

PENINGKATAN MOTIVASI DAN KOMITMEN BERORGANISASI MELALUI PENGUATAN SDM WANITA KATOLIK RI CABANG ST. CORNELIUS MADIUN

Fransisca Mudjijanti^{1)*}, Bernardus Widodo²⁾, Florentina Anif Farida³⁾

Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

¹⁾fransiscamudjijanti@gmail.com, ²⁾ Bernardus.widodo@gmail.com,
³⁾ anif.farida@ukwms.ac.id

Histori artikel

Received:
24 Oktober 2024

Accepted:
26 Februari 2025

Published:
28 Februari 2025

Abstrak

Permasalahan mitra dalam organisasi Wanita Katolik RI (WKRI) Cabang St. Cornelius Madiun adalah rendahnya tingkat keterlibatan anggota dalam kegiatan organisasi. Rendahnya partisipasi anggota terlihat dari kehadiran dalam kegiatan rutin yang tidak lebih dari 50%, serta keterlibatan dalam kegiatan insidentil yang hanya mencapai 40%. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk konflik jadwal dengan organisasi lain, kurangnya disiplin waktu, serta rendahnya motivasi dan komitmen dalam berorganisasi. Tujuan kegiatan ini adalah untuk meningkatkan motivasi dan komitmen anggota WKRI agar lebih aktif dalam berorganisasi dan menjalankan visi serta misi organisasi dengan lebih optimal. Mitra kegiatan adalah 25 anggota WKRI Cabang St. Cornelius Madiun, dengan rentang usia dan latar belakang pendidikan yang beragam. Metode pelaksanaan kegiatan ini menggunakan sarasehan, yang meliputi ceramah, diskusi interaktif, serta pretest dan posttest untuk mengukur perubahan pemahaman peserta. Kegiatan ini dilaksanakan secara luring selama 2,5 jam di Balai Paroki Santo Cornelius, Madiun. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman peserta terhadap pentingnya motivasi dan komitmen dalam berorganisasi. Hasil pretest dan posttest mengindikasikan peningkatan motivasi anggota dari 20% (kategori sangat tinggi) menjadi 40%, serta peningkatan komitmen dari 16% menjadi 84% dalam kategori tinggi. Selain itu, evaluasi monitoring dalam tiga bulan setelah kegiatan menunjukkan peningkatan partisipasi anggota dalam kegiatan WKRI, dari 52% pada bulan Juli menjadi 80% pada bulan Oktober. Kesimpulan dari kegiatan ini adalah bahwa pelatihan dan sarasehan terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi dan komitmen anggota organisasi. Kegiatan ini diharapkan dapat memperkuat keterlibatan anggota dalam organisasi dan membantu WKRI mencapai tujuan yang lebih optimal.

Kata-kata kunci: Motivasi Berorganisasi, Komitmen Organisasi, Pengembangan SDM, Wanita Katolik RI

*Penulis Koresponden: Fransisca Mudjijanti (fransiscamudjijanti@gmail.com)

Abstract. The main issue faced by the Women's Catholic Organization of Indonesia (*Wanita Katolik RI* - WKRI) St. Cornelius Madiun Branch is the low level of member engagement in organizational activities. Member participation is low, as indicated by attendance in regular activities not exceeding 50% and involvement in incidental activities reaching only 40%. This is caused by various factors, including scheduling conflicts with other organizations, lack of time discipline, and low motivation and commitment to organizational involvement. The objective of this program is to enhance the motivation and commitment of WKRI members, encouraging them to be more actively involved in the organization and to better fulfill its vision and mission. The program's participants consist of 25 WKRI members from the St. Cornelius Madiun Branch, with diverse age groups and educational backgrounds. The implementation method involves a *sarasehan* (informal discussion session), which includes lectures, interactive discussions, and pre-test and post-test assessments to measure changes in participants' understanding. The program was conducted offline for 2.5 hours at St. Cornelius Parish Hall, Madiun. The results indicate an improvement in participants' understanding of the importance of motivation and commitment in organizational involvement. The pre-test and post-test results show an increase in member motivation from 20% (categorized as very high) to 40%, and an increase in commitment from 16% to 84% in the high category. Additionally, a three-month monitoring evaluation showed a rise in member participation in WKRI activities, from 52% in July to 80% in October. The conclusion of this program is that training and *sarasehan* sessions have proven to be effective in increasing members' motivation and commitment to the organization. This initiative is expected to strengthen member engagement within WKRI and help the organization achieve its goals more effectively.

