

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MINAT BERORGANISASI HIMPUNAN MAHASISWA MANAJEMEN UNIVERSITAS FAJAR MAKASSAR



**REMIZAR ADE PUTRA
1610421248**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MINAT BERORGANISASI HIMPUNAN MAHASISWA MANAJEMEN UNIVERSITAS FAJAR MAKASSAR



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen

**REMIZAR ADE PUTRA
1610421248**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MINAT BERORGANISASI HIMPUNAN MAHASISWA MANAJEMEN UNIVERSITAS FAJAR MAKASSAR

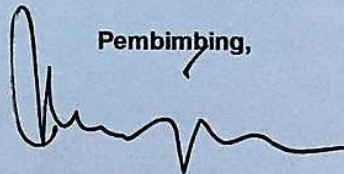
Disusun dan diajukan oleh

REMIZAR ADE PUTRA
1610421248

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **18 September 2023** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 18 September 2023
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



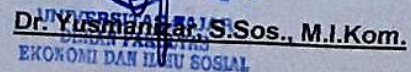
Dr. Muliyadi Hamid, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Yusmanikar, S.Sos., M.I.Kom.
EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

SKRIPSI


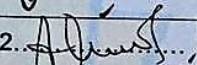
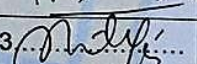
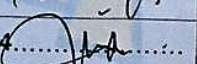
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MINAT BERORGANISASI HIMPUNAN MAHASISWA MANAJEMEN UNIVERSITAS FAJAR MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

REMIZAR ADE PUTRA
1610421248

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal **18 September 2023** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. A. Nur Insan, M.Si.	Anggota	2. 
3.	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	4. 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdul Maid Bakri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : REMIZAR ADE PUTRA
NIM : 1610421248
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MINAT BERORGANISASI HIMPUNAN MAHASISWA MANAJEMEN UNIVERSITAS FAJAR MAKASSAR”** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiarasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 18 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Remizar Ade Putra

PRAKATA

Puji Syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas limpahan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MINAT BERORGANISASI HIMPUNAN MAHASISWA MANAJEMEN UNIVERSITAS FAJAR MAKASSAR”**.

Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat agar memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini. Khususnya Almarhum Bapak saya Makmur dan Ibu Maryam yang senantiasa selalu memberikan doa dan restu untuk menuntut ilmu. Penulis juga berterima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Fajar dan selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir.
2. Ibu Dr. Hj. Yuzmanizar, S.Sos., M.I.Kom, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar dan selaku Dosen Penasehat Akademik.
4. Ibu Nasyirah Nurdin, S.M., M.M., selaku Staf Program Studi Manajemen Universitas Fajar.
5. Saudara saya Rizal, Riska, Risma, dan Resti.
6. Nuny, Edmon, Awal dan Ahmadyani, selaku orang terdekat saya yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
7. Serta semua pihak yang sudah membantu dalam pembuatan penulisan Skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari dalam pelaksanaan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu kritik dan saran berbagai pihak diharapkan demi menyempurnakan tulisan ini. Akhir kata semoga penulisan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Makassar, 18 September 2023

Remizar Ade Putra

ABSTRAK

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Minat Berorganisasi Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar Makassar

**Remizar Ade Putra
Mulyadi Hamid**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap minat berorganisasi Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 72 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis yang terdiri dari uji (t), uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan juga analisis regresi linear sederhana. Yang digunakan IBM Statistic SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian yang disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berorganisasi terbukti melalui uji (t) yang menghasilkan nilai $t_{hitung} 5.063 > t_{tabel} 1.994$. Berdasarkan koefisien determinasi menghasilkan nilai R^2 sebesar 0,268 hal ini menunjukkan bahwa minat berorganisasi sebesar 26,8% sedangkan 63,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Organisasi dan Minat Berorganisasi

ABSTRACT

The Influence of Organizational Culture on Organizational Interest Management Student Association of Fajar University Makassar

**Remizar Ade Putra
Mulyadi Hamid**

The purpose of this study is to determine the influence of organizational culture on organizational interest in the Management Student Association of Fajar Makassar University. The type of research used is quantitative research. Sampel used 72 respondents. The data collection methods used are questionnaires and documentation. The analysis of the data used in this study is carried out with validity tests, reliability tests, hypothesis tests consisting of tests (t), normiity tests, heteroscedasticity tests, and also simple linear regression analysis. IBM Statistic SPSS 26 is used. Based on the results of the study, which concluded that organizational culture has a positive and significant effect on organizational interest, it was proven that the test (t) resulted in the calculation of $5,063 > t_{tabel} 1,994$. Based on the coefficient of determination of the value of R^2 of 0.268, it shows that interest in organizing is 26.8%, while 63.3% is influenced by the variety that is not observed in this study.

Keywords: *Organizational Culture and Organizational Interest*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Pengertian Manajemen	8
2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.3 Budaya Organisasi	10
2.4 Minat	14
2.5 Organisasi.....	17
2.6 Minat Berorganisasi	18
2.7 Tinjauan Empirik	20
2.8 Kerangka Pikir.....	23
2.9 Definisi Operasional	23
2.10 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Rancangan Penelitian	26
3.2 Tempat dan Waktu	26
3.3 Populasi dan Sampel	26
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.6 Pengukuran Variabel	28
3.7 Instrumen Penelitian	29
3.8 Analisis Data	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Hasil Penelitian	33
4.2 Uji Instrumen Penelitian	34
4.3 Analisis Data.....	37
4.4 Pembahasan.....	42
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	45
5.1 Kesimpulan	45
5.2 Saran	45
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Anggota HMM-UNIFA.....	5
Tabel 1.2 Tinjauan Empirik.....	20
Tabel 3.1 Penilaian Skala Likert	29
Tabel 4.1 Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel 4.2 Deskripsi Berdasarkan Jabatan	34
Tabel 4.3 Uji Validitas Budaya Organisasi.....	35
Tabel 4.4 Uji Validitas Minat Berorganisasi	35
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Budaya Organisasi.....	36
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Minat Berorganisasi	36
Tabel 4.7 Regresi Linear Sederhana	37
Tabel 4.8 Uji Normalitas	38
Tabel 4.9 Uji Parsial (t).....	40
Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Klarifikasi Budaya Organisasi	13
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	23
Gambar 4.1 <i>P-Plot of Regression Standardizes Residual</i>	39
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	40

DAFTAR LAMPIRAN

1. Biodata Penulis
2. Kuesioner Penelitian
3. Hasil Kuesioner Penelitian
4. Output SPSS Versi 26

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era sekarang yakni perubahan lingkungan organisasi makin tinggi, mengharuskan tiap organisasi agar lebih berkembang dan terbuka. selain perubahan organisasi dibutuhkan pula perubahan pribadi. dalam menyelaraskan perubahan organisasi bukanlah hal yang mudah. Pemimpin mempunyai peran sebagai model dalam organisasi, sehingga peralihan harus dimulai dari level tinggi yaitu memimpin diri sendiri, karena itu, organisasi memerlukan budaya yang kuat untuk mencapai suatu perubahan. salah satu factor penting budaya ialah komunikasi, motivasi dan kepemimpinan. Ketiga factor ini memegang peran penting dalam menumbuhkan budaya di suatu organisasi.

Pada dasarnya organisasi sebagai suatu tempat seseorang dalam bekerja sama menghasilkan suatu tujuan yang sudah ditetapkan. dalam sebuah organisasi tentunya juga memiliki sumber daya manusia yang mampu untuk menjadi pimpinan dan bawahan. Koesmono (dikutip dalam Heriyanti 2007) mengatakan bahwa secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja sama tim, karakteristik, dan kepemimpinan organisasi serta proses administrasi yang berlaku.

Budaya ialah satu kesatuan yang akan membentuk suatu identitas, ciri khas, serta keunikan untuk daerah. Arti budaya yang dikemukakan Sulaksono (2015:2) ialah nilai-nilai yang dipunyai makhluk hidup, dimana dapat memengaruhi seluruh perbuatan manusia. Hal ini melukiskan jika budaya itu nilai-nilai yang ada di masyarakat dan menjadi suatu ciri khusus dan panduan dalam berperilaku.

Namun, nyatanya dalam keadaan sekarang budaya dimasyarakat mulai dirasakan dan makin pudar seiring berjalannya waktu.

Organisasi adalah sekumpulan orang yang saling bergotong-royong dalam mewujudkan arah yang sudah disetujui bersama-sama. Untuk mendapatkan arah organisasi yang akan memengaruhi dari karakter dan sifat anggota pada suatu organisasi. Berhasil ataupun tidaknya arah dari organisasi dapat ditentukan dari keahlian dan kemampuan masyarakat pada organisasi tersebut untuk melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya. Maka dari itu diperlukan manajemen sumber daya manusia.

Dalam organisasi mempunyai karakter berbeda-beda yang dapat juga berbeda dengan organisasi yang lain. Hal ini diketahui dengan nama budaya organisasi. Menurut Tobari (2015:46) budaya organisasi ialah bentuk keyakinan serta nilai-nilai yang dipahami, dijiwai serta dilakukan dari semua masyarakat organisasi, hingga membentuk pola yang mempunyai masing-masing dan akan menjadi pedoman dasar berperilaku dalam organisasi.

Universitas Fajar adalah salah satu perguruan tinggi swasta di Makassar dibawah naungan Yayasan Pendidikan Fajar, Ujungpandang dan dibawah koordinasi Kopertis Wilayah IX Sulawesi. Meskipun Universitas Fajar ini masih tergolong muda (didirikan pada tanggal 8 Agustus 2008) tetapi kehadirannya disambut baik oleh masyarakat, terbukti dengan meningkatnya jumlah mahasiswa baru yang diterima dari tahun ke tahun. Universitas Fajar memiliki 3 Fakultas diantaranya; Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial, Fakultas Teknik, dan Fakultas Pascasarjana. Kemudian Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial memiliki 5 Program Studi diantaranya; Manajemen, Akuntansi, Hubungan Internasional, Ilmu Komunikasi, Sastra Inggris.

