

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KAMPUS TERHADAP
KECERDASAN INTERPERSONAL MAHASISWA
IAIN PALOPO**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (SE)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

Sri Rejeki Harun

1904030117

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KAMPUS TERHADAP
KECERDASAN INTERPERSONAL MAHASISWA
IAIN PALOPO**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (SE)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

Sri Rejeki Harun

1904030117

Pembimbing

Muh. Ginanjar, S.E., M.M

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Rejeki Harun
NIM : 19 0403 0117
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/ karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang di tunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 19 Maret 2025

Yang membuat pernyataan



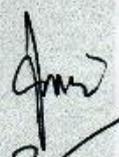
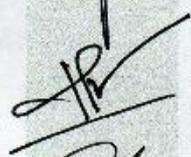
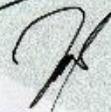
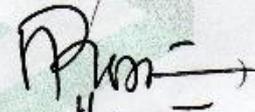
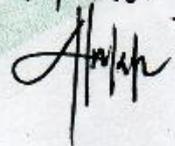
Sri Rejeki Harun
NIM 19 0403 0117

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Kampus terhadap Kecerdasan Interpersonal Mahasiswa IAIN Palopo yang ditulis oleh Sri Rejeki Harun Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 1904030117, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunafasyahkan pada hari Kamis, tanggal 23 Januari 2025 Miladiyah bertepatan dengan 23 Rajab 1446 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

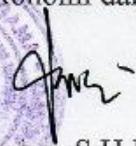
Palopo, 5 Februari 2025

TIM PENGUJI

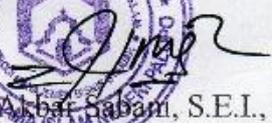
- | | | |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Dr. Takdir, S.H., M.H., M.Kes. | Penguji I | () |
| 4. Rismayanti, S.E., M.Si. | Penguji II | () |
| 5. Muh. Ginanjar, S.E., M.M. | Pembimbing | () |

Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,


Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
NIP 198201242009012006

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah,


Sri Rejeki Harun, S.E.I., M.E.
NIDN 2005048501

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ
(وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ (أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun masih belum sempurna, guna memenuhi persyaratan dalam rangka menyelesaikan studi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Shalawat serta salam yang senantiasa dicurahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak menerima bantuan, arahan, masukan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang semuanya ini sangat membantu penulis dalam rangka menyusun skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Terima kasih kepada kedua orang tua tercinta Bapak Harun Pallawa dan Ibu Salmawati yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik penulis dengan penuh kasih sayang yang tak kenal lelah dan putus asa sehingga penulis dapat menuntut ilmu sampai saat ini, saudara-saudara saya Rudy Haryono Harun, Muh. Yusuf Harun dan Muh. Fadhil Harun yang telah memberi dukungan baik moral maupun materi hingga penulis mampu bertahan untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh sebab itu melalui kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Rektor IAIN Palopo, Bapak Dr. Abbas Langaji, M.Ag dan juga kepada para jajarannya yakni Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Arafat Munir Yusuf, M.Pd, Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, Bapak Dr. Masruddin, S.S., M.Hum dan Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama, Bapak Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo Ibu Dr. Hj. Anita Marwing, M.HI dan juga Kepada Wakil Dekan Bidang Akademik, Ibu Dr. Fasiha, S.E., M.E.I Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, Ibu Muzayyanah Jabani, S.T MM. dan Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama, Bapak Muhammad Ilyas, S.Ag., M.A
3. Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Akbar Sabani, S.E.I., M.EI. dan juga Sekertaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Hamida, S.E. Sy., M.E. Sy
4. Bapak Ibu Dosen dan Staf IAIN Palopo yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu terkhusus staf prodi Manajemen Bisnis Syariah.
5. Pembimbing Muh. Ginanjar, S.E., M.M. yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dengan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Dr. Takdir, S.H., M.H selaku penguji 1 yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyelesaian Skripsi ini dan Rismayanti, S.E., M.Si selaku penguji 2 yang telah banyak memberikan arahan, masukan dalam rangka penyelesaian Skripsi.

7. Penasehat akademik Manajemen Bisnis Syariah E Angkatan 2019, Nurdin Batjo, SPt, M.Si., M.M.
8. Kepala perpustakaan IAIN Palopo, Abu Bakar, S.Pd., M.Pd beserta staf yang telah menyediakan buku-buku untuk keperluan studi kepustakaan dalam menyusun skripsi ini.
9. Kepada Lembaga Intra di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo yang telah bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.
10. Teruntuk teman-teman saya tercinta Nur Alia, Yusmi Ayusri, Hadijah Sakmal, Rostina Yusuf, Muti, Rehan, Pitti, Inung telah memberi dukungan serta semangat dalam penyelesaian studi saya.
11. Kepada semua teman-teman seperjuangan terkhusus Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2019, yang telah membantu dan kebersamai selama penulis menuntut ilmu di IAIN Palopo mulai tahun 2019 sampai sekarang.

