



DOI: <https://doi.org/10.32492/idea.v10i1.101014>

Motivasi Intrinsik dalam Organisasi Mahasiswa: Peran Organizational Belonging dan Social Support

Permata Ayu¹, Jimmy Ellya Kurniawan²

^{1,2} Universitas Ciputra Surabaya, Indonesia

¹permataa44@gmail.com ²jimmy.ellya@ciputra.ac.id

Article Info	ABSTRACT
<p>Article history: Received December 20^{sa}, 2025 Revised March 10^{fr}, 2026 Accepted April 2th, 2026</p> <p>Keyword: <i>Intrinsic motivation, organizational belonging, social support, student organization</i></p>	<p><i>This study aims to examine the effect of organizational belonging and social support on intrinsic motivation among student organization administrators. The research subjects consisted of 109 students who served as administrators of organizations at a private university in Indonesia. Using a quantitative approach, data were collected through the Intrinsic Motivation Inventory (IMI), Organizational Belonging Scale, and ENRICH Social Support Instrument (ESSI). Multiple linear regression analysis was used to test the predictive contribution of each variable. The results showed that organizational belonging and social support simultaneously explained 45.3% of the variation in intrinsic motivation ($R^2 = 0.453$, $p < .001$), thus accepting the major hypothesis. However, in accordance with the minor hypothesis testing, only organizational belonging had a significant effect ($\beta = 0.652$, $p < .001$), while social support did not have a significant effect in the model ($\beta = 0.031$, $p = 0.744$). Stepwise analysis confirmed that organizational belonging is the strongest single predictor. These findings highlight the importance of strengthening a sense of belonging to increase the intrinsic motivation of organizational administrators.</i></p> <p>Keywords: <i>Intrinsic Motivation, Organizational Belonging, Social Support, Student Organization</i></p> <p style="text-align: right;">Copyright © 2026 Jurnal IDEA. All rights reserved.</p>

Corresponding Author:

Jimmy Ellya Kurniawan

Psikologi, Universitas Ciputra Surabaya

Citraland CBD Boulevard, Made, RT 04 RW 01, Surabaya – Jawa Timur

Email: jimmy.ellya@ciputra.ac.id

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh organizational belonging dan social support terhadap motivasi intrinsik pada pengurus organisasi kemahasiswaan. Subjek penelitian terdiri dari 109 mahasiswa yang menjabat sebagai pengurus organisasi di salah satu universitas swasta di Indonesia. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui Intrinsic Motivation Inventory (IMI), Skala Organizational Belonging, dan ENRICH Social Support Instrument (ESSI). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji kontribusi prediktif masing-masing variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organizational belonging dan social support secara simultan menjelaskan 45,3% variasi motivasi intrinsik ($R^2 = 0.453$, $p < .001$), sehingga hipotesis mayor diterima. Namun, sesuai pengujian hipotesis minor, hanya organizational belonging yang berpengaruh signifikan ($\beta = 0.652$, $p < .001$), sedangkan social support tidak berpengaruh signifikan ($\beta = 0.031$, $p = 0.744$). Analisis lanjutan dilakukan dengan metode stepwise untuk menegaskan bahwa organizational belonging adalah prediktor tunggal terkuat. Temuan ini menunjukkan pentingnya penguatan rasa memiliki untuk meningkatkan motivasi intrinsik pengurus organisasi.

