	Biro Organisasi	GMKI FEBUSU
31.	Nora Sopiana Tumanggor	P	Biro Komunikasi	GMKI FEBUSU
32.	Immanuel Sinurat	L	Biro Pendidikan Kader	GMKI FEBUSU
33.	Iyusfransiska Simanullang	P	Biro Pendidikan Kader	GMKI FEBUSU
34.	Anastasia Sinaga	P	Bio Aksi Pelayanan	GMKI FEBUSU

No.	Nama	L/P	Jabatan/Bidang	Komisariat
35.	Timothy Purba	L	Ketua	GMKI FT-USU
36.	Nanda Simanjuntak	P	Bendahara	GMKI FT-USU
37.	Nur Elisabeth Lase	P	Sekretaris	GMKI FT-USU
38.	Agung Pencawan	L	Wakil Ketua Organisasi & Komunikasi	GMKI FT-USU
39.	Putri Simamora	P	Wakil Bendahara	GMKI FT-USU
40.	Aginta Sembiring	P	Wakil Sekretaris Bidang Organisasi & Komunikasi	GMKI FT-USU
41.	Kevin Nainggolan	L	Wakil Ketua Pendidikan Kader & Kerohanian	GMKI FT-USU
42.	Daniel Sinaga	L	Wakil Sekretaris Pendidikan Kader & Kerohanian	GMKI FT-USU
43.	Renaldo Simbolon	L	Wakil Ketua Aksi & Pelayanan	GMKI FT-USU
44.	Jekson Napitupulu	L	Wakil Sekretaris Aksi & Pelayanan	GMKI FT-USU
45.	Gidion Moris Ginting	L	Biro Pendidikan Kader	GMKI FT-USU
46.	Maya Butar-butur	P	Biro Kerohanian	GMKI FT-USU
47.	Gabriel Lumbantobing	L	Biro Organisasi	GMKI FT-USU
48.	Theresia Sinuraya	P	Biro Komunikasi	GMKI FT-USU
49.	Six Darto Pangabea	L	Bio Aksi Pelayanan	GMKI FT-USU

No.	Nama	L/P	Jabatan/Bidang	Komisariat
50.	Yunus Diel Zebua	L	Ketua	GMKI FKM-USU
51.	Glen Armenius Simanjuntak	L	Sekretaris	GMKI FKM-USU
52.	Astri Anggun Napitupulu	P	Bendahara	GMKI FKM-USU
53.	Asri Triska Hulu	P	Wakil Sekretaris Organisasi & Komunikasi	GMKI FKM-USU
54.	Julita Glori A. Matondang	P	Wakil Sekretaris Pendidikan Kader	GMKI FKM-USU
55.	Nia Agave Sinaga	P	Wakil Sekretaris Kerohanian	GMKI FKM-USU
56.	Yessica Pangaribuan	P	Wakil Sekretaris Aksidan Pelayanan	GMKI FKM-USU
57.	Erlina Br Ketaren	P	Biro Organisasi	GMKI FKM-USU
58.	Borisman Zega	L	Biro Komunikasi	GMKI FKM-USU
59.	Trias Murni Lase	P	Biro Pendidikan Kader	GMKI FKM-USU
60.	Samuel Partogi	L	Biro Pendidikan Kader	GMKI FKM-USU
61.	Diva Sirait	P	Biro Kerohanian	GMKI FKM-USU
62.	Yuhuri Sidauruk	P	Biro Aksi dan Pelayanan	GMKI FKM-USU

No.	Nama	L/P	Jabatan/Bidang	Komisariat
63.	Nindi Manora Sirait	P	Ketua	GMKI FMIPA-USU
64.	Elisabeth Simbolon	P	Sekretaris	GMKI FMIPA-USU
65.	Sonya Simamora	P	Bendahara	GMKI FMIPA-USU
66.	Rosa Sihombing	P	Wakil Sekretaris Organisasi & Komunikasi	GMKI FMIPA-USU
67.	Ivo Sitanggang	L	Biro Organisasi & Komunikasi	GMKI FMIPA-USU
68.	Ronald Sinaga	L	Wakil Sekretaris Kader	GMKI FMIPA-USU
69.	Ega Sinaga	L	Biro Kader	GMKI FMIPA-USU
70.	Raja Simalango	P	Wakil Sekretaris Kerohanian	GMKI FMIPA-USU
71.	Cindy Waruwu	P	Biro Kerohanian	GMKI FMIPA-USU
72.	Miranda Sihombing	P	Wakil Sekretaris Aksi Pelayanan	GMKI FMIPA-USU
73.	Try Juli Gurning	L	Biro Aksi Pelayanan	GMKI FMIPA-USU