Prodi Manajemen ialah salah satu jurusan yang berada dalam lingkup Universitas Fajar tepatnya di Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial. Jurusan manajemen ini memiliki mahasiswa terbanyak dari keseluruhan prodi yang ada di Universitas Fajar. Dengan tingginya jumlah mahasiswa yang berada di jurusan manajemen tentu kegiatan dan proses belajar sangatlah padat. Setiap Program Studi mempunyai Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ). Salah satunya yaitu Himpunan Mahasiswa Manajemen yang disingkat HMM-UNIFA.

Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar adalah wadah yang bertujuan untuk menjalankan fungsi dan tugas mahasiswa, terkhusus dalam jurusan manajemen. Dalam menjalankan roda organisasi tersebut dibutuhkan landasan dan aturan yang mengatur berjalannya setiap aktivitas organisasi tersebut. Melihat dari hal tersebut maka dibutuhkan sebuah *action* dan pedoman mengenai perangkat kerja untuk mengarahkan serta mengaru aturan-aturan yang berlaku dalam Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar Makassar. Tujuan Himpunan Mahasiswa Manajemen ialah membina anggota HMM-UNIFA yang beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa serta mendidik dan mengarahkan sikap intelektual dan profesionalisme disiplin keilmuan berperan dalam membangun masyarakat yang adil dan makmur.

Setelah melewati satu dekade, Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar mendapatkan banyak jumlah mahasiswa yang tertarik untuk gabung dan total kader juga bisa dikatakan semakin bertambah. Pentingnya ikut dalam organisasi untuk mahasiswa ialah bagian dari membentuk kepribadian yang baik, apabila seseorang aktif terlibat dalam lembaga tersebut akan cenderung dapat menyelesaikan masalah, pemahaman gagasan, serta berkembang dan berpengalaman yang lebih luas akan menambah. Termasuk

didalamnya mampu untuk berfikir secara serius, terbuka, serta memiliki mental yang hidup kuat didepan publik.

Hal itu dapat menunjukkan jika betapa istimewanya untuk berorganisasi agar tiap mahasiswa dapat dengan gampangnya menyesuaikan diri sesama anggota yang beragam jenis berfikirnya dan pengalaman hidup yang anggota perlukan. Manusia salah satu unsur pengendali, ialah factor yang paling dibutuhkan dan utama didalam segala jenis organisasi. Factor dalam hal ini adalah jika suatu organisasi itu memiliki budaya yang baik maka minat dalam berorganisasi juga pasti baik dan sebaliknya jika budaya dalam organisasi itu buruk tentunya akan buruk pula. Oleh sebabnya, mahasiswa ikut dengan baik organisasi akan muncul berbeda dengan yang tidak ikut dalam berorganisasi..

Budaya organisasi ialah poin pada sebuah organisasi atau lembaga yang membagikan pengarahan perilaku terhadap anggota. Budaya organisasi selalu dikaitkan dengan etika, aturan, nilai, sikap, maupun norma di dalam pelaksanaan program kerja untuk mewujudkan visi dan misi dalam suatu lembaga dan organisasi (Munandar et al. 2020). Keadaan dalam budaya ini untuk bertujuan agar menjaga suatu perilaku karyawan, cara bekerja sama, cara berinteraksi, cara berfikir dengan lingkungan tetap pada jalurnya.

Sejalan dengan itu Himpunan Mahasiswa Manajemen merupakan salah satu tingkat organisasi jurusan yang merupakan wadah untuk mahasiswa jurusan manajemen yang ingin beraktivitas dalam organisasi sesuai jurusannya. Organisasi yang berdiri sejak 25 Mei 2009 yang dapat dikatakan tua jika dibandingkan dengan himpunan mahasiswa jurusan lainnya yang ada pada lingkup Universitas Fajar. Dalam perkembangannya, setiap organisasi HMM-UNIFA mempunyai tugas masing-masing sesuai pada bidang atau divisi mereka

bekerja. HMM-UNIFA mempunyai 5 bidang dalam bidang kerjanya. Adapun bidang-bidang yang terdapat di HMM-UNIFA yaitu; Departemen Penelitian dan Pengembangan, Humas, Kreatif, Sosial dan Spiritual, serta Kesekretariatan. Kelima Departemen tersebut mempunyai tugas dan fungsinya masing-masing. Jumlah total anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar dapat juga dikatakan banyak dengan jumlah 268 orang yang diantaranya terbagi berikut ini :

Angkatan	Jumlah
2015	4
2016	5
2017	5
2018	19
2019	38
2020	76
2021	40
2022	81
Total	268

Tabel 1.1
Jumlah Anggota HMM-UNIFA

Berjalannya Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar dari tahun ke tahun tidak selamanya mengalami peningkatan. Berdasarkan fenomena penulis melakukan observasi dan wawancara dengan anggota dan juga pengurus himpunan yang dijadikan sebagai informan. Hasil observasi yang dilakukan melihat keadaan langsung dan melakukan wawancara dari latar belakang yang bermacam-macam namun semuanya setuju jika ikut dalam organisasi sangat penting agar menopang pengalaman dan kesanggupan dalam bersosialisasi sesama individu lainnya. Tetapi sebagian anggota HMM-UNIFA juga mengatakan jika sudah renggang aktif dalam mengikuti agenda yang dilaksanakan oleh organisasi HMM-UNIFA sebab adanya tugas kuliah serta agenda lain diluar

organisasi yang diikuti oleh anggota himpunan dan dapat dikatakan juga bahwa sudah bosan terhadap agenda yang itu-itu saja dan lebih suka tampil jika ada kegiatan yang menyenangkan. Pengurus mengeluh juga terkait banyak anggota sekarang ini yang minim aktif dalam kegiatan program kerja himpunan. Anggota serta pengurus dapat dikatakan menurun tidak hadir saat diadakan kegiatan himpunan. Hal ini memicu sedikitnya kepedulian dan kontribusi anggota pada himpunan. Kemudian kurang maksimalnya kegiatan disebabkan minimnya masyarakat himpunan yang saling bekerja sama untuk menyukseskan.

Deskripsi diatas dapat diperoleh adanya dorongan serta minat berorganisasi muncul karena berbagai faktor. Diantaranya itu faktor dari luar personal. Salah satu faktor yang melandasi minat individu yaitu faktor dari luar. Faktor dari luar yang dikatakan dapat berupa pengaruh dari lingkungan, tempat tinggal, orang tua, latar belakang keluarga (Sobur 2003). Faktor motif sosial juga dibutuhkan agar memperoleh penghargaan, pengarah, serta pengakuan pada lingkungannya..

Oleh sebab itu pentingnya budaya organisasi pada suatu organisasi yang baik dan organisasi yang berbanding besar ataupun kecil, dikarenakan budaya organisasi yang hebat pasti melahirkan gambaran yang baik bagi organisasi itu sendiri. Selain itu juga budaya organisasi sangat berpengaruh penting bagi kemajuan organisasi tersebut.

Maka dari itu, penulis ingin melakukan penelitian tentang budaya organisasi pada Himpunan Mahasiswa Manajemen dan menarik judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Minat Berorganisasi Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar Makassar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Minat Berorganisasi Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah adanya Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Minat Berorganisasi Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoristis

Penelitian ini diharapkan bisa memperdalam keilmuan di bagian sumber daya manusia terkhusus yang berkaitan dengan budaya organisasi yang bisa memengaruhi minat berorganisasi. Selain itu juga, beberapa temuan yang terungkap dalam penelitian ini juga bisa dijadikan rujukan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil pada penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan dan masukan kepada Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar dalam mengembangkan budaya organisasi dan minat berorganisasi selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen

Kata manajemen ialah metode partisipasi antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Manajemen memakai dua pendekatan lazim digunakan, ialah pengertian secara etimologi dan terminologi. Etimologi ialah ilmu ketatabahasaan yang fokus untuk arti sebenarnya yang terselip dalam suatu kata yang beralaskan asal usul dan asal mula yang telah disetujui oleh masyarakat pada tatanan sistem politik tertentu. Dimana, suatu kata bila dilihat dari sisi etimologinya, pastinya memiliki satu arti, kecuali telah menemukan perubahan pada struktur kata, jadi secara otomatis pasti menemukan pergeseran arti oleh sebenarnya tercantum.

Menurut Batlajery (2016), mendefinisikan manajemen sebagai sesuatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya agar mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Sedangkan Wilson (2015), mengatakan manajemen ialah susunan aktivitas yang dilaksanakan oleh seseorang kelompok organisasi untuk mencapai tujuannya,

Manajemen biasa disebut juga suatu seni karena dimana menerapkan pengetahuan dan keterampilan agar mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan manajemen sebagai ilmu karena pada dasarnya manajemen menggunakan teknik manajemen. Dari beberapa definisi manajemen yang dikemukakan oleh beberapa para ahli, dapat dilihat jika konsep manajemen itu mempunyai tujuan yang sama tetapi dirumuskan dengan kata-kata yang berbedas tetapi mempunyai arti yang sama mulai dari *Planning, Organizing,*

Actuating, dan Controlling (POAC) agar mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya agar efektif dan efisien. Manajemen adalah sesuatu aktivitas, pelaksanaannya dikatakan manajing sedangkan orang yang melaksanakannya dikatakan manajer.

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bukanlah melainkan hal yang muncul secara mendadak. Sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan berjalannya waktu MSDM sesungguhnya juga dilaksanakan. Organisasi mempunyai bermacam jenis sumber daya sebagai *'input'* agar diubah menjadi *'output'* berbagai produk, jasa ataupun barang. Sumber daya itu ialah uang dan modal, teknologi agar menahan cara produksi, ataupun strategu yang dipakai berpoperasi dan lainnya. Berbagai jenis sumber daya itu, MSDM merupakan elemen yang paling penting.

Untuk mengendalikan, mengelolah, serta merencanakan sumber daya manusia diperlukan alat manajerial yang dikatakan manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dimengerti untuk proses dalam berorganisasi juga dikatakan sebagai suatu kebijakan (*policy*). Sebagai bagian proses, Menurut Husein (2007) manajemen sumber daya manusia ialah bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri untuk unsur sumber daya manusia, yang bertugas mengelolah unsur manusia secara baik agar didapatkan tenaga kerja yang puas dalam pekerjaannya.

