

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS
ANGGOTA ALIANSI MAHASISWA SENI IAIN PAREPARE**



OLEH:

DAWIA

NIM: 2020203870233055

PAREPARE

**PROGRAM STUDI KOMUNIKASI DAN PENYIARAN ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2025 M/1446 H

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS
ANGGOTA ALIANSI MAHASISWA SENI IAIN PAREPARE**



OLEH

DAWIA

NIM: 2020203870233055

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Pada Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam Fakultas Ushuluddin Adab dan
Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

**PROGRAM STUDI KOMUNIKASI DAN PENYIARAN ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2025 M/1446 H

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS
ANGGOTA ALIANSI MAHASISWA SENI IAIN PAREPARE**

SKRIPSI

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Program Studi

Komunikasi Dan Penyiaran Islam

Disusun dan Diajukan

OLEH:

DAWIA

2020203870233055

**PROGRAM STUDI KOMUNIKASI DAN PENYIARAN ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH INSTITUT
AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**

2025 M/1446 H

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota UKM Seni Aliansi Mahasiswa Seni (ANIMASI) IAIN Parepare

Nama Mahasiswa : Dawia

NIM : 2020203870233055

Program Studi : Komunikasi dan Penyiaran Islam

Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah B-1746/In. 39/FUAD.03/PP.00.9/08/2023

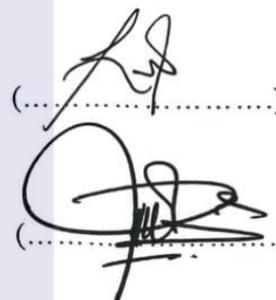
Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama : Nurhakki, M.Si.

NIP : 197706162009122001

Pembimbing Pendamping : A. Dian Fitriana, M.I.Kom.

NIP : 199003302023212040

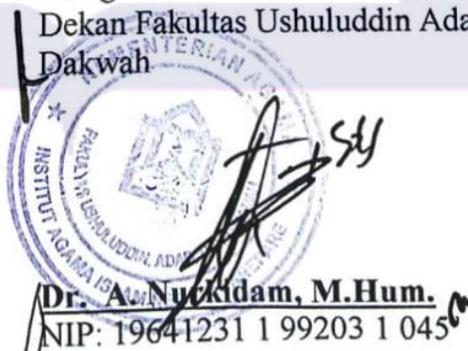


(.....)

(.....)

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah



Dr. An Nuzkidam, M.Hum.
NIP: 19641231 1 99203 1 045

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare

Nama Mahasiswa : Dawia

Nim : 2020203870233055

Program studi : Komunikasi Dan Penyiaran Islam

Fakultas : Ushuluddin Adan dan Dakwah

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat penetapan pembimbing skripsi Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah. B-1746/In. 39/FUAD.03/PP.00.9/08/2023

Tanggal kelulusan : 24 Januari 2025

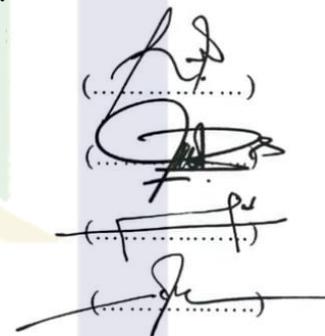
Disahkan oleh komisi penguji:

Nurhakki, M.Si. (Ketua)

Andi Dian Fitriana, M.I.Kom (Sekretaris)

Muhammad Qadaruddin, M.Sos.I. (Anggota)

Dr. Ramli, S.Ag., M.Sos.I. (Anggota)



Mengetahui:

Dekan,
Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah



Dr. A. Nurhidam, M. Hum.
NIP. 196412311992031045

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Atas limpahan Rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Penulis menghaturkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada orang tua tercinta Ibunda (Sani) dan Ayahanda (Nurdin) serta kepada saudara-saudaraku (Herman dan Nasrullah) dimana dengan pembinaan dan berkah doa tulusnya, penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akhir ini tepat pada waktunya.

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari Ibu Nurhakki, M.Si. selaku Pembimbing Utama dan Ibu A. Dian Fitriana, M.I.Kom. selaku Pembimbing Pendamping, Muhammad Qadaruddin, M.Sos.I. dan Dr. Ramli, S.Ag., M.Sos.I. selaku Penguji, Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam atas dedikasi, ilmu, dan bimbingan yang telah diberikan selama proses penyusunan tugas akhir ini. Selain itu, penyusunan skripsi ini tidak akan mungkin terlaksana tanpa adanya bantuan, kerjasama, serta dukungan dari berbagai pihak yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu, tenaga, dan pemikiran secara sukarela, penulis ucapkan terima kasih. Mereka di antaranya, sebagai berikut:

1. Bapak Prof. Dr. Hannani, M.Ag. sebagai Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare.
2. Bapak Dr. A. Nurkidam, M.Hum. sebagai Dekan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah, Dr. Iskandar, S.Ag.M.Sos.I. selaku wakil dekan bidang AKKK

- serta Dr. Nurhikmah, M.Sos.I selaku wakil dekan bidang AUPK.
3. Ibu Nurhakki, M.Si. selaku ketua program studi Komunikasi dan Penyiaran Islam yang telah berkenan mendidik dan membimbing penulis selama menempuh Pendidikan di IAIN Parepare.
 4. Ibu Nurhikmah, M.Sos.I. selaku dosen penasehat akademik (PA) saya.
 5. Bapak Muhammad Qadaruddin, M.Sos.I. dan bapak Dr. Ramli, S.Ag., M.Sos.I. selaku penguji I dan II.
 6. Bapak/Ibu dosen Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam yang telah meluangkan waktu dalam mendidik penulis selama studi di IAIN Parepare.
 7. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis
 8. Jajaran Staf Administrasi Akademik Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah yang telah banyak membantu penulis dalam tahap administrasi khususnya untuk proses penyelesaian studi.
 9. Kepala perpustakaan IAIN Parepare beserta jajarannya yang telah memberikan pelayanan khususnya dalam proses penyelesaian studi penulis dengan mengusahakan kelengkapan referensi yang tersedia.
 10. Teman-teman dewan perwakilan organisasi (DPO), pengurus, instruktur dan anggota aktif UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di lembaga tersebut.
 11. Animator angkatan 21 yang selalu mendukung dan membantu penulis dalam proses penelitian.
 12. Broadcaster angkatan 20, terkhusus Hajra Maryam, Nur Jayanti, Yuni Asmirasi, S.Sos., Rizky Binti Kisman, S.Sos., Jumria, S.Sos., Siti Aulia Nabila, S.Sos., Irma Rahmayanti, S.Sos., yang selalu membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi.
 13. Sahabat penulis, Erni, S.E., Musyarrafah Hamzah, S.Akun., Nur Afika Budiman, Nur Rahma yang selalu kebersamai sampai detik ini dan selalu memberikan saran dan solusi selama proses penyusunan skripsi penulis.

14. Sahabat penulis, Nurhaerani, S.Ak. dan Asmaul Husnah, S.P. yang selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.
15. Keluarga penulis, kakak pertama penulis Herman dan istrinya, kakak kedua penulis Nasrullah dan istrinya, dan terkhusus buat kedua orang tua penulis bapak Nurdin dan ibunda Sani yang selalu mensupport penulis dan selalu memberikan motivasi dan bimbingan kepada penulis agar penulis tetap semangat dalam menjalankan proses penyelesaian skripsi ini.
16. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik secara moral maupun material, sehingga penulisan ini dapat diselesaikan. Semoga Allah SWT. berkenan menjadikan segala kebaikan sebagai amal jariyah dan melimpahkan rahmat serta pahala-Nya.
17. Terakhir, ucapan terima kasih ditujukan kepada diri sendiri atas kemampuan dan usaha keras yang telah dilakukan untuk bertahan sejauh ini, serta kemampuan mengendalikan diri dari berbagai tekanan eksternal tanpa pernah menyerah. Meskipun proses penyusunan skripsi ini penuh tantangan, penulis telah berhasil menyelesaikan dengan sebaik mungkin, dan ini merupakan pencapaian yang layak untuk dibanggakan untuk diri sendiri.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan penuh keterbukaan sangat mengharapkan masukan yang bersifat membangun dari berbagai pihak demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga segala bantuan yang telah diberikan oleh berbagai pihak mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT. Penulis juga berharap agar skripsi ini menjadi amal ibadah di sisi-Nya dan dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membutuhkan, khususnya bagi Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Seni Aliansi Mahasiswa Seni Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Akhirnya, penulis berharap para pembaca bersedia memberikan masukan yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini.

Parepare, 20 November 2024
Penulis,



Dawia
NIM.2020203870233055



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

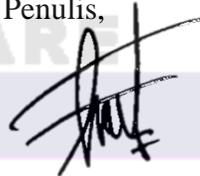
Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dawia
Nomor Induk Mahasiswa : 2020203870233055
Tempat/Tgl. Lahir : Tosulo, 19 Juli 2001
Program Studi : Komunikasi dan Penyiaran Islam
Fakultas : Ushuluddin Adab dan Dakwah
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 20 November 2024
18 Jumadil Awal 1446 H

Penulis,



Dawia

NIM. 2020203870233055

ABSTRAK

Dawia, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare*. (Dibimbing oleh **Nurhakki** dan **A. Dian Fitriana**).

Skripsi ini membahas mengenai “Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas anggota aliansi mahasiswa seni IAIN Parepare.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Adapun lokasi yang diteliti yaitu UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dimana metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dan dokumentasi yang disebar kepada anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare. Jumlah sampel yang digunakan berjumlah 90 responden dengan menggunakan teknik analisis *Statistical Package For Social Science*(SPSS) versi 24.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Budaya Kekuasaan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota. Hal ini dibuktikan dengan hasil t hitung $2.408 > t$ tabel 1.662 dengan nilai signifikansi sebesar $0.018 < 0.05$. Maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh terhadap loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare pada aspek indikator budaya kekuasaan. Adapun besar pengaruh budaya kekuasaan terhadap loyalitas anggota yaitu $51,4\%$. (2) Visi Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota. Hal ini dibuktikan dengan hasil t hitung $2.462 > t$ tabel 1.662 dengan nilai signifikansi sebesar $0.016 < 0.05$. Maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh terhadap loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare pada aspek indikator visi kepemimpinan. Adapun besar pengaruh visi kepemimpinan terhadap loyalitas anggota yaitu $39,6\%$. (3) Nilai dan Keyakinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota. Hal ini dibuktikan dengan hasil t hitung $2.781 > 1.662$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.007 < 0.05$. Maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh terhadap loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare pada aspek indikator nilai dan keyakinan. Adapun besar pengaruh nilai dan keyakinan terhadap loyalitas anggota yaitu $65,2\%$. Secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare. Hal ini dibuktikan dengan hasil f hitung $33.171 > f$ tabel 3.95 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel independen yaitu budaya organisasi (X) terhadap variabel dependen yaitu variabel loyalitas anggota (Y). Adapun besar pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas anggota yaitu $27,4\%$.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Loyalitas Anggota;*

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
TRANSLITERASI DAN SINGKATAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Kegunaan Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Tinjauan Penelitian Relevan	13
B. Tinjauan Teori.....	16
C. Tinjauan Konseptual	23
D. Kerangka Pikir	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	31
C. Populasi dan Sample	32
D. Teknik Pengumpulan Data dan Pengelolah Data.....	34
E. Operasional Variabel.....	35
F. Instrumen Penelitian.....	37
G. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49

A. Hasil Penelitian	49
B. Pembahasan Hasil Penelitian	77
BAB V PENUTUP.....	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA	I
LAMPIRAN	III
BIOGRAFI PENULIS	XXXII



DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
1.1	Data Keanggotaan Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare	8
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	32-33
3.2	Populasi Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare	34
3.3	Operasional Variabel	38
3.4	Pengukuran Skala Likert	39
3.5	Uji Validitas Variabel X	41-42
3.6	Uji Validitas Variabel Y	42
3.7	Uji Reliabilitas Variabel X	44
3.8	Uji Reliabilitas Variabel Y	44
3.9	Uji Linearitas	45
3.10	Uji Kolmogorov – Smirnov	46
3.11	Uji Homogenitas	48
4.1	Data Frekuensi Keseluruhan Variabel X	51
4.2	Data Statistik Deskriptif Variabel X	51
4.3	UKM Seni ANIMASI Memberikan Kesempatan Anggota Untuk Berkembang	52
4.4	Anggota Dengan Jabatan Tinggi Lebih Dihormati & Dihargai Pendapatnya	53
4.5	Pemimpin Memiliki Kendali Penuh Atas Semua Aktivitas Yang Dilakukan	53
4.6	Saya Memahami Visi & Misi UKM Seni ANIMASI	54
4.7	Pemimpin Secara Konsisten Menyampaikan Visi & Misi Dalam Berbagai Kesempatan	55
4.8	Visi UKM Seni ANIMASI Untuk Mencetak Anggota Yang Memiliki Kemampuan Berpikir Kreatif & Inovatif	56

4.9	Tujuan Utama UKM Seni ANIMASI Untuk Mengembangkan Bakat & Minat Dibidang Seni	57
4.10	Anggota Tidak Diberikan Kebebasan Dalam Mengekspresikan Diri Dalam Berkesenian	58
4.11	Organisasi Ini Menghargai Pencapaian Individu	59
4.12	UKM Seni ANIMASI Adil & Transparan Dalam Mengambil Keputusan	60
4.13	Data Frekuensi Keseluruhan Variabel Y	60-61
4.14	Data Statistik Deskriptif Variabel Y	61
4.15	Saya Memahami UKM Seni ANIMASI Melarang Anggotanya Terlibat Dalam Penggunaan NAPZA	62
4.16	Saya Setuju Bahwa PDH Hanya Dipakai Oleh Anggota Resmi UKM Seni ANIMASI & Tidak Dipinjamkan Kepada Non-Anggota	63
4.17	Saya Bertanggung Jawab Sepenuhnya Jika D Amanahkan Tugas Oleh Pemimpin	64
4.18	Saya Wajib Mengikuti Rapat & Kegiatan Yang Diselenggarakan	65
4.19	Saya Bersedia Meluangkan Waktu & Tenaga Dalam Berorganisasi	66
4.20	Saya Harus Menjaga Nama Baik UKM Seni ANIMASI Selama Masa Jabatan Saya Berakhir	67
4.21	Saya Merasa Harus Menjaga Nama Baik UKM Seni ANIMASI Sampai Kapanpun, Meski Saya Bukan Anggota Aktif Lagi	68
4.22	Saya Siap Memberikan Karya Kepada UKM Seni ANIMASI	69
4.23	Saya Tidak Keberatan Jika Harus Melakukan Tugas Tambahan	70
4.24	Saya Mendukung & Mempromosikan Setiap Kegiatan UKM Seni ANIMASI	71
4.25	Saya Tidak Akan Menyalahgunakan Fasilitas UKM Seni ANIMASI Untuk Keperluan Pribadi	72
4.26	Saya Selalu Jujur Dalam Melaporkan Hasil Karya Saya Dalam Kegiatan UKM Seni ANIMASI	73
4.27	Saya Dapat Dipercaya Untuk Menjaga Rahasia UKM Seni ANIMASI	74
4.28	Uji Regresi Linear Sederhana	75
4.29	Uji Regresi Linear Sederhana	76

4.30	Uji Regresi Linear Sederhana	78
------	------------------------------	----



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar
1.	Kerangka Pikir
3.1	Normal P-Plot (Normal Probability Plot)
2.	Bukti Penyebaran Kuesioner
3.	Bukti Penyebaran Angket
4.	SK Pembimbing
5.	Surat Izin Penelitian Dari Fakultas
6.	Surat Izin Penelitian Dari PemKot Parepare (Dinas PMPTSP)
7.	Surat Keterangan Selesai Meneliti
8.	Biografi Penulis

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran
1.	Cooding book penelitian
2.	Cooding sheet penelitian



TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

1. Transliterasi

a. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang pada sistem penulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tha	Th	te dan ha
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	kh	ka dan ha
د	Dal	D	De

ذ	Dhal	dh	de dan ha
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Shad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	ʿ	koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun.

Jika terletak di tengah atau di akhir, ditulis dengan tanda (').

b. Vokal

- 1) Vokal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasi sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Fathah	a	A
اِ	Kasrah	i	I
اُ	Dammah	u	U

- 2) Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	fathah dan ya	ai	a dan i

وُ	fathah dan wau	au	a dan u
----	----------------	----	---------

Contoh:

كَيْفَ : kaifa

حَوْلَ : ḥaula

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ / آ	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
إِ	kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
أُ	dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : māta

رَمَى : ramā

قِيلَ : qīla

يَمُوتُ : yamūtu

d. *Ta Marbutah*

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

- 1) *Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah [t].
- 2) *Ta marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

Contoh:

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ : *rauḍah al-jannah* atau *rauḍatul jannah*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah* atau *al- madīnatul fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

e. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah. Contoh:

رَبَّنَا : *Rabbanā*

نَجَّيْنَا : *Najjainā*

الْحَقُّ : *al-haqq*

الْحَجُّ : *al-hajj*

نُعَمُّ : *nu‘ima*

عَدُوُّ : *‘aduwwun*

Jika huruf ع bertasydid diakhiri sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (عِ), maka ia transliterasi seperti huruf *maddah* (i). Contoh:

عَرَبِيٌّ : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

عَلِيٌّ : ‘Ali (bukan ‘Alyy atau ‘Aly)

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam tulisan bahasa Arab dilambangkan dengan huruf ا (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan oleh garis mendatar (-), contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

g. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof ('), hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Namun bila hamzah terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

سَيِّئٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *Umirtu*

h. Kata Arab yang lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata istilah atau kalimat Arab yang di transliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibukukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (darul *Qur'an*), sunnah. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasikan secara utuh. Contoh:

Fī zilāl al-qur'an

Al-sunnah qabl al-tadwin

Al-ibārat bi 'umum al-laḥz lā bi khusus al-sabab

i. *Lafz al-Jalalah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ *Dīnullah* بِاللَّهِ *billah*

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *Hum fi rahmatillāh*

j. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, alam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan pada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal

kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi‘a linnāsi lalladhī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadan al-ladhī unzila fih al-Qur’an Nasir al-Din al-Tusī

Abū Nasr al-Farabi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid Muhammad Ibnu)

Naşr Ḥamīd Abū Zaid, ditulis menjadi: Abū Zaid, Naşr Ḥamīd (bukan: Zaid, Naşr Ḥamīd Abū)

2. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt. = *subḥānahū wa ta‘āla*

saw. = *şallallāhu ‘alaihi wa sallam*

a.s.	=	'alaihi al- sallām
H	=	Hijriah
M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
QS .../...4	=	QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahim/ ..., ayat 4

HR = Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab:

ص	=	صفحة
دو	=	بدون مكان
صهعي	=	صلى الله عليه وسلم
ط	=	طبعة
دن	=	بدون ناشر
الخ	=	إلى آخرها/إلى آخره
خ	=	جزء

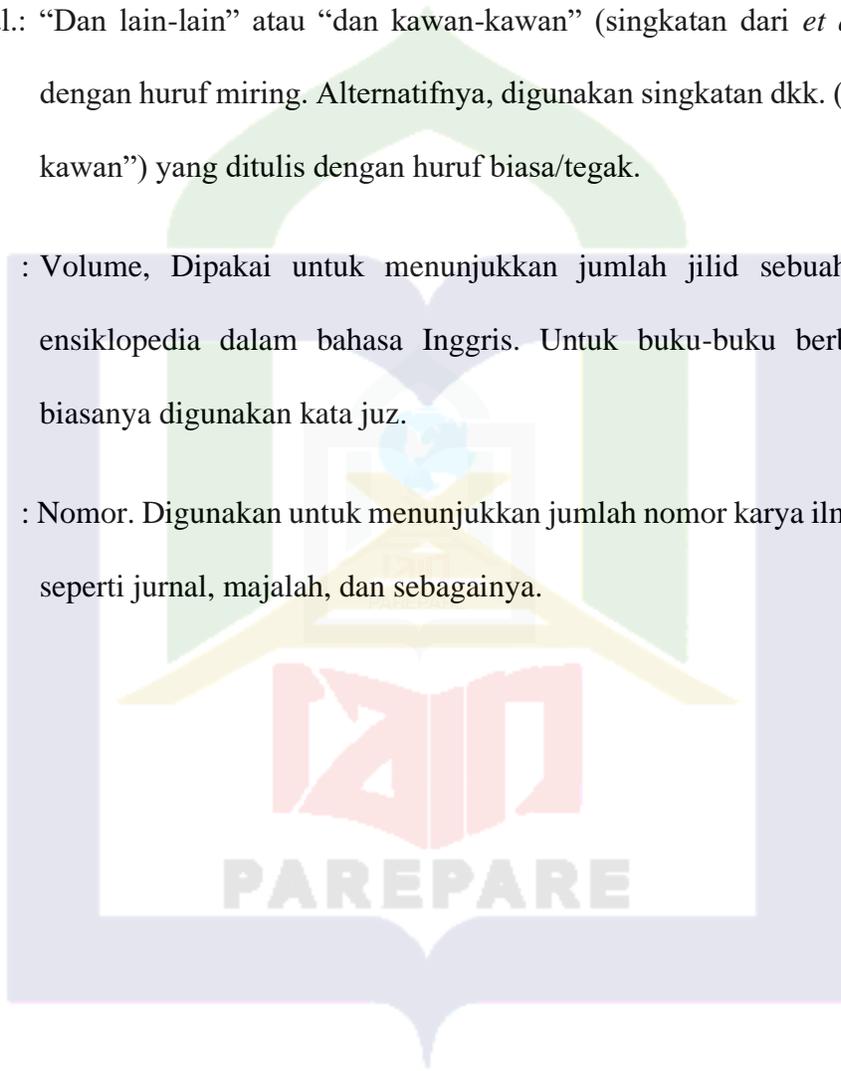
Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

ed. : Editor (atau, eds [dari kata editors] jika lebih dari satu editor), karena dalam bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).

Et al.: “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari *et alia*). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.

Vol. : Volume, Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedia dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.