Keywords: Organizational Motivation, Organizational Commitment, Human Resource Development, Wanita Katolik RI

PENDAHULUAN

Permasalahan organisasi Wanita Katolik RI (WKRI) Cabang Santo Cornelius Madiun saat ini adalah motivasi dan komitmen para anggota yang masih rendah. Terlihat dari kurangnya keterlibatan/partisipasi para anggota dalam kegiatan rutin yang diadakan setiap bulan maupun dalam kegiatan yang diadakan secara insidentil oleh bidang-bidang yang ada. Kurang menghargai waktu, yang tampak dari sikap kurang disiplin waktu dalam menghadiri kegiatan rutin maupun kegiatan-kegiatan periodik dan insidentil. Tingkat keterlibatan/kehadiran dalam kegiatan rutin setiap bulan tidak lebih dari 50%. Ketidakhadiran mereka disebabkan oleh berbagai sebab/alasan (alasan pribadi dan kelompok). Penyebab atau alasan ketidakhadiran yang paling sering muncul adalah karena bentrok dengan kegiatan di organisasi lain. Tingkat keterlibatan dalam kegiatan insidentil pun juga masih rendah berkisar 40%, lebih rendah dari keterlibatan dalam kegiatan rutin. Para anggota WKRI juga terlibat di beberapa organisasi atau kelompok kategorial yang ada di Paroki Santo Cornelius Madiun. Sebagian besar anggota Wanita Katolik RI Cabang Santo Cornelius Madiun juga menjadi anggota di 3-4 organisasi/kelompok kategorial lain. Hal ini mengakibatkan organisasi Wanita Katolik RI Cabang Santo Cornelius Madiun tidak mendapatkan porsi perhatian yang cukup dari para anggota. Dengan kata lain ketika ada konflik kepentingan organisasi Wanita Katolik RI Cabang Santo Cornelius Madiun yang

dikalahkan. Hal ini mengakibatkan program organisasi yang dirancang tidak berjalan optimal. Beberapa program tidak terlaksana dengan baik dan tersendat. Hal ini mengindikasikan bahwa WKRI cabang St. Cornelius belum sepenuhnya mampu mewujudkan visi organisasi yakni sebagai Organisasi kemasyarakatan yang mandiri, memiliki kekuatan moral & sosial yang handal demi tercapainya kesejahteraan bersama serta tegaknya harkat dan martabat, khususnya perempuan. Dan misi yang diemban Wanita katolik RI adalah: 1) Mengembangkan kemampuan serta memberdayakan seluruh jajaran Wanita Katolik RI, guna meningkatkan kualitas pengabdian dalam masyarakat. 2) Menghimpun aspirasi dan mengaktualisasikan potensi Wanita Katolik RI agar karya pengabdian terwujud secara optimal dan berkesinambungan. 3) Memperjuangkan kesetaraan dan keadilan gender dalam seluruh dimensi kehidupan. 4) Mengupayakan lingkungan hidup yang seimbang.

. Perwujudan visi dan misi organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang ada di dalamnya. Dibutuhkan SDM yang memiliki motivasi dan komitmen berorganisasi yang tinggi. Tanpa adanya motivasi dan komitmen dari para anggotanya niscaya visi dan misi organisasi akan menjadi kenyataan. Menurut Andajani et al., (2022) bahwa memiliki motivasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja. Farida F.A.&Huda, (2024) bahwa pemberian motivasi berdampak pada aspek prestasi kerja. Sumber daya manusia atau karyawan setelah melaksanakan pelatihan, dapat memberikan pelayanan yang baik. Pemberian motivasi berimbang pada pengakuan atas kinerja karyawan dalam organisasi. Hasil penelitian Bambang Ismaya, (2021) bahwa ada pemahaman tentang makna peningkatan motivasi sumber daya manusia dalam pendidikan masyarakat industri sehingga mewujudkan peningkatan motivasi sumber daya manusia. Hasil penelitian Sebayang et al., (2021) bahwa perangkat desa membutuhkan edukasi serta pemahaman tentang peningkatan motivasi kerja. Menurut Pentury et al., (2023) pelaku usaha dapat memahami kegiatan dengan optimalisasi sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan sadar wisata yang berbasis potensi daerah. Ismanto et al., (2023) melakukan pengembangan sumber daya manusia melalui pengarahan kepada pengelola tentang peningkatan motivasi, hasilnya dapat memajukan usaha yang dikelolanya. Selain motivasi, komitmen berorganisasi sangat dibutuhkan dalam peningkatan SDM.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; (2) sebuah kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi atas nama organisasi; dan (3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Ini merupakan sikap yang mencerminkan kesetiaan terhadap organisasinya dan merupakan proses yang berkelanjutan (Luthans F., 2011:147). Yusuf & Syarif, (2018) Komitmen ada tiga yakni komitmen afektif, komitmen kontinu, komitmen normatif. (Yusuf &