Kata kunci: Motivasi intrinsik, organizational belonging, social support, organisasi kemahasiswaan

Pendahuluan

Pendidikan tinggi memiliki peran strategis dalam membentuk mahasiswa yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga mampu berpikir kritis, kreatif, dan berkontribusi dalam berbagai aktivitas kemahasiswaan. Keikutsertaan mahasiswa dalam organisasi menjadi salah satu indikator penting yang mendukung pengembangan kompetensi tersebut dan turut dinilai melalui peneringkatan SIMKATMAWA, sehingga mendorong mahasiswa untuk aktif dan berperan dalam organisasi kampus (DIKTI, 2024). Dalam menjalankan tugas organisasi, mahasiswa membutuhkan motivasi intrinsik yang kuat agar mampu bekerja secara optimal. Motivasi intrinsik merujuk pada dorongan internal untuk melakukan aktivitas karena minat dan kepuasan dari tugas itu sendiri (Gunarsa, 2008; Hennessey et al., 2015). Mahasiswa dengan motivasi intrinsik tinggi cenderung menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik dan komitmen yang lebih kuat terhadap tugas organisasi (Kimberly et al., 2019).

Salah satu faktor psikologis yang mempengaruhi motivasi intrinsik pengurus organisasi kemahasiswaan adalah *organizational belonging*, yaitu rasa memiliki dan perasaan menjadi bagian dari organisasi. Konsep ini mencakup persepsi sebagai orang dalam (*perceived insider status*) (Stamper & Masterson, 2002), perasaan kepemilikan psikologis (*psychological ownership*) (Knapp et al., 2014; Vandewalle et al., 1995), dan identifikasi terhadap organisasi (Ashforth & Mael, 1989). Ketika mahasiswa merasa diterima, dihargai, dan terhubung dengan organisasi, mereka lebih terdorong untuk berpartisipasi aktif dan berinisiatif (Blau et al., 2023; Wahyuni et al., 2022). Penelitian terkini juga menunjukkan bahwa *sense of belonging* di perguruan tinggi konsisten dikaitkan dengan motivasi intrinsik lebih tinggi, keterlibatan akademik, serta menurunkan risiko *dropout* (Githinji & Nyangoma, 2025; Korpershoek et al., 2019; Pedler et al., 2021). Selain itu, dimensi *belonging* seperti merasa diterima, dihargai, dan terhubung terbukti mendorong loyalitas, aktivitas, dan inisiatif mahasiswa dalam organisasi (B et al., 2025; Korpershoek et al., 2019; Kotler & Keller, 2018). *Sense of belonging* bahkan memperkuat hubungan antara motivasi intrinsik dengan perilaku positif seperti *self-regulated learning* dan *persistence* (Mtshweni, 2024; Xu et al., 2023).

Faktor lain yang turut berpengaruh adalah *social support* atau dukungan sosial, yakni bantuan emosional, informasional, maupun material yang diberikan oleh orang-orang terdekat (Cohen et al., 1985; Gottlieb & Bergen, 2010). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik baik dalam konteks belajar maupun pekerjaan (Vatankhah & Tanbakooei, 2014; Yperen & Hagedoorn, 2003). Dukungan sosial dari teman, dosen, dan lingkungan organisasi juga terbukti meningkatkan kepercayaan diri, menurunkan stres, dan memperkuat motivasi intrinsik mahasiswa (Mtshweni, 2024). *Social support* berfungsi sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara *belonging* dan motivasi, sekaligus meningkatkan ketahanan mahasiswa dalam menghadapi tuntutan organisasi (Gaspard et al., 2025; Mtshweni, 2024; Su & Wang, 2022; Yang, 2023). Tidak hanya itu, *social support* terbukti mampu meningkatkan *engagement*, *enjoyment*, dan prestasi akademik (Kelly et al., 2024).

Penelitian terdahulu telah menggarisbawahi peran *organizational belonging* dan *social support* terhadap motivasi dalam berbagai konteks, namun belum ada yang meneliti kedua faktor tersebut secara bersamaan pada pengurus organisasi kemahasiswaan. Padahal, literatur menunjukkan adanya potensi sinergi antara *belonging* dan *social support* yang dapat memperkuat motivasi intrinsik, keterlibatan, dan keberhasilan mahasiswa dalam organisasi (Githinji & Nyangoma, 2025; Korpershoek et al., 2019; Mtshweni, 2024; Yang, 2023). Kesenjangan ini menjadi relevan mengingat tingginya tuntutan terhadap kinerja organisasi mahasiswa di