No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berskala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Budaya organisasi merupakan elemen penting dalam suatu organisasi yang dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan loyalitas anggota. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun dan memelihara budaya organisasi yang positif dan kuat. Menurut Fred Luthans (2015), Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dibentuk atau dikembangkan oleh suatu kelompok ketika mereka beradaptasi dengan tantangan eksternal dan menjaga keseimbangan internal. Pola ini telah terbukti efektif, dianggap penting, dan karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.¹ Jika setiap individu memahami budaya organisasi dengan benar, maka kinerja organisasi akan meningkat serta anggota akan merasa termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan organisasinya.²

Organisasi mahasiswa adalah wadah penting dalam pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan karakter mahasiswa diluar akademis formal. Organisasi seperti Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) berperan sebagai tempat dimana mahasiswa mengekspresikan minat dan bakat mereka, sekaligus belajar mengenai kerja sama tim, kepemimpinan, dan manajemen organisasi.

Lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif menuntut setiap organisasi untuk merespons dengan cepat agar tetap bertahan dan berkembang.

¹ Doni Marlius and Lafenia Mayang Sari, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat" 3 (2023): 462–77.

² Seia Piantara et al., "Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mitra Dinas Koperasi Dan UKM" 5, no. 2 (2021): 106–19, <https://doi.org/10.31602/atd.v5i2.4484>.

Perubahan pada individu sangat penting dalam mendukung transformasi organisasi. Namun, perubahan pada individu bukanlah hal yang mudah karena memerlukan proses adaptasi terhadap perubahan dalam organisasi. Dalam hal ini, pemimpin berperan sebagai teladan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari pemimpin itu sendiri. Oleh karena itu, organisasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang mampu menjadi penggerak perubahan. Sebuah organisasi harus memiliki salah satu kegiatan kemahasiswaan di kampus sebagai kegiatan internal, yang dikenal sebagai Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM).³

Pentingnya budaya organisasi dalam Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare terletak pada pengaruh besarnya terhadap kesatuan visi, semangat kebersamaan, dan loyalitas anggota. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Dalam organisasi mahasiswa yang berfokus pada kreativitas seperti Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni, budaya organisasi bukan hanya menjadi pondasi yang mengarahkan perilaku dan interaksi, tetapi juga menjadi faktor penting dalam menjaga keberlanjutan organisasi.

Dalam konteks Unit Kegiatan Mahasiswa, budaya organisasi yang kuat dan positif mampu menciptakan suasana yang mendorong kerjasama, inovasi, serta rasa memiliki yang tinggi di antara para anggotanya. Ketika budaya organisasi berjalan dengan baik, anggota akan merasa dihargai, didukung, dan memiliki ikatan emosional yang erat dengan organisasi. Sebaliknya, jika budaya organisasi lemah atau tidak terstruktur dengan baik, dapat muncul ketidakpuasan, rendahnya motivasi, dan

³ Bima Nufrizar Rosyidi, "Universitas Islam Malang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen 2023," 2023.

menurunnya partisipasi aktif dari anggota, yang pada akhirnya dapat mengancam keberlangsungan organisasi.

Budaya di dalam sebuah organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas anggota. Ketika budaya organisasi menciptakan lingkungan yang mendukung, inklusif, dan menghargai kontribusi individu, anggota cenderung merasa lebih terhubung dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Misalnya, budaya yang menekankan nilai-nilai seperti kepercayaan, kolaborasi, dan penghargaan akan kinerja dapat meningkatkan rasa memiliki dan kepuasan kerja yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas. Budaya organisasi juga sangat berpengaruh terhadap loyalitas anggota karena ketika anggota merasa dihargai dan dihormati, mereka lebih cenderung merasa puas dengan keanggotaan mereka dan ingin tetap menjadi anggota organisasi. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan rasa memiliki dan kebersamaan di antara anggota.

Keberhasilan sebuah organisasi mahasiswa, termasuk Unit Kegiatan Mahasiswa, sangat bergantung pada seberapa kuat budaya organisasi yang terbentuk di dalamnya. Budaya organisasi meliputi nilai-nilai, norma, dan praktik yang dipegang secara bersama serta mengarahkan interaksi dan perilaku anggotanya. Budaya yang solid dan positif dapat menjadi faktor utama dalam menciptakan loyalitas anggota, yaitu kesediaan mereka untuk terus terlibat aktif dan mendukung perkembangan organisasi. Loyalitas ini penting karena berkontribusi terhadap keberlanjutan organisasi, baik dari segi keberhasilan program maupun regenerasi anggota.

Hal ini dapat membuat anggota merasa seperti bagian dari sesuatu yang lebih besar dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi. Sebaliknya budaya yang *toxic* dapat ditandai dengan kurangnya komunikasi, konflik interpersonal komunikasi,

kurangnya kepercayaan, penuh persaingan tidak sehat atau kurang apresiasi terhadap upaya anggota bisa menyebabkan ketidakpuasan dan berujung pada tingginya tingkat *turnover*. Ketika anggota merasa frustrasi dan tidak puas dengan organisasi, mereka lebih cenderung mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi. Budaya organisasi yang negatif dapat menciptakan lingkungan kerja yang diskriminatif atau tidak adil, dimana anggota merasa diasingkan atau diintimidasi. Dengan demikian, budaya organisasi yang positif dan mendukung merupakan kunci penting dalam membangun dan mempertahankan nilai budaya pada setiap anggotanya.

Partisipasi mahasiswa dalam kegiatan adalah wajib karena organisasi merupakan salah satu wadah pengembangan diri bagi mahasiswa, kegiatan organisasi bertujuan untuk mempersiapkan mereka dalam menghadapi berbagai tantangan, mengajarkan cara berinteraksi dalam kehidupan sosial, serta memperoleh pengetahuan yang tidak didapatkan di bangku perkuliahan. Untuk mencapai tujuan organisasi, setiap anggota perlu memiliki kemampuan, kemauan, dan sikap yang positif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Komunikasi yang baik dalam organisasi akan memunculkan ide-ide baru dari setiap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bersama. Begitu pun yang dijelaskan pada Q.S Al-Hujurat/49:13

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ۝ ١٣

Terjemahan :

"Wahai manusia! Sungguh, kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal.

Sungguh, yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh Allah Maha Mengetahui, Mahateliti."⁴

Surah Al-Hujurat ayat 13 mengajak seluruh umat manusia untuk menghargai perbedaan dan tidak merendahkan seseorang berdasarkan asal usul, jenis kelamin, atau status. Allah Swt. menciptakan perbedaan di antara manusia agar mereka dapat saling mengenal, belajar, berkembang, dan memberi manfaat satu sama lain. Perbedaan di antara manusia adalah rahmat dari Allah Swt. yang harus disyukuri dan dimanfaatkan untuk kebaikan bersama.⁵

Seperti halnya yang terjadi dalam Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare yang merupakan Unit Kegiatan Mahasiswa yang bergerak dibidang seni. Dalam Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare tersebut budaya organisasi adalah serangkaian kebiasaan atau norma yang diterapkan dan dimiliki oleh setiap anggota organisasi. Dalam setiap organisasi pasti ada karakteristik yang membuatnya hidup seperti budaya itu sendiri, baik budaya “*mappattabe’i*”, budaya loyal dan budaya lainnya. Tetapi pada Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare, budaya yang masih kental yakni budaya loyalitas pada organisasi itu sendiri, karena loyalitas adalah jalur penghubung antara kader dengan organisasi itu sendiri.

Loyalitas adalah tekad dan kemampuan seseorang untuk patuh dan setia terhadap sesuatu. Dalam konteks organisasi, loyalitas berarti kesetiaan terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui sikap tanggung jawab, pengorbanan, dan menjaga kehormatan organisasi. Loyalitas anggota organisasi adalah aset yang sangat berharga

⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Al-Karim Dan Terjemahnya* (Surabaya: Halim Publishing & Distributing, 2014).26

⁵ Asep Kusnadi and Saefudin Ibrohim, “Nilai-Nilai Keragaman Pada Pancasila Perspektif Al-Quran Surah Al-Hujurat Ayat 13,” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 12, no. 3 (2018): 351–76.

bagi organisasi. Oleh sebab itu, sangat penting bagi organisasi untuk membentuk dan menjaga loyalitas anggotanya. dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung dan menghargai.⁶

Loyalitas dalam konteks organisasi mahasiswa seperti Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare juga dapat dilihat dari sudut pandang Islam, di mana konsep kesetiaan, komitmen, dan kejujuran sangat dijunjung tinggi. Dalam Islam, loyalitas tidak hanya berarti setia kepada suatu organisasi, tetapi juga berarti berkomitmen dengan niat yang tulus dan ikhlas dalam menjalankan tanggung jawab. Islam mengajarkan pentingnya amanah (kepercayaan) dan integritas dalam melaksanakan tugas dan peran yang diemban. Loyalitas dalam Islam bukan hanya terkait dengan kepatuhan terhadap aturan atau perintah, tetapi juga dengan dedikasi yang dilandasi oleh niat untuk kebaikan dan kebermanfaatn bersama. Dalam Q.S Al-Mu'minun/23:8 Allah berfirman

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾

Terjemahan:

“Dan (sungguh beruntung) orang yang memelihara amanah-amanah dan janjinya.”

Ayat ini menunjukkan bahwa Islam sangat mementingkan amanah dan tanggung jawab dalam setiap peran yang diemban, termasuk dalam berorganisasi. Seorang anggota yang loyal akan menjaga amanah yang telah diberikan oleh organisasi dengan komitmen yang tinggi, sesuai dengan tuntunan ajaran Islam.

⁶ Poerwanti Hadi Pratiwi and Aris Martiana, “MANAJEMEN ORGANISASI DALAM MEMBANGUN LOYALITAS ANGGOTA (STUDI PADA ORGANISASI : IKATAN PELAJAR MUHAMMADIYAH DI DIY)” 4, no. 3 (2021): 2–10.

Selain itu, dalam hadis Rasulullah SAW, beliau bersabda, "Setiap kalian adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya" (HR. Bukhari dan Muslim). Hadis ini mengajarkan bahwa dalam setiap posisi atau peran, termasuk sebagai anggota organisasi, ada tanggung jawab yang harus dijaga. Loyalitas dalam Islam berarti menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab atas peran yang telah diamanahkan, dengan selalu berusaha memberikan yang terbaik demi kepentingan bersama.⁷

Dalam konteks penelitian ini, analisis loyalitas anggota Unit Kegiatan Mahasiswa berdasarkan pandangan Islam menekankan Budaya organisasi yang berlandaskan prinsip-prinsip Islami menekankan nilai-nilai seperti kepercayaan yang dapat diandalkan seperti amanah, kejujuran, kebersamaan, dan ikhlas dapat memperkuat loyalitas anggota. Ketika budaya organisasi diwarnai oleh nilai-nilai Islam, anggota akan merasa lebih termotivasi untuk terlibat secara aktif dan memberikan kontribusi terbaiknya. Loyalitas dalam Islam tidak hanya terikat pada organisasi itu sendiri, tetapi juga kepada niat yang lurus untuk melakukan kebaikan dan membawa manfaat bagi orang lain.

Pengaruh budaya organisasi yang baik, terutama yang sesuai dengan ajaran Islam, berpotensi meningkatkan loyalitas anggota dalam Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare. Hal ini tidak hanya mendukung keberhasilan organisasi secara internal, tetapi juga membentuk karakter anggota yang bertanggung jawab dan berkomitmen, sesuai dengan prinsip-prinsip yang diajarkan dalam Islam.

⁷ Hasan Basri et al., "Islamic Perspective on Management," *KnE Social Sciences*, 2022, 379–94, <https://doi.org/10.18502/kss.v7i8.10757>.

Dari hasil survey awal yang calon peneliti temukan bahwa, loyalitas anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare berupa keterikatan emosional yaitu terlalu fokus pada Unit Kegiatan Mahasiswa, dimana anggota yang sangat loyal terlalu fokus pada Unit Kegiatan Mahasiswa dan mengabaikan aspek lain dalam hidup mereka seperti akademis, keluarga, dan hubungan sosial. Ketidakmampuan untuk menerima kritikan, anggota yang sangat loyal tidak dapat menerima kritikan terhadap Unit Kegiatan Mahasiswa, bahkan jika kritikan itu konstruktif. Konflik dengan anggota lain, anggota yang sangat loyal mudah tersinggung dan marah ketika anggota lain tidak menunjukkan loyalitasnya yang sama.

Tabel 1.1 Data Keanggotaan Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare

No.	Tahun	Jumlah Pendaftar	Jumlah Yang Diterima	Anggota Aktif	Loyalitas Yang Menjadi Pengurus
1.	2021	120	68	34	22
2.	2022	88	46	27	-
3.	2023	138	52	48	-

Sumber Data: Data Keanggotaan Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare Periode 2023-2024

Adapun loyalitas anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare dalam perilaku positif yaitu yang pertama persaingan yang tidak sehat, anggota yang sangat ingin menunjukkan perilaku positif bersaing dengan anggota lain secara tidak sehat. Kedua penindasan, anggota yang sangat ingin menunjukkan perilaku positif menindas anggota lain yang tidak menunjukkan perilaku yang sama. Ketiga ketidakmampuan untuk mengatakan “Tidak”. Anggota yang sangat

ingin menunjukkan perilaku positif tidak dapat mengatakan “Tidak” Ketika diminta untuk melakukan sesuatu yang tidak ingin mereka lakukan.

Loyalitas Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare dalam keinginan untuk tetap bertahan yaitu ketidakmampuan untuk meninggalkan Unit Kegiatan Mahasiswa, anggota yang sangat ingin tetap bertahan tidak dapat meninggalkan Unit Kegiatan Mahasiswa meskipun mereka tidak lagi merasa bahagia atau puas dengan keanggotaan mereka. Ketidakmampuan untuk mencari peluang baru, anggota yang sangat ingin tetap bertahan tidak mencari peluang baru di luar Unit Kegiatan Mahasiswa.

Ketidakmampuan untuk berkembang, anggota yang sangat ingin tetap bertahan tidak dapat berkembang karena terjebak dalam rutinitas dan tidak mau mencoba hal-hal baru. Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa harus *aware* terhadap dampak negatif ini dan mengambil langkah-langkah untuk mencegahnya.

Dalam konteks penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Anggota UKM Seni Animasi IAIN Parepare," fokus utamanya adalah untuk memahami bagaimana budaya yang tercipta di dalam Unit Kegiatan Mahasiswa tersebut dapat mempengaruhi tingkat loyalitas anggotanya. Dengan menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan loyalitas. Penelitian ini penting karena budaya organisasi di Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare memainkan peran sentral dalam membentuk loyalitas anggota. Loyalitas merupakan elemen vital dalam organisasi, karena memastikan keberlanjutan partisipasi, keterlibatan, dan kontribusi dari anggota. Dengan mempelajari pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas, penelitian ini dapat mengidentifikasi elemen-

elemen budaya yang perlu diperkuat untuk meningkatkan komitmen anggota. Dalam realitasnya, organisasi mahasiswa sering menghadapi tantangan dalam menjaga kesetiaan anggotanya, terutama ketika mereka berhadapan dengan prioritas akademik dan kegiatan lain di luar organisasi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh dalam mempertahankan komitmen anggota, serta bagaimana kepemimpinan dan nilai-nilai organisasi dapat memperkuat ikatan emosional dan keterlibatan anggotanya. Organisasi mahasiswa, seperti Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni, memiliki dinamika unik yang berbeda dari organisasi formal lainnya, karena melibatkan kombinasi antara kegiatan kreatif, akademis, dan sosial yang membutuhkan keseimbangan antara kebersamaan dan profesionalitas.

Melalui penelitian ini, dasar yang kuat untuk memeriksa hubungan antara budaya organisasi dan loyalitas akan membantu menemukan strategi yang lebih efektif untuk mengelola organisasi mahasiswa. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi praktis yang bisa diterapkan tidak hanya di Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni, tetapi juga di organisasi mahasiswa lainnya. Budaya organisasi yang kokoh merupakan faktor penting dalam menciptakan suasana yang mendukung, produktif, dan berkelanjutan bagi anggota untuk terus berkontribusi dan merasa menjadi bagian integral dari organisasi.

Dengan demikian, berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare”. Untuk memahami sejauh mana

pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas anggota, seperti yang telah dijabarkan diatas.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang masalah yang telah disampaikan, dapat disusun beberapa rumusan masalah sebagai berikut::

1. Seberapa besar pengaruh budaya kekuasaan berorganisasi terhadap loyalitas anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare?
2. Seberapa besar pengaruh visi kepemimpinan berorganisasi terhadap loyalitas anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare?
3. Seberapa besar pengaruh nilai dan keyakinan berorganisasi terhadap loyalitas anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ialah:

1. Mengidentifikasi seberapa besar pengaruh budaya kekuasaan berorganisasi terhadap loyalitas anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare
2. Mengidentifikasi seberapa besar pengaruh visi kepemimpinan berorganisasi terhadap loyalitas anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare.
3. Mengidentifikasi seberapa besar pengaruh nilai dan keyakinan berorganisasi terhadap loyalitas anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare.

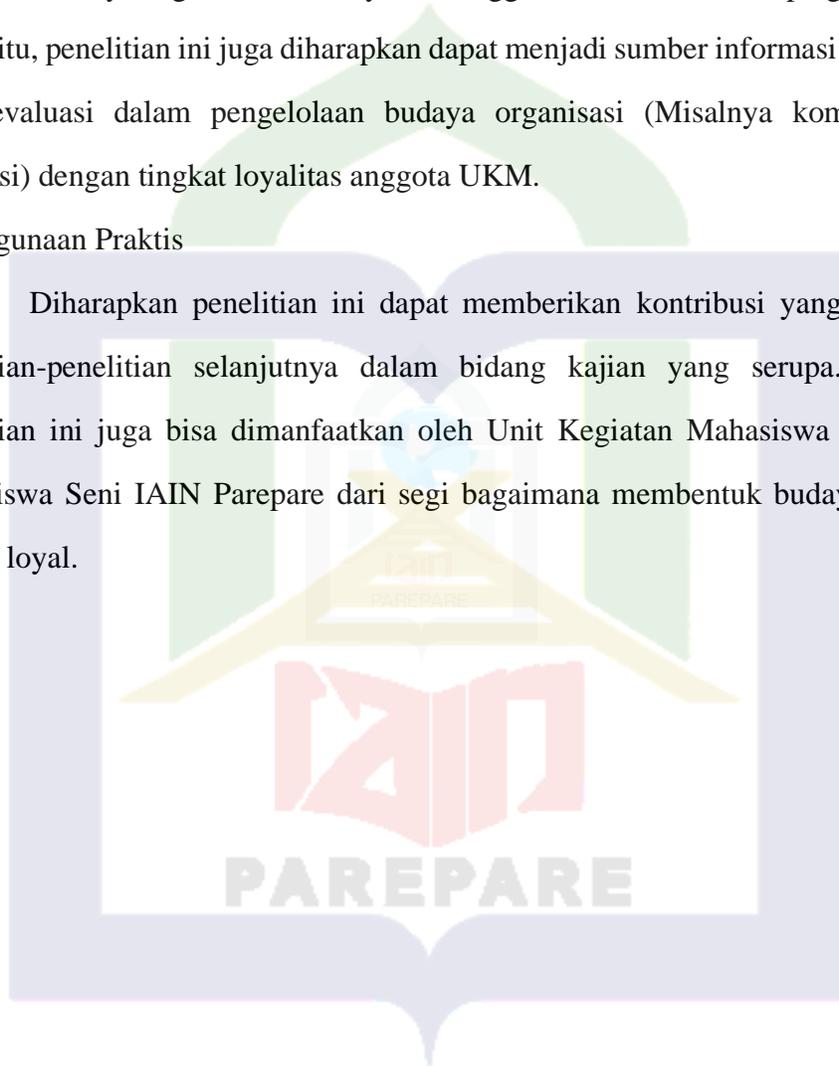
D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan mengenai budaya organisasi dan loyalitas anggota UKM di sebuah perguruan tinggi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi serta evaluasi dalam pengelolaan budaya organisasi (Misalnya komunikasi dan interaksi) dengan tingkat loyalitas anggota UKM.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang kajian yang serupa. Selain itu, penelitian ini juga bisa dimanfaatkan oleh Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare dari segi bagaimana membentuk budaya organisasi supaya loyal.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Pada tahap ini, akan dijelaskan penelitian-penelitian lain yang relevan atau berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Hal ini bertujuan untuk menghindari terjadinya upaya plagiasi serta memungkinkan adanya pembaruan terhadap penelitian sebelumnya. Penelitian relevan umumnya dijadikan sebagai bahan rujukan dan referensi pendukung terhadap hal-hal yang akan dibahas dalam hal ini peneliti juga mempunyai kewajiban dalam melakukan peninjauan ulang terhadap penelitian relevan dengan tujuan untuk menghindari pembahasan yang berulang. Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang membahas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas anggota. Penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*” oleh Bima Nufrizar Rosyidi pada tahun 2023. Pada penelitian peneliti menjelaskan bahwa tujuan dalam penelitian ini untuk memahami sejauh mana budaya organisasi memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen, dan kinerja organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan jenis penelitian yang dilakukan menggunakan *explanatory research*, untuk menguji hipotesisnya dengan menggunakan Teknik *non probability sampling*. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan, meskipun memiliki dampak positif secara langsung terhadap komitmen organisasi pada pengurus UKM Seni Islami Universitas Malang periode 2022 Sementara itu, komunikasi organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap komitmen organisasi pada pengurus UKM Seni Islami Universitas Malang periode 2022. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan tetapi positif secara langsung terhadap kinerja pengurus UKM

Seni Islami Universitas Malang periode 2022. Komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif secara langsung terhadap kinerja pengurus UKM Seni Islami Universitas Malang periode 2022. Namun, komitmen organisasi tidak dapat menjadi mediator dalam hubungan antara budaya organisasi dan komunikasi organisasi dengan kinerja pengurus UKM Seni Islami Universitas Malang periode 2022. Ini berarti bahwa tingkat komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap hubungan antara budaya organisasi, komunikasi organisasi, dan kinerja pengurus.⁸ Penelitian ini dengan penelitian penulis mempunyai persamaan yaitu pada objek penelitiannya yaitu pengaruh budaya organisasi. Sedangkan perbedaan yang dilakukan peneliti adalah subjek penelitiannya yaitu kinerja pengurus organisasi mahasiswa dengan komitmen organisasi sebagai variabel *Intervening*, sementara penelitian ini subjek Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni.