No.	Nama	L/P	Jabatan/Bidang	Komisariat
74.	Dedy Lumbantoruan	L	Ketua	GMKI FP-USU
75.	Novi Tamba	P	Sekretaris	GMKI FP-USU
76.	Brema Sanja Edikel Tarigan	L	Wakil Ketua Organisasi & Komunikasi	GMKI FP-USU
77.	Setedy Kendery Sitorus	L	Wakil Ketua Pendidikan Kader dan Kerohanian	GMKI FP-USU
78.	Kevin Kristia Efrata Tarigan	P	Wakil Ketua Aksi dan Pelayanan	GMKI FP-USU
79.	Devianti Nababan	P	Bendahara	GMKI FP-USU
80.	Dian Ella Liani Banjarnahor	P	Wakil Bendahara	GMKI FP-USU
81.	Tio Renta Banjarnahor	P	Wakil Sekretaris Organisasi dan Komunikasi	GMKI FP-USU
82.	Celine Esther Claudine Saragih Napitu	P	Wakil Sekretaris Pendidikan Kader	GMKI FP-USU
83.	Angelica Novita Valencia Tarigan	P	Wakil Sekretaris Kerohanian	GMKI FP-USU
84.	Dewi Kartika Hutasoit	P	Wakil Sekretaris Aksi dan Pelayanan	GMKI FP-USU
85.	Veri Anugerah Sihotang	P	Biro Pendidikan dan Kader	GMKI FP-USU
86.	Sahara Sidabutar	P	Biro Kerohanian	GMKI FP-USU
87.	Yosua Togatorop	L	Biro Aksi dan Pelayanan	GMKI FP-USU
88.	Lianda Grave Kella	P	Biro Organisasi dan Komunikasi	GMKI FP-USU

No.	Nama	L/P	Jabatan/Bidang	Komisariat
89.	Bintang Silalahi	L	Ketua	GMKI FISIP-USU
90.	Rahel Purba	P	Sekretaris	GMKI FISIP-USU
91.	Putri Rajagukguk	P	Bendahara	GMKI FISIP-USU
92.	Chintya GelvaniSilalahi	P	Wakil Bendahara	GMKI FISIP-USU
93.	Toni Purba	L	Wakil Ketua Organisasi dan Komunikasi	GMKI FISIP-USU
94.	Fretty Indahyani	P	Wakil Sekretaris Organisasi dan Komunikasi	GMKI FISIP-USU
95.	Juventus Simanunsong	L	Biro Organisasi dan Komunikasi	GMKI FISIP-USU
96.	Gilbert Simatupang	L	Wakil Ketua Bidang Pendidikan Kader dan Kerohanian	GMKI FISIP-USU
97.	Teresia Sinaga	P	Wakil Sekretaris Pendidikan Kader	GMKI FISIP-USU
98.	Yulia Sembiring	P	Wakil Sekretaris Kerohanian	GMKI FISIP-USU
99.	Simson Situmorang	L	Biro Pendidikan Kader	GMKI FISIP-USU
100.	Maria Sianipar	P	Biro Kerohanian	GMKI FISIP-USU
101.	Fitri Samosir	L	Wakil Ketua Bidang Aksi dan Pelayanan	GMKI FISIP-USU
102.	Luis Aritonang	P	Wakil Sekretaris Aksi dan Pelayanan	GMKI FISIP-USU
103.	Revaldo Sihotang	L	Bio Aksi & Pelayanan	GMKI FISIP-USU