Akhir kata, kepada Allah SWT., penulis menyangungkan doa semoga bantuan semua pihak mendapat Ridho dan bernilai ibadah disisi Allah SWT., serta mendapat limpahan rahmat dan hidayah-Nya. *Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Palopo, Januari 2025

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB -LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	'sa	's	es (dengan titik atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	ha (dengan titik bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	'zal	'z	zet (dengan titik atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ya
ص	Sad	.s	es (dengan titik bawah)
ض	,dad	.d	de (dengan titik bawah)
ط	.ta	.t	te (dengan titik bawah)
ظ	.za	.z	zet (dengan titik bawah)
ع	'ain	'	apostrof terbaik
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	Ya

Hamzah (ء) yang terletak diawal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (‘).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monotong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
أ	<i>Fathah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I
أ	<i>Dammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أئ	<i>Fathah dan wau</i>	Ai	a dan i
أو	<i>Fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ *kaifa:*

هَوَّلَ *haul:*

3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ ... اِ ...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
إِ	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
أُ	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : mata
 رَمَى : rama
 قِيلَ : qila
 يَمُوتُ :yamūtu

4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t].sedangkantā' *marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*
 الْمَدِينَةُ الْفَائِضِلَّةُ : *al-madīnah al-fādilah*
 الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (*Tasydīd*)

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

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbanā*
 نَجَّيْنَا : *najjainā*
 الْحَقُّ : *al-haqq*
 نُعِمَ : *nu'ima*
 عَدُوُّ : *'aduwwun*

Jika huruf *ber-tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ـِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
عَرَبِيٌّ : 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiyy)

6. Kata Sandang

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

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)
الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalah* (bukan *az-zalzalah*)
الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*
الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

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

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*
النَّوْعُ : *al-nau'*
سَيِّئٌ : *syai'un*
أُمِرْتُ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau

sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

Lafaz al-Jalālah

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ
dīnullāh

بِاللَّهِ
billāh

Adapun *tā'marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafadz al-jalālah*, di transliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ
hum fī rahmatillāh

9. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan 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-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul

referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahrū Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

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

Contoh:

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

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT. = Subhanahu Wa Ta'ala

SAW. = Shallallahu 'Alaihi Wasallam

AS = 'Alaihi Al-Salam

H = Hijrah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

l = Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

W = Wafat Tahun

QS .../... = QS Ali 'Imran/3: 179

HR = Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTARC	xviii
ABSTRAK	xvix
BAB I PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang	1
B.Rumusan Masalah	8
C.Tujuan Penelitian	8
D.Manfaat Penelitian	8
BAB II	9
A.Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	9
B.Kajian Pustaka.....	14
C.Kerangka Pikir	36
D.Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
A.Jenis Penelitian.....	39
B.Lokasi dan Waktu Penelitian	39
C.Definisi Operasional.....	39
D.Teknik Pengumpulan Data.....	42
E.Data dan Sumber Data	43
F. Instrument Penelitian	44
G.Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV	49
A.Gambaran Umum Lokasi Penelitian	49
B.Hasil Penelitian	51

C.Pembahasan.....	56
BAB V PENUTUP.....	62
A.Kesimpulan	62
B.Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Uji Validitas	51
Tabel 4.3 Uji Realibilitas	52
Tabel 4.4 Uji Asumsi Klasik.....	53
Tabel 4.5 Uji Heterosiditas	54
Tabel 4.6 Uji Regresi Linier Berganda	55
Tabel 4.7 Uji R2.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	36
--------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Uji Data
- Lampiran 3 Dokumentasi
- Lampiran 4 Riwayat hidup

ABSTRAK

Sri Rejeki Harun, 2025. *“Pengaruh Budaya Organisasi Kampus Terhadap Kecerdasan Interpersonal Mahasiswa IAIN palopo.* Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (Iain) Palopo di Bimbing Oleh Muh. Ginanjar

Skripsi ini membahas Pengaruh Budaya Organisasi Kampus Terhadap Kecerdasan Interpersonal Mahasiswa IAIN palopo. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk membuktikan Pengaruh budaya organisasi terhadap kecerdasan interpersonal Mahasiswa IAIN Palopo.

Jenis penelitian menggunakan kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 135 mahasiswa sampel sebanyak 135 mahasiswa yang aktif dalam organisasi HMPS Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo. Data diperoleh melalui kuesioner. Selanjutnya, data di analisis menggunakan SPSS Versi 20. Adapun Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan uji hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kecerdasan interpersonal mahasiswa dengan hasil nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4.709 > t_{table} 1.977$, dengan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kecerdasan interpersonal mahasiswa sebesar 14,3%.

Kata Kunci: Budaya organisasi, Mahasiswa, Kecerdasan Interpesonal.