Penelitian terdahulu yang relevan yakni penelitian oleh Gerald D.F. Lumingkewas, Adolfini dan Yantje Uhing dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon” pada tahun 2019. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel budaya organisasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis, uji koefisien korelasi, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan loyalitas secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara loyalitas memberikan pengaruh positif yang tidak signifikan secara parsial

⁸ Bima Nufrizar Rosyidi, Khalikussabir, and Abdul Kodir Djaelani, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada UKM Seni Islami Universitas Islam Malang),” *E – Jurnal Riset Manajemen* 12, no. 01 (2023): 130–41.

terhadap kinerja karyawan.⁹ Penelitian ini dengan penelitian penulis mempunyai persamaan yaitu pada objek penelitiannya yaitu pengaruh budaya organisasi. Sedangkan perbedaan yang dilakukan peneliti adalah subjek penelitiannya yaitu Kinerja Karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon sementara penelitian ini subjek Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni.

Penelitian terdahulu selanjutnya yang relevan yakni “Pengaruh Disiplin, Loyalitas, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” oleh Dinda Afriana pada tahun 2022. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin terhadap kinerja, loyalitas, dan motivasi karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Disiplin, Loyalitas, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkutama Lubuk Buaya Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil t_{hitung} diperoleh sebesar 18,869. Dengan t_{tabel} sebesar 2,57 sehingga $18,869 > 2,57$ dengan nilai signya $0,000 < \alpha 0,05$, penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kelima bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hasil R squarenya didapat yaitu 0,626 atau 62,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sambungan pengaruh variabel independen mampu menjelaskan varian dependen sebesar 62,6% sedangkan sisanya 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini¹⁰. Penelitian ini dengan penelitian penulis mempunyai persamaan yaitu pada jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Perbedaan yang dilakukan peneliti

⁹ G. D. F. Lumningkewas, Adolfinia, and Yantje Uhing, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon,” *Jurnal EMBA* 7, no. 6 (2019): 3269–78.

¹⁰ Dinda Afriana, “Pengaruh Disiplin, Loyalitas, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Skripsi*, no. 8.5.2017 (2022): 2003–5.

adalah pengaruh disiplin, loyalitas, motivasi dan lingkungan kerja dilihat dari aspek kinerja karyawan sedangkan peneliti lebih memfokuskan pengaruh organisasi terhadap loyalitas Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni dilihat dari aspek kebudayaannya.

B. Tinjauan Teori

Tinjauan teori ialah sesuatu yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu mengenai teori yang akan diterapkan oleh peneliti, sehingga memberikan gambaran dasar untuk mengembangkan atau mengidentifikasi yang akan diteliti. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian tentang “Pengaruh Budaya Loyalitas Terhadap Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare” tergambar dalam beberapa tinjauan teori yang telah dirumuskan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Teori Budaya Organisasi (*Organizational Culture Theory*)

Menurut Robbins dan Judge, budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Selanjutnya menurut Kinicki dan Fugate, budaya organisasi adalah seperangkat asumsi bersama yang diterima oleh kelompok dan menentukan cara mereka memandang, berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan. Menurut Sulaksono, budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai-nilai yang dijadikan pedoman oleh sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan perilakunya di dalam organisasi.¹¹

Menurut Stephen W. Littlejohn dan Karen A., dalam Ensiklopedia Teori Komunikasi Jilid 2, budaya organisasi dapat dijelaskan sebagai sekumpulan asumsi,

¹¹ Yadi Maryadi and Yulia Misrania, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang,” *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 10, no. 2 (2022): 1210, <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.2569>.

nilai, keyakinan, bahasa, simbol, dan sistem makna yang dipertahankan dan dibagikan bersama di dalam suatu organisasi. Mereka melihat organisasi sebagai rangkaian simbol yang terstruktur, yang terbentuk dan dipertahankan melalui pola psikologis individu dan berbagai interaksi.¹² Teori ini menyoroti bagaimana budaya organisasi mempengaruhi perilaku individu maupun keseluruhan organisasi. Little John menggambarkan budaya organisasi sebagai “Sistem makna Bersama” yang dibangun melalui komunikasi antara anggota organisasi. Dalam konteks ini, komunikasi berperan penting dalam membentuk, mempertahankan, dan mengubah budaya organisasi. Misalnya, cerita-cerita, mitos, ritual, dan bahasa sehari-hari yang digunakan oleh anggota organisasi menjadi sarana utama untuk menanamkan nilai-nilai dan norma-norma budaya tersebut.

Teori ini juga menyoroti bahwa budaya organisasi adalah dinamis dan dapat berubah seiring waktu melalui interaksi sosial dan adaptasi terhadap lingkungan eksternal. Oleh karena itu, pemimpin organisasi memiliki peran kunci dalam membentuk dan mengarahkan budaya melalui tindakan dan keputusan mereka. Dengan memahami dan mengelola budaya organisasi secara efektif, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif dan mendukung.

Secara keseluruhan, analisis Littlejohn menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah elemen kritis yang mempengaruhi berbagai aspek operasional dan strategi organisasi, termasuk komunikasi internal, kepuasan karyawan, dan pencapaian tujuan organisasi.¹³

a. Tipe Kultur

¹² Littlejohn, Stephen W., and Karen A. Foss, “Ensiklopedia Teori Komunikasi Jilid 2” 1 (2016): 856.

¹³ Dewi Widowati, “Membangun Budaya Organisasi Melalui Komunikasi,” *Komunikasi 2* (2013): 22–23.

Budaya juga bervariasi berdasarkan jenisnya. Budaya kekuasaan dijumpai di organisasi dimana kekuasaan dipusatkan di beberapa pendiri manajer atau eksekutif. Budaya kekuasaan mudah mengidentifikasi pemimpin yang melakukan perubahan dramatis berdasarkan intuisi. Budaya semacam ini berkembang diatas loyalitas dengan struktur imbalan dan hukuman yang sering merefleksikan favoritisme dan loyalitas.

Budaya peran bersifat birokratis dan menekankan pada logika, rasionalitas, prestasi, dan efisiensi. Pedoman kebijakan dan peran seseorang ialah penentu utama dari makna. Karyawan di dalam budaya peran ialah orang yang sadar status dan kompetitif. Budaya semacam ini resisten terhadap perubahan dan sering tidak beradaptasi dengan baik ke kondisi lingkungan yang baru.

Dalam budaya prestasi, tugas merupakan ciri peng-organisasian utama dan pembuatan keputusan tim sangat dihargai. Budaya semacam ini dicirikan oleh fleksibilitas, tingkat otonomi yang tinggi, dan sedikit struktur formal.

Terakhir, budaya pendukung-pribadi ialah budaya egalitarian yang menekankan pertumbuhan personal sebagai sesuatu yang sama pentingnya dengan tujuan bisnis. Budaya ini menghargai anggota dan berinvestasi pada anggota dalam jangka panjang. Pengambilan keputusan dilakukan secara kolektif dan didasarkan pada beragam kebutuhan.¹⁴

b. Memimpin Budaya Organisasi

Pemimpin kultural yang baik yaitu karismatik, memainkan peran seperti *cheerleader*, pengasuh, dan pelatih. Pemimpin kultural secara strategis mempertimbangkan bagaimana mengelola nilai intrinsik seperti keyakinan anggota dan kerangka bawah sadar anggota. Pemimpin mengelola nilai-nilai melalui

¹⁴ steven w. Littlejohn dan karen a. Foss, *Ensiklopedia Teori Komunikasi*, cetakan 2 (jakarta: kencana, 2016):858.

pemahaman dan secara komunikatif membentuk faktor eksternal melalui pengguna bahasa dan pernyataan visi. Budaya yang tercermin dari perkataan dan tindakan yang dilakukan oleh anggota dan pemimpin (nilai yang ditunjukkan) dan apa yang mereka benar-benar lakukan (nilai yang digunakan). Pemimpin kultural menentukan nilai ini melalui visi dan membantu menentukan penggunaan nilai melalui *framing*.

c. Nilai dan Keyakinan

Nilai dalam organisasi merujuk pada prinsip-prinsip dan standar yang dianggap penting oleh anggota organisasi. Nilai-nilai ini berperan sebagai panduan dalam bertindak dan membuat keputusan, membentuk norma dan ekspektasi yang dipegang bersama. Misalnya, sebuah organisasi mungkin menempatkan nilai tinggi pada inovasi, kerjasama tim, atau pelayanan pelanggan. Nilai-nilai ini akan terlihat dalam cara organisasi beroperasi, mulai dari proses rekrutmen hingga evaluasi kinerja.

Keyakinan dalam konteks budaya organisasi adalah asumsi dan pemahaman mendasar yang diterima sebagai kebenaran oleh anggota organisasi. Keyakinan ini sering kali disadari dan sulit untuk diubah karena mereka begitu terintegrasi dalam cara organisasi berfungsi. Keyakinan ini membentuk bagaimana anggota organisasi memahami diri mereka sendiri, satu sama lain, dan lingkungan eksternal.

Nilai dan keyakinan ini bersama-sama menciptakan kerangka kerja yang membentuk perilaku dan interaksi dalam organisasi. Mereka memberikan anggota organisasi rasa identitas dan tujuan bersama, serta mempengaruhi bagaimana organisasi menanggapi tantangan dan peluang. Dalam bukunya, Littlejohn dan Foss menekankan bahwa memahami nilai dan keyakinan ini adalah kunci untuk mengerti budaya organisasi secara keseluruhan, karena mereka adalah elemen yang paling

mendasar dan berpengaruh dalam membentuk dinamika komunikasi dan operasi dalam organisasi.¹⁵

Nilai dan keyakinan yang dianut dapat dilihat sebagai *ideals, goals, values, aspirations, ideologies*, dan *rationalizations* (Schein, 2010). *Values* mencakup: 1. Ide atau keyakinan, 2. Tujuan akhir atau perilaku yang perlu dicapai, 3. Bersifat transendental dalam konteks tertentu, 4. Menjadi pedoman dalam memilih atau menilai perilaku atau kejadian, dan 5. Disusun berdasarkan tingkat kepentingannya. Secara sederhana, nilai terdiri dari dua komponen utama: 1. Setiap definisi nilai berfokus pada dua elemen: means (alat atau tindakan) dan *ends* (tujuan), 2. Nilai dipandang sebagai preferensi atau prioritas.¹⁶

d. Framing

Framing adalah cara berkomunikasi yang membuat orang lebih mungkin menerima satu makna daripada makna lainnya. *Framing* dilakukan oleh pemimpin melalui penggunaan strategis berbagai simbol organisasi, seperti metafora, cerita, mitos, seremoni, dan jargon. Semua simbol ini dibentuk dan dipertahankan melalui komunikasi.

Cerita dan mitos memberikan citra yang hidup atau peta sosial tentang bagaimana sesuatu mesti dilakukan. Apakah itu nyata atau tidak, cerita memberi pelajaran berharga dan memperingatkan tentang potensi bahaya dari suatu topik atau tindakan. Cerita juga menjustifikasi keyakinan dan tindakan cerita menjelaskan mengapa perilaku tertentu lebih diterima ketimbang perilaku lainnya.

¹⁵ Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2009). *Encyclopedia of Communication Theory*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications :859.

¹⁶ Aprillian Pravita Sari, "Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Di PT. Bank BRI Syariah Malang Raya," *Jurnal Management Dan Kewirausahaan*, 2010, 23.

Ritus, seremoni, dan selebrasi secara simbolis mendefinisikan dan mempolakan nilai-nilai organisasional.¹⁷

Ritus dan seremoni merupakan aktivitas yang dirancang secara dramatis yang menyatukan berbagai macam aspek dari budaya organisasi ke dalam satu acara. Ritus integrasi, seperti pesta liburan, mengafirmasikan, dan memperkaya rasa kebersamaan dalam organisasi. Ritus degradasi, seperti ditempatkan di masa percobaan, menghukum anggota dan menunjukkan ketidaksetujuan. Jargon, fraa menarik, dan slogan juga mengomunikasikan nilai-nilai organisasional. Simbol-simbol itu menghadirkan makna yang familier dan membedakan satu kelompok dari kelompok lain.

e. Penentuan Visi

Visi adalah misi formal atau pernyataan tujuan-nilai yang diungkapkan oleh organisasi. Visi organisasional merefleksikan masa depan organisasi.. Visi memiliki fungsi koordinasi, memberikan kerangka yang memungkinkan anggota organisasi untuk memahami tugas tertentu yang harus dikerjakan. Suatu visi dirancang untuk menginspirasi, memotivasi, dan menciptakan pemahaman akan tujuan yang dapat diraih oleh anggota organisasi. Lebih jauh, visi dimaksudkan untuk melengkapi aktivitas dan perilaku dalam organisasi.¹⁸

Visi dalam konteks budaya organisasi adalah gambaran aspiratif tentang masa depan yang diinginkan oleh organisasi. Visi ini tidak hanya mencerminkan tujuan jangka panjang organisasi tetapi juga mengarahkan dan memotivasi anggota organisasi dalam menjalankan tugas sehari-hari mereka. Visi yang jelas dan kuat Memiliki peran yang krusial dalam membangun budaya organisasi karena memberikan panduan yang

¹⁷ teven w. Littlejohn dan karen a. Foss, *Ensiklopedia Teori Komunikasi*, cetakan 2 (jakarta: kencana, 2016):858-859.

¹⁸ teven w. Littlejohn dan karen a. Foss, *Ensiklopedia Teori Komunikasi*, cetakan 2 (jakarta: kencana, 2016):858.

jelas dan memberikan motivasi kepada anggota organisasi. Visi yang terinternalisasi dengan baik oleh anggota organisasi akan menciptakan rasa tujuan bersama dan mendorong mereka untuk bekerja selaras dengan tujuan jangka panjang organisasi.

Dalam buku “Ensiklopedia Teori Komunikasi Jilid 2” karya Stephen Littlejohn, teori budaya organisasi menjelaskan bagaimana asumsi-asumsi mendasar mempengaruhi cara sebuah organisasi beroperasi dan berkomunikasi. Asumsi-asumsi inilah adalah keyakinan yang diterima secara umum dalam suatu organisasi yang membentuk perilaku, keputusan, dan interaksi antar anggota organisasi. Asumsi dasar adalah keyakinan yang dipegang oleh anggota organisasi pada tingkat yang tidak disadari. Ini adalah pemahaman mendalam yang jarang dipertanyakan dan diterima oleh sebagai kebenaran. Asumsi ini mempengaruhi cara anggota organisasi melihat dunia dan berinteraksi di dalamnya.

Asumsi dasar dapat dianggap sebagai petunjuk tidak langsung yang memengaruhi perilaku organisasi, serta membantu anggota dalam melihat, berpikir, dan merasakan. Menurut Schein (2010), Asumsi dasar ini, sebagaimana teori yang diterapkan, bersifat tidak dapat diperdebatkan dan sulit untuk diubah. Asumsi dasar merupakan inti dari budaya organisasi yang tidak menjadi topik diskusi, baik di kalangan karyawan maupun manajer. Asumsi ini diterima begitu saja sebagai bagian dari kehidupan mereka dan bahkan mempengaruhi perilaku mereka serta perilaku organisasi secara keseluruhan. Keyakinan para pendiri menjadi sumber terbentuknya asumsi dasar dalam kehidupan organisasi.¹⁹

Teori ini juga menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa fungsi penting yakni memberikan identifikasi dan rasa memiliki bagi anggota

¹⁹ Sari, “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Di PT. Bank BRI Syariah Malang Raya.” h. 23

organisasi, memandu perilaku anggota organisasi, membantu organisasi untuk mencapai tujuannya dan meningkatkan moral dan produktivitas anggota organisasi.

Teori ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat memperkuat loyalitas anggota. Budaya organisasi yang positif ditandai dengan adanya nilai-nilai yang jelas, norma yang adil, simbol yang menginspirasi, dan praktik yang mendukung. Anggota yang merasa dihargai, dihormati, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Budaya yang mendukung dan positif dapat memperkuat loyalitas karyawan.²⁰

C. Tinjauan Konseptual

Penjelasan yang jelas untuk mencegah terjadinya kesalahpahaman dalam memberikan pemahaman atau makna yang terkandung dalam judul skripsi “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota UKM Seni Aliansi Mahasiswa Seni (ANIMASI) IAIN Parepare”. Oleh karena itu, penulis merasa perlu untuk memberikan penjelasan terhadap beberapa kata yang dianggap penting agar lebih mudah dipahami. Berikut adalah penjelasan mengenai judul tersebut.

1. Budaya Organisasi

Organisasi merupakan sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi dapat berupa perusahaan, lembaga pemerintahan, sekolah, universitas, dan lain sebagainya.

Budaya Organisasi adalah nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dianut dan dipraktikkan secara bersama oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi terbentuk dari berbagai faktor, seperti visi dan misi, struktur organisasi, kepemimpinan,

²⁰ Littlejohn, W., and Foss, “Ensiklopedia Teori Komunikasi Jilid 2.” h. 858.

dan interaksi antar anggota. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas anggota.

Menurut Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.²¹ Indikator dari budaya organisasi yaitu :

1. Budaya Kekuasaan (*Power Culture*)

Struktur kekuasaan dalam organisasi di mana pengambilan keputusan terkonsentrasi pada beberapa individu atau kelompok kecil. Contohnya dalam organisasi mahasiswa, ketua organisasi memiliki kontrol penuh atas keputusan utama tanpa banyak konsultasi dengan anggota lainnya.

2. Visi Kepemimpinan (*Vision of Leadership*)

Visi kepemimpinan adalah pandangan dan arah strategi yang disampaikan oleh pemimpin organisasi. Ini mencakup tujuan jangka panjang, misi, dan inspirasi yang diberikan oleh pemimpin kepada anggota organisasi. Sebagaimana ketua unit kegiatan mahasiswa seni ANIMASI IAIN Parepare yang memiliki visi untuk menjadikan organisasi sebagai pusat kreativitas dan inovasi kampus. Kemudian ketua unit kegiatan mahasiswa menyampaikan visi tersebut melalui pertemuan rutin dan media komunikasi internal. Selain itu, ketua unit kegiatan mahasiswa merealisasikan visi tersebut dengan sering mengadakan presentasi dan workshop untuk menginspirasi anggota agar terus berinovasi dalam kegiatan mereka.

²¹ Jurnal Riset et al., “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada UKM Seni Islami Universitas Islam Malang)” 12, no. 01 (2022): 130–41.

3. Nilai dan Keyakinan (*Value and Beliefs*)

Nilai dan keyakinan merupakan prinsip-prinsip dasar yang diyakini dan dipegang teguh oleh organisasi beserta anggotanya. Ini mencakup apa yang dianggap penting oleh organisasi dan memandu perilaku serta keputusan anggota dalam mencapai tujuan bersama. Nilai dan keyakinan sering kali tertanam dalam misi dan visi organisasi. Contohnya organisasi mahasiswa yang menekankan nilai-nilai seperti kerja sama, inovasi, dan integritas dalam setiap kegiatan dan program mereka.

2. Loyalitas Anggota

Loyalitas adalah kesetiaan dan komitmen seseorang terhadap suatu organisasi. Loyalitas ditunjukkan dengan berbagai cara seperti:

1. Kesiediaan untuk mencurahkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk organisasi.
2. Kesiediaan untuk mendukung dan mempromosikan organisasi.
3. Kesiediaan untuk mentaati aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi.

Loyalitas anggota merupakan konsep penting dalam organisasi, termasuk organisasi seperti UKM. Loyalitas anggota didefinisikan sebagai komitmen individu terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui berbagai perilaku seperti partisipasi aktif, kontribusi yang berkelanjutan, dan pembelaan terhadap organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas anggota yaitu kepuasan, kepercayaan, keadilan, komitmen, dan budaya organisasi. Menurut Saydam dalam Susanto dan Perdana (2016), loyalitas anggota memiliki 4 indikator yaitu:

1. Kepatuhan

Kepatuhan merujuk pada kemampuan anggota untuk mengikuti semua hukum dan peraturan yang ada, melaksanakan kewajiban yang ditetapkan oleh atasan

yang bertanggung jawab, serta menghindari pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Semakin besar tingkat kepatuhan seorang anggota terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas yang dimilikinya.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan anggota untuk menyampaikan kebenaran, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menerima konsekuensi dari keputusan dan tindakan yang diambil. Semakin besar tingkat tanggung jawab anggota dalam organisasi, semakin tinggi pula tingkat loyalitasnya.

3. Dedikasi

Dedikasi merupakan bentuk kontribusi reflektif dan energi yang diberikan anggota dengan setia kepada organisasi. Semakin besar dedikasi seorang anggota terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitasnya.

4. Integritas

Integritas adalah kemampuan seorang anggota untuk mengakui, mengatakan, atau memberikan informasi yang akurat berdasarkan fakta dan data. Semakin tinggi integritas anggota, maka semakin tinggi loyalitas anggota,²²

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota

Budaya organisasi meliputi nilai, keyakinan, dan norma yang dipegang bersama oleh anggota organisasi, serta praktik yang mencerminkan budaya tersebut dalam aktivitas sehari-hari. Ketika anggota organisasi merasa bahwa nilai dan

²² Mohd. Aswan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota (Studi Pada Eksekutif Kota Liga Mahasiswa Nasional Untuk Demokrasi Tarakan)," 2022, 17–18.

keyakinan mereka sejalan dengan budaya organisasi, mereka cenderung lebih terikat dan termotivasi untuk memberikan kontribusi positif. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung dan memberikan rasa identitas serta tujuan bersama dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen anggota terhadap organisasi. Hal ini, pada gilirannya, meningkatkan loyalitas anggota karena mereka merasa dihargai dan melihat masa depan mereka dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain, budaya organisasi yang inklusif, komunikatif, dan berbasis nilai dapat menciptakan lingkungan dimana anggota merasa didukung, diakui, dan termotivasi untuk tetap berkontribusi dalam jangka Panjang.

Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan loyalitas anggota dengan menciptakan perasaan dihargai dan dihormati di antara mereka, menciptakan rasa memiliki dan kebersamaan, memberikan anggota kesempatan untuk berkembang dan belajar, membuat anggota merasa bahwa berkontribusi pada sesuatu yang bermakna. Sebaliknya budaya organisasi yang negatif dapat menurunkan loyalitas anggota dengan cara membuat anggota merasa frustrasi dan tidak puas, menciptakan lingkungan kerja yang toxic, membuat anggota merasa bahwa mereka tidak dihargai atau dihormati, membuat anggota merasa bahwa mereka tidak memiliki kesempatan untuk berkembang.

4. Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare

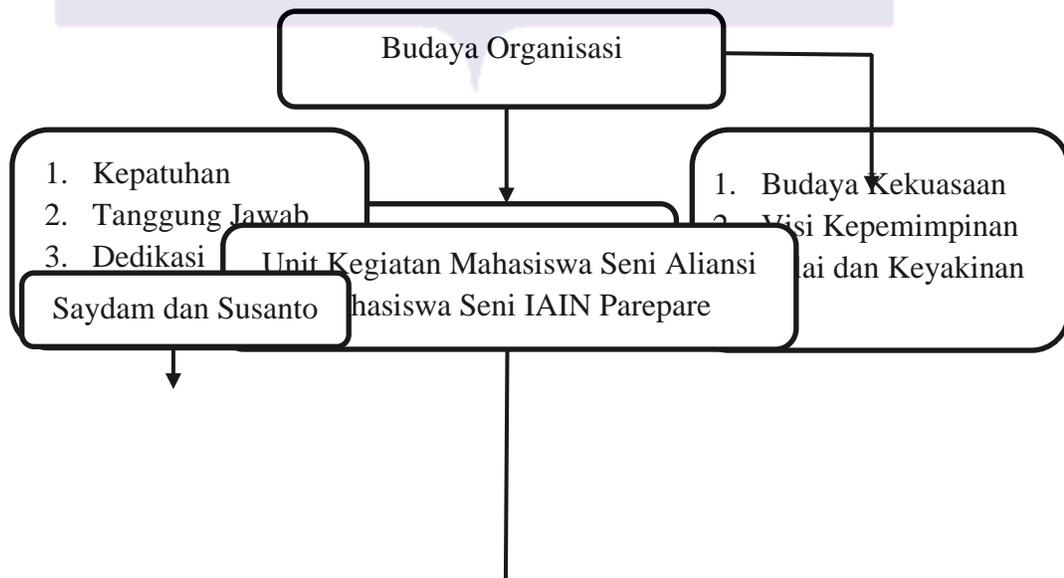
Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) adalah organisasi kemahasiswaan yang dibentuk dan dikelola oleh mahasiswa disuatu universitas. Unit Kegiatan Mahasiswa biasanya bergerak dibidang minat dan bakat tertentu seperti, seni, olahraga, sains, keagamaan, bahasa, dan lain sebagainya.

Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare merupakan salah satu Unit Kegiatan Mahasiswa yang bergerak dibidang seni. Unit Kegiatan Mahasiswa ini biasanya menyelenggarakan berbagai kegiatan, seperti pelatihan divisi, workshop, dan pementasan. Pembentukan Aliansi Mahasiswa Seni (ANIMASI) IAIN Parepare merupakan bagian yang tak terpisahkan dari cita-cita mahasiswa dalam rangka mengembangkan dirinya dalam bidang seni sebagai modal dasar menghadapi kehidupan yang semakin kompleks dalam lingkungan masyarakat, serta cita-cita IAIN Parepare sebagai suatu perguruan tinggi yang maju dan mampu menjadi wadah pengembangan generasi muda hanya bisa terwujud secara utuh dan berkelanjutan apabila seluruh potensi IAIN Parepare termasuk mahasiswanya yang didayagunakan secara maksimal dan dipersiapkan dengan sebaik-baiknya.

D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan sebuah grafik atau gambar yang menjelaskan alur penelitian secara garis keras. Kerangka berpikir disusun oleh peneliti berdasarkan permasalahan yang mencakup suatu gabungan dari beberapa konsep. Berikut merupakan bagan kerangka pikir untuk memahami landasan berpikir dari penelitian ini.

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir



E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan atau dugaan sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih belum kuat, sehingga perlu diuji secara empiris. Kata "hipotesis" berasal dari kata "*hypo*" yang berarti di bawah dan "*thesa*" yang berarti kebenaran. Pernyataan atau dugaan ini disebut sebagai proposisi..²³ Berdasarkan judul penelitian yang diangkat, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. **H0** : Tidak terdapat pengaruh budaya kekuasaan berorganisasi terhadap loyalitas anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare.
H1 : Terdapat pengaruh budaya kekuasaan berorganisasi terhadap loyalitas Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare.
2. **H0** : Tidak terdapat pengaruh visi kepemimpinan berorganisasi terhadap loyalitas anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare.
H1 : Terdapat pengaruh visi kepemimpinan berorganisasi terhadap loyalitas Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare.
3. **H0** : Tidak terdapat pengaruh nilai dan keyakinan berorganisasi terhadap loyalitas anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare.
H1 : Terdapat pengaruh nilai dan keyakinan berorganisasi terhadap loyalitas Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare.

²³ St.Khadijah, "Pengaruh Tayangan Konten Youtube Beauty And Grooming Terhadap Perilaku Imitasi Dalam Mempercantik Diri Mahasiswa Komunikasi Dan Penyiaran Islam Fakultas Ushuluddin, Adab Dan Dakwah," 2021, 19.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan peneliti untuk mendukung sistematika penelitian dalam mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti ialah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal yang diolah dengan metode statistik. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut juga metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis berupa statistik.²⁴

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan korelasional karena menjelaskan tentang seberapa besar pengaruh antar variable dan seberapa kuat hubungan antar variable tanpa adanya manipulasi dari tiap variable tersebut. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel.

²⁴ Karimuddin Abdullah; Misbahul Jannah; Ummul Aiman; Suryadin, Hasda; Zahara Fadilla; Taqwin; Masita; Ketut Ngurah Ardiawan, and Meilida Eka Sari, *Metode Penelitian Kuantitatif*, ed. Saputra Nanda (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022).

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti telah menentukan lokasi penelitiannya dengan mempertimbangkan beberapa hal sehingga data yang dibutuhkan dapat diperoleh dan tercapainya tujuan penelitian ini. Adapun lokasi penelitian ini di Kampus IAIN Parepare. Alasan penulis memilih lokasi tersebut karena lokasi ini memenuhi syarat penelitian yaitu Kampus IAIN Parepare dimana kampus ini memiliki berbagai UKM dan salah satunya Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni. Waktu penelitian dilaksanakan setelah melakukan tahapan seminar proposal serta telah memperoleh izin penelitian dari pihak tertentu selama kurang lebih dua bulan lamanya atau menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada di lapangan serta kebutuhan penelitian lainnya selama proses penelitian berlangsung.

Tabel 3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Januari				Maret				Mei				Oktober				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Tahap Pra Penelitian																					
1.	Perumusan Masalah																				
2.	Survei Awal																				
3.	Penyusunan Proposal Penelitian																				

Tahap Penelitian																	
4.	Penyebaran Angket atau Kuesioner																
5.	Pengumpulan Angket atau Kuesioner																
Tahap Pasca Penelitian																	
6.	Pengolahan Hasil Penelitian																
7.	Paparan Hasil Penelitian dan Pembahasan																
8.	Kesimpulan																

C. Populasi dan Sample

1. Populasi

Secara umum populasi merupakan jumlah keseluruhan dari objek penelitian. Bisa juga didefinisikan sebagai jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Satuan di dalam istilah ini mengacu kepada unit analisis. Bisa dalam bentuk orang-orang, benda-benda, lembaga-lembaga, institusi-institusi, dan lain sebagainya. Populasi dari penelitian ini adalah jumlah orang-orang yang aktif di Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare. Populasi dapat pula diartikan sebagai wilayah generalisasi didalamnya terdiri dari subjek atau objek yang memiliki kuantitas dan karakteristik yang selanjutnya dapat menghasilkan kesimpulan. Adapun populasi

dalam penelitian ini yakni anggota aktif di Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare.

Tabel 3.2. Populasi Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare

No.	Angkatan	Sampel
1.	22	35
2.	23	30
3.	24	51
Total		116

Sumber data: Laporan Pertanggung Jawaban Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare Periode 2023-2024

2. Sampel

Sampel merupakan bagian setengah dari populasi atau juga dapat dikatakan sebagai wakil dari populasi. Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*. Dimana *non-probability sampling* yakni semua bagian dari populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan yakni dengan rumus Michael Slovin, dimana :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : persentase keloggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, $e = 0,05$

Maka untuk mengetahui sampel penelitian ini adalah dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{116}{1+116(0,05)^2}$$

$$n = \frac{116}{1+116(0,0025)}$$

$$n = \frac{116}{1,29}$$

$$n = 90$$

Sesuai dengan teknik perhitungan sampel maka jumlah responden dalam penelitian ini adalah 90.

D. Teknik Pengumpulan Data dan Pengelolah Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Data yang akan digunakan pada penelitian ini yakni data primer. Data primer diartikan sebagai data yang didapatkan secara langsung dari pihak pertama yaitu dengan melakukan interaksi antara peneliti dan responden.²⁵ Teknik untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini antara lain:

a. Kuesioner

²⁵Arfan Ikhsan dan Misri, *Metodologi Penelitian* (Medan: Cita Pustaka Media Perintis, 2012), h.166.

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden seputar hal yang ingin diteliti guna mendapatkan data yang benar atau akurat.²⁶

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik yang digunakan untuk memperoleh data melalui pencatatan dari dokumen yang terdapat ditempat penelitian. Dokumen yang dijadikan data biasanya berupa catatan-catatan harian, sejarah, peraturan atau kebijakan dilokasi penelitian.

2. Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan cara atau proses dalam menghasilkan suatu data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan rumus tertentu. Data primer yang telah didapatkan nantinya akan diolah dengan menggunakan pengolahan data sehingga menjadi data yang lebih halus. Teknik pengolahan data yang digunakan untuk penelitian ini yaitu dengan menggunakan program *Statistic Package for the Social Science (SPSS) Statistic 24*.²⁷

E. Operasional Variabel

Operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Ketika melaksanakan penelitian harus memperhatikan variabel-variabel yang memiliki hubungan dengan penelitian tersebut. Variabel merupakan objek penelitian atau hal yang menjadi fokus utama penelitian. Adapun dalam penelitian ini memiliki variabel yakni sebagai berikut:

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, h. 219.

²⁷ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 24.

- Variabel Independen (X) – Budaya Organisasi

Variabel Independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau munculnya perubahan variabel terikat (dependen). Dapat dikatakan variabel bebas karena mempengaruhi variabel yang lain. Pada penelitian ini variabel independen adalah Budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

- Variabel Dependen (Y) – Loyalitas Anggota

Variabel Dependen merupakan variabel yang memiliki ikatan antara variabel satu dengan variabel yang lain, atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Pada penelitian ini, variabel dependen adalah Loyalitas adalah jalur penghubung antara kader dengan organisasi itu sendiri. Menurut Fatkhurohmah (2019) Loyalitas anggota merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang terwujud dengan kesediaan untuk mencurahkan kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta dalam mencapai tujuan organisasi serta menyimpan rahasia dan melakukan usaha-usaha yang merugikan organisasi. Loyalitas anggota sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Organisasi harus berusaha untuk meningkatkan loyalitas anggotanya dengan cara meningkatkan kepuasan anggota, meningkatkan keterlibatan anggota membangun komunikasi yang efektif, memberikan pengakuan dan penghargaan kepada anggota, dan memberikan peluang pengembangan diri.

Berikut diuraikan Indikator dari variable Budaya Organisasi dan variable Loyalitas Anggota, yaitu:

Tabel 3.3. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	No. Pernyataan
Budaya Organisasi (X)	Budaya Kekuasaan	1, 2, 3
	Visi Kepemimpinan	4, 5, 6, 7, 8
	Nilai dan Keyakinan	9, 10
Loyalitas Anggota (Y)	Kepatuhan	11, 12
	Tanggung Jawab	13, 14
	Dedikasi	15, 16, 17, 18, 19, 20
	Integritas	21, 22, 23

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Oleh sebab itu, jumlah instrumen penelitian akan sangat tergantung pada jumlah variabel penelitiannya. Instrumen penelitian merupakan pengukuran yang dilakukan untuk menghasilkan data dalam bentuk angka-angka yang akurat maka, digunakanlah skala sebagai pengukurannya.²⁸ Skala pengukuran instrumen pada penelitian ini yakni dengan menggunakan skala *likert*, dikarenakan

²⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, h. 151.

skala likert merupakan pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, perilaku, pendapat, dan lain-lain.²⁹ Rentang jawaban dari setiap instrumen penelitian yang menggunakan skala likert telah dimodifikasi guna menghindari jawaban yang ragu-ragu atau dapat diartikan netral. Dimana rentang jawaban instrumen yang paling positif sampai negatif.

Tabel 3.4. Pengukuran Skala Likert

Keterangan	Kode	Skor
SETUJU	S	3
NETRAL	N	2
TIDAK SETUJU	TS	1

G. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan metode statistik deskriptif. Statistik deskriptif merupakan analisis data-data yang dikumpulkan oleh peneliti dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data.

1. Uji Instrumen

Dalam melakukan uji instrumen, dapat dilakukan dengan uji validitas dan uji reabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas dapat diartikan sebagai pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah suatu data yang diukur itu valid atau benar. Kuesioner sebagai data yang diuji akan dinilai valid apabila pertanyaan-pertanyaan di kuesioner dapat

²⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, h. 153.

menghasilkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Dalam pengujian ini pengujian korelasi yang digunakan adalah korelasi *bivariate*. Korelasi *bivariate* dilakukan dengan mengukur masing-masing skor dari indikator jawaban kuesioner dengan total skor yang didapatkan.³⁰

Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan bantuan aplikasi SPSS, syarat yang diperlukan agar instrument dikatakan valid adalah sebagai berikut:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan valid
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan tidak valid

Rumus korelasi *bivariate* digunakan untuk pengujian terhadap validitas item, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelasi person

N : Banyak pasangan nilai X dan Y

$\sum XY$: Jumlah dari hasil kali nilai X dan nilai Y

$\sum X$: Jumlah nilai X

$\sum Y$: Jumlah nilai Y

³⁰Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang, 2020), h. 51.

$\sum x^2$: Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum Y^2$: Jumlah dari kuadrat nilai Y

Dikatakan valid apabila hasil uji yang didapat r hitung $>$ r tabel. Dalam pengujian ini dilakukan dengan menggunakan data dari 90 responden. Diketahui $df = N-2 = 88$ dan taraf signifikansi 5% maka r tabel = 0.1745. Validitas yang diuji sebagai berikut:

Tabel 3.5 Uji Validitas X

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.440	0.1745	VALID
2	0.455	0.1745	VALID
3	0.540	0.1745	VALID
4	0.234	0.1745	VALID
5	0.634	0.1745	VALID
6	0.462	0.1745	VALID
7	0.461	0.1745	VALID
8	0.451	0.1745	VALID
9	0.524	0.1745	VALID

10	0.653	0.1745	VALID
-----------	-------	--------	-------

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 24

Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Y

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.323	0.1745	VALID
2	0.212	0.1745	VALID
3	0.462	0.1745	VALID
4	0.437	0.1745	VALID
5	0.690	0.1745	VALID
6	0.578	0.1745	VALID
7	0.523	0.1745	VALID
8	0.525	0.1745	VALID
9	0.543	0.1745	VALID
10	0.527	0.1745	VALID
11	0.543	0.1745	VALID
12	0.526	0.1745	VALID
13	0.525	0.1745	VALID

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 24

Berdasarkan pada tabel uji validitas variabel X dan variabel Y diatas dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan dalam pernyataan ini adalah terbukti valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu pengujian yang dilakukan dengan mengukur kuesioner yang menjadi indikator dari variabel. Apabila jawaban-jawaban yang diberikan dari responden bersifat stabil atau tetap maka, hasilnya akan reliabel. Ketentuan dari reliabel atau tidaknya suatu variabel ditentukan apabila *Cronbach's alpha* (α) lebih besar dari r tabel.³¹

$$R = \alpha = \frac{n}{n-1} \left(\frac{s \sum si^2}{s} \right)$$

Keterangan :

R : Koefisien reabilitas Alpha Croanbach

N : Jumlah item

S : Varian skor keseluruhan

Si : Varian masing-masing item

a) Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel.

b) Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliabel.

³¹Danang Sunyoto, *Uji KHI Kuadrat dan Regresi untuk Penelitian* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), h. 84.

Tabel 3.7 Uji Realibilitas Variabel X

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
.601	10

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 3.7 hasil uji reliabilitas variabel X didapatkan nilai Variabel X = 0,601 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument variabel X dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 3.8 Uji Realibilitas Variabel Y

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
.706	13

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 3.8 hasil uji reliabilitas variabel Y didapatkan nilai variabel Y = 0,706 dimana nilai tersebut lebih dari nilai 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument variabel Y dalam penelitian ini reliabel.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menentukan model regresi yang tepat. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel dependen dan setiap variabel independen yang diuji. Jika model tidak memenuhi syarat linearitas, maka model regresi linear tidak bisa digunakan. Pengujian linearitas model dapat dilakukan dengan regresi terhadap model yang diuji. Keputusan linearitas diambil dengan membandingkan nilai signifikansi dari *deviation from linearity* yang dihasilkan dari uji linearitas (menggunakan bantuan SPSS) dengan nilai alpha yang digunakan.

Jika nilai signifikansi *deviation from linearity* lebih besar dari alpha (0,05), maka hubungan tersebut linear (R. Gunawan Sudarmanto, 2005).

Adapun perumusan hipotesis yang akan diuji untuk uji linearitas data adalah sebagai berikut:

H0 : Data berpola linear

H1 : Data tidak berpola

Jika data berpola linear maka $sign > \alpha = 0,05$ dan jika data tersebut tidak berpola linear maka $sign < \alpha = 0,05$. Adapun hasil pengujian linearitas data dengan menggunakan SPSS 24 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9 Uji Linearitas

			Sum Of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Anggota * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	139.127	10	13.913	3.837	.000
		Linearity	116.497	1	116.497	32.131	.000
		Deviation from linearity	22.630	9	2.514	.694	.713
	Within Groups		286.428	79	3.628		
	Total		425.556	89			

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.26 maka diperoleh $sign 0,713$ berarti dalam hal ini $sign$ lebih besar dari α ($0,713 > 0,05$), sehingga dapat diketahui bahwa antara budaya organisasi dengan loyalitas anggota memiliki hubungan linear atau berpola linear.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui nilai residual apakah berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah

memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan teknik uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan pedoman jika nilai signifikansi $>$ dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada diagram atau grafik *Normal P-Plot* (*normal probability plot*) dimana plotting data residual akan dibandingkan dengan distribusi normal yang merupakan garis lurus diagonal. Distribusi data dikatakan normal apabila garis dari data yang dimasukkan akan mengikuti garis diagonal pada grafik *NormalP-Plot*.³² Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Uji Kolmogorov - Smirnov

Tabel 3.10 Uji Kolmogorov - Smirnov

		Unstandardized Residual	
N		90	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.86348170	
Most Extreme Differences	Absolute	.128	
	Positive	.096	
	Negative	-.128	
Test Statistic		.128	
Asmp Sig. (2-tailed)		0.001 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.096 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.088
		Upper Bound	.103

- a. Test distrution is Normal
b. Calculated from date

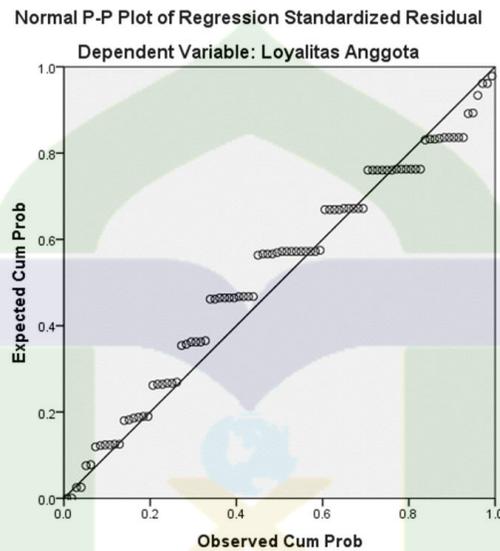
Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

³²Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Program Magister Manajemen UNDIP, 2020), h. 110

Berdasarkan tabel 3.10 hasil uji *Kolmogorov – Smirnov* didapatkan nilai $0,096 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi secara normal.

b. Grafik *NormalP-Plot*

Gambar 3.1 Normal P-Plot (Normal Probability Plot)



Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan gambar 3.1 hasil uji grafik Normal P-Plot diatas dapat dilihat titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi secara normal.

4. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas adalah bentuk uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui antara dua atau lebih kelompok data sampel yang berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama atau tidak.³³ Adapun rumusnya yaitu:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{Varians terbesar}}{\text{Varians terkecil}}$$

³³ Nuryadi et Al, *Dasar-Dasar Statistika Penelitian*, 2017.

Kriteria pengujian dari uji F tersebut adalah jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka data dinyatakan homogen. Dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka data dinyatakan tidak homogen.

Tabel 3.11 Uji Homogenitas

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.945	8	81	.485

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 3.11 hasil perhitungan uji homogenitas menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,485. Karena nilai signifikansi $> 0,05$ maka keputusan ini menghasilkan distribusi data yang homogen.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian proporsi yang akan dinilai keberlakuannya, atau merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis bisa berupa hipotesis satu variabel atau hipotesis dua variabel atau lebih yang dikenal sebagai hipotesis kausal.

Peneliti menggunakan metode regresi linear sederhana, yaitu teknik untuk memodelkan hubungan antara satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Tujuan dari analisis regresi linear sederhana adalah untuk menentukan apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat positif atau negatif, serta untuk memprediksi nilai variabel dependen.

Rumus Persamaan Regresi Linear Sederhana

$$Y = \alpha + \beta.X + e$$

Keterangan :

Y : Loyalitas anggota

α : Nilai lienaritas regresi apabila variabel X dimanipulasi

β : Nilai koefisien regresi

X_1 : Budaya organisasi

e : Nilai residual



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini merupakan paparan data temuan penelitian yang disajikan dengan topik yang sesuai dengan temuan data lapangan setelah penulis melakukan analisis data. Hasil penelitian yang disajikan dapat berupa gambaran mengenai suatu fenomena atau kejadian yang terjadi dilapangan. Hasil observasi dan wawancara serta penyebaran kuesioner penelitian untuk disusun menjadi karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Hasil wawancara dan olah data yang telah dilakukan, selanjutnya penulis susun menjadi poin-poin yang diuraikan untuk memberikan penjelasan terkait dengan hasil temuan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis.

Pada penelitian ini, penulis memperoleh data dari responden dengan latar belakang yang beragam sehingga memungkinkan penulis untuk mendapatkan data yang beragam pula dari jumlah sampel sebanyak 90 anggota Aliansi Mahasiswa Seni. Peneliti menyebarkan angket kepada 20 responden dari total 90 anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare dan penelitian juga membuat *google form* sebagai wadah untuk menyebarkan kuesioner dengan responden sebanyak 70 responden anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare kemudian ditentukan dengan penggunaan *rumus slovin* dengan batas error 5%. Sebanyak 10 pernyataan terkait budaya organisasi dan sebanyak 13 pernyataan terkait dengan loyalitas anggota.