No.	Nama	L/P	Jabatan/Bidang	Komisariat
104.	Goldanio Purba	L	Ketua	GMKI FH-USU
105.	Sarah WanditaNpitupulu	P	Sekretaris	GMKI FH-USU
106.	Gita Retti Sembiring	P	Bendahara	GMKI FH-USU
107.	Rebekca EvelyneSaragih	P	Wakil Bendahara	GMKI FH-USU
108.	Christo Alfonso Sitorus	L	Wakil Ketua Organisasi dan Komunikasi	GMKI FH-USU
109.	Ade Mei Ambarita	P	Wakil Sekretaris Organisasi dan Komunikasi	GMKI FH-USU
110.	Samuel AlexanderManalu	L	Biro Organisasi dan Komunikasi	GMKI FH-USU
111.	Christofel LeonardSamosir	L	Wakil Ketua Bidang Pendidikan Kader dan Kerohanian	GMKI FH-USU
112.	Gabriela Nanu Sinaga	P	Wakil Sekretaris Pendidikan Kader	GMKI FH-USU
113.	Indah Mutiara SariPakpahan	P	Wakil Sekretaris Kerohanian	GMKI FH-USU
114.	David Armando Tobing	L	Biro Pendidikan Kader	GMKI FH-USU
115.	Yosua Sitanggang	L	Biro Kerohanian	GMKI FH-USU
116.	Yudha CristovanyMarbun	L	Wakil Ketua Bidang Aksi dan Pelayanan	GMKI FH-USU
117.	Benedick A.P Panjaitan	L	Wakil Sekretaris Aksidan Pelayanan	GMKI FH-USU
118.	Ari Roberto Hutapea	L	Bio Aksi & Pelayanan	GMKI FH-USU

No.	Nama	L/P	Jabatan/Bidang	Komisariat
119.	Kornelius Pandapotan Sinaga	L	Ketua	GMKI UNIKA ST THOMAS
120.	Samuel Reynaldo Sijabat	L	Wakil Ketua	GMKI UNIKA ST THOMAS
121.	Yosepine Margaretta Sitanggang	P	Sekretaris	GMKI UNIKA ST THOMAS
122.	Henni Debio Tarigan	L	Bendahara	GMKI UNIKA ST THOMAS
123.	Sonia Dortauli Pasaribu	P	Wakil Sekretaris Organisasi dan Komunikasi	GMKI UNIKA ST THOMAS
124.	Jelita Siagian	P	Wakil Sekretaris Kerohanian dan Kader	GMKI UNIKA ST THOMAS
125.	Novelia Simatupang	P	Wakil Sekretaris Aksidan Pelayanan	GMKI UNIKA ST THOMAS
126.	Syukur Hati Harefa	L	Biro Organisasi dan Komunikasi	GMKI UNIKA ST THOMAS
127.	Jaya Pani Simalango	L	Biro Pendidikan Kader	GMKI UNIKA ST THOMAS
128.	Stevany Anggelina Banjarnahor	P	Biro Kerohanian	GMKI UNIKA ST THOMAS
129.	Hilda Melani Tumanggor	P	Biro Aksi dan Pelayanan	GMKI UNIKA ST THOMAS

No.	Nama	L/P	Jabatan/Bidang	Komisariat
130.	Michael Sibarani	L	Ketua	GMKI UHN
131.	Rossy Gultom	P	Sekretaris	GMKI UHN
132.	Connie C. Silaban	p	Bendahara	GMKI UHN
133.	Cindy R.C Sihotang	P	Wakil Bendahara	GMKI UHN
134.	Nathalina Simanjuntak	P	Biro Organisasi dan Komunikasi	GMKI UHN
135.	Angelica Siregar	P	Biro Kader	GMKI UHN
136.	Synthia Situmorang	P	Biro Kerohanian	GMKI UHN
137.	Jonny Marpaung	L	Biro Aksi dan Pelayanan	GMKI UHN
138.	Else S. Siallagan	P	Wakil Sekretaris Kerohanian	GMKI UHN
139.	Sartika Hutahuruk	P	Wakil Sekretaris Aksidan Pelayanan	GMKI UHN
140.	Seftiady Marpaung	L	Wakil Ketua Organisasi dan Komunikasi	GMKI UHN
141.	Omrin Gultom	L	Wakil Ketua PKK	GMKI UHN
142.	Rizky S.B. Sidabutar	L	Wakil Ketua Bidang Aksi dan Pelayanan	GMKI UHN