Syarif, 2018)1) komitmen afektif merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang merupakan penentu penting atas dedikasi dan loyalitas seorang dalam berorganisasi. 2) komitmen kontinu merupakan hasrat yang dimiliki individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga merasa membutuhkan untuk dihubungkan dalam organisasi. 3) komitmen normatif adalah perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi (Yusuf & Syarif, 2018). Kecenderungan seorang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas organisasi, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi (Yusuf & Syarif, 2018). Menurut Narwadan, (2021) bahwa komitmen afektif diperlukan dan mempunyai pengaruh dalam organisasi. Christalita & Farida F.A.,(2022) bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang memengaruhi perilaku karyawan yang sukarela melakukan pekerjaan di luar tugas utamanya. komitmen organisasi dilakukan dengan baik sehingga kinerja karyawan dapat meningkat (Muis et al., 2018).

Kekuatan seseorang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dalam melaksanakan kegiatan merupakan motivasi. Mukti et al. (2021) motivasi dan komitmen dapat berdampak pada kualitas kerja sehingga dapat meningkatkan pekerjaan. Hasil ini diperkuat dari hasil penelitian Haikal & Pamungkas, (2024) motivasi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja. Motivasi dan komitmen sangat penting dan perlu diperhatikan untuk meningkatkan hasil pekerjaan. Hasil empiris bahwa ada pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja (Rajagukguk, 2016). Pelatihan yang dilakukan BUMDes dapat mendorong peningkatan komitmen para pengelola BUMDes terhadap kualitas layanan yang pada akhirnya dapat memberi kontribusi dalam keberlanjutan usaha organisasi (Wafik et al., 2024). Haryanto & Farida, (2023) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi motivasi yang diberikan maka kinerja meningkat. Peningkatan organisasi perlu adanya peningkatan motivasi baik secara internal maupun eksternal serta komitmen organisasi.

Kegiatan peningkatan motivasi dan komitmen memang telah dilaksanakan sebelumnya, namun kegiatan ini mengangkat kebaruan target sasaran kegiatan WKRI. Kondisi inilah yang mendorong tim abdimas yang terdiri atas dosen dari disiplin ilmu manajemen dan bimbingan dan konseling untuk membantu organisasi ini melalui kegiatan seminar/sarasehan akan pentingnya motivasi dan komitmen berorganisasi agar para anggota organisasi Wanita Katolik RI Cabang Santo Cornelius Madiun memiliki motivasi dan komitmen yang lebih baik. Agar para anggota semakin menyadari dan memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan organisasi yang diikutinya demi mewujudkan visi dan misi organisasi dan tujuan bersama.

Sesuai dengan permasalahan yang ada di dalam organisasi WKRI maka tujuan kegiatan abdimas ini adalah untuk 1) Membantu meningkatkan pemahaman para anggota organisasi Wanita Katolik RI Cabang Santo Cornelius Madiun akan pentingnya motivasi dalam berorganisasi; 2) Membantu meningkatkan pemahaman para anggota organisasi Wanita Katolik RI Cabang Santo Cornelius Madiun akan pentingnya komitmen dalam berorganisasi; 3) Membantu meningkatkan pemahaman para anggota organisasi Wanita Katolik RI Cabang Santo Cornelius Madiun akan tugas dan tanggung jawab dalam mengembangkan organisasi yang diikutinya. Kegiatan abdimas ini juga diharapkan memberikan manfaat bagi organisasi Wanita Katolik RI yaitu dengan adanya anggota yang memiliki motivasi dan komitmen berorganisasi yang tinggi akan mempermudah dan memperlancar WKRI dalam mewujudkan visi dan misinya. Membantu meningkatkan pengetahuan para anggota organisasi Wanita Katolik RI Cabang Santo Cornelius Madiun dalam menghadapi konflik kepentingan.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan abdimas diikuti oleh 25 orang anggota Wanita Katolik RI Cabang Santo Cornelius Madiun dengan karakteristik berdasarkan usia: < 40 tahun 4%; 41-50 tahun 32%; 51-60 tahun 48%; > 60 tahun 16%. Berdasarkan latar belakang pendidikan: 12% tamatan S2; 20% S1; 8% Diploma dan 60% SLTA. Berdasarkan pekerjaan: 20% PNS; 20% Swasta; 8% wiraswasta, dan 52% ibu rumah tangga. Karakteristik yang lain 32% peserta hanya mengikuti organisasi WKRI saja; 36 % mengikuti 2 organisasi dan 32% mengikuti lebih dari 2 organisasi atau kelompok kategorial.