1. Variabel X (Budaya Organisasi)

Data pengaruh budaya organisasi keseluruhan mendeskripsikan tentang hasil pengumpulan data terkait pengaruh budaya organisasi. Berikut data hasil penelitian pada anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare:

Tabel 4.1 Data Frekuensi Keseluruhan Variabel X

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
20-23	Rendah	11	12%
24-27	Sedang	48	53%
28-31	Tinggi	31	34%
Total		90	100%

Sumber: Data diolah dengan Microsoft Excel

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 12% (11 responden) termasuk dalam kategori rendah, 53% (48 responden) termasuk dalam kategori sedang, dan 34% (31 responden) termasuk dalam kategori tinggi.

Tabel 4.2 Statistik Deskriptif Variabel X

No.	Keterangan	Nilai	Kategori
1	Mean	26	Sedang
2	Median	27	Sedang
3	Modus	28	Sedang
4	Nilai Minimum	20	Rendah
5	Nilai Maksimum	30	Tinggi

Sumber: Data diolah dengan Microsoft Excel

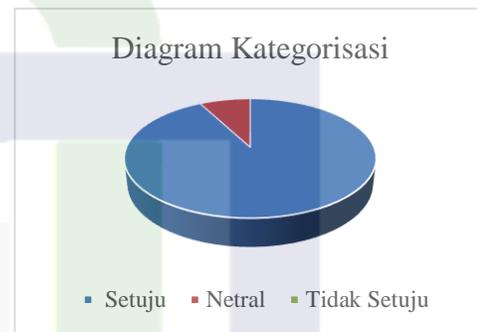
Tabel diatas menunjukkan Mean (M) atau nilai rata-rata sebesar 26 dan dikategorikan sedang, Median (Me) atau nilai tengah dari data sebesar 27 dan berada dalam kategori sedang, Modus (Mode) atau nilai yang sering muncul adalah 28 yang termasuk dalam kategori sedang. Berdasarkan data analisis data tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi dalam kategori sedang.

Bagian ini menjelaskan tentang data responden dari 90 anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare terhadap variable X (Budaya Organisasi). Disajikan dalam bentuk tabel kemudian dibagi kedalam beberapa indikator yang mutlak diantaranya budaya kekuasaan, visi kepemimpinan dan nilai & keyakinan.

a. Budaya Kekuasaan

Tabel 4.3 UKM Seni ANIMASI Memberikan Kesempatan Anggota Untuk Berkembang

Kategori	Satuan	Persentase
Setuju	83	92,22%
Netral	7	7,78%
Tidak Setuju	0	0,00%
Total	90	100%



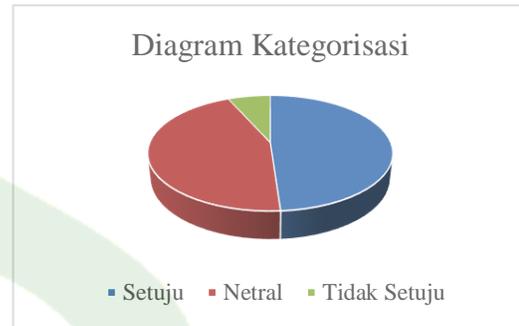
Sumber: data penelitian

n:90

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijabarkan dari data 90 responden ditemukan jawaban dengan skor terbanyak adalah opsi jawaban setuju dengan total skor sebanyak 83 jawaban dan netral sebanyak 7 jawaban. Anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare setuju bahwa UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare memberikan kesempatan bagi setiap anggota untuk berkembang. Sehingga jawaban setuju memperoleh persentase sebanyak 92,22%.

Tabel 4.4 Anggota Dengan Jabatan Tinggi Lebih Dihormati & Didengar pendapatnya

Kategori	Satuan	Persentasi
Setuju	44	48,89%
Netral	40	44,44%
Tidak Setuju	6	6,67%
Total	90	100%

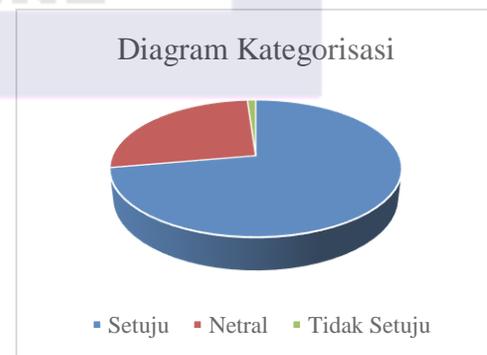


Sumber: data penelitian n:90

Berdasarkan tabel 4.4 data menunjukkan bahwa jawaban anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare dengan skor terbanyak adalah opsi jawaban setuju dengan total skor sebanyak 44 jawaban, 40 jawaban netral dan 6 jawaban tidak setuju. Data menunjukkan bahwa pernyataan yang terkait anggota dengan jabatan lebih tinggi cenderung lebih dihormati dan didengarkan pendapatnya. Terdapat 44 responden yang memberikan opsi setuju dengan pernyataan tersebut sehingga menghasilkan angka 48,89%.

Tabel 4.5 Pemimpin Memiliki Kendali Penuh Atas Semua Aktivitas Yang Dilakukan

Kategori	Satuan	Persentasi
Setuju	65	72,22%
Netral	24	26,67%
Tidak Setuju	1	1,11%
Total	90	100%



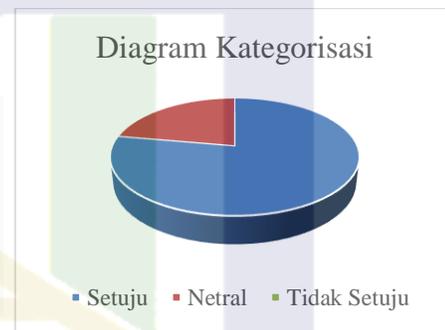
Sumber: data penelitian n:90

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban dengan skor terbanyak adalah opsi setuju dengan total skor sebanyak 65 jawaban, netral 24 jawaban dan tidak setuju sebanyak 1 jawaban. Data menunjukkan bahwa pemimpin dalam UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare memiliki kendali penuh atas semua aktivitas yang dilakukan. Dapat disimpulkan bahwa 65 responden memberikan opsi setuju dengan pernyataan tersebut sehingga menghasilkan angka 72,22%.

b. Visi Kepemimpinan

Tabel 4.6 Saya Memahami Visi & Misi UKM Seni ANIMASI

Kategori	Satuan	Persentasi
Setuju	70	77,78%
Netral	20	22,22%
Tidak Setuju	0	0,00%
Total	90	100%

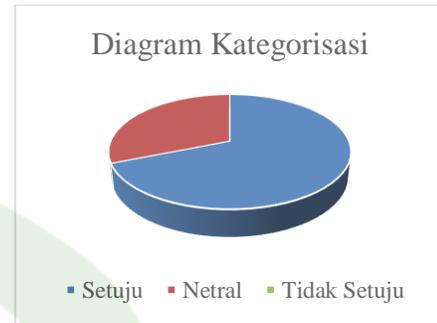


Sumber: data penelitian n:90

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban dengan skor terbanyak adalah opsi jawaban setuju dengan total skor sebanyak 70 jawaban dan netral sebanyak 20 jawaban. Data menunjukkan bahwa anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare setuju dengan pernyataan saya memahami visi dan misi UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare. Dapat disimpulkan bahwa 70 responden memilih opsi jawaban setuju dengan pernyataan tersebut sehingga menghasilkan angka 77,78%.

Tabel 4.7 Pemimpin Secara Konsisten Menyampaikan Visi & Misi Dalam Berbagai Kesempatan

Kategori	Satuan	Persentasi
Setuju	62	68,89%
Netral	28	31,11%
Tidak Setuju	0	0,00%
Total	90	100%

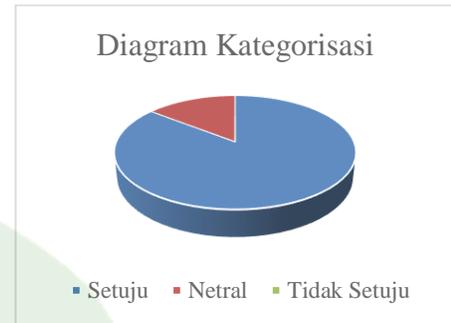


Sumber: data penelitian n:90

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban dengan skor terbanyak adalah opsi jawaban setuju dengan total skor sebanyak 62 jawaban dan netral dengan 28 jawaban. Data menunjukkan bahwa anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare dengan pernyataan pemimpin UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare secara konsisten menyampaikan visi dan misi dalam berbagai kesempatan. Dapat disimpulkan bahwa 62 responden memberikan opsi jawaban setuju dengan pernyataan tersebut sehingga menghasilkan 68,89%.

Tabel 4.8 Visi UKM Seni ANIMASI Untuk Mencetak Anggota Yang Memiliki Kemampuan Berpikir Kreatif & Inovatif

Kategori	Satuan	Persentasi
Setuju	77	85,56%
Netral	13	14,44%
Tidak Setuju	0	0,00%
Total	90	100%

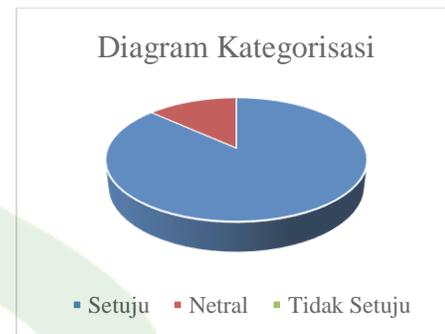


Sumber: data penelitian n:90

Berdasarkan tabel 4.8 jawaban dengan skor terbanyak adalah opsi jawaban setuju dengan total skor sebanyak 77 jawaban dan netral dengan 13 jawaban. Data menunjukkan bahwa anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare dengan pernyataan visi UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare adalah untuk mencetak anggota yang memiliki kemampuan berpikir kreatif dan inovatif. Dapat disimpulkan bahwa 77 responden yang memilih opsi jawaban setuju dengan pernyataan tersebut sehingga menghasilkan 85,56%.

Tabel 4.9 Tujuan Utama UKM Seni ANIMASI Untuk Mengembangkan Bakat & Minat Dibidang Seni

Kategori	Satuan	Persentasi
Setuju	78	86,67%
Netral	12	13,33%
Tidak Setuju	0	0,00%
Total	90	100%

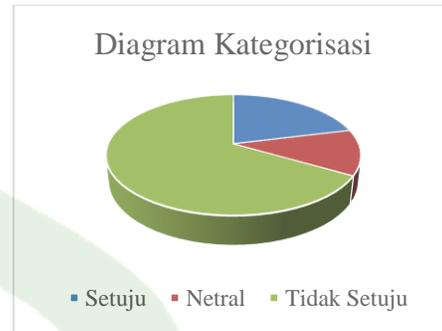


Sumber: data penelitian n:90

Berdasarkan tabel 4.9 jawaban dengan skor terbanyak adalah opsi jawaban setuju dengan total skor sebanyak 78 jawaban dan netral dengan 12 jawaban. Data menunjukkan bahwa anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare dengan pernyataan tujuan utama UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare adalah untuk mengembangkan bakat dan minat saya di bidang seni. Dapat disimpulkan bahwa 78 responden yang memilih opsi jawaban setuju dengan pernyataan tersebut sehingga menghasilkan 86,67%.

Tabel 4.10 Anggota Tidak Diberikan Kebebasan Dalam Mengekspresikan Diri Dalam Berkesenian

Kategori	Satuan	Persentasi
Setuju	19	21,11%
Netral	11	12,22%
Tidak Setuju	60	66,67%
Total	90	100%



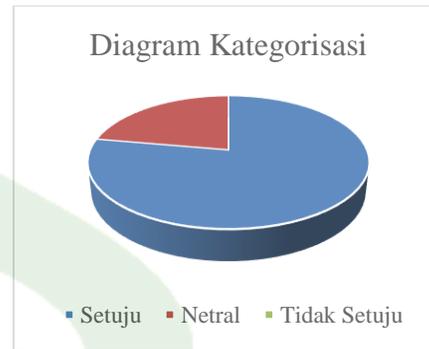
Sumber: data penelitian n:90

Berdasarkan tabel 4.10 jawaban dengan skor terbanyak adalah opsi jawaban tidak setuju dengan total skor sebanyak 60 jawaban, netral 11 jawaban dan 19 jawaban setuju. Data menunjukkan bahwa pernyataan anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare tidak diberikan kebebasan dalam mengekspresikan diri dalam berkesenian. Dapat disimpulkan bahwa 60 responden yang memilih opsi jawaban tidak setuju dengan pernyataan tersebut sehingga menghasilkan 66,67%.

c. Nilai dan Keyakinan

Tabel 4.11 Organisasi Ini Menghargai Pencapaian Individu

Kategori	Satuan	Persentasi
Setuju	70	77,78%
Netral	20	22,22%
Tidak Setuju	0	0,00%
Total	90	100%

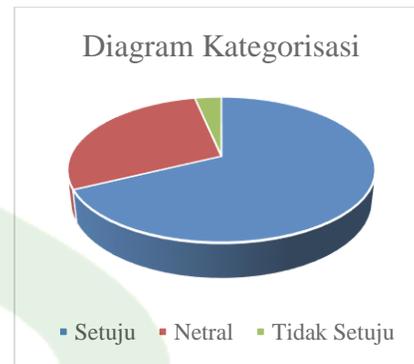


Sumber: data penelitian
n:90

Berdasarkan tabel 4.11 jawaban dengan skor terbanyak adalah opsi jawaban setuju dengan total skor sebanyak 70 jawaban atau sekitar 77,78% dan netral sebanyak 20 jawaban. Data menunjukkan bahwa pernyataan organisasi ini menghargai pencapaian individu. Dapat disimpulkan bahwa 70 responden yang memilih opsi jawaban setuju dengan pernyataan tersebut sehingga menghasilkan 77,78%.

Tabel 4.12 UKM Seni ANIMASI Adil & Transparan Dalam Mengambil Keputusan

Kategori	Satuan	Persentasi
Setuju	61	67,78%
Netral	26	28,89%
Tidak Setuju	3	3,33%
Total	90	100%



Sumber: data penelitian
n:90

Berdasarkan tabel 4.12 jawaban dengan skor terbanyak adalah opsi jawaban setuju dengan total skor sebanyak 61 jawaban, netral dengan 26 jawaban, dan tidak setuju dengan 3 jawaban. Data menunjukkan bahwa pernyataan UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare adil dan transparan dalam mengambil. Dapat disimpulkan bahwa 61 responden yang memilih opsi jawaban keputusan setuju dengan pernyataan tersebut sehingga menghasilkan 67,78%.

2. Variabel Y (Loyalitas Anggota)

Data loyalitas anggota keseluruhan mendeskripsikan tentang hasil pengumpulan data terkait loyalitas anggota. Berikut data hasil penelitian pada anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare:

Tabel 4.13 Data Frekuensi Keseluruhan Variabel Y

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
28-31	Rendah	2	2%
32-35	Sedang	11	12%

36-39	Tinggi	77	86%
Total		90	100%

Sumber: Data diolah dengan Microsoft Excel

Tabel diatas menjelaskan sebanyak 2% (2 responden) termasuk dalam kategori rendah, 12% (11 responden) termasuk dalam kategori sedang, dan 86% (77 responden) termasuk dalam kategori tinggi.

Tabel 4.14 Data Statistik Deskriptif Variabel Y

No.	Keterangan	Nilai	Kategori
1	Mean	37	Sedang
2	Median	38	Sedang
3	Modus	39	Tinggi
4	Nilai Minimum	28	Rendah
5	Nilai Maksimum	39	Tinggi

Sumber: Data diolah dengan Microsoft Excel

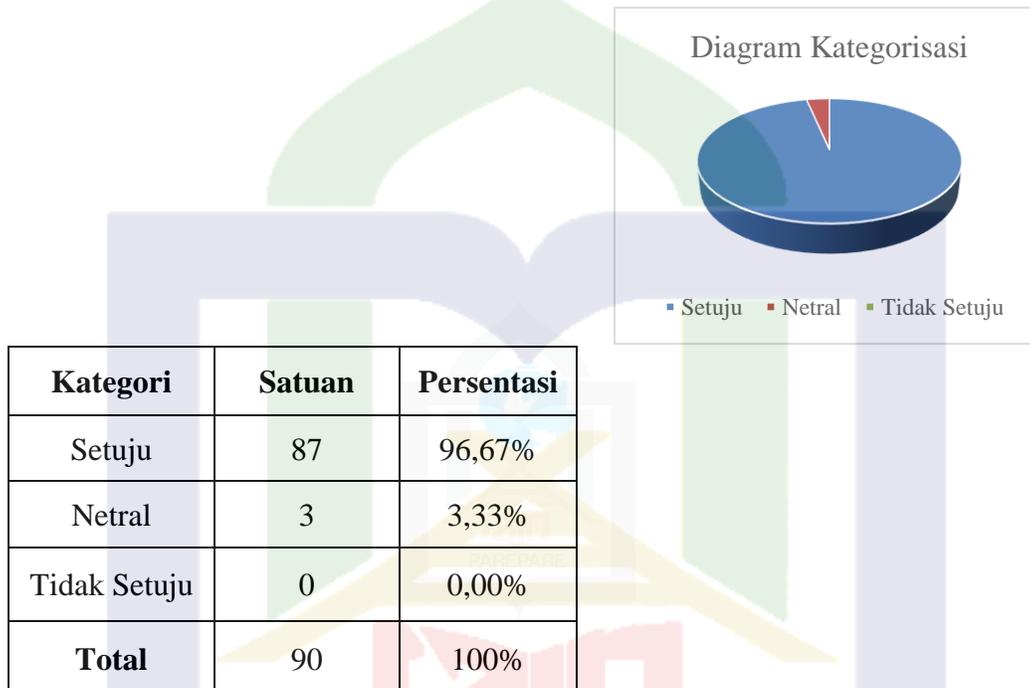
Tabel diatas menunjukkan Mean (M) atau nilai rata-rata sebesar 37 dan dikategorikan sedang, Median (Me) atau nilai tengah dari data sebesar 38 dan berada dikategori sedang, Modus (Mode) atau nilai yang sering muncul adalah 39 yang termasuk dalam kategori tinggi, nilai minimum atau nilai terendah adalah 28 dan termasuk dalam kategori rendah dan nilai maximum sebesar 39 yang termasuk dalam kategori tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare dalam kategori sedang.

Bagian ini menjelaskan tentang data responden dari 90 anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare terhadap variable Y (Loyalitas Anggota). Disajikan dalam

bentuk tabel kemudian dibagi dalam beberapa indikator yang mutlak diantaranya kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi dan integritas. Berikut data yang diperoleh:

a. Kepatuhan

Tabel 4.15 Saya Memahami UKM Seni ANIMASI Melarang Anggotanya Terlibat Dalam Penggunaan NAPZA



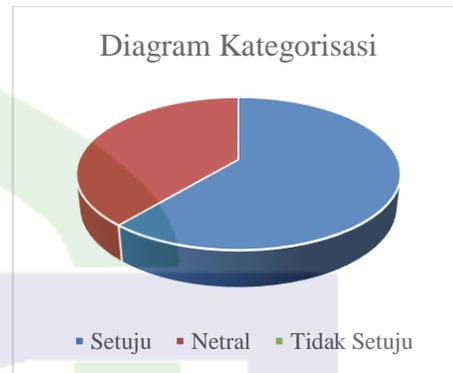
Sumber: data penelitian n:90

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare sebanyak 87 responden atau sekitar 96,67% setuju, dengan anggota memahami bahwa UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare melarang anggotanya terlibat dalam penggunaan Narkotika, Psikotropika, Zat Adiktif, dan Alkohol (NAPZA). Sementara itu terdapat 3 jawaban atau sekitar 3,33% yang netral. Hal ini menunjukkan bahwa anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare setuju terhadap larangan terlibat dalam penggunaan Narkotika, Psikotropika, Zat Adiktif, dan Alkohol (NAPZA).

Tabel 4.16 Saya Setuju Bahwa PDH Hanya Dipakai Oleh Anggota Resmi UKM Seni ANIMASI & Tidak Dipinjamkan Kepada Non-Anggota

Kategori	Satuan	Persentasi
Setuju	55	61,11%
Netral	35	38,89%
Tidak Setuju	0	0,00%
Total	90	100%

Sumber: data penelitian n:90

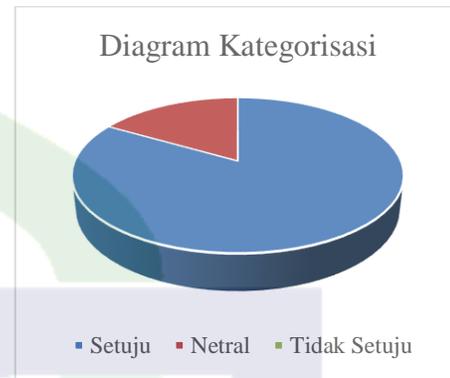


Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare sebanyak 55 responden atau sekitar 61,11% setuju dan 35 jawaban atau sekitar 38,89 netral. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare setuju dengan pernyataan bahwa pakaian dinas harian (PDH) sebaiknya hanya dipakai oleh anggota resmi UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare dan tidak dipinjamkan kepada non-anggota.

b. Tanggung Jawab

Tabel 4.17 Saya Bertanggung Jawab Sepenuhnya Jika D Amanahkan Tugas Oleh Pemimpin

Kategori	Satuan	Persentasi
Setuju	75	83,33%
Netral	15	16,67%
Tidak Setuju	0	0,00%
Total	90	100%

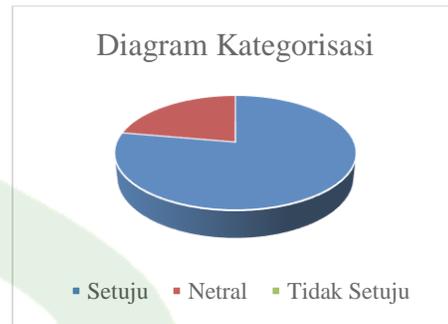


Sumber: data penelitian n:90

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare sebanyak 75 responden atau sekitar 83,33% setuju, jika diamanahkan tugas oleh pemimpin. Sementara itu, terdapat 15 responden atau sekitar 16,67 yang netral jika diberikan tugas oleh pemimpin. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare setuju terhadap tanggung jawab sepenuhnya jika diberikan tugas oleh pemimpin.