ABSTRACT

Sri Rejeki Harun, 2025. *“The Influence of Campus Organizational Culture on the Interpersonal Intelligence of IAIN Palopo Students. Thesis of the Sharia Business Management Study Program, Faculty of Islamic Economics and Business, State Islamic Institute (Iain) Palopo Guided by Muh. Ginanjar*

This thesis discusses the Influence of Campus Organizational Culture on the Interpersonal Intelligence of IAIN Palopo Students. The purpose of this study is to prove the influence of organizational culture on the interpersonal intelligence of IAIN Palopo Students.

The type of research uses quantitative with a population of 135 students, a sample of 135 students who are active in the HMPS organization of the Faculty of Islamic Economics and Business, IAIN Palopo. Data were obtained through questionnaires. Furthermore, the data was analyzed using SPSS Version 20. The data analysis techniques used were simple regression analysis and hypothesis testing.

Based on the results of the research that has been conducted, it shows that organizational culture has a positive effect on students' interpersonal intelligence with a significant value of $0.000 < 0.05$ and a tcount value of $4.709 > ttable 1.977$, with the influence of organizational culture variables on students' interpersonal intelligence of 14.3%.

Keywords: *Organizational culture, Students, Interpersonal intelligence.*

خلاصة

سري ريجيكي هارون، 2025". تأثير الثقافة التنظيمية في الحرم الجامعي على الذكاء بالوبو. أطروحة برنامج دراسة إدارة الأعمال IAIN الشخصي لطلاب الشرعية، كلية الاقتصاد والأعمال الإسلامية، المعهد الإسلامي الحكومي (إيان بالوبو، تحت إشراف محمد. جينانجار

تناقش هذه الأطروحة تأثير الثقافة التنظيمية في الحرم الجامعي على الذكاء الشخصي الهدف من هذا البحث هو إثبات تأثير الثقافة التنظيمية. IAIN Palopo لطلاب IAIN Palopo. على الذكاء الشخصي لطلاب

يستخدم هذا النوع من البحث البحث الكمي بإجمالي عدد طلاب يبلغ 135 طالبًا، كلية الاقتصاد والأعمال، HMPS، وعينة مكونة من 135 طالبًا ينشطون في منظمة تم الحصول على البيانات من خلال الاستبيان. بعد. IAIN Palopo، الإسلامية الإصدار 20. وكانت تقنيات تحليل SPSS ذلك، تم تحليل البيانات باستخدام البيانات المستخدمة هي تحليل الانحدار البسيط واختبار الفرضيات

وبناء على نتائج البحث الذي تم إجراؤه فقد تبين أن للثقافة التنظيمية تأثير إيجابي على الذكاء الشخصي لدى الطلاب بقيمة معنوية $0.000 < 0.05$ وعدد $4,709 >$ جدول 1,977، مع تأثير متغيرات الثقافة التنظيمية. على الذكاء الشخصي للطلاب %بنسبة 14.3.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، الطلاب، الذكاء الشخصي

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

kecerdasan identik dengan kapasitas seorang individu dalam abstraksi, logika, pemahaman, kesadaran diri, pembelajaran, pengetahuan emosional, penalaran, perencanaan, kreativitas, pemikiran kritis, dan pemecahan masalah. Kecerdasan didefinisikan lebih ringkas merupakan kemampuan seseorang untuk memecahkan masalah yang dihadapi, dalam hal ini adalah masalah yang menuntut kemampuan fikiran serta dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif. kecerdasan terdiri dari Sembilan jenis dan salah satunya ialah kecerdasan interpersonal.¹

kecerdasan interpersonal merupakan kemampuan bersosialisasi dengan baik dan efektif dalam kehidupan bermasyarakat. Kecerdasan interpersonal senantiasa ditandai dengan adanya kemampuan seseorang dalam melakukan hubungan dengan orang lain. Seseorang memiliki kecerdasan interpersonal yang tinggi akan mampu bekerjasama dengan orang lain dan melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan yang positif. setiap manusia sebagai makhluk sosial sejatinya membutuhkan kecerdasan interpersonal, karena sebagai makhluk sosial manusia tidak dapat hidup sendiri dalam mengatasi berbagai kebutuhan hidupnya baik lahir maupun batin, melainkan selalu melibatkan orang lain. Kecerdasan sosial itu tumbuh kembang melalui interaksi dengan orang lain dalam lingkungan sosial atau organisasi. Kecerdasan interpersonal senantiasa ditandai dengan adanya kemampuan seseorang dalam melakukan hubungan dengan orang lain dan

¹Jurnalpost, “Optimalisasi Kecerdasan Interpersonal Dan Intrapersonal Dalam Esensi Bela Negara” (2023)

ini biasanya muncul ketika kita ikut dalam budaya organisasi. Seseorang memiliki kecerdasan interpersonal yang tinggi akan mampu bekerjasama dengan orang lain dan melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan yang positif.²