Dengan merujuk pada pengertian itu, ukuran efektifitas kebijakan MSDM yang digunakan untuk berbagai jenisnya dapat diukur pada berapa jauh organisasi untuk mencapai kesatuan gerak semua unit organisasi, serta

seberapa besar komitmen pekerja dalam organisasi dan pekerjaannya, dan juga berapa tinggi tingkat kualitas 'output' yang dihasilkan organisasi.

2.3 Budaya Organisasi

2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi ialah salah satu komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi, hal ini terjadi sebab adanya sesuatu pemikiran yang memiliki pengertian yang sama, yang dipegang teguh oleh tiap anggota organisasi itu.

Robin dan Judge (2015:353) mengartikan "Budaya organisasi sebagai sesuatu sistem makna sama yang dipelajari oleh bagian organisasi yang berbeda dengan organisasi dengan organisasi yang lain." Budaya organisasi terbentuk sebagai Upaya pemilik organisasi berupa falsafah dasar pemilikinya, system nilai dan norma-norma yang diterapkan dengan tujuan organisasi mempunyai suatu landasan moral dan identitas yang lain atau berbeda dari organisasi yang lain. (Mulyadi, 2015: 95). Budaya organisasi juga menjadi kunci dari kegiatan-kegiatan manajemen dari sebuah organisasi. budaya organisasi dengan kegiatan-kegiatan secara langsung diperuntukkan agar mempengaruhi determinan factor dari budaya organisasi.

Schein (dalam edo et al, 2017: 117) mengatakan jika "Budaya ialah pola pendapat berbagi diam-diam yang dipelajari oleh kelompok seperti menyelesaikan masalah adaptasi eksternal dan integrasi secara internal, yang telah bekerja dengan cukup baik agar dianggap benar dan maka dari itu, agar diajarkan kepada anggota baru sebagai

cara yang valid untuk melihat, merasakan, dan berpikir dalam kaitannya dengan masalah tersebut.”

Menurut Susanto (dalam Edison et al, 2017:118) “Budaya organisasi ialah pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dipunyai bersama. Budaya organisasi yang membentuk cara berperilaku dan berinteraksi dengan anggota organisasi dan memengaruhi cara kerja mereka”. Pada umumnya, suatu budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh lingkungan luar organisasi. Tiap anggota organisasi mempunyai keunikan karakteristik masing-masingnya yang memungkinkan mereka agar menyukai atau tidak, sehingga sangat dibutuhkan penyatuan persepsi untuk semua anggota agar mengerti dari isi budaya itu.

Budaya organisasi yang tangguh menegakkan nilai-nilai inti organisasi yang dipegang erat dan dijunjung bersama-sama dari tiap bagian himpunan. Makin bertambahnya anggota organisasi yang mendapatkan nilai-nilai inti maka makin bertambah juga ketertarikan yang dapat diberikan pada nilai-nilai inti dan makin tangguh budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi yang tangguh dapat mempengaruhi sikap anggotanya dalam organisasi disebabkan karena intensitas serta kebersamaan yang tinggi yang melahirkan suasana dalam berbentuk kendali perilaku yang keras (Danang dan Burhanudin, 2015: 152).

2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2015) membagi lima fungsi budaya organisasi, yaitu :

- a) Menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap juga perilaku para karyawan dan sebagai mekanisme *control*.
- b) Meningkatkan stabilitas sistem sosial sebab merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- c) Mempermudah munculnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seorang.
- d) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- e) Berperan menerapkan batasan.

2.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2015) mengatakan tujuh karakteristik utama yang dapat menangkap intisari dari budaya organisasi yaitu :

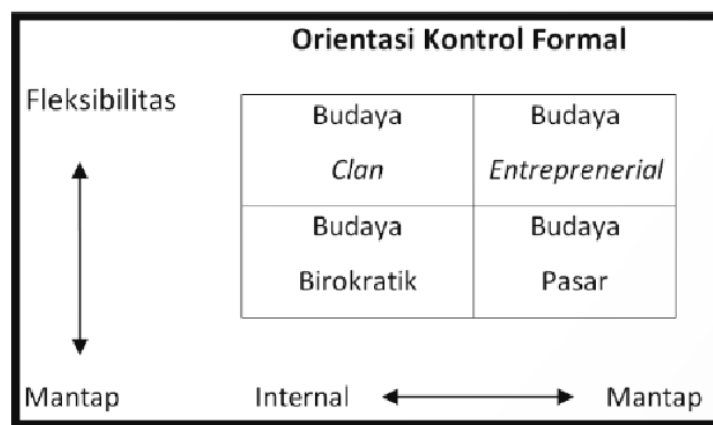
- a) Stabilitas, tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan.
- b) Keagresifan, tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai.
- c) Orientasi pada tim, tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim dari pada individu.
- d) Orientasi pada orang, tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang-orang pada organisasi.
- e) Orientasi pada hasil, tingkat manajemen menitikberatkan pada perolehan atau hasil dan bukan pada teknik dan proses yang diperlukan untuk mencapainya.
- f) Memperhatikan detail, tingkat para pekerja diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan memperhatikan detail.

- g) Inovasi dan pengambilan resiko, tingkat para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.

2.3.4 Jenis-jenis Budaya Organisasi

Hellriegel dan Slocum (dalam Mulyadi, 2015: 126), menyatakan bahwa suatu organisasi memiliki variasi campuran dari keempat jenis budaya organisasi. sebagai berikut :

- a) Budaya Birokratik, suatu organisasi dengan pegawai yang memiliki formalisasi nilai peraturan standar prosedur operasi dan koordinasi hierarkis.
- b) Budaya Clan, memiliki atribut tradisi, kesetiaan, komitmen pribadi, sosialisasi ekstensif, tim kerja, manajemen diri, dan pengaruh sosial.
- c) Budaya Entrepreneurial, menunjukkan tingkat pengambilan risiko yang tinggi, dinamis dan kreativitas,
- d) Budaya Pasar, nilai yang dapat dicapai terukur, dan pegawai dituntut sasaran, terutama yang berbasis finansial dan pasar.



Gambar 2.1 Klarifikasi Budaya Organisasi

Sumber : Diadaptasi dari Hellriegel dan Slocum Mulyadi (2015: 126)

2.4 Minat

2.4.1 Pengertian Minat

Minat ialah kemauan ketertarikan dan kesukaan terhadap kegiatan, tidak ada yang perlu mengatakannya, minat pada dasarnya adalah menerima hubungan antara diri sendiri dengan hal-hal eksternal dari dirinya makin kuat atau dekat hubungannya dengan objek maka makin besar pula minatnya. Minat ialah arah fikir yang dipunyai individu yang menimbulkan ketertarikan maupun sikap pada sesuatu dan dapat memengaruhi tindakan individu. Minat memiliki hubungan yang erat dengan dorongan dari dalam diri sendiri yang kemudian bisa membangkitkan keinginan untuk berpartisipasi dalam hal-hal yang menarik minat anda. Orang yang tertarik pada hal-hal cenderung merasa gembira jika mereka berpartisipasi didalamnya, sehingga mereka diminatinya. Pengamatan, yang diserahkan tersebut bisa mewujudkan rasa mau tahu dan mempelajari objek tersebut.

Slameto (2010) minat adalah perhatian khusus untuk sesuatu. hal ini dibuat secara sukarela dan tergantung pada bakat dan lingkungan, minat juga dikatakan sebagai kesukaan, kegemaran, atau kesenangan atas sesuatu. Minat adalah keadaan seseorang memusatkan perhatiannya pada apa yang terlibat dalam rasa untuk memahami, tahu dan mendalami hingga mengaplikasikan. Minat yaitu suatu pembelajaran untuk memfokuskan dan memperhatikan akan hal diinginkan berdasarkan rasa senang dan bahagia. Rahmat (2021) minat dapat tercipta karena informasi objek dan kemauan berkaitan terhadap perilaku dan rasa bahagia.

Susanto (2014) timbulnya minat dalam diri seseorang pada prinsipnya dapat dibedakan menjadi 2 jenis yaitu :

1. Minat ini bisa dari bawaan seseorang, muncul karena sendirinya dan setiap orang, hal ini bisa berpengaruh dari factor keturunan atau bakat ilmiah.
2. Timbulnya minat disebabkan ada pengaruh berasal luar diri seseorang, muncul karena bersama-sama berjalannya proses pengembangan perorang bersangkutan.

2.4.2 Macam-macam dan Ciri-ciri Minat

Beberapa terkait macam-macam dari minat menurut Susanto (2014) membagi dan mengatur terkait macam minat, sebagai berikut :

- a. Minat meliputi alam sekeliling, yang dimana terhadap suatu pekerjaan yang erat kaitannya akan alam, binatang, dan tumbuhan.
- b. Minat mekanis adalah yang berhubungan dengan pekerjaan mesin atau mekanik.
- c. Minat terhadap pekerjaan yang berkaitan dan membutuhkan suatu perhitungan.
- d. Minat terkait pada wawasan untuk mencari/mendapatkan hal-hal baru dan problem solving.
- e. Minat persuasive, yang mana suatu pekerjaan yang berhubungan untuk memengaruhi orang lain.
- f. Minat seni, minat yang berhubungan pada suatu pekerjaan yang berkaitan dengan suatu kesenian, kerajinan, dan kreasi tangan.
- g. Minat leterer, minat yang terkait dengan suatu masalah tentang menulis dan membaca berbagai karangan.

- h. Minat tentang music, minat yang berhubungan terhadap masalah-masalah music seperti dengan bermain alat music dan menonton konser.
- i. Minat terkait pada sosial, berhubungan pada suatu kerjaan agar membantu orang lain.
- j. Minat klekiral minat yang terhubung pada suatu pekerjaan *administrative*.