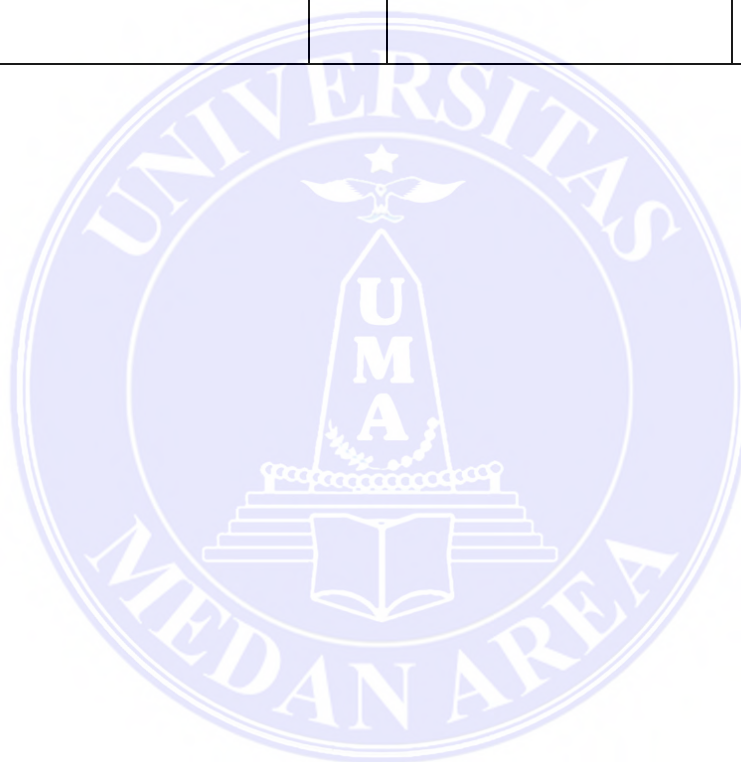


No.	Nama	L/P	Jabatan/Bidang	Komisariat
143.	Samuel Alberto PSimatupang	L	Ketua	GMKI FT-UNIMED
144.	Glory Natalia Siahaan	P	Sekretaris	GMKI FT-UNIMED
145.	Evi Noviyanti Simangunsong	P	Bendahara	GMKI FT-UNIMED
146.	Nico OctonielManurung	L	Wakil Ketua Organisasi & Komunikasi	GMKI FT-UNIMED
147.	Bintang ArthurBatubara	L	Wakil Ketua PendidikanKader	GMKI FT-UNIMED
148.	Goklas ImmanuelSiregar	L	Wakil KetuaKerohanian	GMKI FT-UNIMED
149.	Adryan MeyonesonSaragih	L	Wakil Ketua Aksi &Pelayanan	GMKI FT-UNIMED
150.	Lukas Jaya Hutahean	L	Wakil SekretarisOrganisasi & Komunikasi	GMKI FT-UNIMED
151.	Lilis Morina Sinulinga	P	Wakil SekretarisPendidikan Karir	GMKI FT-UNIMED
152.	Angel F. Tampubolon	P	Wakil SekretarisKerohanian	GMKI FT-UNIMED
153.	Johan Pelik Parhusip	L	Wakil Sekretaris Aksi & Pelayanan	GMKI FT-UNIMED
154.	Risma Uli Napitupulu	P	Biro Organisasi &Komunikasi	GMKI FT-UNIMED
155.	Reyfaldo Sinurat	L	Biro Pendidikan Kader	GMKI FT-UNIMED
156.	Hotmauli LadercinNainggolan	P	Biro Kerohanian	GMKI FT-UNIMED
157.	Erni Nia AzharyLumban Gaol	P	Bio Aksi & Pelayanan	GMKI FT-UNIMED

No.	Nama	L/P	Jabatan/Bidang	Komisariat
158.	Abraham Lincoln Laia	L	Ketua	GMKI FBS-UNIMED
159.	Heri Gibro	P	Wakil Ketua	GMKI FBS-UNIMED
160.	Emelia Carolina Simbolon	P	Sekretaris	GMKI FBS-UNIMED
161.	Preddi Sibagariang	L	Bendahara	GMKI FBS-UNIMED
162.	Respenny Nainggolan	P	Wakil Bendahara	GMKI FBS-UNIMED
163.	Daniel Wilander Parhusip	L	Wakil Sekretaris Organisasi dan Komunikasi	GMKI FBS-UNIMED
164.	Janter Siagian	L	Biro Orkom	GMKI FBS-UNIMED
165.	Petrus Nababan	L	Wakil Sekretaris Pendidikan dan Kader	GMKI FBS-UNIMED
166.	Desra Nita Tampubolon	P	Biro Pendidikan dan Kader	GMKI FBS-UNIMED
167.	Hodtua Lestari Rajagukguk	P	Wakil Sekretaris Kerohanian	GMKI FBS-UNIMED
168.	Ita Prinita Br Sebayang	P	Biro Kerohanian	GMKI FBS-UNIMED
169.	Dinda Agraini Ginting	P	Wasek Akspel	GMKI FBS-UNIMED
170.	Naomi Pasaribu	P	Biro Pendidikan Kader	GMKI FBS-UNIMED