Kegiatan abdimas dilaksanakan pada tanggal 27 Juli 2024 di Balai Paroki Santo Cornelius, jalan A. Yani 3 Madiun. Waktu efektif yang dipergunakan dalam pelaksanaan kegiatan adalah 2,5 jam (pukul 09.30-12.00 WIB).

Kegiatan dilaksanakan secara luring diikuti oleh 25 peserta terdiri dari pengurus dan perwakilan ranting. Ada dua bentuk kegiatan yang dilaksanakan dalam abdimas ini yaitu:

1. Kegiatan yang bersifat ajakan atau himbauan dan dukungan tanpa adanya paksaan bagi peserta untuk terlibat aktif dalam kegiatan ini (*psychoeducative persuasive*).
2. Kegiatan *Educative* yaitu pemberian informasi berupa materi (*given information*) tentang pentingnya sumber daya manusia, motivasi dan komitmen dalam berorganisasi untuk meningkatkan pemahaman peserta akan arti penting sumber daya manusia dalam menentukan kemajuan organisasi dan pentingnya motivasi serta komitmen bagi setiap anggota dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Dengan demikian para peserta akan

lebih terlibat secara aktif dalam berbagai kegiatan organisasi Wanita Katolik RI dalam upaya mewujudkan visi dan misinya.

Metode pelaksanaan kegiatan PKM ini yaitu:

1. Pemetaan Permasalahan

Studi awal dilaksanakan untuk pemetaan permasalahan. Pada tahap awal ini, tim mengidentifikasi karakteristik para anggota WKRI, permasalahan yang dihadapi serta upaya yang sudah dilakukan untuk menyelesaikan masalah. Proses identifikasi dengan *collecting* informasi melalui wawancara dan observasi.

2. Koordinasi secara internal dengan tim untuk mematangkan rencana kegiatan abdimas berkaitan dengan (a) jumlah anggota yang akan mengikuti sarasehan, (b) tempat dan sarana/prasarana yang diperlukan untuk kegiatan, (c) jadwal pelaksanaan kegiatan.
3. Melaksanakan koordinasi dengan Pengurus Wanita Katolik RI DPC St. Cornelius Madiun berkaitan dengan rencana pelaksanaan kegiatan Abdimas.
4. Aktualisasi kegiatan dengan ceramah, diskusi dan pengisian kuesioner pre test dan *post test*.

Tahapan pelaksanaan kegiatan

Pelaksanaan kegiatan sarasehan ini dilaksanakan dengan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

1. Tahap Awal.

Kegiatan diawali dengan doa dan dilanjutkan dengan menyanyikan lagu Mars WKRI yang dipimpin oleh salah satu peserta. Sebelum penyampaian materi, tim memberikan pretes terlebih dahulu kepada peserta, untuk mengetahui kondisi awal peserta terkait dengan pemahaman pentingnya SDM dalam organisasi, motivasi dan komitmen berorganisasi. Kegiatan dilanjutkan dengan pengembangan hubungan (*involvement*) untuk membangun kondisi awal yang kondusif, menyenangkan, nyaman, dan akrab dengan kegiatan *ice breaking* yang dipandu oleh mahasiswa. Setelah itu dilanjutkan dengan menyampaikan maksud, dan tujuan dari pelaksanaan kegiatan. Sebelum sampai pada tahap inti, peserta diberi pretes, untuk mengetahui kondisi awal peserta terkait dengan pemahaman pentingnya motivasi dan komitmen berorganisasi.

2. Tahap inti

Pelaksanaan kegiatan sarasehan dengan metode ceramah, tutorial, dan diskusi. Kegiatan solutif ini diberikan sesuai dengan inti permasalahan yang dihadapi WKRI. Garis besar materi yang diberikan adalah tercantum dalam table 1 sebagai berikut:

Tabel 1 Gambaran Uraian Materi Sarasehan

Topik	Uraian Materi
Motivasi Berorganisasi	Pentingnya SDM dalam organisasi; Pengertian motivasi, elemen motivasi, manfaat motivasi dalam kehidupan sehari-hari, dan sumber motivasi; Pengertian motivasi berorganisasi, jenis-jenis motivasi berorganisasi, alasan seseorang bergabung ke dalam organisasi, pertimbangan dan manfaat bergabung dalam beberapa organisasi, meningkatkan motivasi pribadi dalam berorganisasi, tips mengatasi konflik dalam berorganisasi.
Komitmen Organisasi	Definisi Komitmen Organisasi dan pengaruhnya terhadap keberhasilan organisasi; Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi; tipe-tipe komitmen organisasi; cara membentuk komitmen; komitmen pada organisasi wanita; strategi meningkatkan komitmen organisasi wanita

3. Tahap terminasi

Tahap terminasi merupakan tahap akhir kegiatan abdimas. Pada tahap terminasi, kegiatan yang dilakukan tim abdimas antara lain dengan memberikan kesimpulan, pemberian penguatan (*reinforcement*), memberikan semangat kepada seluruh peserta agar termotivasi dan berkomitmen bersama untuk memajukan organisasi WKRI. Pada tahap terminasi sekaligus dilaksanakan *posttest* untuk mengetahui apakah ada peningkatan secara signifikan sebelum dan sesudah diberi materi tentang pentingnya motivasi dan komitmen dalam berorganisasi.