Maka dari itu Mempersiapkan diri untuk memasuki kehidupan sosial yang lebih luas serta menjadi bagian dari masyarakat umum merupakan bagian penting dari tugas perkembangan yang harus dijalani mahasiswa.³ Mahasiswa sangat perlu memiliki kemampuan intelektual yang memadai, namun selain memiliki kemampuan dalam bidang akademik, kemampuan dibidang non akademik juga diperlukan untuk menunjang kemampuan akademiknya. Berkaitan dengan bidang pekerjaan, mahasiswa sebagai lulusan dari Perguruan Tinggi juga harus bersaing dengan mahasiswa lainnya untuk mendapatkan posisi di perusahaan atau instansi tertentu, sehingga mahasiswa perlu untuk memaksimalkan kemampuannya bukan hanya secara intelektual, tetapi juga kemampuan lain seperti keterampilan kompetensi interpersonal yang meliputi sikap dan keterampilan⁴

Mahasiswa sebagai makhluk sosial senantiasa memiliki keinginan untuk mengembangkan hubungan interpersonal. Keberlangsungan hubungan interpersonal mahasiswa akan membutuhkan kecakapan untuk menjungnya. Kecakapan itu biasa disebut dengan kompetensi interpersonal. Faktor internal kecerdasan interpersonal salah satunya ialah konsep diri yang merupakan segala persepsi individu terhadap aspek diri yang didasarkan pada pengalaman dan interaksi individu tersebut dengan orang lain serta menjadi prinsip dan pegangan

² Anita Lie” kecerdasan interpersonal” (2003 : 8)

³ Pudjiwati, 1998; Sarwono, 2003

⁴ Sohidin, dkk., “ pentingnya kemampuan intelektual (2016) hal. 173

selama hidup bagi seseorang tersebut. Faktor eksternal kecerdasan interpersonal salah satunya aktivitas yang dilakukan seperti berorganisasi.⁵

Keterampilan interpersonal dapat membantu mahasiswa mengatasi konflik dengan orang lain. Mahasiswa yang memiliki keterampilan interpersonal yang baik dapat menyelesaikan konflik dengan cara yang baik dan menghindari terjadinya konflik yang lebih besar. Ini sangat penting dalam kehidupan sehari-hari maupun di tempat kerja, karena konflik dapat mengganggu produktivitas dan mengakibatkan kerugian bagi organisasi, Keterampilan interpersonal juga dapat membantu mahasiswa untuk menjadi pemimpin yang lebih baik. Mahasiswa yang memiliki kemampuan interpersonal yang kuat dapat menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Ini sangat penting dalam kehidupan mahasiswa, di mana mereka sering terlibat dalam kegiatan organisasi dan memiliki kesempatan untuk memimpin kelompok, dan Keterampilan interpersonal juga dapat membantu mahasiswa menjadi lebih mandiri. Mahasiswa yang memiliki kemampuan interpersonal yang baik dapat membangun jaringan dan memperoleh dukungan dari orang lain ketika dibutuhkan. Ini sangat penting dalam kehidupan mahasiswa, terutama bagi mereka yang jauh dari keluarga dan teman-teman dekat. Kemampuan komunikasi interpersonal merupakan salah satu kemampuan yang harus dimiliki mahasiswa untuk membina hubungan mahasiswa dan orang disekitarnya dengan baik. Kemampuan tersebut diketahui dapat dibangun dan ditingkatkan dengan mengikuti budaya organisasi kampus⁶

⁵Fika Dwi Utami, "Kompetensi Interpersonal Ditinjau Dari Konsep Diri dan Keaktifan Berorganisasi pada Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Sebelas Maret" (2015)

⁶Masoemiversity, "Pentingnya kecerdasan interpersonal bagi mahasiswa" (2023)

Budaya organisasi suatu sistem nilai yang terdiri dari nilai yang tampak atau perwujudan fisik, dan nilai yang tidak tampak menyangkut nilai yang diyakini dan dimiliki anggota organisasi. Karena itu budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam suatu institusi kerja. Ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi pada suatu institusi maka akan berdampak baik pula pada semua anggota yang terlibat di dalamnya jadi setiap manusia yang ikut serta dalam suatu budaya organisasi tentunya akan berpengaruh juga pada kecerdasan interpersonalnya, karena sebagai makhluk sosial manusia tidak dapat hidup sendiri dalam mengatasi berbagai kebutuhan hidupnya baik lahir maupun batin, melainkan selalu melibatkan orang lain dan Kecerdasan sosial itu tumbuh kembang melalui interaksi dengan orang lain dalam lingkungan sosial atau organisasi.⁷

budaya organisasi dalam uraian dijelaskan sebagai unsur yang dapat memperkokoh nilai-nilai, keyakinan, nilai, norma, gaya, dan keyakinan terhadap terhadap kemampuan pekerja. Sehingga secara tidak langsung dan otomatis budaya organisasi dapat memupuk kecakapan pribadi. Sederhananya budaya organisasi dapat menanamkan *soft skill* para anggotanya.⁸

Budaya organisasi perguruan tinggi merupakan pemahaman dan kesepakatan antara komponen yang ada pada perguruan tinggi tersebut yang membentuk respon terhadap tuntutan internal dan eksternal. Suatu budaya organisasi kampus dapat berkembang melebihi budaya organisasi kampus lainnya, meskipun budaya organisasi kampus tersebut bergerak dalam bidang dan lokasi