Selanjutnya, terkait dengan hubungannya dalam ciri-ciri minat, Susanto (2014) ciri-ciri yang dimaksud :

- a. Minat timbul secara bersama-sama dengan mental dan fisik individu, bisa berubah diberbagai bidang selama terjadi perubahan fisik dan mental.
- b. Minat yang terkait aktivitas belajar yang mana persiapan belajar seorang yaitu salah satu alasan yang paliing menarik dalam diri seseorang.
- c. Minat tergantung pada kesempatan belajar, merupakan factor yang sangat berharga, sebab tidak semua orang bisa merasakan kesempatan tersebut.
- d. Perkembangan minat yang terbatas, keterbatasan fasik ialah suatu kemungkinan yang dapat berpengaruh dalam minat seseorang.
- e. Minat yang bisa dipengaruhi oleh budaya, budaya yang dapat memengaruhi dari minat seseorang karena budaya sudah mulai luntur mungkin minat juga dapat menjadi luntur.
- f. Minat berbobot emosional minat yang berhubungan pada suatu perasaan yang dimana suatu objek yang dialami sebagai suatu hal

yang berharga, maka akan timbul perasaan bahagian, yang pada akhirnya bisa membangkitkan minat anda.

- g. Minat berbobot egosentris, jika seseorang gembira pada sesaut, jadi memunculkan suatu Hasrat agar bisa mendapatkannya.

2.4.3 Indikator Minat

Berikut ini indikator yang dapat menjadi tolak ukur dalam minat berorganisasi (Jefkins 1996), yaitu :

- a. Perhatian (*Attention*)
- b. Ketertarikan (*Interest*)
- c. Keinginan (*Desire*)
- d. Keyakinan (*Conviction*)
- e. Tindakan (*Action*)

2.5 Organisasi

Organisasi ialah suatu system yang bisa berhubungan baik dan juga bekerja sama agar menyampaikan suatu tujuan bersama.

2.5.1 Pengertian Organisasi

Manusia sebagai makhluk sosial pastinya sangat membutuhkan dorongan dari orang lain supaya mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Tawai (2016) bahwasanya organisasi didefinisikan sebagai penyediaan sumber daya dalam aktivitas kerja, yang masing-masing telah tersusun secara rapi agar mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Gitosudarmo (2014) organisasi ialah suatu system yang tersusun atas pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara sistematis dan berulang-ulang dari sekelompok orang agar mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Tawai (2016) melihat organisasi sebagai suatu system perilaku kerjasama dia mendefinisikan organisasi mengenai pekerjaan yang dijabarkan dengan tepat dan masing-masing pekerjaan itu mengandung sejumlah tugas, wewenang dan tanggung jawab tertentu, keseluruhannya disusun secara sadar agar orang-orang dari badan usaha itu bisa bekerjasama secara efektif dalam mencapai tujuan mereka.

2.5.2 Unsur Organisasi

Organisasi ialah sekumpulan yang saling bekerjasama agar mencapai tujuan yang telah ditentukan Bersama. Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2014) mengatakan dalam suatu organisasi terdapat empat unsur, yaitu organisasi suatu system, pola aktivitas, sekelompok orang dan tujuan organisasi.

2.6 Minat Berorganisasi

Minat dalam suatu organisasi ialah suatu kecendrungan sikap yang membentuk pada kegiatan organisasi atau bisa dikatakan mengarah perorang kepada suatu system yang disusun dalam pola-pola aktivitas kerja sama yang saling berhubungan agar mencapai tujuan yang diinginkan.

Seseorang yang tertarik untuk bergabung dengan suatu organisasi karena mereka percaya jika bergabung dengan organisasi adalah hal yang positif. Menurut Taufani (2008) 3 faktor yang melandasi munculnya minat suatu individu yaitu :

1. Faktor dukungan dari diri sendiri, hingga dapat memunculkan suatu minat supaya bisa melakukan tindakan/aktivitas tertentu.

2. Faktor semangat sosial selanjutnya ialah sesuatu yang bisa dilaksanakan supaya bisa diakui serta diterima dari lingkungan sekitar.
3. Faktor terkait emosional, yang berhubungan pada emosional seseorang, karna ini selalu berhubungan sesama objek yang diminatinya.

Adapun landasan Rahmat (2018) memiliki dua factor yang memengaruhi minat seseorang yang terdiri atas factor internal dan eksternal yaitu :

- a. Faktor Internal, yaitu suatu factor dalam diri seseorang yang tergabung dari faktor bawaan dan factor kepribadian.

1. Faktor bawaan (*genetic*)

Faktor yang meliputi suatu factor dimana didukung oleh perkembangan individu dalam minat dan bakat sebagai totalitas karakteristik.

2. Faktor kepribadian yakni sifat psikologi seketika suatu perkembangan potensi individu bergantung dari diri juga emosi kita.

- b. Faktor Eksternal membentuk suatu faktor yang berasal dari luar diri individu seperti lingkungan keluarga, sekolah, sampai sosial.

1. Lingkungan keluarga merupakan lingkungan awal tempat seorang tersebut mengupayakan dan melatih diri.

2. Lingkungan sosial menjadi sesuatu yang berhubung dengan kehidupan masyarakat.

Pada uraian diatas bisa disimpulkan bahwasanya ada beberapa sebab dari minat berorganisasi, yakni dapat dari individu sendiri atau juga dari luar individu inilah yang bisa mengembangkan kreatifitas melalui sebuah organisasi kemahasiswaan.

2.7 Tinjauan Empirik

Tinjauan empiric dari penelirian ini dapat dilihat dari penelitian sebelumnya. penelitian ini mengambil beberapa data lapangan yang bersumber dari beberapa jumlah ilmiah dan mengenai budaya oraganisasi terhadap minat berorganisasasi. Berikut penelitian terdahulu yang mempunyai kaitan dengan judul penelitian :

Tabel 2.1
Tinjauan Empirik

No.	Nama Peneliti dan Tahun Judul	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Firman Hardiansah, (2019)	Hubungan Keaktifan Berorganisasi dan Budaya Organisasi Pengurus Himpunan Mahasiswa	Metode Kuantitatif	Menunjukkan bahwa hubungan antara keaktifan berorganisasi dengan prestasi akademik sebesar 0,303 dan untuk signifikan bernilai 0,043. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah keaktifan berorganisasi dengan memiliki hubungan yang cukup kuat dan signifikan.
2.	Edo Aulia Fallah dan Dr. Ida Nurnida, M.M. (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Himpunan Mahasiswa (HIMA) Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi dan Bisnis	Metode Kuantitatif	Menunjukkan jika budaya organisasi berpengaruh positif fan signifikan terhadap kinerja Pengurus Himpunan Mahasiswa Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi dan Bisnis Telkom University, dan koefisien regresi berjumlah positif dan membuktikan bahwa makin baiknya

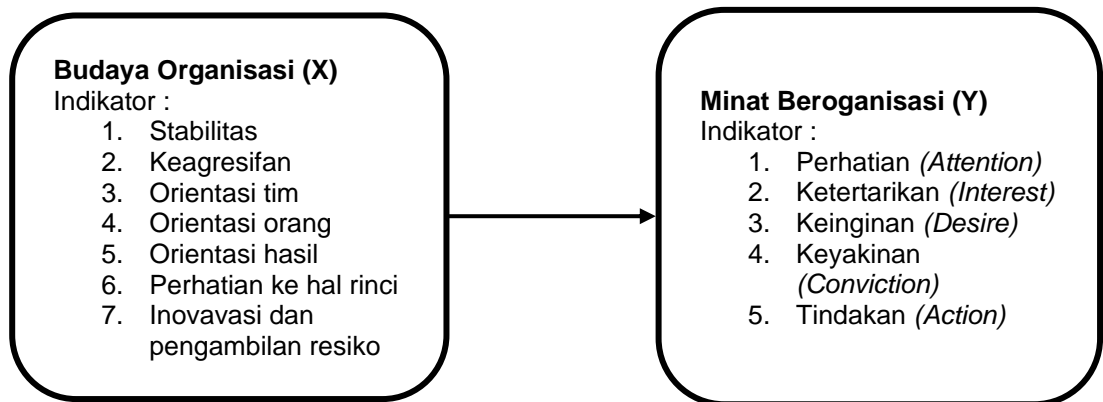
		Universitas Telkom		budaya organisasi berarti berdampak dengan kinerja pengurus juga kian bertambah pula sebliknya jika buruknya budaya organisasi artinya dapat berdampak dengan kinerja pengurus yang semakin menurun.
3.	Yolanda Anjar Sari, Mohammad Arief Rafsanjani (2020)	Hubungan persepsi terhadap organisasi dengan minat mahasiswa kedokteran untuk berorganisasi	Metode Kuantitatif	Adanya factor yang bisa memengaruhi minat berorganisasi ialah internal dan eksternal, Tergolong dengan suatu factor dari luar yaitu persepsi, tanggapan, permainan, motif dan sikap. Persepsi yang dialami individu menentukan pemahaman yang didapatkan terkait dengan organisasi. Kesimpulan yang di dapatkan terkait persepsi organisasi bahwasanya organisasi bisa bermanfaat sesuai dengan item nomor 17 yakni; "menurut saya organisasi bermanfaat untuk mahasiswa sendiri."
4.	Mery Handayani (2018)	Perbedaan minat berorganisasi ditinjau dari tipe kepribadian ekstrovert dan introvert pada	Metode Kuantitatif	Yang digunakan dalam skala minat berorganisasi sebanyak 48 item ($\alpha = 0,899$) kedua memerlukan instrumen tes terkait kepribadian MBTI

		<p>mahasiswa uin raden intan lampung</p>	<p>sebanyak 60 nomor dan masing-masing nomor di setiap skala dan instrumen MBTI dicantumkan identitas responden. Data yang sudah terkumpul dianalisis. Hasil analisis data menunjukkan bahwa $t = 16,537$ dengan signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) hal tersebut menunjukkan bahwa adanya perbedaan yang signifikan antara minat berorganisasi ditinjau dari tipe kepribadian ekstrovert dan introvert pada mahasiswa, dengan diperolehnya nilai mean untuk minat berorganisasi pada tipe kepribadian ekstrovert yaitu 126,01 dan minat berorganisasi pada tipe kepribadian introvert yaitu 109,16.</p>
--	--	--	--