Tabel 4.18 Saya Wajib Mengikuti Rapat & Kegiatan Yang Diselenggarakan

Kategori	Satuan	Persentasi
Setuju	70	77,78%
Netral	20	22,22%
Tidak Setuju	0	0,00%
Total	90	100%



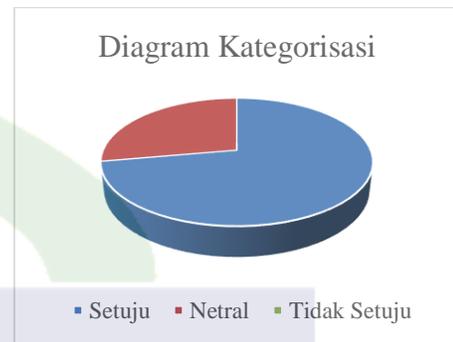
Sumber: data penelitian n:90

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare sebanyak 70 responden atau sekitar 77,78% setuju, bahwa anggota wajib mengikuti rapat dan kegiatan yang diselenggarakan UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare, sementara itu terdapat 20 responden atau sekitar 22,22% yang netral. Hal ini menunjukkan bahwa banyak anggota yang setuju terhadap anggota wajib mengikuti rapat dan kegiatan yang diselenggarakan oleh UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare.

c. Dedikasi

Tabel 4.19 Saya Bersedia Meluangkan Waktu & Tenaga Dalam Berorganisasi

Kategori	Satuan	Persentasi
Setuju	65	72,22%
Netral	25	27,78%
Tidak Setuju	0	0,00%
Total	90	100%

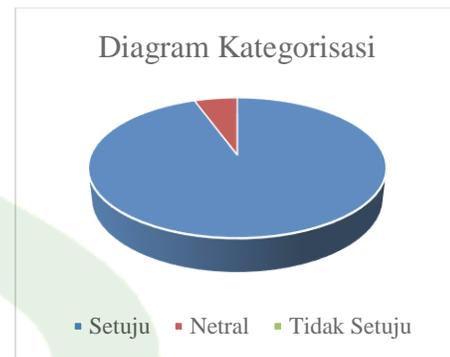


Sumber: data penelitian n:90

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare sebanyak 65 responden atau sekitar 72,22% setuju, bahwa anggota bersedia meluangkan waktu dan tenaga dalam berorganisasi, sedangkan terdapat 25 responden atau sekitar 27,78% yang netral. Hal ini menunjukkan bahwa anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare lebih dominan memilih setuju untuk bersedia meluangkan waktu dan tenaga dalam berorganisasi.

Tabel 4.20 Saya Harus Menjaga Nama Baik UKM Seni ANIMASI Selama Masa Jabatan Saya Berakhir

Kategori	Satuan	Persentasi
Setuju	85	94,44%
Netral	5	5,56%
Tidak Setuju	0	0,00%
Total	90	100%

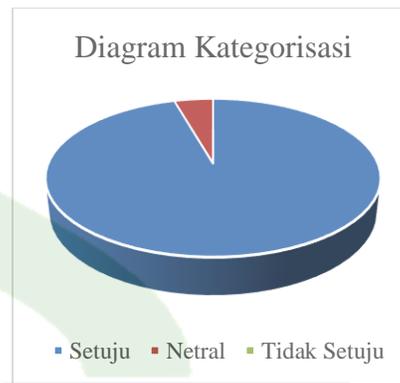


Sumber: data penelitian n:90

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa mayoritas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare, sebanyak 85 responden atau 94,44% yang memilih setuju bahwa anggota harus menjaga nama baik UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare selama atau sampai masa jabatannya berakhir dan terdapat 5 responden atau sekitar 5,56% yang memilih netral. Hal ini menunjukkan bahwa anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.21 Saya Merasa Harus Menjaga Nama Baik UKM Seni ANIMASI Sampai Kapanpun, Meski Saya Bukan Anggota Aktif Lagi

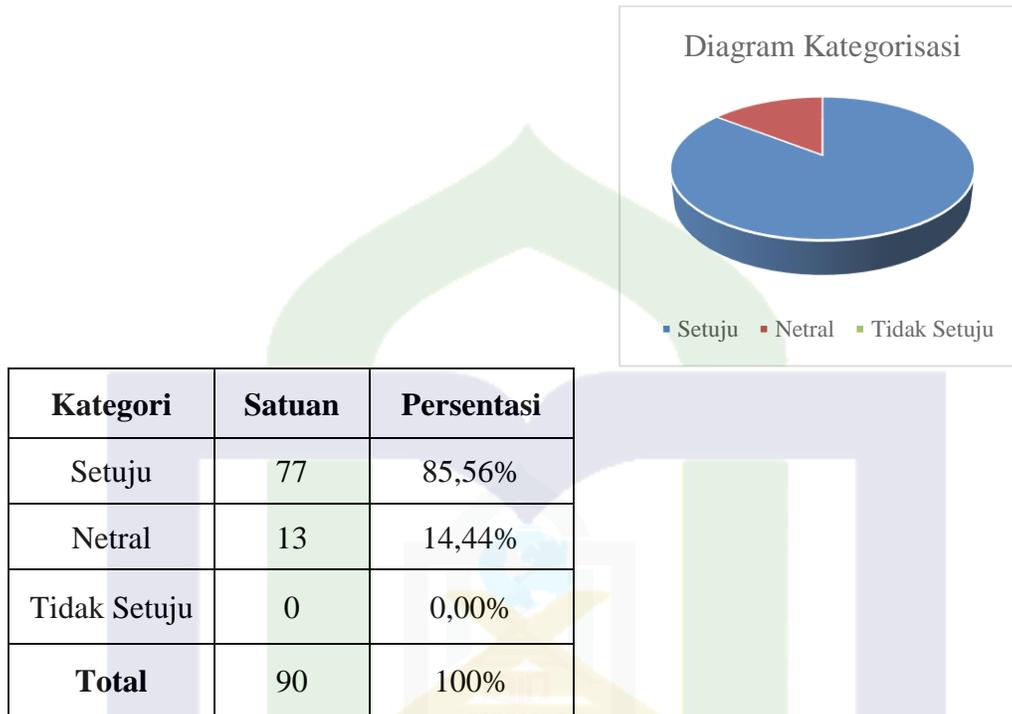
Kategori	Satuan	Persentase
Setuju	86	95,56%
Netral	4	4,44%
Tidak Setuju	0	0,00%
Total	90	100%



Sumber: data penelitian n:90

Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare sebanyak 86 responden atau sekitar 95,56% setuju, bahwa anggota merasa harus menjaga nama baik UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare sampai kapanpun, meski sudah tidak menjadi anggota aktif lagi. Sementara itu terdapat 4 responden atau sekitar 4,44 % yang memilih netral. Data menunjukkan bahwa anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.22 Saya Siap Memberikan Karya Kepada UKM Seni ANIMASI

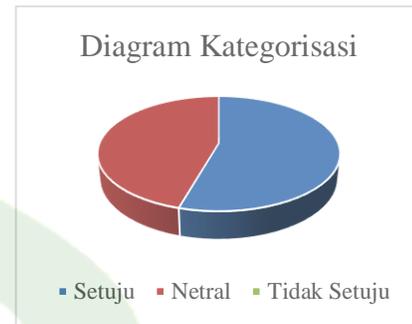


Sumber: data penelitian n:90

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare sebanyak 77 responden atau sekitar 85,56% setuju, bahwa anggota siap memberikan karya kepada UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare. Sementara itu terdapat 13 responden atau sekitar 14,44% yang memilih netral. Data menunjukkan bahwa mayoritas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare setuju dengan memberikan karya kepada UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare.

Tabel 4.23 Saya Tidak Keberatan Jika Harus Melakukan Tugas Tambahan

Kategori	Satuan	Persentase
Setuju	49	54,44%
Netral	41	45,56%
Tidak Setuju	0	0,00%
Total	90	100%

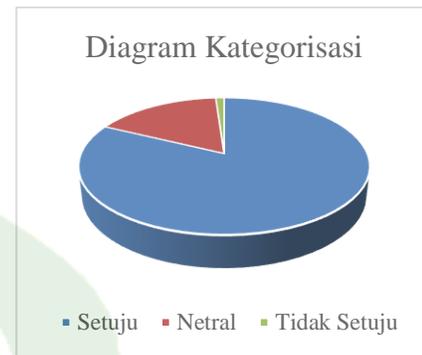


Sumber: data penelitian n:90

Berdasarkan tabel 4.23 menunjukkan anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare sebanyak 49 responden atau sekitar 54,44% setuju, bahwa anggota tidak keberatan jika harus melakukan tugas tambahan demi kepentingan organisasi. Sementara itu terdapat 41 jawaban atau sekitar 45,56% yang netral. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.24 Saya Mendukung & Mempromosikan Setiap Kegiatan UKM Seni ANIMASI

Kategori	Satuan	Persentasi
Setuju	74	82,22%
Netral	15	16,67%
Tidak Setuju	1	1,11%
Total	90	100%

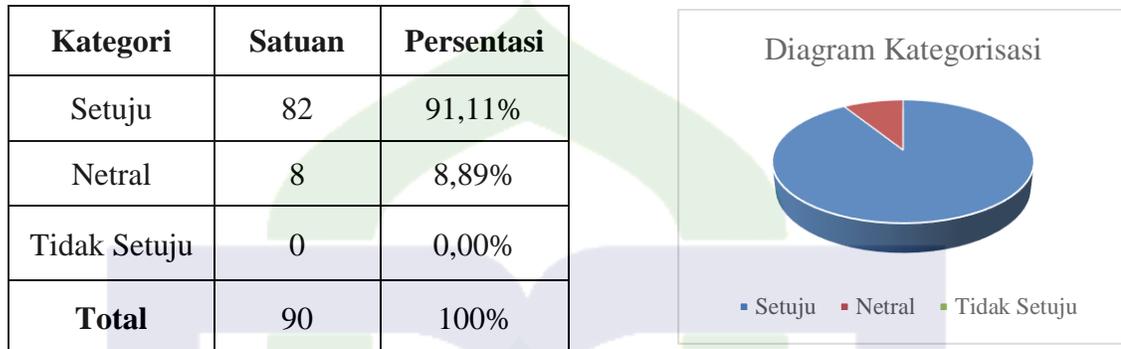


Sumber: data penelitian n:90

Berdasarkan tabel 4.24 jawaban dengan skor terbanyak adalah opsi jawaban setuju dengan total skor sebanyak 74 jawaban atau sekitar 82,22%, netral 15 jawaban atau sekitar 16,67%, dan 1 jawaban atau sekitar 1,11% tidak setuju. Data menunjukkan bahwa anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare setuju untuk mendukung dan mempromosikan setiap kegiatan UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare.

d. Integritas

Tabel 4.25 Saya Tidak Akan Menyalahgunakan Fasilitas UKM Seni ANIMASI Untuk Keperluan Pribadi



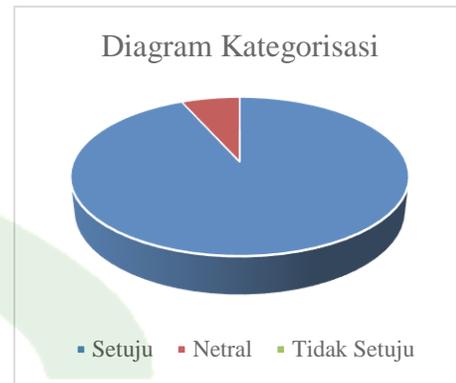
Sumber: data penelitian n:90

Berdasarkan tabel 4.25 jawaban dengan skor terbanyak adalah opsi jawaban setuju dengan total skor sebanyak 82 jawaban atau sekitar 91,11% dan netral 8 jawaban atau sekitar 8,89%. Data menunjukkan bahwa anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare setuju tidak menyalahgunakan fasilitas atau perlengkapan UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare untuk keperluan pribadi.

Tabel 4.26 Saya Selalu Jujur Dalam Melaporkan Hasil Kerja Saya Dalam Kegiatan UKM Seni ANIMASI

Kategori	Satuan	Persentasi
Setuju	84	93,33%
Netral	6	6,67%
Tidak Setuju	0	0,00%
Total	90	100%

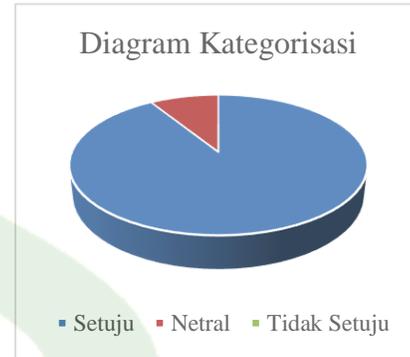
Sumber: data penelitian n:90



Berdasarkan tabel 4.26 jawaban dengan skor terbanyak adalah opsi jawaban setuju dengan total skor sebanyak 84 jawaban atau sekitar 93,33% dan netral 6 atau sekitar 6,67% jawaban. Data menunjukkan bahwa UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare setuju untuk selalu jujur dalam melaporkan hasil kerja anggota dalam kegiatan UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare.

Tabel 4.27 Saya Dapat Dipercaya Untuk Menjaga Rahasia UKM Seni ANIMASI

Kategori	Satuan	Persentasi
Setuju	82	91,11%
Netral	8	8,89%
Tidak Setuju	0	0,00%
Total	90	100%



Sumber: data penelitian n:90

Berdasarkan tabel 4.27 jawaban dengan skor terbanyak adalah opsi jawaban setuju dengan total skor sebanyak 82 atau sekitar 91,11% jawaban dan 8 atau sekitar 8,89% jawaban netral. Data menunjukkan bahwa anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare setuju dapat dipercaya untuk menjaga rahasia UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare.

1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian proporsi yang akan dinilai keberlakuannya, atau merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis bisa berupa hipotesis satu variabel atau hipotesis dua variabel atau lebih yang dikenal sebagai hipotesis kausal.

Peneliti menggunakan metode regresi linear sederhana, yaitu teknik untuk memodelkan hubungan antara satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Tujuan dari analisis regresi linear sederhana adalah untuk menentukan apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat positif atau negatif, serta untuk memprediksi nilai variabel dependen.

Kriteria dalam uji regresi linear sederhana:

1. Membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0.05
 - Jika nilai signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
 - Jika nilai signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
2. Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel
 - Jika nilai t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
 - Jika nilai t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Adapun hasil Regresi Linear Sederhana dapat dilihat dari tabel berikut:

a. Uji Simultan

Tabel 4.28 Uji Regresi Linear Sederhana

ANOVA ^a						
	Model	Sum of square	Df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	116.497	1	116.497	33.171	.000 ^b
	Residual	309.058	88	3.512		
	Total	425.556	89			

- a. Dependent Variabel: Loyalitas Anggota
- b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung = 33,171 > F tabel 3.95 dengan nilai yang signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka model regresi

dapat dipakai untuk memprediksi adanya pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel dependen yaitu loyalitas anggota (Y). Dari tabel tersebut dapat disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima. Maka berdasarkan hasil hitungan diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap loyalitas anggota (Y) Aliansi Mahasiswa seni IAIN Parepare.

b. Uji Parsial

Tabel 4.29 Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.058	2.293		10.493	.000
	Budaya Kekuasaan	.514	.213	.232	2.408	.018
	Visi Kepemimpinan	.396	.161	.243	2.462	.016
	Nilai dan Keyakinan	.652	.235	.268	2.781	.007

a. Dependent Variabel: Loyalitas Anggota

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, diketahui hasil persamaan nilai konstanta sebesar 24.058 yang mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel budaya organisasi adalah 24.058. Adapun nilai signifikansi regresi variabel budaya organisasi dengan indikator:

1. Budaya kekuasaan, berdasarkan uji t diperoleh hasil t hitung $2.408 > t$ tabel 1.662 dengan nilai signifikansi $0.018 < 0.05$ sehingga dikatakan bahwa budaya organisasi terhadap loyalitas anggota UKM Seni

ANIMASI IAIN Parepare memiliki pengaruh. Maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare pada aspek indikator budaya organisasi. Adapun besar pengaruh budaya kekuasaan terhadap loyalitas anggota yaitu 51,4%.

2. visi kepemimpinan, berdasarkan uji t diperoleh hasil t hitung $2.462 > t$ tabel 1.662 dengan nilai signifikansi $0.016 < 0.05$ sehingga dikatakan bahwa budaya organisasi terhadap loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare memiliki pengaruh. Maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare pada aspek indikator visi kepemimpinan. Adapun besar pengaruh visi kepemimpinan terhadap loyalitas anggota yaitu 39,6%.
3. nilai dan keyakinan, berdasarkan uji t diperoleh hasil t hitung $2.781 > t$ tabel 1.662 dengan nilai signifikansi $0.007 < 0.05$ sehingga dikatakan bahwa budaya organisasi terhadap loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare memiliki pengaruh. Maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare pada aspek indikator nilai dan keyakinan. Adapun besar pengaruh nilai dan keyakinan terhadap loyalitas anggota yaitu 65,2%.

Tabel 4.30 Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.523 ^a	.274	.266	.1.874

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, diketahui bahwa nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0.523. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) 0.274 yang artinya bahwa pengaruh variabel independen (Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (Loyalitas Anggota) adalah sebesar 27,4%. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas anggota aliansi mahasiswa seni IAIN Parepare yaitu memiliki pengaruh sebesar 27,4% sedangkan sisanya 72,6% dipengaruhi oleh variabel lain dan factor diluar dari penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan pada penelitian kali ini, adalah upaya untuk mendeskripsikan dan memberikan gambaran terkait hasil dari data yang diperoleh melalui penyebaran angket dan kuesioner kepada 90 responden yakni anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare. Peneliti akan mengaitkan hasil menggunakan teori budaya organisasi. Adapun teori budaya organisasi dimana didalamnya terdapat tiga komponen yaitu budaya kekuasaan, visi kepemimpinan, dan nilai keyakinan.

1. Pengaruh Budaya Kekuasaan Terhadap Loyalitas Anggota Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare

Budaya kekuasaan adalah indikator penting dalam budaya organisasi. Hasil penelitian budaya organisasi terdapat 3 jumlah butir pernyataan yang mana budaya kekuasaan merupakan salah satu indikator dari budaya organisasi yang terdapat 90 responden.

Budaya kekuasaan berpengaruh terhadap loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare karena dapat dipahami melalui dinamika hubungan antara pengaruh kekuasaan yang terjalin di dalam organisasi dan bagaimana hal itu memengaruhi dedikasi serta keterikatan anggota terhadap organisasi. Budaya kekuasaan biasanya mengacu pada struktur organisasi yang didominasi oleh individu atau kelompok yang memiliki otoritas dan pengaruh besar, serta sering kali membuat keputusan secara sentralistik.³⁴ Dalam konteks UKM Seni, budaya ini tercermin dalam bagaimana kebijakan dan arahan organisasi ditentukan oleh pihak yang memiliki kekuasaan tertinggi, seperti ketua, pengurus, atau figure pemimpin lainnya. Ketika budaya kekuasaan mendominasi, anggota organisasi sering kali merasa terikat dengan tujuan dan kebijakan yang ditetapkan oleh penguasa tersebut, meskipun keputusan yang diambil sering kali tidak melibatkan proses diskusi atau partisipasi yang luas dari anggota lainnya. Hal ini dapat menciptakan hubungan yang sangat bergantung pada pemimpin, dimana loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare sangat bergantung pada sejauh mana mereka merasa dihargai dan diakui oleh penguasa tersebut. Jika pemimpin mampu menjaga hubungan yang baik dengan anggota, memotivasi mereka untuk tetap berkontribusi dan mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare akan meningkat.

Namun, budaya kekuasaan yang sangat terpusat juga dapat menimbulkan dampak negatif terhadap loyalitas. misalnya, jika anggota merasa terpinggirkan atau tidak didengarkan, mereka bisa merasa tidak terlibat dalam proses pengambilan

³⁴ C. Handy, "Teori Budaya Organisasi Oleh Charles Handy," *Understanding Organizations*, 1993.

keputusan yang berdampak langsung pada mereka. Ketika ini terjadi, rasa keterikatan terhadap organisasi bisa berkurang, bahkan bisa memicu rasa ketidakpuasan yang akhirnya meruntuhkan loyalitas. anggota mungkin merasa bahwa kontribusi mereka tidak dihargai atau bahwa kebijakan yang diambil tidak sesuai dengan kebutuhan atau harapan mereka.³⁵ Disisi lain, jika pemimpin mampu menunjukkan integritas, keteladanan, dan kemampuan untuk menyeimbangkan kekuasaan dengan komunikasi yang terbuka dan partisipatif, budaya kekuasaan ini dapat memperkuat loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare. Pemimpin yang adil dan transparan dalam pengambilan keputusan akan memberikan rasa aman bagi anggota, yang pada gilirannya memperkuat komitmen mereka terhadap tujuan dan keberlanjutan organisasi.³⁶

Secara keseluruhan, pengaruh budaya kekuasaan terhadap loyalitas anggota dalam UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare sangat bergantung pada bagaimana kekuasaan tersebut dikelola. Kekuasaan yang bijaksana, yang memperhatikan kebutuhan aspirasi anggota, cenderung meningkatkan loyalitas, sementara budaya kekuasaan yang otoriter dan tidak inklusif dapat melemahkan hubungan antara anggota dengan organisasi.

Teori budaya organisasi membahas budaya kekuasaan. Struktur kekuasaan dalam organisasi dimana pengambilan keputusan terkonsentrasi pada beberapa individu dan kelompok kecil. Contohnya dalam organisasi mahasiswa, ketua organisasi memiliki kontrol penuh atas keputusan utama tanpa banyak konsultasi dengan anggota

³⁵ A.A. Deal, T. E., & Kennedy, "Penelitian Tentang Budaya Organisasi Dan Loyalitas Karyawan," *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*, 1982.

³⁶ B French, J.R.P., & Raven, "Teori Kekuasaan Dan Kepemimpinan," *The Bases of Social Power*, 1959.

lainnya.³⁷ Budaya kekuasaan yang tinggi menandakan bahwa budaya kekuasaan dalam organisasi ini memiliki pengaruh positif terhadap perkembangan setiap anggota namun budaya senioritas masih dijunjung tinggi akibatnya terjadi kecenderungan menghindari diskusi yang masif atau mendalam antara anggota dengan senior yang memiliki jabatan yang lebih tinggi.