perguruan tinggi Indonesia, terutama dalam konteks pengembangan soft skills dan capaian institusional seperti SIMKATMAWA. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana organizational belonging dan social support berkontribusi terhadap motivasi intrinsik mahasiswa dalam menjalankan tanggung jawab organisasi.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh organizational belonging dan social support terhadap motivasi intrinsik pengurus organisasi kemahasiswaan. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan data yang dikumpulkan melalui 3 skala terstandar, yaitu *Intrinsic Motivation Inventory* (IMI) untuk mengukur motivasi intrinsik, skala organizational belonging yang diadaptasi dari Blau et al. (2023), serta *ENRICH Social Support Instrument* (ESSI) untuk mengukur social support. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk melihat kontribusi prediktif masing-masing variabel independen terhadap motivasi intrinsik. Uji normalitas tidak dilakukan karena jumlah sampel melebihi 100 responden sehingga distribusi diasumsikan normal (Katz, 2011), dan uji linearitas juga tidak dilakukan karena hubungan antar variabel telah didukung oleh landasan teoritis yang mengasumsikan hubungan linier (Duli, 2019).

Skala Intrinsic Motivation Inventory (IMI) akan diukur dengan menggunakan skala likert 7 poin, dimana 1 berarti “tidak benar sama sekali” dan 7 berarti “sangat-sangat benar” dengan beberapa item yang dibalik (*reverse-scored*) untuk memastikan konsistensi respons. Organizational belonging diukur menggunakan skala likert 6 poin, dimana 1 berarti “sangat tidak setuju” dan 6 berarti “sangat setuju”. Sedangkan pada skala Enrich Social Support Instrument (ESSI) diukur menggunakan skala likert 5 poin, dimana 1 berarti “tidak pernah” dan 5 berarti “selalu”.

Ketiga skala ini telah melalui proses validasi pakar, uji bahasa, dan uji coba pada 30 responden sebelum digunakan dalam penelitian utama. Partisipan penelitian terdiri dari mahasiswa Universitas X yang menjabat sebagai pengurus organisasi kemahasiswaan dengan masa keanggotaan minimal enam bulan, dan pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling. Jumlah minimum sampel ditentukan menggunakan rumus *regression sample size* dari Green (1991), sehingga diperlukan setidaknya 106 responden untuk dua variabel independen.

Reliabilitas dan validitas butir skala diuji secara terpisah pada 30 responden menggunakan perangkat lunak JASP. Reliabilitas dinilai melalui nilai Cronbach’s alpha, sedangkan validitas butir diperiksa menggunakan Corrected Item-Total Correlation (CITC).

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Dimensi</i>	<i>Cronbach’s alpha</i>
<i>Motivasi Intrinsik</i>	<i>Interest/Enjoyment</i>	0.902
	<i>Perceived Competence</i>	0.864
	<i>Effort/Importance</i>	0.751
	<i>Pressure/Tension</i>	0.735
	<i>Perceived Choice</i>	0.829
	<i>Value/Usefulness</i>	0.765
<i>Organizational Belonging (OB)</i>	<i>Be Myself (OB1)</i>	0.887
	<i>Acceptance (OB2)</i>	0.856
	<i>Value Diversity (OB3)</i>	0.781
	<i>Connection (OB4)</i>	0.862

Source: Output JASP (2025)