4. Monitoring dan evaluasi secara berkala.

Monitoring sebagai proses berkala untuk mengumpulkan data, informasi atas progres yang dicapai anggota WKRI. Monev dilakukan dengan melakukan studi dokumenter, observasi secara insidental, wawancara dengan pengurus untuk mendapatkan informasi tentang keterlibatan/partisipasi para anggota WKRI setelah mengikuti kegiatan abdimas. Informasi ini akan dapat memberikan gambaran tentang *effect* kegiatan abdimas sekaligus *self report* untuk menentukan apakah kegiatan peneguhan.

5. Evaluasi

Pengukuran keberhasilan program kegiatan abdimas dengan membandingkan hasil nilai pre test dan hasil nilai post test. Pre test merupakan tes untuk mengukur kemampuan sebelum kegiatan abdimas dilaksanakan sedangkan post test mengukur setelah mengikuti kegiatan abdimas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kegiatan abdimas dilaksanakan secara luring pada tanggal 27 Juli 2024 di Balai Paroki Santo Cornelius, jalan A. Yani 3 Madiun, diikuti oleh 25 peserta. Pada pemetaan masalah kegiatan ini dilakukan dengan wawancara dan observasi untuk menggali informasi secara mendalam memahami padangan motivasi dan komitmen secara individu. Observasi dilakukan untuk mendapatkan informasi yang tidak didapat dari wawancara, sehingga mendapatkan data lebih lengkap. Koordinasi secara internal untuk memudahkan efektivitas secara operasional. Aktualisasi kegiatan dilakukan ceramah dan diskusi dengan Wanita Katolik. Peserta kegiatan sangat antusias karena mendapatkan ilmu baru untuk pengembangan organisasi.



Gambar 1 Foto Bersama dan Saat Peserta Mengerjakan Test

Hasil pretest tentang pemahaman motivasi dan komitmen berorganisasi yang dianalisis dengan teknik statistik deskriptif, dikategorikan seperti pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2 Kategori Hasil Pretest

Komponen	Kategori			
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Sangat Rendah
Motivasi	20%	48%	32%	0%
Komitmen	16%	60%	24%	0%

Setelah *pretes* pada tahap awal dilanjutkan ke tahap inti dengan pemberian materi oleh narasumber yang akan memberikan materi tentang motivasi dan komitmen dalam berorganisasi.



Gambar 2 Foto Narasumber Memberikan Materi

Pada tahap terminasi sebagai tahap akhir kegiatan abdimas, peserta diberikan *posttest* untuk mengetahui apakah ada peningkatan pemahaman secara signifikan sebelum dan sesudah diberi materi tentang pentingnya motivasi dan komitmen dalam berorganisasi. Hasil *posttest* disajikan pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Kategori Hasil *Posttest*

Komponen	Kategori			
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Sangat Rendah
Motivasi	40%	60%	0%	0%
Komitmen	16%	84%	0%	0%

Perbandingan hasil *pretest* dan *posttest* disajikan dalam Tabel 4 dan 5 di bawah ini.

Tabel 4. Perbandingan Kategori Hasil *Pretest* dan *Posttest* Motivasi

Kategori	<i>Pretest</i>	<i>Posttest</i>
Sangat Tinggi	20%	40%
Tinggi	48%	60%
Rendah	32%	0%
Sangat Rendah	0%	0%
Jumlah	100%	100%

Tabel 5. Perbandingan Kategori Hasil *Pretest* dan *Posttest* Komitmen

Kategori	<i>Pretest</i>	<i>Posttest</i>
Sangat Tinggi	16%	16%
Tinggi	60%	84%
Rendah	24%	0%
Sangat Rendah	0%	0%
Jumlah	100%	100%

Tabel 6. Perbandingan Skor Pretest dan Posttest Motivasi

	<i>Pretest</i>	<i>Posttest</i>
Total Skor	844	874
Rata-rata	33.76	34.96
Kategori	Tinggi	Sangat Tinggi
Selisih skor Pretest & Posttest	Naik 30 poin	