No.	Nama	L/P	Jabatan/Bidang	Komisariat
171.	Ruben Cornelius Siagian	L	Ketua	GMKI FMIPA- UNIMED
172.	Sofri Agrestin Mutiara	P	Sekretaris	GMKI FMIPA- UNIMED
173.	Frenttika Agnesia Banjar Nahor	P	Wakil Ketua Organisasi dan Komunikasi	GMKI FMIPA- UNIMED
174.	Gideon Morris Pakpahan	L	Wakil Ketua Pendidikan Kader dan Kerohanian	GMKI FMIPA- UNIMED
175.	Surya Julius Sembiring	P	Wakil Ketua Akspel	GMKI FMIPA- UNIMED
176.	Angeline Manalu	P	Bendahara	GMKI FMIPA- UNIMED
177.	Harry Anugrah Sinurat	P	Wakil Bendahara	GMKI FMIPA- UNIMED
178.	Carlina Simanullang	P	Wakil Sekretaris Organisasi dan Komunikasi	GMKI FMIPA- UNIMED
179.	Maria Putriguna Sinaga	P	Wakil Sekretaris Pendidikan dan Kader	GMKI FMIPA- UNIMED
180.	Gabriel Natali Sihombing	P	Wakil Sekretaris Kerohanian	GMKI FMIPA- UNIMED
181.	Andre Kristian Tampubolon	L	Wakil Sekretaris Akspel	GMKI FMIPA- UNIMED

182.	Nurviati Hutabarat	P	Biro Organisasi dan Komunikasi	GMKI FMIPA- UNIMED
183.	Rahmadani	P	Biro Pendidikan Kader	GMKI FMIPA- UNIMED
184.	Reza Artha MeviaLumban Gaol	P	Biro Kerohanian	GMKI FMIPA- UNIMED
185.	Iasro MardonganSilaban	P	Biro Aksi dan Pelayana	GMKI FMIPA- UNIMED



No.	Nama	L/P	Jabatan/Bidang	Komisariat
186.	Yenni Claudia MonicaSitorus	P	Ketua	GMKI FIS-UNIMED
187.	Kharisma Sirait	L	Waket Orkom	GMKI FIS-UNIMED
188.	Bintara Sirait	L	Wakil PKK	GMKI FIS-UNIMED
189.	Roberto Simbolon	L	Wakil Ketua Aksi dan Pelayanan	GMKI FIS-UNIMED
190.	Maria Clara Elfrisma	P	Bendahara	GMKI FIS-UNIMED
191.	Elferita Fayata Sari	P	Wakil Sekretaris Organisasi dan Komunikasi	GMKI FIS-UNIMED
192.	Tanjung ParningotanManik	L	Wakil Sekretaris PKK	GMKI FIS-UNIMED
193.	Kevin YosuaHutauhuruk	L	Wakil Sekretaris Aksidan Pelayanan	GMKI FIS-UNIMED
194.	Triana Siahaan	P	Bendahara	GMKI FIS-UNIMED
195.	Sera Junianti Sianturi	P	Wakil Bendahara	GMKI FIS-UNIMED
196.	Lidia Rumapea	P	Biro Organisasi	GMKI FIS-UNIMED
197.	Aktifitas Daeli	L	Biro Organisasi danKomunikasi	GMKI FIS-UNIMED
198.	Linton Naibaho	L	Biro Pendidikan Kader	GMKI FIS-UNIMED
199.	Sabaria Siregar	P	Biro Kerohanian	GMKI FIS-UNIMED
200.	Rosdiana Maringga	P	Biro Aksi dan Pelayana	GMKI FIS-UNIMED