Saleh *et al.* (2021) mengatakan bahwa seluruh item dapat dikatakan cukup reliabel apabila memiliki nilai alpha > .70 sehingga hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh dimensi pada skala Intrinsic Motivation Inventory (IMI) dan Organizational Belonging telah reliabel dan layak digunakan untuk pengukuran lebih lanjut.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Dimensi	Rentang CITC
Motivasi Intrinsik	<i>Interest/Enjoyment</i>	0.627 - 0.842
	<i>Perceived Competence</i>	0.571 - 0.807
	<i>Effort/Importance</i>	0.319 - 0.726
	<i>Pressure/Tension</i>	0.508 - 0.642
	<i>Perceived Choice</i>	0.324 - 0.773
	<i>Value/Usefulness</i>	0.618 - 0.667
Organizational Belonging (OB)	<i>Be Myself (OB1)</i>	0.397 - 0.822
	<i>Acceptance (OB2)</i>	0.611 - 0.817
	<i>Value Diversity (OB3)</i>	0.641
	<i>Connection (OB4)</i>	0.758

Source: Output JASP (2025)

Pallant (2020) menyatakan bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation (CITC) diatas 0.3 dapat dianggap valid. Pada pengujian ini, terdapat 1 item yang digugurkan pada skala Organizational Belonging karena memiliki nilai CITC dibawah 0.3 yaitu OB3_13.

Berisi penjelasan tentang, populasi dan partisipan penelitian, teknik sampling yang digunakan,

Hasil

Tabel 3
Demografi Responden

Aspek	Kategori	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	34	31.2%
	Perempuan	75	68.8%
Semester	3	38	34.9%
	5	40	36.7%
	7	31	28.4%
Asal Organisasi	Student Council	44	40.4%
	Student Representative Board (SRB)	6	5.5%
	Student Union	16	14.7%
	UKM	33	30.3%
	Mentoring Department	10	9.2%
Masa Menjabat	> 6 bulan	66	57.4%
	Pernah Menjabat	43	37.4%
Jabatan	Anggota / Staff	39	35.8%
	Koordinator / Kepala Departemen / Wakil Kepala Departemen / Wakil Koordinator	35	32.1%
	Sekretaris Jenderal / Sekretaris / Bendahara	21	19.3%
	Presiden / Wakil Presiden / Ketua / Wakil Ketua / General Manager	14	12.8%

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Penelitian ini memperoleh 109 responden yang merupakan pengurus organisasi kemahasiswaan. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 75 orang (68,8%), sedangkan laki-laki berjumlah 34 orang (31,2%). Pada aspek semester, responden berasal dari berbagai tingkat studi, yaitu semester 3 sebanyak 38 orang (34,9%), semester 5 sebanyak 40 orang (36,7%), dan semester 7 sebanyak 31 orang (28,4%). Artinya, mayoritas responden berasal dari semester menengah (semester 5), dengan proporsi yang relatif seimbang antara semester 3 dan 7.

Berdasarkan asal organisasi, responden tersebar pada lima organisasi mahasiswa. Student Council merupakan penyumbang responden terbesar, yaitu 44 orang (40,4%). Diikuti oleh Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) sebanyak 33 orang (30,3%), Student Union sebanyak 16 orang (14,7%), Mentoring Department sebanyak 10 orang (9,2%), dan Student Representative Board (SRB) sebanyak 6 orang (5,5%). Distribusi ini menunjukkan keberagaman latar belakang organisasi dengan dominasi dari Student Council dan UKM. Dari sisi masa menjabat, mayoritas responden telah menjabat selama lebih dari 6 bulan, yaitu 66 orang (57,4%), sementara 43 orang (37,4%) merupakan responden yang pernah menjabat di organisasi kemahasiswaan.

Pada aspek jabatan, responden terdiri atas Anggota/Staff sebanyak 39 orang (35,8%), Koordinator atau Kepala Departemen serta posisi wakilnya sebanyak 35 orang (32,1%), Sekretaris Jenderal/Sekretaris/Bendahara sebanyak 21 orang (19,3%), dan Presiden/Wakil Presiden/Ketua/Wakil Ketua/General Manager sebanyak 14 orang (12,8%). Komposisi ini menunjukkan bahwa responden berasal dari berbagai level struktur organisasi, dengan proporsi terbesar pada jabatan staf dan koordinator.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk mengetahui kontribusi organizational belonging (OB) dan Social Support (SS) terhadap motivasi intrinsik dalam berorganisasi (IM) pada pengurus organisasi kemahasiswaan di Universitas X. Analisis tersebut dilakukan menggunakan aplikasi JASP.