Sumber : diolah oleh peneliti

2.8 Kerangka Pikir

Kuatnya budaya organisasi menimbulkan nilai-nilai dalam organisasi yang dijunjung serta dipegang teguh secara bersama dari tiap-tiap anggota. Semakin besar anggota organisasi yang mendapatkan nilai-nilai inti itu maka makin banyak keterikatan yang mereka serahkan kepada nilai-nilai dan semakin kuat budaya organisasi itu. Adapun dasar pemilihan teori yang dipakai pada penelitian ini, yaitu dianggap relevan dengan situasi objek penelitian yang sementara diteliti, sehingga berdasarkan pemikiran diatas, maka dibuatlah kerangka pemikiran seperti berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pikir

2.9 Definisi Operasional

2.8.1 Budaya Organisasi

Budaya Organisasi ialah salah satu komponen kunci dalam mencapai strategi organisasi. Menurut Robbins (2015), ada beberapa indikator Budaya Organisasi, yaitu :

1. Stabilitas
2. Keagresifan
3. Orientasi tim
4. Orientasi orang

5. Orientasi hasil
6. Perhatian ke hal rinci
7. Inovavasi dan pengambilan resiko

2.8.2 Minat Beroganisasi

Minat berorganisasasi ialah kecendrungan agar terbentuknya aktivitas yang diinginkan pada sarana dan wahana peningkatan diri mahasiswa kearah perluasan pandangan dan penambahan kecendikiaan dan kejujuran kepribadian pada perguruan tinggi. Berikut ini indikator yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam minat beroganisasi mahasiswa yaitu :

1. Perhatian (*Attention*)
2. Ketertarikan (*Interest*)
3. Keinginan (*Desire*)
4. Keyakinan (*Conviction*)
5. Tindakan (*Action*)

2.10 Hipotesis

Menurut Sugiono (2017) hipotesis ialah respon sementara pada rumusan masalah penelitian, bahwa rumusan msalah peneltian sudah dikatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, karena jawaban hanya baru diberi atas dasar teori ysng relevan, belum didasari dari fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis bisa dikatakan sebagai jawaban teoristis terhadap rumusan masalah, belum jawaban empiris.

Pada uraian pada kerangka pikir diatas dan untuk mengetahui identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis berikut ini :

Adanya pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Minat Berorganisasi Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian menjadi suatu cara agar menanggulangi masalah ataupun mendapatkan jawaban untuk persoalan yang dijumpai secara ilmiah, memakai cara berpikir introspektif, berpikir keilmuan, dengan tata cara setara dengan arah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah datanya dianalisis atau informasi yang memakai statistik mulai pada mengumpulkan data, validasi dan sebagainya. Berikut ini jenis penelitian yaitu menggunakan metode survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari dengan memakai kuesioner sebagai alat pengumpulan data serta satu populasi.

3.2 Tempat dan Waktu

Tempat penelitian ini dilaksanakan pada Himpunan Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar. Penelitian ini dimulai pada bulan Agustus-September 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2018) suatu populasi disebut wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan dari peneliti untuk dipelajari dan selajutnya diambil kesimpulannya. Adapun jumlah populasinya 268 responden. Tetapi banyaknya sampel yang diambil mengacu pada formulasi slovin (Fuad 2004) berikut ini :

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

$$n = \frac{268}{(1 + 268 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{268}{1 + (268 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{268}{(1 + 2,68)}$$

$$n = \frac{268}{3,68}$$

$$n = 72$$

Keterangan :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : presentase 10% kelonggaran toleransi ketidakteitian karena kesalahan pengambilan sampel

Berdasarkan rumus slovin diatas, maka jumlah sampel yang diambil yaitu 72 responden.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif ialah pengumpulan data penelitian yang dilakukan dengan menggunakan serangkaian instrument penelitian seperti kuesioner. Pendekatan kuantitatif menekankan pada hasil untuk rata-rata keragaman yang ada.

3.4.2 Sumber Data

1. Data Primer, yaitu data yang dipungut langsung pada objek yang diteliti, dengan cara mendapatkan data primer hasil persepsi anggota dan juga pengurus himpunan mahasiswa manajemen universitas fajar terhadap kuesioner yang dibagikan.
2. Data Sekunder, ialah data yang telah dikumpul dari peneliti itu pada dokumen-dokumen yang tersedia. Data ini berbentuk gambaran umum dari organisasi tersebut, semisal struktur organisasi, sejarah berdiri, tanggung jawab dan uraian tugasnya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pelaksanaan pengumpulan data dari penelitian ini dilaksanakan sebagai berikut :

1. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilaksanakan melalui daftar pernyataan yang disiapkan untuk setiap responden yang ada.

2. Dokumentasi

Memeriksa atau mengutip file atau catatan yang ada dalam subjek penyelidikan.

3.6 Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2014) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang diperlukan guna untuk acuan menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur tersebut bila diperlukan untuk pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrument tertentu yang bisa dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat dan efisien. Skala yang dipakai berikut ini :

Tabel 3.1 Penilaian Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen ialah variable yang mempengaruhi perubahan pada faktor yang dipilih oleh seorang peneliti agar mengetahui hubungan antara fenomena yang diamati. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu budaya organisasi (X).

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen ialah variabel yang dipengaruhi dan menjadi faktor, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu minat berorganisasi (Y).

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas data dilaksanakan untuk mengukur ketepatan pertanyaan-pertanyaan yang diperlukan untuk suatu instrumen pada pengukuran variabel. Kuesioner disebut *valid/sah* jika pertanyaan dikuesioner dapat mengatakan sesuatu yang dapat diukur dari kuesioner itu sendiri (Ghozali 2013). Uji validitas dilaksanakan dengan mencari bandingan nilai dari :

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item kuesioner itu valid.
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item kuesioner itu dikatakan tidak valid.

Adapun rumus yang dipakai yaitu :

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

Keterangan :

r : korelasi

n : Jumlah sampel yang diteliti

x : Variabel X (budaya organisasi)

y : Variabel Y (minat berorganisasi)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah satu alat agar menghitung kuesioner yang merupakan indikator dari *konstruk*/variabel. Dalam kuesioner disebut reliable bila jawaban seseorang terhadap pernyataan itu stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang bersangkutan dengan kekonsistenan jawaban bila diuji dalam sampel yang beda. Spss memberi fasilitas agar mengukur reliabilitas untuk menguji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk disebut reliable bila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Sedangkan bila nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 berarti tidak reliable.

3.8 Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai peneliti ialah analisis data kuantitatif untuk dengan bantuan statistik. Hipotesis yang dipakai peneliti akan diuji sama memakai teknik analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t).

3.8.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Setiap analisis regresi selalu ada korelasinya, tapi analisis korelasi belum tentu dilanjutkan dengan analisis regresi. Analisis korelasi yang dilanjutkan dengan analisis regresi Ketika korelasi memiliki hubungan kausat (sebab-akiba) atau hubungan fungsional. Untuk menetapkan dua variabel memiliki hubungan kausal caranya harus didasarkan dengan teori dua variabel tersebut. Rumus umum persamaan regresi linear sederhana ialah :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y : variabel dependen

a : konstanta

b : angka arah (koefisien regresi), bila b positif (+), arah naik dan bila b negative (-), arah regresi turun)

X : variabel independen

e : *Error*/variabel pengganggu

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas ialah melihat apakah nilai residual distribusi normal/tidak. model regresi yang baik adalah mempunyai nilai residual yang terdistribusi normal, jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas variabel yang tujuannya agar memeriksa jika dalam model regresi terdapat varian yang tidak sama antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, disebut varian variabel dan jika sebaliknya disebut variabel perubahan.

3.8.3 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Tujuan dari uji t ialah agar menguji koefisien regresi secara individual.

2. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi dipakai agar diketahui berapa banyak pengaruh budaya organisasi terhadap minat berorganisasi. Koefisien determinasi juga dikatakan sebagai koefisien penentu, dikarenakan varian yang terjadi antara variabel dependen bias dikelaskan melalui variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan di Himpunan Mahasiswa Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar. Adapun jumlah responden yakni orang sudah sampai target yang ditentukan. Maka dari itu penulis melanjutkan untuk mengolah data sesuai dengan jumlah responden yang mengisi kuesioner.

Hasil survey ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner dalam bentuk *Google Form* kepada anggota dan pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar Makassar.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam sebuah penelitian, jenis kelamin dipakai agar mengetahui perbandingan antara responden laki-laki dan jumlah Perempuan pada Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar Makassar.

Tabel 4.1
Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi (%)
Laki-laki	44	61,1%
Perempuan	28	38,9%
Jumlah	72	100%

Sumber : Data asli berasal dari hasil kuesioner.

Pada tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa diantara 72 responden, laki-laki memiliki nilai yang lebih tinggi yaitu 44 (61,1%), sedangkan responden perempuan hanya 28 (38,9%).

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Penelitian ini jabatan disuatu organisasi dipakai agar mengetahui perbandingan antara jumlah anggota himpunan dan jumlah pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen Makassar.

Tabel 4.2
Deskripsi Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Presentasi (%)
Anggota	48	66,7%
Pengurus	24	33,3%
Jumlah	72	100%

Sumber : Data asli berasal dari hasil kuesioner.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa diantara 72 responden, jumlah anggota lebih banyak dengan jumlah frekuesni 48 (66,7%) disbanding jumlah pengurus dengan jumlah frekuensi 24 (33,3%).

4.2 Uji Instrumen Penelitian

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor individu tiap pertanyaan dengan skor total variabel. Jika korelasi antara masing-masing variabel dengan keseluruhan variabel lebih kecil dari taraf signifikan 0,01 atau 0,05 maka variabel itu dinyatakan valid.

Berikut ini *Correlation* dari data penelitian ini :

1) Budaya Organisasi (X)

Tabel 4.3
Uji Validitas Budaya Organisasi

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	X.1	0,681	0,2319	Valid
	X.2	0,655	0,2319	Valid
	X.3	0,544	0,2319	Valid
	X.4	0,493	0,2319	Valid
	X.5	0,59	0,2319	Valid
	X.6	0,624	0,2319	Valid
	X.7	0,486	0,2319	Valid

Sumber : Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan dari tabel 4.3 hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi menunjukkan bahwa diperoleh nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} maka penulis menyimpulkan secara keseluruhan item pertanyaan disebut valid.