Tabel 7. Perbandingan Skor *Pretest* dan *Posttest* Komitmen

	<i>Pretest</i>	<i>Posttest</i>
Total Skor	642	677
Rata-rata	25.64	27.08
Kategori	Tinggi	Tinggi
Selisih skor <i>Pretest</i> & <i>Posttest</i>	Naik 36 poin	

Setelah pelaksanaan abdimas pada bulan Juli 2024, monitoring dan evaluasi dilaksanakan mulai bulan Agustus sampai Oktober 2024 untuk mengetahui partisipasi/keterlibatan para anggota WKRI setelah mengikuti kegiatan abdimas. Hasil monitoring disajikan pada Tabel 8 di bawah ini.

Tabel 8 Hasil Monitoring Kehadiran/Partisipasi setelah Kegiatan Abdimas

Bulan	Jumlah Hadir	Persentase	Keterangan
Juli	13 orang	52%	Kondisi Awal
Agustus	15 orang	61%	Naik 9%
September	18 orang	72%	Naik 11%
Oktober	20 orang	80%	Naik 8%

Pembahasan

Tabel 2 menunjukkan bahwa anggota WKRI sebelum mengikuti kegiatan abdimas memiliki motivasi berorganisasi pada kategori sangat tinggi sebanyak 20%, tinggi 48% dan rendah 32%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota WKRI memiliki motivasi pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Meski demikian motivasi anggota dengan kategori rendah cukup banyak sebesar 32%. Sedangkan komitmen anggota WKRI pada kategori sangat tinggi sebesar 16%, kategori tinggi 60%, kategori rendah 24%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota WKRI memiliki komitmen tinggi dan sangat tinggi. Namun demikian, anggota yang memiliki komitmen pada kategori rendah masih cukup banyak yaitu sebesar 32%.

Tabel 3 menunjukkan bahwa setelah mengikuti kegiatan abdimas, motivasi anggota WKRI pada kategori sangat tinggi sebanyak 40%, tinggi 60%; komitmen anggota WKRI pada

kategori sangat tinggi 16% dan 84% pada kategori tinggi. Data hasil *posttest* menggambarkan bahwa motivasi dan komitmen anggota WKRI semua berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi, tidak terdapat anggota WKRI yang berada pada kategori rendah dan sangat rendah.

Perbandingan hasil *pretest* dan *posttest* pada table 4 dan 6 menunjukkan adanya peningkatan pemahaman anggota akan pentingnya motivasi dalam berorganisasi. Pada komponen motivasi kategori sangat tinggi dari 20% meningkat menjadi 40%, kategori tinggi dari 48% meningkat menjadi 60%, kategori rendah dari 32% menjadi 0%. Pada komponen motivasi semua masuk dalam kategori sangat tinggi dan tinggi, tidak terdapat motivasi dengan kategori rendah. Pada komponen motivasi terdapat kenaikan 30 poin dari hasil *pretest* (844) dan *posttest* (874); rata-rata skor hasil *pretest* komponen motivasi termasuk dalam kategori tinggi dan rata-rata skor hasil *posttest* termasuk dalam kategori sangat tinggi. WKRI yang sebelumnya memiliki pemahaman tentang motivasi pada kategori rendah setelah diberi materi tentang motivasi meningkat menjadi kategori tinggi. Hasil kegiatan PkM ini mendukung kegiatan terdahulu oleh Andajani et al.,(2022); (Farida&Huda, 2024); Ismaya, (2021); Sebayang et al., (2021); Pentury et al. (2023); Ismanto, et al., (2023).

Tabel 5 dan 7 menunjukkan bahwa pada komponen komitmen terdapat peningkatan pada kategori tinggi dari 60%, naik menjadi 84%, komitmen dengan kategori sangat tinggi tetap, komitmen pada kategori rendah dari 24% turun menjadi 0%. Mereka yang sebelumnya tergolong dalam komitmen kategori rendah naik menjadi kategori tinggi. Pada komponen komitmen terdapat peningkatan pengetahuan peserta tentang pentingnya komitmen berorganisasi, ada kenaikan 36 poin dari hasil *pretest* (641) dan *posttest* (677); skor rata-rata hasil *pretest* termasuk dalam kategori baik dan skor rata-rata hasil *posttest* termasuk dalam kategori baik. Pada komponen komitmen tidak ada peningkatan kategori, namun terdapat peningkatan skor; pada akhir kegiatan abdimas pada komponen motivasi dan komitmen sudah tidak terdapat kategori rendah dan sangat rendah, senada dengan (Mukti et al., 2021); (Narwadan, 2021)