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

R	R²	Adjusted R²	F Change	p
0.673	0.453	0.443	43.901	< .001

Sumber: Output JASP (2025)

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa hasil uji regresi menghasilkan nilai R = 0.673 dengan R² = 0.453 sehingga dapat dikatakan bahwa Organizational Belonging dan Social Support secara bersama-sama mampu menjelaskan 45.3% variasi motivasi intrinsik. Uji F juga menunjukkan nilai 45.901 dengan p <.001 sehingga model regresi yang terbentuk dinyatakan signifikan. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis mayor yang diajukan oleh peneliti diterima.

Tabel 5
Hasil Uji Hipotesis

Model	B	Std. Error	β	t	p
H ₁	62.929	10.093		6.235	< .001
	1.120	0.163	0.652	6.854	< .001
	0.146	0.447	0.031	0.327	0.744

Sumber: Output JASP (2025)

Berdasarkan tabel 5, didapatkan hasil secara parsial bahwa organizational belonging memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik. Hal ini dapat dilihat pada nilai koefisien regresi terstandarisasi (β) sebesar 0.652, dengan nilai $t = 6.854$ dan $p < .001$ yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat organizational belonging pada mahasiswa, maka semakin tinggi pula motivasi intrinsiknya. Dengan demikian, hipotesis minor pertama peneliti diterima.

Tabel 6
Hasil Uji Stepwise Regression

Variabel yang Masuk	β	t	p
Organizational Belonging	0.673	9.404	< .001

Sumber: Output JASP (2025)

Analisis stepwise regression dilakukan untuk menegaskan dominasi dari organizational belonging. Pada tabel 6 terlihat bahwa hanya organizational belonging yang masuk dalam model terbaik dengan $R^2 = 0.452$ dan pengaruh yang sangat signifikan ($\beta = 0.673$; $p < 0.001$), sementara social support dieliminasi karena tidak memberikan kontribusi tambahan terhadap prediksi motivasi intrinsik. Temuan ini menunjukkan bahwa organizational belonging merupakan prediktor utama, sedangkan social support tidak berperan signifikan ketika organizational belonging dipertimbangkan.

Sementara itu, pada variabel social support didapatkan nilai koefisien terstandarisasi (β) sebesar 0.031, dengan $t = 0.327$ dan $p = 0.744$, yang menunjukkan bahwa Social Support tidak menjadi prediktor yang berarti ketika dianalisis bersama organizational belonging. Sehingga dapat diindikasikan bahwa social support tidak memberi kontribusi signifikan terhadap motivasi intrinsik pada model ini. Dengan demikian, hipotesis minor kedua peneliti ditolak.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational belonging* (OB) dan *social support* (SS) secara simultan berkontribusi signifikan terhadap motivasi intrinsik pada pengurus organisasi kemahasiswaan. Hal ini dibuktikan melalui nilai $F = 43.901$ dengan $p < 0.001$, serta koefisien determinasi $R^2 = 0.453$, yang berarti bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 45,3% variasi motivasi intrinsik. Persentase ini tergolong kuat, menegaskan bahwa faktor psikologis dan sosial dalam organisasi memiliki peranan yang penting. Temuan ini konsisten dengan Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000), yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik muncul ketika kebutuhan dasar psikologi terpenuhi melalui hubungan interpersonal dan pengalaman menjadi bagian dari kelompok.