⁷ Muhlis Cahyadi .” Hubungan Kecerdasan Interpersonal Dan Budaya Organisasi Dengan Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Cipondoh Kota Tangerang”. (2021) hal.9

⁸ Elfindri et al., *Soft Skills untuk Pendidik*, (Jakarta: Badouse Media, 2010), 67

yang sama Hal itu dilatarbelakangi karakteristik dan struktur organisasinya. Keunikan suatu organisasi tersebut dipengaruhi oleh berbagai hal, antara lain nilai dan norma yang dianut anggotanya, kepercayaan dan kebiasaan yang berlaku di dalam organisasi, dan filosofi organisasi⁹

Institut Agama Islam Negeri Palopo (IAIN) merupakan salah satu kampus pendidikan yang menjadi favorit dan memiliki animo yang cukup tinggi dan cenderung meningkat dari tahun ke tahun. IAIN menjadi salah satu lembaga pendidikan tinggi yang memiliki peran sangat besar dan efektif untuk menyiapkan sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas.

Namun Mahasiswa IAIN Palopo seringkali menghadapi tantangan untuk beradaptasi dengan lingkungan perkuliahan. Terutama dalam menghadapi beban akademik, dan seringkali antar mahasiswa itu berkonflik, dengan adanya peningkatan keterampilan di luar perkuliahan merupakan hal penting untuk mahasiswa agar mampu menyikapi hal-hal yang tidak diinginkan dengan baik. Salah satunya dengan cara bergabung dengan organisasi atau kegiatan ekstrakurikuler di kampus dapat membantu mahasiswa IAIN Palopo terutama dalam mengembangkan keterampilan interpersonal, kepemimpinan, dan kerjasama tim. Organisasi kampus seperti perhimpunan mahasiswa, klub olahraga, atau kelompok seni dapat memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proyek-proyek yang relevan dengan bidang minat Anda. Pengalaman ikut

⁹ Salfen hasri, "budaya organisasi diperguruan tinggi", hal.10

organisasi dapat membangun jiwa kepemimpinan dan komunikasi mahasiswa sehingga sangat bermanfaat.¹⁰

Adapun faktor yang mendasari budaya organisasi kampus dalam mengembangkan kecerdasan interpersonal yaitu misi. Misi disini merupakan suatu konsep perencanaan organisasi atau perusahaan yang disertai dengan tindakan sesuai dengan apa yang direncanakan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Jika misi dalam budaya organisasi kampus tersebut tersusun dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan maka akan berdampak baik pula pada kecerdasan interpersonal mahasiswa karena jika misi dari organisasi tersebut saja tidak baik bagaimana bisa berdampak baik pada anggotanya. Kemudian yang mendasari budaya organisasi kampus dalam mengembangkan kecerdasan interpersonal yaitu adanya konsistensi. Konsistensi disini kebulatan tekad untuk tetap terus berjalan dengan menghadapi berbagai rintangan yang ada dimasa kini dan nanti . jadi disini seseorang yang memiliki tekad yang kuat dalam menghadapi berbagai rintangan sudah termasuk seseorang yg mampu mengembangkan kecerdasan interpersonal.

Faktor lain yang mendasari budaya organisasi kampus dalam mengembangkan kecerdasan interpersonal yaitu adaptabilitas. Adaptabilitas disini merupakan kemampuan anggota menyesuaikan diri dan bereaksi menghadapi suatu perubahan baik kepemimpinan ataupun tempat kerja, jadi disini seseorang yang memiliki adaptabilitas sudah pasti mampu dalam mengembangkan kecerdasan interpersonal karena orang yang memiliki kecerdasan interpersonal

¹⁰ Undiksha, “ cara meningkatkan skill diluar perkuliahan “ (2023)

ada seseorang cenderung mampu beradaptasi dan bersama-sama dengan orang lain dan orang tersebut dapat memimpin dengan baik ketika ditunjuk menjadi seorang pemimpin. dan yang mendasari budaya organisasi dalam mengembangkan kecerdasan interpersonal yaitu pelibatan. pelibatan merupakan proses pengikut sertakan para anggota pada semua tingkatan organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah. Jadi disini seseorang yang ikut serta pada semua tingkatan organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah sudah termasuk seseorang yg mampu mengembangkan kecerdasan interpersonal, karena kecerdasan interpersonal senantiasa ditandai dengan adanya kemampuan seseorang dalam melakukan hubungan dengan orang lain. Seseorang memiliki kecerdasan interpersonal yang tinggi akan mampu bekerjasama dengan orang lain dan melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan yang positif.¹¹

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Nurhani. menunjukkan terdapat pengaruh Budaya organisasi dengan kemampuan interpersonal,¹² hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Siswanto dan Efendi yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak mampu memediasi pengaruh kecerdasan spiritual (kecerdasan interpersonal) terhadap kinerja guru¹³

Dari sinilah maka penulis tertarik untuk mengetahui apakah budaya organisasi kampus berpengaruh terhadap kecerdasan interpersonal mahasiswa IAIN Palopo. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada tempat penelitiannya.