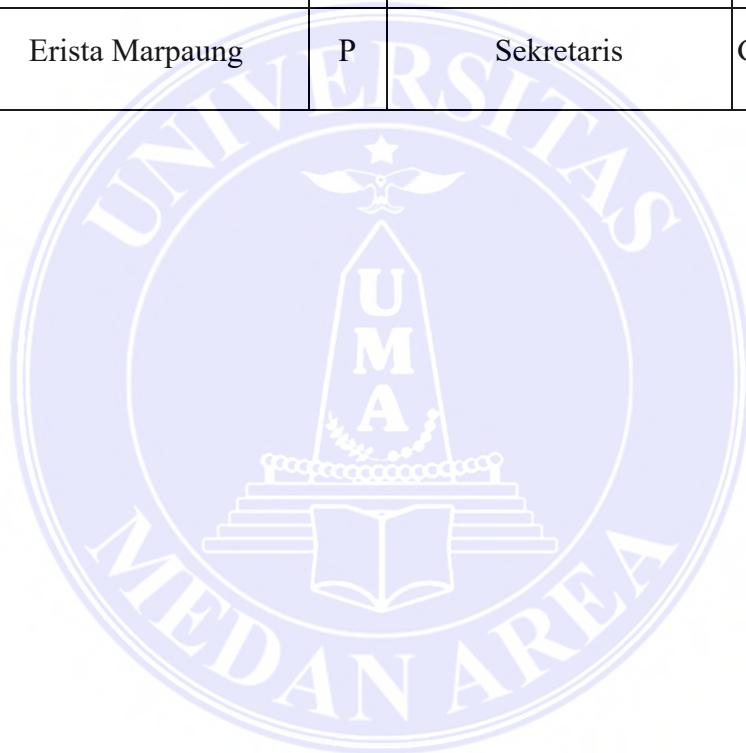


No.	Nama	L/P	Jabatan/Bidang	Komisariat
201.	Yuda Tarigan	L	Ketua	GMKI TGD
202.	Gebi Nababan	P	Sekretaris	GMKI TGD
203.	Sonya Pasaribu	P	Bendahara	GMKI TGD
204.	Tito S Sidabutar	L	Wakil Ketua	GMKI TGD
205.	Ester Sembiring	P	Biro Organisasi	GMKI TGD
206.	Jhon Martin Gea	L	Wakil Sekretaris Organisasi dan Komunikasi	GMKI TGD
207.	Anggriyani MalaP	L	Biro Komunikasi	GMKI TGD
208.	Liana Manurung	P	Biro Kerohanian	GMKI TGD
209.	Sri Dewi Manalu	P	Biro Pendidikan Kader	GMKI TGD
210.	Juari Sinaga	P	Wakil Sekretaris PKK	GMKI TGD
211.	Immanuel Felix	L	Wakil Sekretaris Akspel	GMKI TGD
212.	Ricky Ambarita	L	Biro Gereja dan Masyarakat	GMKI TGD
213.	Rapita Sitanggang	P	Biro Perguruan Tinggi	GMKI TGD

No.	Nama	L/P	Jabatan/Bidang	Komisariat
214.	Dini Andika Marbun	P	Ketua	GMKI POLMED
215.	David Krisnarielf	L	Sekretaris	GMKI POLMED
216.	Indri A Sianturi	P	Wakil Bendahara	GMKI POLMED
217.	Febri Yanti Sidauruk	P	Bendahara	GMKI POLMED
218.	Agustina Hotang	p	Biro Organisasi	GMKI POLMED
219.	Artha Paulina	P	Wakil Sekretaris Organisasi dan Komunikasi	GMKI POLMED
220.	Landong Sinaga	L	Biro Komunikasi	GMKI POLMED
221.	Dorsan Sihombing	L	Biro Akspel	GMKI POLMED
222.	Wandhaniel K Sihite	L	Wakil Sekretaris Akspel	GMKI POLMED
223.	Yemika Saragih	P	Biro PKK	GMKI POLMED
224.	Duita Siahaan	P	Wakil Sekretaris PKK	GMKI POLMED
225.	Linton Naibaho	L	Biro Pendidikan Kader	GMKI POLMED