Secara parsial, OB muncul sebagai prediktor paling kuat dengan nilai $\beta = 0.652$, $t = 6.854$, dan $p < 0.001$, menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi intrinsik. Temuan ini diperkuat oleh hasil analisis *stepwise regression* yang menunjukkan bahwa hanya OB yang masuk ke dalam model akhir dengan nilai β meningkat menjadi 0.673, $t = 9.404$, dan $p < 0.001$, sedangkan SS dieliminasi karena tidak memberikan kontribusi tambahan yang signifikan terhadap prediksi motivasi intrinsik. Model stepwise menghasilkan nilai $R = 0.673$, $R^2 = 0.452$, dan $F \text{ Change} = 88.432$, $p < 0.001$, yang menegaskan bahwa OB berdiri sebagai prediktor tunggal yang paling esensial tanpa masalah kolinearitas (Tolerance = 1.000; VIF = 1.000). Hal ini menunjukkan bahwa bahkan tanpa SS, OB sudah mampu menjelaskan proporsi varian motivasi intrinsik hampir sama besar dengan model berganda.

Kekuatan prediktif ini selaras dengan meta-analisis Githinji dan Nyangoma (2025), yang menemukan bahwa rasa memiliki terhadap institusi secara konsisten berkorelasi positif dengan motivasi intrinsik, keterlibatan, serta kesuksesan akademik jangka panjang. Nilai β yang besar dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi rasa memiliki, semakin besar dorongan internal anggota untuk berpartisipasi aktif. Efek dominan tersebut telah dijelaskan oleh Githinji & Nyangoma (2025) dan Korpershoek et al. (2020), bahwa belonging menciptakan *positive feedback loop* yang memperkuat keterlibatan dan persistensi anggota dalam organisasi. OB juga memenuhi kebutuhan *relatedness* dalam SDT, sehingga memfasilitasi internalisasi nilai organisasi dan pembentukan motivasi intrinsik. Hal ini sejalan dengan temuan Howard et al. (2023), yang menyebutkan bahwa individu dengan tingkat belonging tinggi memiliki orientasi mastery, keterlibatan perilaku lebih kuat, serta kesejahteraan sosial-emosional yang lebih baik. Konsistensi temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Blau et al. (2023) dan Kelly et al. (2024), yang menunjukkan bahwa pengalaman diterima, diakui, dan mampu mengekspresikan diri secara autentik memperkuat identitas anggota terhadap organisasi. Dengan demikian, nilai β yang tinggi dan signifikan dalam penelitian ini mencerminkan bahwa OB merupakan fondasi internal yang mendorong munculnya motivasi intrinsik yang stabil, bermakna, dan berkelanjutan.

Berbeda dengan OB, variabel SS menunjukkan hasil yang tidak signifikan dalam model berganda dengan nilai $\beta = 0.031$, $t = 0.327$, dan $p = 0.744$, meskipun pada analisis regresi sederhana SS memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik. Hilangnya pengaruh tersebut menandakan bahwa SS memiliki efek yang lebih lemah dan mudah tertutupi oleh variabel internal yang lebih kuat—dalam hal ini OB. Temuan ini sejalan dengan literatur yang menyebutkan bahwa dukungan sosial lebih berfungsi sebagai katalisator yang memperkuat motivasi yang telah ada, bukan sebagai sumber utama motivasi internal. Mtshweni (2024) serta Tian dan Zhang (2025) menjelaskan bahwa dukungan sosial meningkatkan kenyamanan psikologis, mengurangi stres, dan membantu pengembangan efikasi diri, namun tidak cukup kuat untuk membangun motivasi intrinsik jangka panjang tanpa pengalaman belonging yang kuat. Konsistensi ini juga terlihat pada temuan Chen et al. (2025), Yperen & Hagedoorn (2003), dan Jolly et al. (2020) yang menyatakan bahwa dukungan sosial bersifat kontekstual: ia memperkuat kesejahteraan dan produktivitas, tetapi tidak menjadi penentu utama keterlibatan mendalam apabila tidak disertai identifikasi emosional dengan organisasi. Oleh karena itu, nilai p yang tidak signifikan pada penelitian ini menunjukkan adanya efek *overshadowing*, yakni ketika OB menyerap sebagian besar varian motivasi intrinsik sehingga SS tidak lagi memiliki kontribusi yang berarti.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menguatkan pandangan bahwa *organizational belonging* merupakan fondasi utama motivasi intrinsik, sedangkan *social support* berperan sebagai faktor pelengkap yang sifatnya kondisional dan kontekstual. Motivasi intrinsik yang kuat dan berkelanjutan lebih bergantung pada bagaimana anggota merasa diterima, dihargai, dan memiliki identitas yang selaras dengan organisasi, daripada sekadar dukungan sosial yang mereka terima.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational belonging* dan *social support* secara simultan berkontribusi terhadap motivasi intrinsik pengurus organisasi kemahasiswaan, dengan kemampuan menjelaskan variansi sebesar 45,3%. Namun, *organizational belonging* terbukti sebagai prediktor utama dan satu-satunya yang signifikan dalam meningkatkan motivasi intrinsik, sedangkan *social support* tidak menunjukkan pengaruh yang berarti ketika dianalisis secara