2) Minat Berorganisasi (Y)

Tabel 4.4
Uji Validitas Minat Berorganisasi

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Minat Berorganisasi (Y)	Y.1	0,707	0,2319	Valid
	Y.2	0,725	0,2319	Valid
	Y.3	0,658	0,2319	Valid
	Y.4	0,633	0,2319	Valid
	Y.5	0,602	0,2319	Valid

Sumber : Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan dari tabel 4.4 *Correlations* menunjukkan bahwa seluruh petunjuk dari variabel Minat Berorganisasi (Y) memiliki $r_{hitung} >$ r_{tabel} sehingga seluruh jenis pernyataan dalam Minat Berorganisasi dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas ditentukan bahwa jika nilai intersep (konstanta) lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut reliabel secara statistic. Ghozali (2013) mengatakan bahwa suatu konstek atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

Berikut nilai hasil *Reliability Statistic* yang diperoleh dalam penelitian ini:

1) Budaya Organisasi (X)

Tabel 4.5
Nilai *Cronbach's Alpha* untuk Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.667	7

Sumber : Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan dari nilai *Cronbachs Alpha* untuk variabel Budaya Organisasi (X) yaitu 0,667 yang memiliki nilai lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel X memenuhi syarat uji reliabilitas.

2) Minat Berorganisasi (Y)

Tabel 4.6
Nilai *Cronbach's Alpha* untuk Variabel Minat Berorganisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.676	5

Sumber : Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan dari nilai *Cronbachs Alpha* untuk variabel Minat Berorganisasi (Y) yaitu 0,676 yang memiliki nilai lebih besar dari 0,6, sehingga disimpulkan bahwa pada variabel Y memenuhi syarat uji reliabilitas.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Berikut adalah hasil dari *Coefficients* :

Tabel 4.7
Hasil Pengolahan Data SPSS Berdasarkan Nilai *Coefficients*

		Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.567	2.558		2.567	.012		
	Budaya Organisasi	.436	.086	.518	5.063	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Minat Berorganisasi

Sumber : Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel *Coefficients* diatas dapat dibentuk suatu persamaan regresi, sebagai berikut :

$$Y = 6.567 + 0.436X$$

- a. Nilai Konstanta 6.567 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi akan tetap konstan dengan nilai 6.567 jika variabel budaya organisasi (X) tidak mengalami perubahan (nilai X=0).

- b. Nilai koefisien regresi X sebesar 0,436 yang artinya menunjukkan jika nilai variabel budaya organisasi meningkat 1% dan konstanta sebesar 0 (nol) maka minat berorganisasi pada Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar Makassar meningkat menjadi 0,436. nilai signifikan dari budaya organisasi adalah 0,000 maka dari itu nilai variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi sangat penting untuk hasil minat berorganisasi.
- c. Berdasarkan hasil uji regresi menerima tanggapan maka budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berorganisasi pada Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar Makassar.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mencoba apakah variabel pengganggu/variabel residual dalam model regresi berdistribusi normal. Penelitian ini dilaksanakan secara *One-Sample Kolmogoroc Smimov Test* dapat dilihat berikut ini :

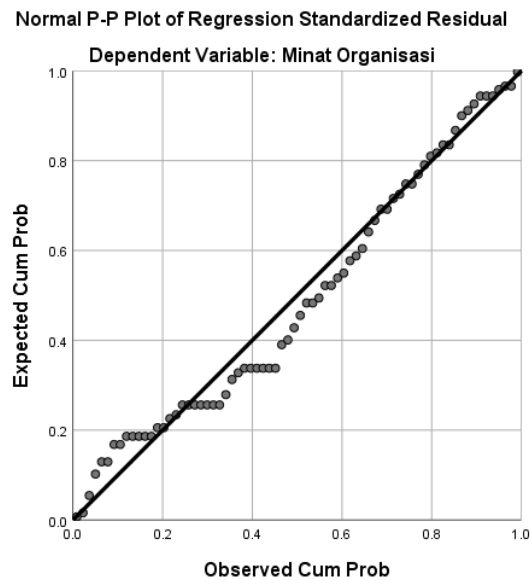
Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82748055
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.083
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.010 ^c

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Output SPSS 26, 2023

Dari tabel 4.9 diatas bahwa nilai signifikannya yaitu $0,010 > 0,05$ hingga bisa disebut dalam uji normalitas yang didapatkan berdistribusi normal. Bisa dilihat juga Digambar 4.1 grafik *Normal P-P Plot of Regressin Standardized Residual* pada gambar berikut ini :

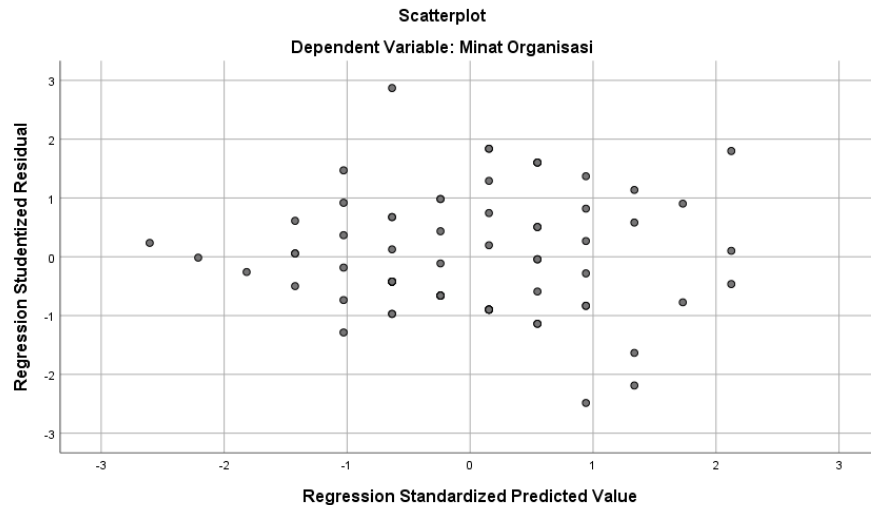


Gambar 4.1
P-Piot of Refression Standradizes Residual
Sumber : Output SPSS 26, 2023

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang dapat menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan grafik plot antara lain prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, dan juga titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada subuh Y Ghozali (2013).

Dapat diamati pada uji heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat berdasarkan gambar dibawah ini :



Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Output SPSS 26, 2023

4.3.3 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (uji t)

Uji t statistic pada mulanya memberikan besarkan pengaruh satu variabel bebas (*independent*) agar menjelaskan perubahan variabel terikat. nilai signifikan uii t yaitu $< 5\%$. Standar pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t statistic ialah jika nilai signifikans t (p-value) $< 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima yaitu variabel bebas sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.9
Hasil Uji Parsial (t)

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.567	2.558		2.567	.012
	Budaya Organisasi	.436	.086	.518	5.063	.000

a. Dependent Variable: Minat Berorganisasi

Sumber : Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan dari tabel *Coefficients* dapat dilihat bahwa pengaruh variabel budaya organisasi (x) dapat dilihat dari nilai $t=5.063$ dengan signifikan 0.000, sehingga dapat disimpulkan jika variabel budaya organisasi (x) berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berorganisasi (y).

2. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi r^2 terutama menghitung kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat Ghozali (2016). Nilai koefisien determinasi ialah nol dan satu. nilai r^2 yang kecil mewakili kapasitas variabel *independent* untuk memaparkan perubahan variabel dependen sangat terbatas. nilai yang dekat dengan 1 berarti variabel bebas tersedia hamperir seluruh info yang diperlukan untuk memorediksi merubah variabel terikat.

Tabel 4.10
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 ^a	.268	.258	1.840
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Minat Organisasi				

Sumber : Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui nilai r square berjumlah 0,268 atau dapat disimpulkan bahwa kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 26.8% ($100\% - 26,8\% = 73,2\%$) selebihnya dipengaruhi dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pada Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar Makassar melalui hasil data SPSS dan hasil survey lapangan dengan menggunakan kuesioner, maka hasil yang diperoleh peneliti sebagai berikut :

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Minat Berorganisasi

Berdasarkan uji determinasi SPSS didapatkan nilai *quasi efficiency* (R)=0,268 yang bermakna maka hubungan antara budaya organisasi memiliki hubungan positif yang dinamis 26,8% dengan minat berorganisasi. Sedangkan nilai $R^2 = 0,268$ yang berarti variabel budaya organisasi mengalokasikan sumbangan terhadap variabel minat berorganisasi dengan nilai 63,3% sisanya 26,8%

dipengaruhi oleh faktor selain variabel bebas dipenelitian ini. Bersumber hasil uji (t) pada SPSS ditunjukkan jika budaya organisasi berpengaruh positif terhadap minat berorganisasi pada Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar Makassar. Hal ini terlihat dari t_{hitung} budaya organisasi sebesar 5.063 dan t_{tabel} 1.994 maka bisa dinyatakan jika budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berorganisasi pada Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik bisa diketahui jika beberapa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berorganisasi. Budaya organisasi berdampak positif, yang artinya semakin positif budaya organisasi maka semakin tinggi minat berorganisasi pada Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar Makassar. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Budaya organisasi yang dianut ialah budaya birokratik.

Budaya organisasi ini menunjukkan suatu organisasi dengan anggota serta pengurus memiliki formalisasi nilai peraturan-peraturan standar prosedur operasi dan koordinasi hierarkis pada Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar Makassar, maka dapat disimpulkan bahwa semakin birokratik budaya organisasi yang diterapkan karna itu minatnya berorganisasinya akan lebih tinggi dalam organisasi. Budaya akan berbentuk komitmen didalam organisasi akibatnya akan menambah minat berorganisasi. Dari hasil penelitian 26,8% minat berorganisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi. Tingkat pengaruh budaya organisasi terhadap minat berorganisasi Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar Makassar. Budaya organisasi tersebut perlu dipertahankan dan penting untuk menaikkan sudut pandang dimana anggota serta pengurus menjalankan budaya organisasi yang dianut yaitu kekeluargaan.

Hasil survey ini didukung dari teori yang dikemukakan oleh Susanto (2017) budaya organisasi mengikuti pola dari keyakinan, perilaku, asumsi dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi dengan anggota organisasi. Serta menurut Susanto minat yang bisa dipengaruhi oleh budaya, budaya yang dapat mempengaruhi dari minat seseorang karena jika budaya sudah mulai luntur mungkin minat juga dapat menjadi luntur.