No.	Nama	L/P	Jabatan/Bidang	Komisariat
226.	Oktavia Napitupulu	p	Ketua	GMKI FIP-UNIMED
227.	Elvian Zein Lubis	L	Wakil Ketua	GMKI FIP-UNIMED
228.	Rawaty Sirait	P	Sekretaris	GMKI FIP-UNIMED
229.	Glady Tampubolon	P	Bendahara	GMKI FIP-UNIMED
230.	Nelly Situmorang	P	Wakil Sekretaris PKK	GMKI FIP-UNIMED
231.	Nael Sipahutar	L	Wakil Sekretaris Aksidan Pelayanan	GMKI FIP-UNIMED
232.	Nuranisa Fiska	P	Biro Orkom	GMKI FIP-UNIMED
233.	Risda Marbun	P	Biro Kerohanian	GMKI FIP-UNIMED
234.	Rina Nainggolan	P	Biro Akspel	GMKI FIP-UNIMED
235.	Sonya Lumbantoruan	P	Biro Pendidikan Kader	GMKI FIP-UNIMED

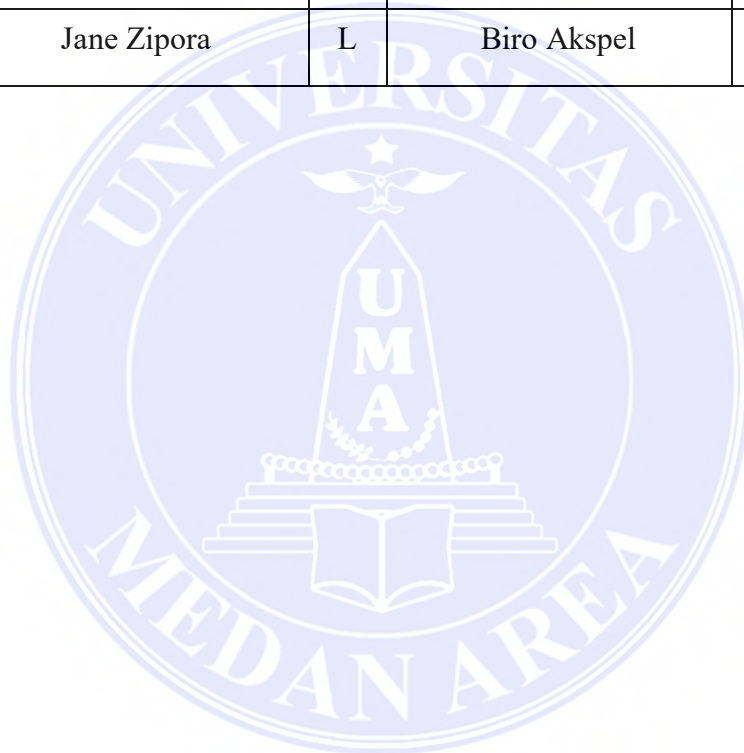
No.	Nama	L/P	Jabatan/Bidang	Komisariat
236.	Dessry Cantika Lase	P	Ketua	GMKI UNHAR
237.	Ora Pronobius	L	Wakil Ketua	GMKI UNHAR
238.	Yeni	P	Bendahara	GMKI UNHAR
239.	Daisy Thertygust Finely Purba	P	Wakil Bendahara	GMKI UNHAR
240.	Erista Marpaung	P	Sekretaris	GMKI UNHAR



No.	Nama	L/P	Jabatan/Bidang	Komisariat
241.	David Sianturi	L	Ketua	GMKI UDA
242.	Louis Naziro EikelBangun	L	Sekretaris	GMKI UDA
243.	Sri Timurti Sihombing	P	Bendahara	GMKI UDA
244.	Gratiane Br Simbolon	P	Wakil Sekretaris Organisasi dan Komunikasi	GMKI UDA
245.	Ronil Altton Manalu	L	Wakil Sekretaris Kader	GMKI UDA
246.	Monalisa Situmeang	P	Wakil Kerohanian	GMKI UDA
247.	Rima Simanullang	P	Wakil Sekretaris Akspel	GMKI UDA
248.	Dorsan Sihombing	L	Biro Akspel	GMKI UDA
No	Nama	L/P	Jabatan/Bidang	Komisariat
249.	Jhonpernandes Sinaga	L	Ketua	GMKI UMA
250.	Riska Feradina Tamba	P	Wakil Ketua Oganisasi dan Komunikasi	GMKI UMA
251.	Suranta PratamaBangun	L	Waki Ketua PKK	GMKI UMA
252.	Albert Nduru	L	Wakil Ketua Akspel	GMKI UMA
253.	Febby Febriela Gultom	P	Sekretaris	GMKI UMA
254.	Mei Ridho Sianturi	L	Wakil Sekretaris Organisasi dan Komunikasi	GMKI UMA
255.	Yohannes Andrian Simanjuntak	L	Wakil Sekretaris PKK	GMKI UMA
256.	Fernanda Wibowo	L	Wakil Sekretaris Akspel	GMKI UMA