bersamaan. Temuan ini menegaskan bahwa rasa diterima, dihargai, dan merasa menjadi bagian dari organisasi merupakan faktor kunci yang mendorong motivasi intrinsik mahasiswa dalam menjalankan peran organisasi.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan karena responden hanya berasal dari satu universitas sehingga temuan dalam penelitian ini tidak dapat disamaratakan secara lebih luas. Selain itu, variabel social support yang diukur belum memisahkan sumber dukungan yang didapat sehingga pengaruh tiap jenis dukungan tidak dapat tergambarkan secara jelas. Oleh sebab itu, penelitian kedepannya disarankan untuk melibatkan lebih banyak institusi sehingga mendapatkan hasil yang representatif serta menggunakan skala atau pengukuran variabel social support yang lebih spesifik agar memperoleh analisis yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi intrinsik mahasiswa dalam berorganisasi.

Referensi

- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, *14*(1), 20–39. <https://doi.org/10.2307/258189>
- B, M. A., Yulianto, E., & Nugroho, A. (2025). The influence of social media marketing activities on purchase intention through brand trust and brand image. *WACANA, Jurnal Sosial Dan Humaniora*, *28*(1). <https://doi.org/10.21776/ub.wacana.2025.028.01.06>
- Blau, G., Goldberg, D., & Kyser, D. (2023). Organizational belonging: Proposing a new scale and its relationship to demographic, organization, and outcome variables. *Journal of Workplace Behavioral Health*, *38*(3), 226–253. <https://doi.org/10.1080/15555240.2023.2178448>
- Cohen, S., Mermelstein, R., Kamarck, T., & Hoberman, H. M. (1985). Measuring the functional components of social support. In *Social support: Theory, research and applications* (Vol. 24, pp. 73–94). https://doi.org/10.1007/978-94-009-5115-0_5
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, *55*(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi. (2024). *Panduan Sistem Penilaian Kinerja Kemahasiswaan berbasis Indikator Kinerja Utama (SIMKATMAWA IKU)*. <https://simkatmawa.kemdikbud.go.id>
- Duli, N. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS*. Deepublish.
- Gaspard, H., Parrisius, C., Keyserlingk, L., Rubach, C., Yamaguchi-Pedroza, K., Lee, H., Spengler, M., Fischer, C., Heckhausen, J., & Eccles, J. (2025). Reciprocal associations between confidence in getting social support and academic expectancies and task values. *British Journal of Educational Psychology*. <https://doi.org/10.1111/bjep.12751>
- Githinji, L., & Nyangoma, D. (2025). Systematic review of institutional belonging and motivation as predictors of long-term student success. *International Journal of Scientific Research in Computer Science, Engineering and Information Technology*, *11*(3), 324–344. <https://doi.org/10.32628/cseit2511421>
- Gottlieb, B. H., & Bergen, A. E. (2010). Social support concepts and measures. *Journal of Psychosomatic Research*, *69*(5), 511–520. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2009.10.001>
- Gunarsa, S. D. (2008). *Psikologi olahraga prestasi*. BPK Gunung Mulia.
- Hennessey, B., Moran, S., Altringer, B., & Amabile, T. M. (2015). Extrinsic and intrinsic motivation. *Wiley Encyclopedia of Management*, *11*, 1–4. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom110098>