Teori budaya organisasi sejalan dengan budaya kekuasaan dalam meningkatkan loyalitas anggota, tetapi hal ini sangat tergantung pada bagaimana kekuasaan tersebut diterapkan. Kekuasaan yang dikelola dengan cara yang adil, inklusif, dan mendukung aspirasi serta kesejahteraan anggota dapat meningkatkan loyalitas. Namun, jika kekuasaan digunakan secara otoriter atau tidak adil, loyalitas anggota dapat terancam sesuai dengan prinsip-prinsip dasar teori budaya organisasi.³⁸

Semakin baik budaya organisasi anggota di UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare, maka semakin besar pula loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare. Hal ini terjadi ketika UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare memberikan anggota kesempatan untuk berkembang yang signifikan karena budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap anggota. Berlandaskan fakta bahwasannya anggota dengan budaya yang positif lebih cenderung loyal dibanding dengan budaya organisasi yang negatif, diharapkan dengan budaya yang positif dapat melakukan yang terbaik buat kepentingan organisasi UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare. Adapun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Bima Nufriyar Rosyidi (2023) menyebutkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan tetapi positif

³⁷ French, J.R.P., & Raven, "Teori Kekuasaan Dan Kepemimpinan," *The Bases of Social Power*, 1959.

³⁸ French, J.R.P., & Raven, "Teori Kekuasaan Dan Kepemimpinan," *The Bases of Social Power*, 1959.

secara langsung terhadap komitmen organisasi pada pengurus UKM Seni Islami Universitas Malang periode 2022.³⁹

2. Pengaruh Visi Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Anggota Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare

Hasil penelitian visi kepemimpinan terdapat 5 jumlah pernyataan yang mana visi kepemimpinan merupakan salah satu indikator dari budaya organisasi dan terdapat 90 responden.

Visi kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare. Visi yang jelas dari seorang pemimpin memberikan arah dan tujuan bagi para anggotanya. Ketika seorang pemimpin mampu menyampaikan visi yang inspiratif dan relevan dengan nilai-nilai serta harapan anggota, hal ini membangkitkan rasa keterikatan yang kuat.⁴⁰ Anggota akan merasa bahwa mereka adalah bagian dari sesuatu yang lebih besar dan bermakna, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas mereka terhadap UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare. Visi kepemimpinan yang jelas membantu menciptakan lingkungan dimana anggota memiliki pandangan yang sama tentang masa depan UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare dan peran mereka didalamnya. Dalam konteks UKM Seni, dimana kreativitas dan kolaborasi sangat penting, visi pemimpin yang menekankan pada pengembangan individu, kesuksesan Bersama dan pencapaian artistik yang lebih tinggi akan mendorong anggota untuk merasa termotivasi dan terlibat secara aktif. Visi yang memadai memberikan landasan bagi anggota untuk bekerja sama dan berkarya, sambil

³⁹ Rosyidi, "Universitas Islam Malang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen 2023."

⁴⁰ B. Z. Kouzes, J. M., & Posner, "Teori Kepemimpinan Oleh Kouzes & Posner," *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*, 2007.

tetap menjaga dedikasi dan kesetiaan mereka terhadap misi UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare.

Sebaliknya, jika visi kepemimpinan tidak jelas atau tidak relevan dengan tujuan anggota, loyalitas bisa menurun. Ketika anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare tidak memahami atau tidak terhubung dengan visi pemimpin, mereka mungkin merasa kebingungan tentang arah organisasi atau bahkan merasa bahwa mereka tidak memiliki tempat didalamnya. Ketidakjelasan ini dapat mengurangi rasa memiliki, yang merupakan elemen kunci dalam menjaga loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare. Pemimpin yang memiliki visi yang kuat dan mampu menerjemahkannya kedalam tindakan nyata juga lebih mungkin mendapatkan kepercayaan dari anggota. Kepercayaan ini menjadi faktor penting dalam loyalitas, karena anggota cenderung setia pada pemimpin yang mereka anggap kompeten, berintegritas, dan konsisten dalam mencapai tujuan bersama. kejelasan visi menciptakan transparansi dalam kepemimpinan, yang membuat anggota merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dan diarahkan pada tujuan yang signifikan.

Selain itu, visi yang inklusif dan melibatkan anggota dalam proses perwujudannya akan memperkuat loyalitas. Ketika pemimpin mengajak anggota untuk berkontribusi dalam mencapai visi tersebut, anggota akan merasa bahwa mereka memiliki peran penting dalam kesuksesan organisasi. Ini akan meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterikatan emosional mereka terhadap organisasi, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas. singkatnya, visi kepemimpinan yang kuat, jelas, dan inklusif memiliki pengaruh besar terhadap loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare. Dengan memberikan arah yang inspiratif, melibatkan anggota dalam

proses pencapaian tujuan, dan menciptakan rasa kepemilikan, pemimpin dapat membangun loyalitas yang kokoh didalam organisasi UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare.

Teori Budaya Organisasi membahas tentang visi kepemimpinan yang merupakan pandangan dan arah strategi yang disampaikan oleh pemimpin organisasi. Mencakup tujuan jangka Panjang, misi, dan inspirasi yang diberikan oleh pemimpin kepada anggota organisasi. Sebagaimana ketua UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare yang memiliki visi untuk menjadikan organisasi sebagai pusat kreativitas dan inovasi kampus. Visi kepemimpinan sejalan dengan teori budaya organisasi yang dapat saling memperkuat untuk meningkatkan loyalitas anggota. Pemimpin harus memastikan bahwa visinya tidak hanya selaras dengan budaya organisasi tetapi juga diwujudkan secara konsisten melalui kebijakan, komunikasi, dan Tindakan sehari-hari. Adapun hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Gerald D.F. Lumingkewas, Adolfina dan Yantje Uhing (2019) menunjukkan budaya organisasi dan loyalitas anggota memiliki pengaruh yang simultan positif signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴¹

⁴¹ Gerald D. F. Lumingkewas, Adolfina, and Yantje Uhing, "KARYAWAN BANK SULUT-GO KANTOR CABANG TOMOHON IMPACT ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND LOYALTY ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT BANK SULUT-GO TOMOHON BRANCH OFFICE" 7, no. 6 (2019): 3269–78.

3. Pengaruh Nilai dan Keyakinan Terhadap Loyalitas Anggota Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare

Hasil penelitian visi kepemimpinan terdapat 2 jumlah pernyataan yang mana nilai dan keyakinan merupakan salah satu indikator dari budaya organisasi dan terdapat 90 responden.

Nilai dan keyakinan berpengaruh terhadap loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare. Nilai dan keyakinan memiliki peran penting dalam membentuk loyalitas anggota dalam sebuah UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare. Nilai-nilai ini mencakup prinsip-prinsip dasar yang dipegang oleh organisasi, seperti integritas, kreativitas, kerja sama, dan penghargaan terhadap seni. Ketika nilai-nilai organisasi selaras dengan keyakinan pribadi anggota, mereka akan merasa lebih terhubung secara emosional dan ideologis, yang kemudian memperkuat loyalitas mereka terhadap UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare. Ketika seorang anggota berbagi nilai-nilai yang sama dengan organisasi, seperti komitmen terhadap seni atau keinginan untuk menciptakan dampak positif melalui karya seni, mereka cenderung merasa bahwa mereka berada ditempat yang tepat.⁴² Rasa keterikatan ini menciptakan hubungan yang lebih dalam antara anggota dan UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare. Loyalitas berkembang karena mereka merasa bahwa organisasi adalah perpanjangan dari keyakinan pribadi mereka, tempat dimana mereka dapat mengekspresikan diri secara bebas dan berkontribusi secara berarti. Misalnya, dalam sebuah UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare yang menjunjung tinggi orisinalitas atau dasar untuk menciptakan sesuatu yang unik melalui pemikiran yang independent, kritis dan inovasi,

⁴² T. L. Harter, J. K., Schmiidt, F. L., & Hayes, "Teori Kolaborasi Dan Budaya Organisasi," *Business-Unit-Level Relationship between Employee*, 2019.

anggota yang juga menghargai nilai-nilai ini akan lebih termotivasi untuk bertahan dan berkontribusi dalam jangka panjang.

Sebaliknya, jika ada ketidaksesuaian antara nilai-nilai organisasi dan keyakinan anggota, loyalitas dapat terkikis. Ketika anggota merasa bahwa prinsip-prinsip yang dijunjung oleh organisasi bertentangan dengan apa yang mereka percayai atau hargai, mereka mungkin mulai merasa tidak nyaman atau terasing. Misalnya, jika organisasi lebih menekankan pada hasil komersial ketimbang proses kreatif, anggota yang lebih menghargai kebebasan berekspresi artistik mungkin merasa bahwa organisasi tidak lagi mewakili keyakinan mereka. Dalam situasi seperti ini, loyalitas mereka akan berkurang, dan ada kemungkinan mereka akan mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, nilai dan keyakinan yang kuat di dalam organisasi juga membentuk budaya yang mendukung kolaborasi dan penghargaan terhadap kontribusi setiap anggota. Ketika anggota merasa bahwa nilai-nilai seperti solidaritas, saling menghormati, dan pengakuan terhadap usaha diakui dan diterapkan dalam lingkungan organisasi, mereka akan merasa dihargai dan didukung. Hal ini menumbuhkan rasa memiliki yang lebih kuat, yang pada gilirannya memperkuat loyalitas. loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare tidak hanya berdasarkan hubungan dengan individu tertentu, seperti pemimpin, tetapi juga nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi secara keseluruhan.

Nilai dan keyakinan juga menciptakan identitas kolektif yang mengikat anggota satu sama lain. Ketika anggota berbagi keyakinan yang sama, seperti komitmen terhadap perkembangan seni, mereka merasakan kedekatan dengan sesama anggota. Identitas kolektif ini memperkuat rasa persatuan dan meningkatkan loyalitas

karena anggota merasa bahwa mereka adalah bagian dari komunikasi yang berkomitmen pada misi yang sama.⁴³ Secara keseluruhan, nilai dan keyakinan yang sejalan dengan prinsip-prinsip dasar anggota berperan penting dalam membangun dan mempertahankan loyalitas. mereka menciptakan lingkungan yang sesuai dengan aspirasi individu anggota, menumbuhkan rasa memiliki, dan mendorong kolaborasi serta saling mendukung diantara anggota. Loyalitas akan tetap kuat selama nilai-nilai organisasi terus dihormati dan dijalankan, mencerminkan keyakinan yang dipegang oleh seluruh anggotanya.

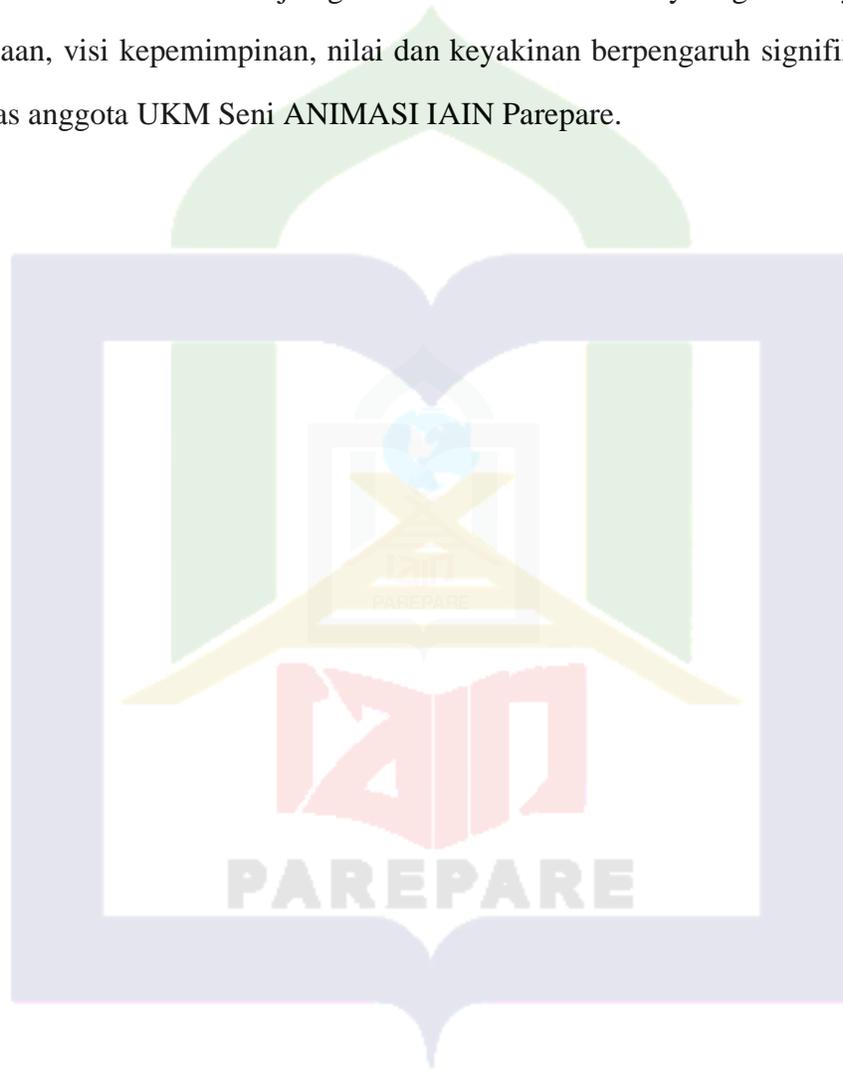
Teori budaya organisasi sangat sejalan dengan konsep nilai dan keyakinan dalam meningkatkan loyalitas anggota. Dengan menciptakan budaya organisasi yang kuat, dimana nilai-nilai dan keyakinan dianut secara bersama, organisasi dapat membangun rasa identitas, tujuan bersama, dan komitmen yang kuat diantara anggotanya.

Teori Budaya Organisasi juga membahas tentang nilai dan keyakinan yang merupakan prinsip-prinsip mendasar yang dianut oleh organisasi dan anggotanya. Hal ini mencakup apa yang dianggap penting oleh organisasi dan memandu perilaku serta keputusan anggota dalam mencapai tujuan bersama. Nilai dan keyakinan sering kali tertanam dalam visi dan misi organisasi. Contohnya organisasi mahasiswa yang menekankan nilai-nilai seperti kerja sama, inovasi, dan integritas dalam setiap kegiatan dan program mereka. Adapun hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Dinda (2022) menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin, loyalitas, motivasi karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

⁴³ J. A. O'Reilly, C. A., & Chatman, "Teori Ketidakesesuaian Nilai," *Culture as Social Control*, 2020.

PT. Inti Vulkama Lubuk Buaya Padang. penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kelima bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independent mempengaruhi variabel dependen.⁴⁴

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana budaya organisasi yakni budaya kekuasaan, visi kepemimpinan, nilai dan keyakinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare.



⁴⁴ Dinda Afriana, "Pengaruh Disiplin, Loyalitas, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan."

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare. Penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya kekuasaan secara signifikan berpengaruh terhadap loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare. Hal ini dibuktikan dengan hasil t hitung $2.408 > t$ tabel 1.662 dengan nilai signifikansi sebesar $0.018 < 0.05$ sehingga dikatakan bahwa budaya organisasi terhadap loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare memiliki pengaruh, maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh. Adapun besar pengaruh budaya kekuasaan terhadap loyalitas anggota yaitu $51,4\%$. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh budaya kekuasaan terhadap loyalitas anggota dalam UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare sangat bergantung pada bagaimana kekuasaan tersebut dikelola. Kekuasaan yang bijaksana, yang memperhatikan kebutuhan aspirasi anggota, cenderung meningkatkan loyalitas, sementara budaya kekuasaan yang otoriter dan tidak inklusif dapat melemahkan hubungan antara anggota dengan organisasi.
2. Visi kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare. Hal ini dibuktikan dengan hasil t hitung $2.462 > t$ tabel 1.662 dengan nilai signifikansi sebesar $0.016 < 0.05$ sehingga dikatakan bahwa budaya organisasi terhadap loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare memiliki pengaruh, maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh. Adapun besar pengaruh visi kepemimpinan terhadap loyalitas anggota yaitu $39,6\%$. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh visi

kepemimpinan yang kuat, jelas, dan inklusif memiliki pengaruh besar terhadap loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare. Dengan memberikan arah yang inspiratif, melibatkan anggota dalam proses pencapaian tujuan, dan menciptakan rasa kepemilikan, pemimpin dapat membangun loyalitas yang kokoh didalam organisasi UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare.

3. Nilai dan Keyakinan secara signifikan berpengaruh terhadap loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare. Hal ini dibuktikan dengan hasil t hitung $2.781 > t$ tabel 1.662 dengan nilai signifikansi sebesar $0.007 < 0.05$ sehingga dikatakan bahwa budaya organisasi terhadap loyalitas anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare memiliki pengaruh. Adapun besar pengaruh nilai dan keyakinan terhadap loyalitas anggota yaitu $65,2\%$. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh nilai dan keyakinan yang sejalan dengan prinsip-prinsip dasar anggota yang berperan penting dalam membangun dan mempertahankan loyalitas. mereka menciptakan lingkungan yang sesuai dengan aspirasi individu anggota, menumbuhkan rasa memiliki, dan mendorong kolaborasi serta saling mendukung diantara anggota. Loyalitas akan tetap kuat selama nilai-nilai organisasi terus dihormati dan dijalankan, mencerminkan keyakinan yang dipegang oleh seluruh anggotanya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka penulis memiliki saran sebagai berikut:

1. Bagi mahasiswa(i) IAIN Parepare. Diharapkan skripsi ini dapat menjadi tambahan wawasan bagi pembaca, terutama Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa yang ada di IAIN Parepare.
2. Bagi anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare harus memastikan bahwa struktur kekuasaan tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana pemberdayaan anggota. Pemimpin perlu mengadopsi pendekatan inklusif dan transparan, sehingga aspirasi dan kebutuhan anggota diperhatikan dengan baik. Hal ini akan membantu menjaga loyalitas dan keterlibatan mereka dalam jangka panjang. Pengelolaan kekuasaan yang adil dan partisipatif akan menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung loyalitas yang lebih kuat.
3. Pimpinan UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare harus terus memperkuat visinya dengan cara melibatkan anggota secara aktif dalam pengambilan keputusan dan pencapaian tujuan. Selain itu, pemimpin harus berusaha menciptakan komunikasi yang terbuka dan transparan agar semua anggota merasa didengar dan dihargai. Pengembangan program yang mampu membangun rasa kepemilikan bersama dan penghargaan atas kontribusi masing-masing anggota.
4. Bagi anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare perlu menjaga dan memelihara nilai-nilai tersebut agar tetap relevan dengan aspirasi anggota, sehingga tercipta rasa memiliki yang kuat dan suasana kerja yang kolaboratif. Loyalitas akan terus bertahan selama nilai-nilai tersebut diterapkan secara konsisten dan mencerminkan keyakinan seluruh anggota.
5. Bagi anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare yang dijadikan objek dalam penelitian ini diharapkan dapat menjalankan aturan, visi misi bahkan larangan yang ada di AD-ART sehingga anggota bisa lebih loyal kepada lembaga.

6. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk melanjutkan penelitian yang serupa dengan faktor-faktor yang lain, yang dapat mempengaruhi budaya organisasi terhadap loyalitas anggota.





DAFTAR PUSTAKA

- Afriana, D. (2022). *“Pengaruh Disiplin, Loyalitas, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,”*.
- Ahmad Suhardi, I. a. (2021). *“Analisis Pengaruh Loyalitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,”*.
- Aswan, M. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi terhadap loyalitas anggota (Studi pada eksekutif kota liga mahasiswa nasional untuk demokrasi tarakan).*
- Bima Nufriزار Rosyidi, K. a. (2023). *“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada UKM Seni Islami Universitas Islam Malang),*.
- Cintya Puput Febriani, N. K (2022). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI UKM.*
- Darmawan, D. (2013). *"Metode Penelitian Kuantitatif ,"*.
- Danang Sunyoto, D. (2010). *"Uji KHI Kuadrat dan Regresi untuk Penelitian,"*.
- Deal, T. E. (1982). *Penelitian Tentang Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan. Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life.*
- Fatkurohmah, P. H. (2022). *M.Si., M.Si. Manajemen Organisasi Dalam Membangun Loyalitas Anggota (Studi Pada Organisasi: Ikatan Pelajar Muhammadiyah Di DIY).*
- French, J. &. (1959). *Teori Kekuasaan dan Kepemimpinan. The Bases of Social Power.*
- G. D. F. Lumningkewas, A. a. (2020). *G. D. F. Lumningkewas, Adolfina, and Yantje Uhing, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon,”*.
- Halim, R. A. (2021). *Fenomena Malas Ku liah Mahasiswa Organisatoris Di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.*
- Handy, C. (1993). *Teori Budaya Organisasi. Understanding Organizations.*
- Harter, J. K. (2019). *Teori Kolaborasi dan Budaya Organisasi. Business-unit-level-relationship between employee satisfaction.*
- Hasan, I. (2006). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik.*

- Imam Ghozali, I. (2020). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS ,".
- Ibrohim, A. K. (2020). "Nilai-Nilai Keragaman Pada Pancasila Perspektif Al-Quran Surah Al-Hujurat Ayat 13,".
- Karimuddin Abdullah, M. J. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Kouze, J. M. (2007). Teori Kepemimpinan oleh Kouzes & Posner. *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*.
- M.Djazari, D. R. (2022). *Pengaruh Sikap Menghindari Risiko Sharing dan Knowledge Self-efficacy Terhadap Informal Knowledge Sharing Pada Mahasiswa FISE UNY*.
- Maharani, D. (2023). *Pola Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang Dalam Membangun Loyalitas Anggota*.
- Misrania, Y. M. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang*.
- Misri, A. I. (2012). *Metode Penelitian*.
- O'Reilly, C. A. (2020). Teori Ketidaksesuaian Nilai. *Culture as social control*.
- Purnama, I. (2022). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Jasa Terhadap Loyalitas Pelanggan Di PT.Pos Indonesia (PERSERO) Parepare (Analisis Ekonomi Syariah)*.
- Sari, A. P. (2010). *Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi di PT. Bank BRI Syariah Malang Raya*.
- Sari, D. M. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatra Barat*.
- Seia Piantara, S. H. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mitra Dinas Koperasi dan UKM*.
- Sugiyono. (2021). "Metode Penelitian Kuantitatif,"





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421)21307**

**VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN
PENULISAN SKRIPSI**

NAMA MAHASISWA : DAWIA
NIM : 2020203870233055
FAKULTAS : USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
PRODI : KOMUNIKASI DAN PENYIARAN ISLAM
JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
LOYALITAS ANGGOTA ALIANSI MAHASISWA
SENI IAIN PAREPARE

I. Identitas Responden

Angkatan :
Posisi/Jabatan dalam UKM :

II. Petunjuk Pengisian Angket

Penelitian ini adalah penelitian yang akan menganalisis tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare, sehingga yang mengisi angket ini adalah mahasiswa(i) yang bergabung dalam UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare. Berikan jawaban saudara(i) dengan jujur karna tidak ada pilihan jawaban yang salah.