¹¹ Denison and Misra “ indikator budaya organisasi” (2007-127)

¹² Nurhani. :” Pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan komunikasi interpersonal siswa di Ma as’adiyah Mattirowalie” (2022)

¹³ Siswanto and Efendi. “peran Budaya Organisasi pada Hubungan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru, (2021) hal.112

Berdasarkan alasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian serta membahas masalah tersebut yang dituangkan dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi terhadap kecerdasan interpersonal Mahasiswa IAIN Palopo.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh budaya organisasi terhadap kecerdasan interpersonal Mahasiswa IAIN Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Untuk membuktikan Pengaruh budaya organisasi terhadap kecerdasan interpersonal Mahasiswa IAIN Palopo

D. Manfaat penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini akan memberikan manfaat diantaranya adalah:

1. Manfaat Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dalam menambah wawasan, pengetahuan, informasi, atau masukan terhadap mahasiswa, serta lebih memahami lebih dalam lagi tentang budaya organisasi

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi referensi maupun sumbangan informasi serta pemikiran bagi organisasi dan mahasiswa

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian terdahulu

Berdasarkan hasil penelusuran dapat didefinisikan beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dan dianggap mirip dengan masalah yang akan diteliti tetapi memiliki perbedaan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini. Dari penelitian yang dimaksud adalah:

1. Nurhani .¹⁴ Dengan judul :” Pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan komunikasi interpersonal siswa di Ma as’adiyah Mattirowalie” Skripsi ini membahas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan komunikasi interpersonal siswa di MA As’adiyah Mattirowalie. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi, komunikasi interpersonal siswa, dan pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan komunikasi interpersonal siswa. Untuk memperoleh data dari masalah tersebut, penulis menggunakan metode *field research* (penelitian lapangan) dengan melakukan observasi, dokumentasi, dan penyebaran angket. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan metode kuantitatif untuk mendeskripsikan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan komunikasi interpersonal siswa di MA As’adiyah Mattirowalie. Dalam menganalisis data, penulis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di MA As’adiyah Mattirowalie dapat

¹⁴ Nurhani. :” Pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan komunikasi interpersonal siswa di Ma as’adiyah Mattirowalie” (2022)

dikatakan baik dengan perolehan nilai 49,55. Berdasarkan rentang interval dari 49 sampai 55, angka 49,55 berada pada kelas interval baik (49- 52). Sedangkan komunikasi interpersonal siswadi MA As'adiyah Mattirowalie juga dapat dikatakan tinggi dengan perolehan nilai 45.85. Berdasarkan rentang interval dari 45 sampai 85, angka 45.85 berada pada kelas interval tinggi (46- 50). Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai constant (a) sebesar 82,481 dan nilai budaya organisasi sebesar -0,346 yang pengertian bahwa jika tidak ada nilai budaya organisasi, maka nilai komunikasi interpersonal siswa sebesar 82,481, dan setiap penambahan 1 (satu) nilai budaya organisasi, maka nilai komunikasi interpersonal siswa bertambah sebesar -0,346. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komunikasi interpersonal siswa di MA As'adiyah Mattirowalie. Persamaan pada penelitian ini sama-sama membahas budaya organisasi dan kecerdasan interpersonal, perbedaan pada penelitian ini terletak pada tempat penelitian

2. Vira ika putri¹⁵ Dengan judul :” Pengaruh Budaya Organisasi Dayah Terhadap Peningkatan Soft Skills Santri Dayah Malikussaleh Panton labu Kabupaten Aceh Utara” Budaya organisasi dayah meliputi kegiatan dan peraturan yang wajib dijalankan oleh santri, sehingga budaya organisasi dayah ini dapat meningkatkan soft skills santri. Budaya organisasi dayah yang dipertahankan dari generasi ke generasi sampai saat ini dan seberapa besar pengaruhnya terhadap peningkatan soft skills Santri adalah hal yang sangat menarik untuk

¹⁵Vira ika putri.” Pengaruh Budaya Organisasi Dayah Terhadap Peningkatan Soft Skills Santri Dayah Malikussaleh Panton labu Kabupaten Aceh Utara(2020)