- Katz, M. H. (2011). *Multivariable analysis*. Cambridge University Press.
- Kelly, M., Nieuwoudt, J., Willis, R., & Lee, M. (2024). Belonging, enjoyment, motivation, and retention: University students' sense of belonging before and during the COVID-19 pandemic. *Journal of College Student Retention*. <https://doi.org/10.1177/15210251241231242>
- Kimberly, J. F., Prakoso, D. B., & Efrata, T. C. (2019). Peran individual innovation capability, motivasi intrinsik, dan self-efficacy terhadap kinerja individu dalam organisasi mahasiswa. *Media Mahardhika*, 17(2), 231–231. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v17i2.80>
- Knapp, J. R., Smith, B. R., & Sprinkle, T. A. (2014). Clarifying the relational ties of organizational belonging. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(3), 273–285. <https://doi.org/10.1177/1548051814529826>
- Korpershoek, H., Canrinus, E., Fokkens-Bruinsma, M., & Boer, H. (2019). The relationships between school belonging and students' motivational, social-emotional, behavioural, and academic outcomes: A meta-analytic review. *Research Papers in Education*, 35, 641–680. <https://doi.org/10.1080/02671522.2019.1615116>
- Kotler, P., & Keller. (2018). *Marketing management* (14th ed.). Pearson Education, Inc. Publishing as Prentice Hall.
- Mtshweni, B. (2024). Perceived social support and academic persistence among undergraduate students: Mediation of sense of belonging and intrinsic motivation. *Journal of Psychology in Africa*, 34, 36–43. <https://doi.org/10.1080/14330237.2024.2314366>
- Pedler, M., Willis, R., & Nieuwoudt, J. (2021). A sense of belonging at university: Student retention, motivation and enjoyment. *Journal of Further and Higher Education*, 46, 397–408. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2021.1955844>
- Stamper, C. L., & Masterson, S. S. (2002). Insider or outsider? How employee perceptions of insider status affect their work behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 875–894. <https://doi.org/10.1002/job.175>
- Su, N., & Wang, H. (2022). The influence of students' sense of social connectedness on prosocial behavior. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1029315>
- Vandewalle, D., Dyne, L., & Kostova, T. (1995). Psychological ownership: An empirical examination of its consequences. *Group & Organization Management*, 20(2), 210–226. <https://doi.org/10.1177/1059601195202008>
- Vatankhah, M., & Tanbakooei, N. (2014). The role of social support on intrinsic and extrinsic motivation. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 98, 1912–1918. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.622>
- Wahyuni, D. T., Tadung, E., & Fadli, A. M. D. (2022). Motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai. *Journal of Government Science (GovSci)*, 3(1), 63–67.
- Xu, L., Duan, P., & Dou, S. (2023). Professional identity and self-regulated learning: The role of intrinsic motivation and sense of belonging. *SAGE Open*, 13. <https://doi.org/10.1177/21582440231177034>
- Yang, Y. (2023). Impact of organizational support on students' ICT self-efficacy and engagement in blended learning. *SAGE Open*, 13. <https://doi.org/10.1177/21582440231216527>
- Yperen, N. W., & Hagedoorn, M. (2003). Do job demands increase intrinsic motivation or fatigue? The role of job control and social support. *Academy of Management Journal*, 46(3), 339–348. <https://doi.org/10.2307/30040627>