Pedoman Kuesioner

Budaya Organisasi (Variabel X)

No.	Indikator	Pernyataan	Jawaban		
			S	N	TS
1.	Budaya Kekuasaan	UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare memberikan kesempatan bagi setiap anggota untuk berkembang.			
		Anggota dengan jabatan lebih tinggi cenderung lebih dihormati dan didengarkan pendapatnya.			
		Pemimpin dalam UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare memiliki kendali penuh atas semua aktivitas yang dilakukan.			
2.	Visi Kepemimpinan	Saya memahami visi dan misi UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare.			
		Pemimpin UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare secara konsisten menyampaikan visi dan misi dalam berbagai kesempatan.			
		Visi UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare adalah untuk mencetak anggota yang memiliki kemampuan berpikir kreatif dan inovatif.			
		Tujuan utama UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare adalah untuk mengembangkan bakat dan minat saya di bidang seni.			
		Anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare tidak diberikan kebebasan dalam mengekspresikan diri dalam berkesenian.			
3.	Nilai dan Keyakinan	Organisasi ini menghargai pencapaian individu.			
		UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare adil dan transparan dalam mengambil keputusan.			

Loyalitas Anggota (Variabel Y)

No.	Indikator	Pernyataan	Jawaban		
			S	N	TS
1.	Kepatuhan	Saya memahami bahwa UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare melarang anggotanya untuk terlibat dalam penggunaan Narkotika, Psikotropika, Zat Adiktif, dan Alkohol (NAPZA).			
		Saya setuju bahwa Pakaian Dinas Harian (PDH) sebaiknya hanya dipakai oleh anggota resmi UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare dan tidak dipinjamkan kepada non-anggota			
2.	Tanggung Jawab	Saya bertanggung jawab sepenuhnya jika diamanahkan tugas oleh pemimpin.			
		Saya wajib mengikuti rapat dan kegiatan yang diselenggarakan UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare.			
3.	Dedikasi	Saya bersedia untuk meluangkan waktu dan tenaga dalam berorganisasi.			
		Saya harus menjaga nama baik UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare selama atau sampai masa jabatan saya berakhir.			
		Saya merasa harus menjaga nama baik UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare sampai kapanpun, meski saya sudah tidak menjadi anggota aktif lagi.			
		Saya siap memberikan karya kepada UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare.			
		Saya tidak keberatan jika harus melakukan tugas tambahan demi kepentingan organisasi.			
		Saya mendukung dan mempromosikan setiap kegiatan UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare.			
4.	Integritas	Saya tidak akan menyalahgunakan fasilitas atau perlengkapan UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare untuk keperluan pribadi.			

		Saya selalu jujur dalam melaporkan hasil kerja saya dalam kegiatan UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare,			
		Saya dapat dipercaya untuk menjaga rahasia UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare.			

Parepare, 12 Oktober 2024

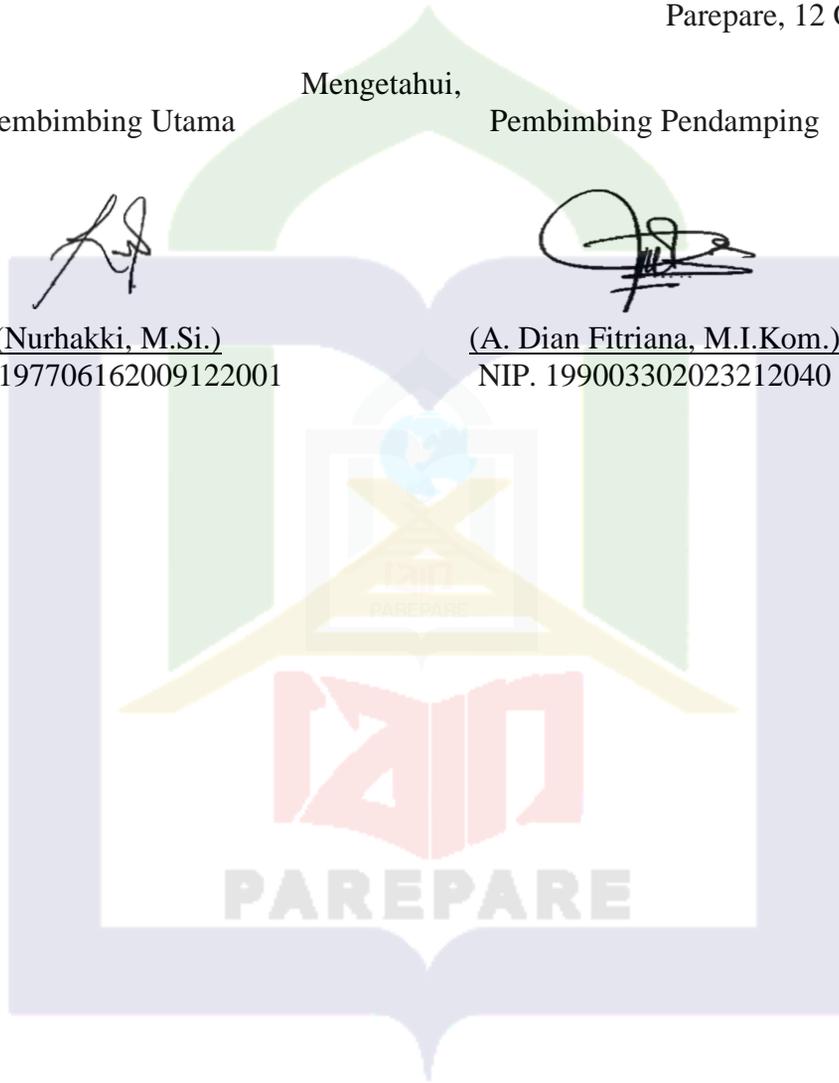
Pembimbing Utama Mengetahui, Pembimbing Pendamping

(Nurhakki, M.Si.)

NIP. 197706162009122001

(A. Dian Fitriana, M.I.Kom.)

NIP. 199003302023212040



Coding Book Penelitian

Variabel X (Budaya Organisasi)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Nilai
1.	UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare memberikan kesempatan bagi setiap anggota untuk berkembang.	a) Setuju b) Netral c) Tidak Setuju	3 2 1
2.	Anggota dengan jabatan lebih tinggi cenderung lebih dihormati dan didengarkan pendapatnya.	a) Setuju b) Netral c) Tidak Setuju	3 2 1
3.	Pemimpin dalam UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare memiliki kendali penuh atas semua aktivitas yang dilakukan.	a) Setuju b) Netral c) Tidak Setuju	3 2 1
4.	Saya memahami visi dan misi UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare.	a) Setuju b) Netral c) Tidak Setuju	3 2 1
5.	Pemimpin UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare secara konsisten menyampaikan visi dan misi dalam berbagai kesempatan.	a) Setuju b) Netral c) Tidak Setuju	3 2 1
6.	Visi UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare adalah untuk mencetak anggota yang memiliki kemampuan berpikir kreatif dan inovatif.	a) Setuju b) Netral c) Tidak Setuju	3 2 1
7.	Tujuan utama UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare adalah untuk mengembangkan bakat dan minat saya di bidang seni.	a) Setuju b) Netral c) Tidak Setuju	3 2 1
8.	Anggota UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare tidak diberikan kebebasan dalam mengekspresikan diri dalam berkesenian.	a) Setuju b) Netral c) Tidak Setuju	3 2 1
9.	Organisasi ini menghargai pencapaian individu.	a) Setuju b) Netral c) Tidak Setuju	3 2 1
10.	UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare adil dan transparan dalam mengambil keputusan.	a) Setuju b) Netral c) Tidak Setuju	3 2 1

Variabel Y (Loyalitas Anggota)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Nilai
1.	Saya memahami bahwa UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare melarang anggotanya untuk terlibat dalam penggunaan Narkotika, Psikotropika, Zat Adiktif, dan Alkohol (NAPZA).	a) Setuju b) Netral c) Tidak Setuju	3 2 1
2.	Saya setuju bahwa Pakaian Dinas Harian (PDH) sebaiknya hanya dipakai oleh anggota resmi UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare dan tidak dipinjamkan kepada non-anggota.	a) Setuju b) Netral c) Tidak Setuju	3 2 1
3.	Saya bertanggung jawab sepenuhnya jika diamanahkan tugas oleh pemimpin.	a) Setuju b) Netral c) Tidak Setuju	3 2 1
4.	Saya wajib mengikuti rapat dan kegiatan yang diselenggarakan UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare.	a) Setuju b) Netral c) Tidak Setuju	3 2 1
5.	Saya bersedia untuk meluangkan waktu dan tenaga dalam berorganisasi.	a) Setuju b) Netral c) Tidak Setuju	3 2 1
6.	Saya harus menjaga nama baik UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare selama atau sampai masa jabatan saya berakhir.	a) Setuju b) Netral c) Tidak Setuju	3 2 1
7.	Saya merasa harus menjaga nama baik UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare sampai kapanpun, meski saya sudah tidak menjadi anggota aktif lagi.	a) Setuju b) Netral c) Tidak Setuju	3 2 1
8.	Saya siap memberikan karya kepada UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare.	a) Setuju b) Netral c) Tidak Setuju	3 2 1
9.	Saya tidak keberatan jika harus melakukan tugas tambahan demi kepentingan organisasi.	a) Setuju b) Netral c) Tidak Setuju	3 2 1
10.	Saya mendukung dan mempromosikan setiap kegiatan UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare.	a) Setuju b) Netral c) Tidak Setuju	3 2 1
11.	Saya tidak akan menyalahgunakan fasilitas atau perlengkapan UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare untuk keperluan pribadi.	a) Setuju b) Netral c) Tidak Setuju	3 2 1

12.	Saya selalu jujur dalam melaporkan hasil kerja saya dalam kegiatan UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare,	a) Setuju b) Netral c) Tidak Setuju	3 2 1
13.	Saya dapat dipercaya untuk menjaga rahasia UKM Seni ANIMASI IAIN Parepare.	a) Setuju b) Netral c) Tidak Setuju	3 2 1



Coding Sheet

Variabel X (Budaya Oganisasi)

Responden/item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1.	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	28
2.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3.	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	23
4.	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	21
5.	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	26
6.	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	28
7.	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	25
8.	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	28
9.	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21
10.	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	27
11.	3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	25
12.	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	27
13.	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	21
14.	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	26
15.	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	25
16.	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	27
17.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
18.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
19.	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	26
20.	3	1	2	3	2	3	3	1	3	3	24
21.	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	27
22.	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28
23.	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	20
24.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25.	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2	23
26.	3	2	2	3	2	3	3	1	3	3	25
27.	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28
28.	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	28
29.	3	1	3	3	3	3	3	1	2	1	23
30.	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	24
31.	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	24
32.	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
33.	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	24
34.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

35.	3	2	2	3	2	3	3	1	2	1	22
36.	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	26
37.	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	27
38.	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	27
39.	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	25
40.	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	22
41.	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	27
42.	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	25
43.	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	28
44.	2	1	3	2	3	3	2	1	3	2	22
45.	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	24
46.	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	28
47.	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	28
48.	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	27
49.	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	26
50.	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	26
51.	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	26
52.	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	27
53.	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	27
54.	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	24
55.	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	27
56.	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	26
57.	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	28
58.	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	28
59.	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	28
60.	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	25
61.	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	27
62.	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	27
63.	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	25
64.	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	28
65.	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	28
66.	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28
67.	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	26
68.	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	25
69.	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	28
70.	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	25
71.	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	27
72.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
73.	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	28

74.	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2	24
75.	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
76.	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
77.	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	27
78.	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
79.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
80.	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	28
81.	2	1	1	3	2	3	3	1	3	2	21
82.	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	24
83.	3	1	2	3	2	3	3	1	3	3	24
84.	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	26
85.	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27
86.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
87.	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	28
88.	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	28
89.	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	27
90.	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	27

Variabel Y (Loyalitas Anggota)

Responden/item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Jumlah
1.	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	37
2.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3.	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	37
4.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
5.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	37
6.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
7.	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	35
8.	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	34
9.	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
10.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
11.	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	34
12.	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	36
13.	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	32
14.	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38
15.	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	36
16.	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	36
17.	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	37
18.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
19.	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38

20.	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	36
21.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
22.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
23.	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	32
24.	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	37
25.	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	34
26.	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
27.	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
28.	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	37
29.	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	37
30.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
31.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
32.	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	35
33.	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	35
34.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
35.	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	35
36.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
37.	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	37
38.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
39.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	37
40.	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	34
41.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
42.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
43.	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
44.	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	33
45.	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	36
46.	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38
47.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
48.	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
49.	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	35
50.	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	33
51.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
52.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
53.	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38
54.	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	28
55.	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	35
56.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
57.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
58.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	38
59.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39

60.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	37
61.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
62.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	38
63.	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	36
64.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	38
65.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
66.	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38
67.	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38
68.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	37
69.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
70.	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38
71.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
72.	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	37
73.	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38
74.	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	36
75.	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	36
76.	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	36
77.	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	35
78.	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	38
79.	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38
80.	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	36
81.	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	36
82.	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	33
83.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
84.	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38
85.	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	37
86.	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38
87.	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	37
88.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
89.	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
90.	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	37

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyeb ut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96

36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80

75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



Titik Persentase Distribusi t (df= 1- 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df= 41- 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df= 81- 120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH**

Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91100 website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

Nomor: B-1746/In.39/FUAD.03/PP.00.9/08/2023

29 Agustus 2023

Hal : **Surat Penetapan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth. Bapak/Ibu:

1. Nurhakki, M.Si.
2. A. Dian Fitriana, M.I.Kom.

Di-
Tempat

Assalamualaikum, Wr.Wb.

Dengan hormat, menindaklanjuti penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare dibawah ini:

N a m a : DAWIA
NIM : 2020203870233055
Program Studi : Komunikasi dan Penyiaran Islam
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS ANGGOTA UKM

Bersama ini kami menetapkan Bapak/Ibu untuk menjadi pembimbing skripsi pada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian Surat Penetapan ini disampaikan untuk dapat dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab. Kepada bapak/ibu di ucapkan terima kasih

Wassalamu Alaikum Wr.Wb



Dekan,
Dr. A. Taufkidam, M.Hum.
NIP. 19641231 199203 1 045



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH**

Alamat : Jl. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📠 (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-3496/In.39/FUAD.03/PP.00.9/10/2024

24 Oktober 2024

Sifat : Biasa

Lampiran : -

H a l : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. Walikota Parepare

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Parepare

di

KOTA PAREPARE

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama : DAWIA
Tempat/Tgl. Lahir : TOSULO, 19 Juli 2001
NIM : 2020203870233055
Fakultas / Program Studi : Ushuluddin, Adab dan Dakwah / Komunikasi dan Penyiaran Islam
Semester : IX (Sembilan)
Alamat : TOSULO KEC. MATTIROSOMPE KAB. PINRANG

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah Walikota Parepare dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS ANGGOTA ALIANSI MAHASISWA SENI IAIN PAREPARE

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada tanggal 24 Oktober 2024 sampai dengan tanggal 24 November 2024.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,



Dr. A. Nurkidam, M.Hum.

NIP 196412311992031045

Tembusan :

1. Rektor IAIN Parepare



SRN IP000786

**PEMERINTAH KOTA PAREPARE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bandar Madani No. 1 Telp (0421) 23594 Faximile (0421) 27719 Kode Pos 91111, Email : dpmpstp@pareparekota.go.id

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 786/IP/DPM-PTSP/10/2024

- Dasar :
1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
 3. Peraturan Walikota Parepare No. 23 Tahun 2022 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :

MENG I Z I N K A N

KEPADA

NAMA : **DAWIA**

UNIVERSITAS/ LEMBAGA : **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**

Jurusan : **KOMUNIKASI DAN PENYIARAN ISLAM**

ALAMAT : **TOSULO, KAB. PINRANG**

UNTUK : melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan keterangan sebagai berikut :

JUDUL PENELITIAN : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS ANGGOTA ALIANSI MAHASISWA SENI IAIN PAREPARE**

LOKASI PENELITIAN : **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**

LAMA PENELITIAN : **28 Oktober 2024 s.d 24 November 2024**

- a. Rekomendasi Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung
- b. Rekomendasi ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan

Dikeluarkan di: **Parepare**
Pada Tanggal : **29 Oktober 2024**

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA PAREPARE**



HJ. ST. RAHMAH AMIR, ST, MM

Pembina Tk. 1 (IV/b)
NIP. 19741013 200604 2 019

Biaya : Rp. 0,00

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
- Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan BSR E
- Dokumen ini dapat dibuktikan keasliannya dengan terdaftar di database DPMPSTP Kota Parepare (scan QRCode)



Badan Sertifikasi Elektronik





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH**

Alamat : JL. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📠 (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

SURAT KETERANGAN SELESAI MENELITI

Nomor: B-3726/ln.39/FUAD.03/PP.00.9/11/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri Parepare

Nama : Dr. A. Nurkidam, M.Hum.
NIP : 196412311992031045
Pangkat / Golongan : Pembina / IV b
Jabatan : Dekan
Instansi : Institut Agama Islam Negeri Parepare

menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : DAWIA
NIM : 2020203870233055
Alamat : TOSULO KEC. MATTIROSOMPE KAB. PINRANG
Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Program Studi : Komunikasi dan Penyiaran Islam
Semester : IX (Sembilan)
Tahun Akademik : 2024-2025

Benar yang bersangkutan telah melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada IAIN Parepare.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Parepare, 25 November 2024

Dekan,



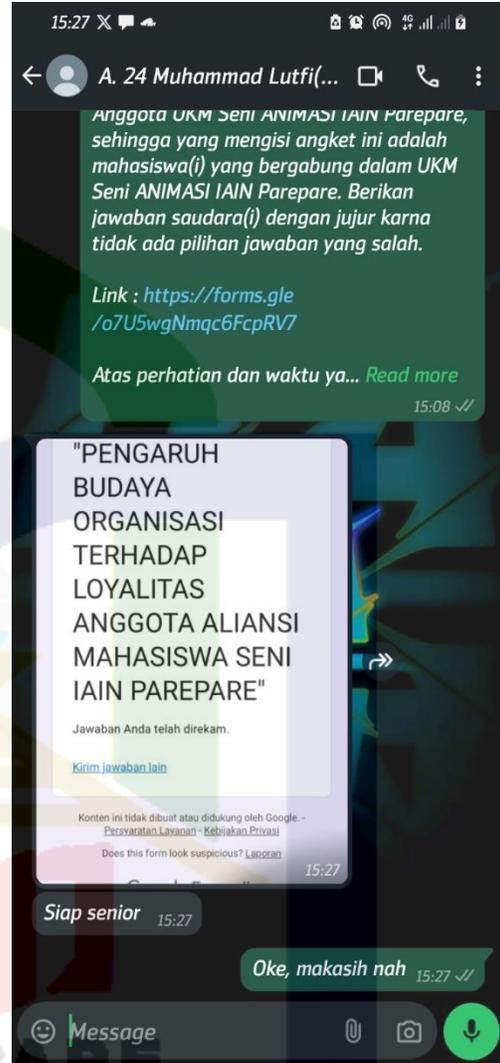
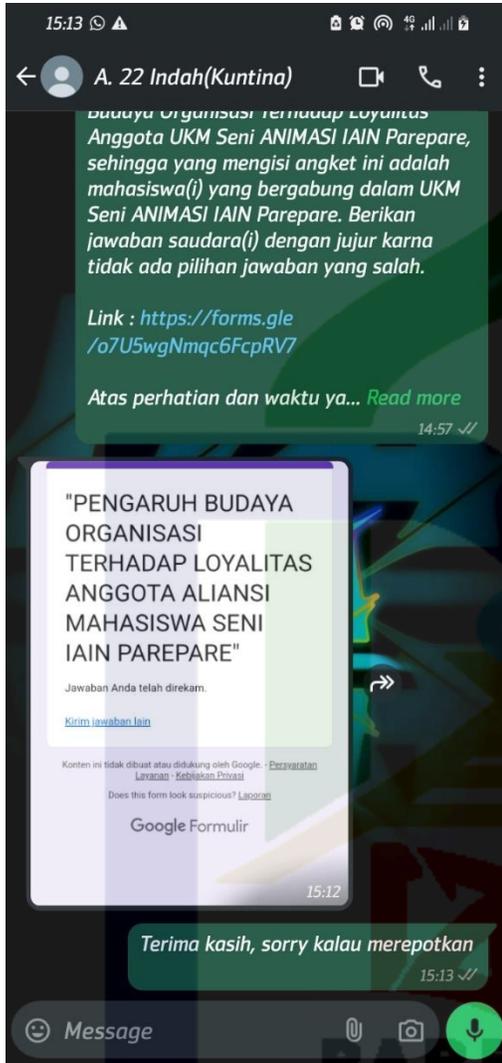
Dr. A. Nurkidam, M.Hum.

NIP 196412311992031045

DOKUMENTASI

Via Online (Kuesioner)





Via Offline (Angket)









BIOGRAFI PENULIS



DAWIA, lahir pada tanggal 19 Juli 2001. Alamat Dusun Tosulo, Desa Massulowalie, Kecamatan Mattirosompe, Kabupaten Pinrang. Anak terakhir dari 3 bersaudara. Ayah Bernama Nurdin dan Ibu Bernama Sani. Adapun riwayat pendidikan, penulis menempuh pendidikan formal pertama kali di SD Negeri 193 Tosulo. Kemudian dilanjutkan pada tingkat sekolah menengah pertama di SMP Negeri 4 Tosulo pada tahun 2013 yang selanjutnya kembali menempuh pendidikan sekolah menengah atas di SMA Negeri 3 Pinrang pada tahun 2016. Setelah menyelesaikan pendidikan pada tingkat SMA, tahun 2020 penulis melanjutkan studinya di jenjang Strata 1 (S1) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare dengan program studi Komunikasi dan Penyiaran Islam dan menyelesaikan tugas akhirnya dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota Aliansi Mahasiswa Seni IAIN Parepare”**.