257.	Christin Simbolon	P	Bendahara	GMKI UMA
258.	Tiffani Claudia Sembiring	P	Wakil Bendahara	GMKI UMA
259.	Adek Kristian Silalahi	L	Biro Organisasi	GMKI UMA
260.	Apri Gani Karo-karo	L	Biro Komunikasi	GMKI UMA
261.	Kristian Sitompul	L	Biro Pendidikan Kader	GMKI UMA
262.	Putra Felix Pradana Sianturi	L	Biro Kerohanian	GMKI UMA
263.	Jane Zipora	L	Biro Akspel	GMKI UMA





**LAMPIRAN 7**  
**SURAT BUKTI PENELITIAN**



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Seiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 1526/FPSI/01.10/VII/2023  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

5 Juli 2023

Yth. Bapak/Ibu Ketua  
GMKI Cabang Medan  
di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Ezra Ido  
NPM : 198600114  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **GMKI Cabang Medan, Jl. Iskandar Muda No. 107 A Kec. Medan Petisah** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Pengurus Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Medan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Organisasi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan  
Pengabdian Kepada Masyarakat



Laili Alifa, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip







*Badan Pengurus Cabang*  
**GERAKAN MAHASISWA KRISTEN INDONESIA**  
**Medan**  
*Branch Executive Committee Indonesia Student Christian Movement*  
*Jl Iskandar Muda No 107 A Medan 20199*

Medan, 16 Agustus 2023

Nomor: 426/E/BPC-GMKI/MDN/VII/2023  
Lamp :  
Perihal : Keterangan

Kepada Yth.  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat  
Universitas Medan Area  
Di Tempat

Salam Sejahtera,  
Kiranya kasih karunia Tuhan Yesus Kristus Sang Kepala Gerakan senantiasa menyertai kita dalam setiap aktivitas penata layanan kita sehari-hari.

Sayang bertandang di bawah ini  
Nama : Irwan Maranata Siregar  
Jabatan : Ketua Badan Pengurus Cabang GMKI Medan

Dengan ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa yang tersebut dibawah ini:  
Nama : Ezra Ido  
NIM : 198600114  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Benar bahwa nama tersebut diatas telah melaksanakan pengambilan data di GMKI Cabang Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Pengurus Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Medan" dan telah selesai melaksanakan penelitian tersebut mulai dari tanggal 10 Juli 2023 sampai 9 Agustus 2023 di GMKI Cabang Medan.

Demikian surat keterangan ini kami berikan kepada yang bersangkutan untuk dapat di pgunakan sebagaimana mestinya.

Akhir kata tinggillah iman, tinggillah ilmu dan tinggillah pengabdian kita.

*Ut Omnes Unum Sint*

*Syalom,*

**THEMA : "Bangkitlah, Baharui Hidupmu dan Beritakanlah Injil" (Bdk. Markus 2:1-12)**  
**Sub Thema : "Menjadi Gerakan yang Berjumpa Dengan Allah dan Memberitakan Kabar Keselamatan Melalui Pembaharuan Hidup".**



*Badan Pengurus Cabang*  
**GERAKAN MAHASISWA KRISTEN INDONESIA**  
**Medan**  
*Branch Executive Committee Indonesia Student Christian Movement*  
*Jl Iskandar Muda No 107 A Medan 20199*

Badan Pengurus Cabang  
Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia  
Medan  
Masa bakti 2021-2023

  
Irwan Maranata Siregar  
Ketua

  
Hattandang Simbolon  
Sekretaris

C/ile  
RS/re

**THEMA : "Bangkitlah, Baharui Hidupmu dan Beritakanlah Injil" (Bdk. Markus 2:1-12)**  
**Sub Thema : "Menjadi Gerakan yang Berjumpa Dengan Allah dan Memberitakan Kabar Keselamatan Melalui Pembaharuan Hidup".**