Bila dibandingkan antara kondisi awal (hasil *pretest*) dengan kondisi akhir ini (hasil *posttest*) menunjukkan bahwa terdapat peningkatan pengetahuan peserta kegiatan abdimas ini terhadap pentingnya motivasi dan komitmen dalam berorganisasi. Artinya bahwa materi yang diberikan dapat diterima dengan baik sehingga memberikan dampak yang positif yaitu adanya peningkatan pengetahuan para anggota WKRI akan pentingnya motivasi dan komitmen dalam mencapai keberhasilan organisasi. Diharapkan dengan meningkatnya pengetahuan tentang motivasi dan komitmen diiringi juga dengan peningkatan partisipasi

atau keterlibatan anggota dalam kegiatan WKRI. Hasil kegiatan ini mendukung kegiatan terdahulu Narwadan, (2021); (Ardhita & Farida, 2022); (Muis et al., 2018).

Dampak dari kegiatan abdimas ini anggota WKRI menjadi lebih termotivasi dan berkomitmen untuk terlibat dalam kegiatan organisasi. Hal ini tampak dari hasil monitoring yang dilaksanakan beberapa kali dalam beberapa bulan setelah kegiatan abdimas berakhir, yang ditunjukkan pada tabel 8 bahwa setelah mengikuti kegiatan abdimas partisipasi para anggota WKRI meningkat.

Peningkatan motivasi nilainya lebih besar dibandingkan peningkatan komitmen karena motivasi lebih berfokus pada dorongan internal dan eksternal yang langsung mempengaruhi tindakan seseorang. Motivasi bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan, tujuan, atau penghargaan yang lebih langsung terasa dan terlihat dampaknya dalam jangka pendek. Ketika seseorang merasa termotivasi, maka cenderung lebih cepat beradaptasi dan melakukan tindakan yang sesuai dengan tujuan atau kebutuhannya yakni bersemangat dalam menjalankan tugas dalam memajukan organisasi; terlibat dalam tiap upaya mencapai tujuan; menjadi lebih giat saat mendapatkan tugas baru; pantang menyerah dalam melakukan tugas yang dipercayakan; mendelegasikan tugas ke pengurus lain bila berhalangan hadir dalam suatu kegiatan. kegiatan abdimas ini mendukung kegiatan terdahulu yang dilakukan oleh (Andajani et al., 2022); (Bambang, 2021).

Komitmen lebih bersifat jangka panjang dan terkait dengan konsistensi dalam mencapai tujuan meskipun terkadang menghadapi rintangan. Komitmen memerlukan kesadaran dan ketekunan untuk bertahan, bahkan ketika situasi tidak menguntungkan atau dorongan eksternal sudah tidak ada. Ini membuat peningkatan komitmen cenderung lebih bertahap dan memerlukan waktu untuk berkembang, terutama pada komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja/melayani dalam organisasi. bila memiliki komitmen normatif yang tinggi wajib bertahan dalam organisasi, memiliki kepercayaan harus loyal dengan organisasi; setia dan fokus dalam berorganisasi. Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardhita & Farida, 2022);(Haikal & Pamungkas, 2024).

Komitmen afektif adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dalam membina hubungan sosial dan menghargai nilai hubungan dengan organisasi karena menjadi anggota organisasi. Ini tercermin dalam indikator kuesioner yang dibagikan ke anggota WKRI bahwa masalah organisasi dirasakan anggota WKRI sebagai masalahnya; merasa bahagia menghabiskan waktu dalam organisasi; peduli terhadap masalah yang dialami anggota WKRI.

Komitmen kontinu, merupakan komponen berdasarkan persepsi seseorang tentang kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi WKRI. Artinya melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan tidak ada alternatif yang tersedia bagi anggota WKRI, maka ada pertimbangan untung dan rugi dalam diri anggota organisasi berkaitan dengan keinginan tetap bekerja atau meninggalkan organisasi.

Faktor yang paling berpengaruh terhadap peningkatan partisipasi anggota WKRI setelah pelatihan adalah faktor internal yakni bersedia terlibat dalam kegiatan WKRI, datang lebih awal dalam setiap kegiatan, lebih giat dalam melakukan tugas-tugas WKRI.

Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan abdimas adalah masih ada anggota WKRI yang datang terlambat pada saat diadakan pertemuan; kurang adanya rasa memiliki (*sense of belonging*) anggota terhadap organisasi; kurangnya komitmen afektif; masih banyak anggota WKRI merangkap tugas pada organisasi lain sehingga tidak fokus dan kurang totalitas. Solusi yang dilakukan adalah dengan mendisiplinkan anggota WKRI dalam menghadiri pertemuan; perlu ditingkatkan rasa memiliki; perlunya menumbuhkan ikatan emosional terhadap anggota WKRI.