diteliti. Penelitian dengan judul “pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan soft skills santri” memiliki pertanyaan penelitian apakah ada pengaruh budaya organisasi Dayah terhadap peningkatan soft skills santri Dayah Malikussaleh Pantan Labu Kabupaten Aceh Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi Dayah terhadap peningkatan soft skills Santri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 341 orang. Besar sampel 78 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara proporsional random sampling. Lokasi penelitian dilakukan di Dayah Malikussaleh Pantan Labu Kabupaten Aceh Utara. Instrumen penelitian berbentuk angket. Analisis data menggunakan uji statistic chi-square. Berdasarkan analisis data yang didapatkan selama penelitian di lapangan, maka dapat diketahui bahwa dari 45 responden yang menjalankan budaya organisasi Dayah pada kategori cukup terdapat 31 responden (73,8%) yang soft skills nya pada kategori cukup, sedangkan dari 33 responden yang menjalankan budaya organisasi Dayah pada kategori baik terdapat 22 responden (61,1%) yang soft skills nya pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan Chi Square dengan batas kemaknaan ($\alpha = 0,05$) atau Confident level (CL) = 95% maka diketahui P Value = 0,004 , dimana $0,004 < 0,05$ maka ada pengaruh antara budaya organisasi Dayah terhadap soft skills Santri. Persamaan pada penelitian ini sama-sama membahas budaya organisasi dan kecerdasan interpersonal, perbedaan pada penelitian ini terletak pada tempat penelitian

3. Al fath Umairoh Darussalam¹⁶,dkk. dengan judul:” pengaruh karakteristik prima budaya organisasi pesantren terhadap pengembangan soft skill santri Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh karakteristik prima budaya organisasi pesantren terhadap pengembangan soft skill santri Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif di mana karakteristik prima budaya organisasi sebagai variabel independen dan soft skill sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah santri Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta, sedangkan sampel diambil menggunakan teknik simple random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner atau angket. Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji linearitas), regresi linear sederhana, dan uji hipotesis (uji parsial (t) dan uji koefisien determinasi (R²)). Hasil penelitian berdasarkan analisis data yang diolah dengan IBM SPSS Statistics 25 menunjukkan bahwa budaya organisasi pesantren berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan soft skill santri Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta. Berdasarkan uji parsial (t) nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai uji koefisien determinasi (R²) berdasarkan tabel Model Summary nilai r square adalah 0,486. Hal tersebut menandakan bahwa variabel karakteristik prima budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 48,6% terhadap pengembangan soft

¹⁶Al fath Umairoh Darussalam.” pengaruh karakteristik prima budaya organisasi pesantren terhadap pengembangan soft skill santri Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta” (2021)

skill santri Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta. .Persamaan pada penelitian ini sama-sama membahas budaya organisasi dan kecerdasan interpersonal, perbedaan pada penelitian ini terletak pada tempat penelitian

4. T syamsul alam.¹⁷ dengan judul:” pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kompetensi soft skill dan dampaknya pada kinerja pegawai”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kompetensi soft skill serta dampaknya pada kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksudkan adalah semua pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh yang berjumlah 77 orang. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dimana keseluruhan populasi akan dijadikan sebagai sampel. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi soft skill. Budaya organisasi, pelatihan, dan kompetensi soft skill berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja karyawan memediasi pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas.. Persamaan pada penelitian ini sama-sama membahas budaya organisasi dan kompetensi interpersonal, perbedaan pada penelitian ini terletak pada tempat penelitian

¹⁷ T syamsul alam.” pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kompetensi soft skill dan dampaknya pada kinerja pegawai (2022)

B. Landasan Teori

1. Organisasi Mahasiswa

a. Pengertian Organisasi

Oliver Sheldon dalam Sutarto mengemukakan bahwa Organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok-kelompok harus melakukan dengan bakat- bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas, sedemikian rupa, memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efisien, sistematis, positif, dan terkoordinasi dari usaha yang tersedia.¹⁸ Teori serupa juga dikemukakan oleh James D. Mooney dalam Sutarto yang menyatakan bahwa organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Dalam KBBI diterangkan bahwa organisasi adalah kelompok kerjasama antara orang- orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Erni Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah “Organisasi dapat didefinisikan sebagai sekumpulan orang atau kelompok orang yang memiliki tujuan tertentu dan berupaya untuk mewujudkan tujuannya tersebut melalui kerjasama.¹⁹ Menurut W. Jack Duncan dalam Miftah Thoha mengemukakan bahwa Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek- aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuan praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasi

¹⁸Sutarto, Dasar-Dasar Organisasi, (Yogyakarta:Gajah Mada University Press,2015), 22

¹⁹ Erni Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, Pengantar Manajemen. (Kencana, Prenada Media Grup Jakarta, 2005), 4

bagaimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi.²⁰

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa setiap organisasi harus mempunyai tiga unsur dasar yaitu sekelompok orang, kerjasama dan tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian organisasi merupakan sarana untuk melakukan kerjasama sekelompok orang dalam rangka mencapai tujuan bersama

b. Pengertian Mahasiswa

Mahasiswa adalah peserta didik yang terdaftar dan belajar pada suatu perguruan tinggi. Mahasiswa merupakan suatu kelompok dalam masyarakat yang memperoleh statusnya karena ikatan dengan perguruan tinggi. Mahasiswa juga merupakan calon intelektual atau cendekiawan muda dalam suatu lapisan masyarakat yang sering kali syarat dengan berbagai predikat. Dari pendapat di atas bisa dijelaskan bahwa mahasiswa adalah status yang disandang oleh seseorang karena hubungannya dengan perguruan tinggi yang diharapkan menjadi calon-calon intelektual.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi, disebutkan bahwa untuk menjadi mahasiswa harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a) Memiliki Surat Tanda Belajar pendidikan tingkat menengah.
- b) Memiliki kemampuan yang disyaratkan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan.