Minat berorganisasi sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. apabila minat organisasi anggota baik maka minat yang didapatkan organisasi pasti lebih baik juga. Apabila minat organisasi maupun anggota maupun pengurus rendah maka minat berorganisasi juga pasti rendah. Didasarkan dari penelitian ini yang dilakukan dengan memberikan budaya organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah penulis melakukan analisa mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap minat berorganisasi Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar Makassar, maka penulis menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi disamakan hasilnya dengan hasil akhir penelitians Minat Berorganisasi Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar Makassar.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan antara lain :

- a. Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar Makassar telah menerapkan budaya organisasi dari awal terbentuknya, diharapkan kedepannya, penerapan budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi agar benar-benar meresap dan dijiwai oleh tiap individu yang ada dalam organisasi.
- b. Minat Berorganisasi pada Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar Makassar juga dapat mendukung karena dipengaruhi oleh budaya organisasi yang kuat sehingga dapat meningkatkan minat berorganisasi. Diharapkan kedepannya minat organisasi individu yang ada tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan demi tercapainya minat berorganisasi yang berkualitas sehingga memberikan pengaruh yang positif pada organisasi.

- c. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan agar menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian selanjutnya. Hal ini karena masih ada variabel-variabel lain yang belum ditemukan penulis dan masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan budaya organisasi juga minat berorganisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Batlajery, S. (2016). Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 133-155.
- Burhanuddin, D. &. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Danang, B. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Edison, E. e. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta
- Fuad, M. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Universitas Diponegoro, 4.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita (2014). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPEE.
- Hardiansah, M. F. (2019). Hubungan Keaktifan Berorganisasi dan Budaya Organisasi Pengurus Himpunan Mahasiswa . *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen dan Keuangan*, 47-54
- Heriyanti. (2017). Analisis Pengaruh Budaya `Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN Apj Semarang .
- Jefkins F. (1996). *Periklanan*. Jakarta: Erlangga
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Munandar. W. A., Samsudin, A., dan Komariah, K.,. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada CV, Desain & Bangunan Sukabumi). *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Volume 8, Number 1, pp 28-36.
- Priansa, D. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Rahmat, P. (2018). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara
- Robbins, S. d. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian. (2017). *Teori Pengembangan Organisasi*. Bumi Aksara.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Cetakan Ketiga 2015)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Susanto, A. (2014). *Teori belajar dan pembelajaran di sekolah dasar*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Tawai A. (2016). *Teori Organisasi dalam Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit Gending Pustaka.
- Tobari, H. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2007). *Desain Penelitian SDM dan Perilaku Karyawan; Paradigma Positivistik dan Berbasis. Pemecahan Masalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilson. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Yasin, M. (2013). *Membangun Organisasi Berbudaya (studi BUMN)*. Jakarta Selatan: Expose.
- Zainal, R. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.

LAMPIRAN

BIODATA

Identitas Diri

Nama : Remizar Ade Putra
Tempat dan Tanggal Lahir : Benteng, 8 Mei 1997
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Jl. Maccini
Nomor HP (WA) : 082 292 898 459
Email : putraremizarade@gmail.com



Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal :

- ✓ SD 132 Benteng
- ✓ SMP 2 Patampanua
- ✓ SMA Negeri 1 Patampanua

Pengalaman Organisasi :

- ✓ Anggota HMM-UNIFA 2016
- ✓ Demisioner Manajer Departemen Kesekretariatan HMM-UNIFA Periode 2018/2019
- ✓ Demisioner Dewan Pembina Organisasi UKM Sport UNIFA Periode 2020/2021
- ✓ Demisioner Ketua Organisasi Daerah KPMP Patampanua Periode 2020/2022

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Makassar, 18 September 2023

Remizar Ade Putra

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MINAT BERORGANISASI HIMPUNAN MAHASISWA MANAJEMEN UNIVERSITAS FAJAR MAKASSAR

Kepada Yth;

Saudara(i)

Pada Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar Makassar

Dengan hormat,

Penyusunan skripsi dibuat dalam hal memenuhi syarat agar dapat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar. Penulis mengusahakan agar mengumpulkan data dan informasi terkait **"Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Minat Berorganisasi pada Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar Makassar"**.

Oleh sebab itu penulis bermohon kesediaan Saudara(i) agar ikut berpartisipasi untuk mengisi kuesioner ini untuk hasil penelitian mempunyai kredibilitas yang tinggi. Penulis sangat berterima kasih untuk kesediaan yang sudah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini dan mohon maaf apabila ada pertanyaan yang tidak berkenan. Untuk itu saya ucapkan terima kasih.

Makassar, 16 Agustus 2023

Remizar Ade Putra

KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

Mohon kesediaan Anggota dan Pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar Makassar mengisi daftar berikut :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki (L) / Perempuan (P)
3. Jabatan Dihimpunan :
4. Pengalaman Organisasi :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Saudara(i) membaca setiap butir pertanyaan dengan tepat.
2. Berilah tanda check list (√) pada salah satu pertanyaan yang paling tepat dengan pendapat Anda pada kotak yang tersedia.
3. Semua pertanyaan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun yang terlewat.

C. Keterangan Jawaban

No.	Jawaban	Kode	Bobot
1	Sangat Setuju	(SS)	5
2	Setuju	(S)	4
3	Netral	(N)	3
4	Tidak Setuju	(TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

KUESIONER PENELITIAN

1. Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Keberlangsungan dan intensitas kerja lebih diprioritaskan.					
2	Mengutamakan kemajuan organisasi dibandingkan kepentingan individu.					
3	Kesuksesan organisasi dicapai bersama anggota dan pengurus lain yang merupakan bagian dari tim.					
4	Memberikan prioritas utama kepentingan lingkungan hidup demi kelangsungan kehidupan yang lebih baik.					
5	Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja Anda dalam organisasi.					
6	Mempertimbangkan pada suatu detail yang cermat terhadap pekerjaan.					
7	Dalam mengambil suatu keputusan, Anda menanggung semua risiko individu yang ada.					

2. Minat Berorganisasi

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki keinginan yang tinggi untuk bergabung dalam organisasi.					
2	Berorganisasi dapat mengganggu aktivitas kuliah saya.					
3	Saya mengikuti organisasi karena minat sendiri bukan karena paksaan dari orang lain.					
4	Saya lebih suka menghabiskan waktu dengan nongkrong diluar daripada bergabung diorganisasi.					
5	Saya menganggap teman-teman organisasi saya seperti keluarga.					

LAMPIRAN

1. Tabulasi Data Responden Variabel Budaya Organisasi

RESPONDEN	BUDAYA ORGANISASI (X)							JUMLAH	RATA-RATA	RESPONDEN
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7			
1	5	3	5	5	3	5	4	30	4,28571429	1
2	5	3	5	5	4	5	5	32	4,57142857	2
3	4	3	4	4	3	4	3	25	3,57142857	3
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5
6	4	3	5	4	3	4	4	27	3,85714286	6
7	5	5	5	4	4	4	4	31	4,42857143	7
8	5	3	4	4	5	5	5	31	4,42857143	8
9	4	4	5	4	4	4	4	29	4,14285714	9
10	3	3	5	4	4	4	3	26	3,71428571	10
11	4	5	5	5	5	4	5	33	4,71428571	11
12	4	5	5	5	4	4	4	31	4,42857143	12
13	3	3	5	4	4	4	4	27	3,85714286	13
14	4	4	4	5	5	4	4	30	4,28571429	14
15	4	3	5	4	4	4	4	28	4	15
16	4	5	5	4	4	3	4	29	4,14285714	16
17	3	3	4	5	5	4	5	29	4,14285714	17
18	5	5	5	4	4	4	4	31	4,42857143	18
19	5	4	5	4	5	4	3	30	4,28571429	19
20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	20
21	5	4	5	4	5	5	5	33	4,71428571	21
22	5	5	5	5	3	4	4	31	4,42857143	22
23	4	5	5	4	4	4	4	30	4,28571429	23
24	5	5	5	5	5	5	5	35	5	24
25	4	4	5	4	4	4	4	29	4,14285714	25
26	4	4	5	4	3	4	3	27	3,85714286	26
27	5	3	5	5	3	5	4	30	4,28571429	27
28	5	5	5	5	5	4	5	34	4,85714286	28
29	4	5	5	5	3	4	3	29	4,14285714	29
30	4	4	5	4	5	4	3	29	4,14285714	30
31	4	4	4	4	5	4	3	28	4	31
32	4	3	4	4	3	4	4	26	3,71428571	32
33	5	4	5	5	4	4	4	31	4,42857143	33
34	4	4	4	4	4	4	4	28	4	34
35	3	2	4	4	4	2	4	23	3,28571429	35
36	3	2	4	4	3	4	4	24	3,42857143	36
37	5	5	5	5	5	5	5	35	5	37
38	5	3	5	5	5	5	4	32	4,57142857	38
39	4	4	5	4	3	4	4	28	4	39
40	5	4	5	4	4	5	3	30	4,28571429	40
41	5	3	5	5	5	4	4	31	4,42857143	41
42	4	3	5	4	4	4	5	29	4,14285714	42
43	4	4	4	5	4	4	4	29	4,14285714	43
44	4	4	5	5	4	5	5	32	4,57142857	44
45	4	4	5	5	4	4	3	29	4,14285714	45
46	4	4	4	4	4	4	4	28	4	46
47	4	3	5	3	3	4	5	27	3,85714286	47
48	5	5	5	5	4	4	4	32	4,57142857	48
49	4	4	5	5	5	5	4	32	4,57142857	49
50	4	4	4	4	4	4	4	28	4	50
51	4	4	5	4	5	5	4	31	4,42857143	51
52	4	2	4	4	4	4	4	26	3,71428571	52
53	4	5	5	4	4	4	4	30	4,28571429	53
54	4	4	5	4	5	4	4	30	4,28571429	54
55	4	5	5	4	5	5	5	33	4,71428571	55
56	5	4	5	5	5	4	2	30	4,28571429	56
57	4	4	5	4	5	4	4	30	4,28571429	57