KESIMPULAN

Kegiatan abdimas ini mampu meningkatkan pemahaman para anggota organisasi WKRI akan pentingnya motivasi dan komitmen dalam berorganisasi sehingga berdampak pada peningkatan partisipasi atau keterlibatan anggota dalam kegiatan organisasi. Hasil *posttest* dan *monev* menunjukkan bahwa terdapat peningkatan pengetahuan peserta tentang pentingnya motivasi berorganisasi, rata-rata skor hasil *pretest* motivasi termasuk dalam kategori tinggi dan rata-rata skor hasil *posttest* termasuk dalam kategori sangat tinggi. Komitmen terdapat peningkatan pengetahuan peserta tentang pentingnya komitmen berorganisasi, skor rata-rata hasil *pretest* komponen komitmen kategori baik dan skor rata-rata hasil *posttest* kategori baik. Komitmen tidak ada peningkatan kategori, namun terdapat peningkatan skor.

Motivasi nilainya lebih besar dibandingkan peningkatan komitmen karena motivasi lebih berfokus pada dorongan internal dan eksternal yang langsung mempengaruhi tindakan seseorang dalam jangka pendek. Motivasi lebih mudah dipengaruhi faktor yang hanya sementara dan lebih cepat meningkat, sedangkan komitmen membutuhkan pemahaman yang lebih mendalam dan dedikasi untuk mempertahankan tujuan dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andajani, E., Asmawati, E., Herlambang, A., Zunairoh, Z., Iswadi, H., Handani, F., & Mukti, Y. P. (2022). Identifikasi peningkatan kinerja melalui motivasi dan komitmen afektif pada karyawan Gartenhutte Trawas. *E-Dimas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 13(4), 728–734. <https://doi.org/10.26877/e-dimas.v13i4.12503>
- Ardhita, C. E., & Farida, F. A. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai Bakorwil I Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 10(3), 229–238. <https://doi.org/10.33508/jrma.v10i3.1143>
- Farida, F. A., & Huda, M. K. (2024). Aktualisasi pemberdayaan SDM pelaku UMKM Kembulsari melalui pemberian motivasi dan pendampingan foto produk. *Berbakti: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Berdaya*, 1(3), 321–330. <https://journal.unwira.ac.id/index.php/BERBAKTI/article/view/3120/927>
- Fred, L. (2011). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Haikal, M. F., & Pamungkas, N. D. (2024). Peningkatan motivasi dan komitmen kerja pada pegawai. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 39–49. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3044>
- Haryanto, O. S., & Farida, F. A. (2023). Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Magetan. *Journal of Accounting, Management, and Economics Research (JAMER)*, 1(2), 119–134. <https://doi.org/10.33476/jamer.v1i2.37>
- Ismanto, F., Nurrofi, A., Sulistiyaningsih, S., & Mijen, K. (2023). Pengembangan sumber daya manusia pada UMKM Rafi Snack. *Jurnal Manajemen SDM*, 4(3), 5941–5944.
- Ismaya, B. (2021). Pelatihan peningkatan motivasi sumber daya manusia dalam pendidikan masyarakat industri. *J-ABDI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 81–86. <https://doi.org/10.53625/jabdi.v1i2.44>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mukti, R. S., & Ernawat, Y. F. (2021). Analisis pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Capital Kebijakan Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 3(2), 148–161.
- Narwadan, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(2), 399–412. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i2.573>

- Pentury, G. M., Risambessy, A., Sijabat, A., Leuhery, F., & Latuconsina, Z. (2023). Optimalisasi sumber daya manusia dalam meningkatkan sadar wisata berbasis potensi daerah di Kampung Baru Banda Neira. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(4), 9439–9446. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/view/20559>
- Rajagukguk, P. (2016). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi pada PT Challenger Tangerang). *Ecodemica*, 4(1), 23–31.
- Sebayang, S., Nuzuliati, N., & Wahyuni, S. (2021). Edukasi kepada perangkat desa tentang motivasi kerja kepemimpinan dan budaya organisasi. *Jurnal Pemberdayaan Sosial dan Teknologi Masyarakat*, 1(1), 51–60. <https://doi.org/10.54314/jpstm.v1i1.610>
- Wafik, A. Z., Wardiningsih, R., Yusnirmala, R., Rois, I., Sutanto, H., & Hizbul, L. E. (2024). Pelatihan standar operasional prosedur dalam rangka penguatan komitmen dan peningkatan kualitas layanan BUMDes Lumbung Kreatif Desa Lepak. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 105–111.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.