58	4	4	4	5	5	4	5	31	4,42857143	58
59	4	4	5	4	4	3	4	28	4	59
60	4	4	4	4	4	4	4	28	4	60
61	5	5	5	4	5	5	5	34	4,85714286	61
62	4	3	5	4	5	4	4	29	4,14285714	62
63	3	4	5	5	5	4	3	29	4,14285714	63
64	4	3	4	4	4	4	4	27	3,85714286	64
65	5	5	5	4	5	5	4	33	4,71428571	65
66	3	3	4	4	4	4	4	26	3,71428571	66
67	4	4	5	4	5	4	5	31	4,42857143	67
68	5	4	4	3	4	4	4	28	4	68
69	4	4	4	3	4	4	4	27	3,85714286	69
70	5	4	5	4	5	4	5	32	4,57142857	70
71	4	4	4	4	4	4	4	28	4	71
72	5	4	5	4	5	4	5	32	4,57142857	72
Total	305	281	338	309	305	300	294	2132	304,571429	2628
Rata-Rata	4,23611	3,902778	4,694444	4,291667	4,236111	4,166667	4,083333	29,611111	4,23015873	36,5

Variabel Minat Berorganisasi

RESPONDEN	MINAT BERORGANISASI (Y)					JUMLAH	RATA-RATA
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5		
1	4	3	4	3	4	18	3,6
2	4	3	4	2	3	16	3,2
3	4	3	4	2	4	17	3,4
4	4	3	4	3	4	18	3,6
5	5	3	5	3	5	21	4,2
6	4	4	4	3	4	19	3,8
7	5	4	5	4	5	23	4,6
8	4	3	4	3	4	18	3,6
9	4	3	4	3	4	18	3,6
10	4	3	4	3	5	19	3,8
11	5	4	5	4	5	23	4,6
12	5	4	5	2	5	21	4,2
13	4	3	3	3	3	16	3,2
14	5	5	4	5	4	23	4,6
15	3	3	4	3	4	17	3,4
16	5	2	4	2	5	18	3,6
17	4	3	4	3	4	18	3,6
18	4	4	5	4	4	21	4,2
19	4	3	4	3	4	18	3,6
20	3	4	4	3	4	18	3,6
21	4	3	4	3	4	18	3,6
22	4	4	4	4	3	19	3,8
23	4	3	5	3	5	20	4
24	5	4	5	3	5	22	4,4
25	4	4	4	4	5	21	4,2
26	4	3	4	3	3	17	3,4
27	5	3	5	4	5	22	4,4
28	4	3	5	3	5	20	4
29	4	4	5	4	4	21	4,2
30	4	3	4	3	5	19	3,8
31	4	3	4	3	5	19	3,8
32	4	2	4	3	4	17	3,4
33	5	4	5	4	5	23	4,6

34	4	4	4	4	4	20	4
35	4	3	4	2	4	17	3,4
36	4	3	4	3	3	17	3,4
37	5	5	5	5	5	25	5
38	4	3	4	3	5	19	3,8
39	4	3	4	3	4	18	3,6
40	4	3	4	3	4	18	3,6
41	4	3	5	4	4	20	4
42	4	3	4	3	4	18	3,6
43	4	3	4	3	4	18	3,6
44	4	2	5	3	5	19	3,8
45	4	3	5	3	5	20	4
46	4	3	4	3	4	18	3,6
47	5	3	5	3	5	21	4,2
48	4	3	5	5	4	21	4,2
49	5	4	5	4	5	23	4,6
50	4	3	4	3	4	18	3,6
51	5	3	5	3	4	20	4
52	3	4	3	4	4	18	3,6
53	5	4	4	5	5	23	4,6
54	5	5	5	2	4	21	4,2
55	5	3	2	4	3	17	3,4
56	4	2	4	3	5	18	3,6
57	4	3	4	3	4	18	3,6
58	5	5	4	4	5	23	4,6
59	4	2	4	3	4	17	3,4
60	4	2	4	3	5	18	3,6
61	5	5	5	3	5	23	4,6
62	4	3	4	3	4	18	3,6
63	4	3	4	3	4	18	3,6
64	4	3	4	3	4	18	3,6
65	5	4	5	3	5	22	4,4
66	4	3	4	3	4	18	3,6
67	4	3	4	3	4	18	3,6
68	5	5	5	5	4	24	4,8
69	5	3	4	4	4	20	4
70	4	3	4	4	5	20	4
71	5	3	4	4	4	20	4
72	5	4	4	4	5	22	4,4
2628	308	339	307	238	310	1402	380,4
36,5	4,27777 8	3,319444	4,26388 9	3,30555 6	4,30555 6	19,4722 2	3,89444444 4

2. Data Output SPSS
a. Validitas Variabel Budaya Organisasi

		Correlations							
		X.01	X.02	X.03	X.04	X.05	X.06	X.07	Total
X.01	Pearson Correlation	1	.386**	.354**	.212	.195	.481**	.191	.681**
	Sig. (2-tailed)		.001	.002	.073	.101	.000	.107	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X.02	Pearson Correlation	.386**	1	.371**	.194	.265*	.170	.094	.655**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.102	.025	.154	.433	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X.03	Pearson Correlation	.354**	.371**	1	.247*	.138	.267*	.038	.544**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001		.036	.247	.023	.751	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X.04	Pearson Correlation	.212	.194	.247*	1	.187	.269*	.049	.493**
	Sig. (2-tailed)	.073	.102	.036		.117	.022	.684	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X.05	Pearson Correlation	.195	.265*	.138	.187	1	.233*	.259*	.590**
	Sig. (2-tailed)	.101	.025	.247	.117		.049	.028	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X.06	Pearson Correlation	.481**	.170	.267*	.269*	.233*	1	.279*	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000	.154	.023	.022	.049		.018	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X.07	Pearson Correlation	.191	.094	.038	.049	.259*	.279*	1	.486**
	Sig. (2-tailed)	.107	.433	.751	.684	.028	.018		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
Total	Pearson Correlation	.681**	.655**	.544**	.493**	.590**	.624**	.486**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Variabel Minat Berorganisasi

		Correlations					
		Y.01	Y.02	Y.03	Y.04	Y.05	Total
Y.01	Pearson Correlation	1	.408**	.394**	.286*	.376**	.707**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.015	.001	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Y.02	Pearson Correlation	.408**	1	.290*	.467**	.121	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000		.014	.000	.312	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Y.03	Pearson Correlation	.394**	.290*	1	.107	.516**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.001	.014		.372	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Y.04	Pearson Correlation	.286*	.467**	.107	1	.103	.633**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.372		.390	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Y.05	Pearson Correlation	.376**	.121	.516**	.103	1	.602**
	Sig. (2-tailed)	.001	.312	.000	.390		.000
	N	72	72	72	72	72	72
Total	Pearson Correlation	.707**	.725**	.658**	.633**	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Uji Reliabel Budaya Organisasi (X)

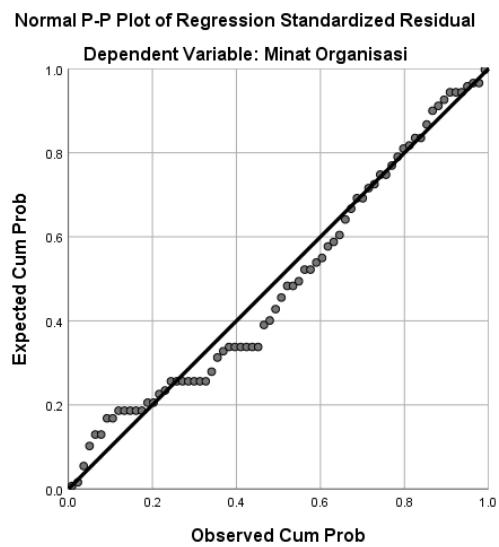
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.667	7

d. Uji Reliabel Minat Berorganisasi (Y)

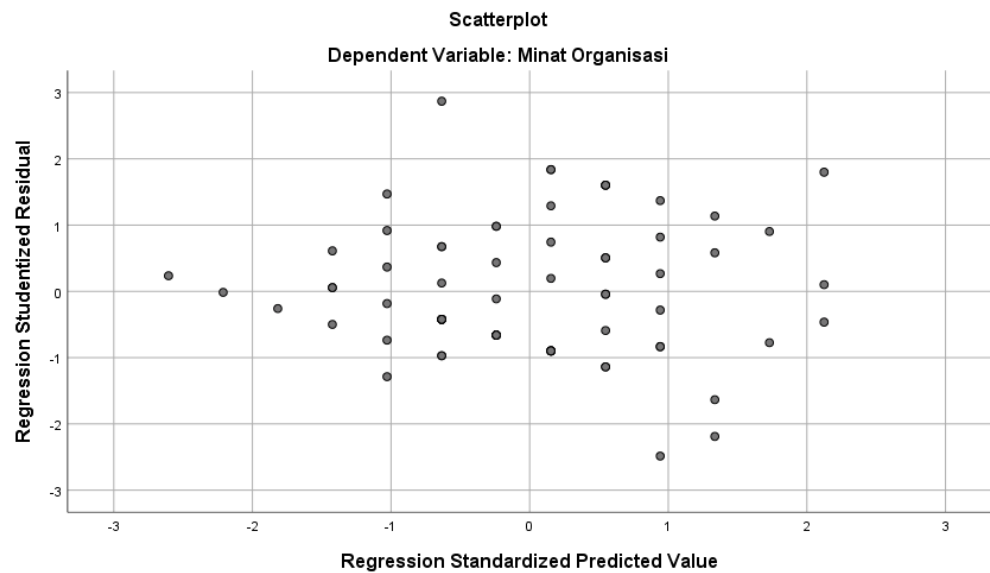
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.676	5

e. Uji Normalitas



f. Uji Heterokedastisitas



g. Uji (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.567	2.558		2.567	.012
	Budaya Organisasi	.436	.086	.518	5.063	.000

a. Dependent Variable: Minat Organisasi

h. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 ^a	.268	.258	1.840

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Minat Organisasi

i. Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.567	2.558		2.567	.012		
	Budaya Organisasi	.436	.086	.518	5.063	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Minat Organisasi