²⁰Miftah Thoha, Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 5

c. Ciri-ciri Organisasi

Dalam membentuk atau menentukan sebuah organisasi harus diperhatikan ciri-ciri yang ada. Ciri-ciri organisasi merupakan beberapa hal yang harus ada. Ciri-ciri organisasi menurut Erni Trisnawati Sule yaitu:²¹

- 1) Suatu organisasi adalah adanya sekelompok orang yang menggabungkan diri dengan suatu ikatan norma, peraturan, ketentuan dan kebijakan yang telah dirumuskan dan masing- masing pihak siap untuk menjalankannya dengan penuh tanggung jawab.
- 2) Dalam suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang tersebut saling mengadakan hubungan timbal balik, saling memberi dan menerima dan juga saling bekerjasama untuk melahirkan dan merealisasikan maksud (purpose), sasaran (objective) dan tujuan (goal).
- 3) Dalam suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang saling berinteraksi dan bekerjasama tersebut diarahkan pada suatu titik tertentu, yaitu tujuan bersama dan ingin direalisasikan.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa dalam organisasi ada gabungan sekelompok orang yang terikat norma, peraturan, ketentuan, dan kebijakan, ada rasa saling bersama dan ada tujuan bersama. Jadi, dapat di ambil suatu kesimpulan bahwa organisasi adalah sekelompok manusia yang bekerja sama, dimana kerja sama tersebut dicanangkan dalam bentuk struktur organisasi atau gambaran skematis tentang hubungan kerja, dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu.

²¹Erni Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, Pengantar Manajemen.... hal. 12

2. Organisasi Mahasiswa

Organisasi kemahasiswaan merupakan bentuk kegiatan di perguruan tinggi yang diselenggarakan dengan prinsip dari, oleh dan untuk mahasiswa.²² Organisasi tersebut merupakan wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan peningkatan ilmu dan pengetahuan, serta integritas kepribadian mahasiswa.

Organisasi kemahasiswaan juga sebagai wadah pengembangan kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa di perguruan tinggi yang meliputi pengembangan penalaran, keilmuan, minat, bakat dan kegemaran mahasiswa itu sendiri. Hal ini dikuatkan oleh Kepmendikbud RI. No.155/U/1998 Tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan di Perguruan Tinggi, bahwa: “Organisasi kemahasiswaan intra-perguruan tinggi adalah wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan dan peningkatan kecendikiaan serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi.”

Sedangkan menurut Silvia Sukirman dalam Ardi Widayanto, organisasi kemahasiswaan adalah kegiatan tidak wajib atau pilihan yang penting diikuti oleh setiap mahasiswa selama studinya sehingga melengkapi hasil belajar secara utuh. Pilihan kegiatan ekstrakurikuler harus sesuai dengan minat dan bakat mahasiswa karena kegiatan tersebut merupakan sarana pelengkap pembinaan kemampuan pribadi sebagai calon intelektual di masyarakat nantinya.²³

²² Ardi Widayanto, *Karakteristik Prestasi Akademik Mahasiswa Aktifis Organisasi Intrakampus di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*. Skripsi (Yogyakarta, 2012) hal. 25

²³Ardi Widayanto, *Karakteristik Prestasi Akademik Mahasiswa...*, hal. 27

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan organisasi kemahasiswaan meliputi pengembangan penalaran, keilmuan, minat, bakat dan kegemaran yang bisa diikuti oleh mahasiswa di tingkat jurusan, fakultas dan universitas. Tujuannya untuk memperluas wawasan, ilmu dan pengetahuan serta membentuk kepribadian mahasiswa.

Bertitik tolak dari berbagai penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa keaktifan mahasiswa dalam kegiatan organisasi yaitu mahasiswa yang secara aktif menggabungkan diri dalam suatu kelompok atau organisasi tertentu untuk melakukan suatu kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, menyalurkan bakat, memperluas wawasan dan membentuk kepribadian mahasiswa seutuhnya. Setelah kesemua itu diperoleh oleh mahasiswa, diharapkan dapat meningkatkan prestasi belajarnya, sehingga kegiatan organisasi tidak menjadi faktor penghambat dalam memperoleh prestasi belajar yang baik. Namun sebaliknya, menjadi faktor yang dapat mempengaruhi untuk mendapatkan prestasi belajar yang baik.

Menurut Silvia Sukirman dalam Ari Widayanto, organisasi kemahasiswaan terdiri dari:

- 1) Organisasi kemahasiswaan *intra-universiter*

Disebut juga organisasi kemahasiswaan di perguruan tinggi, adalah organisasi kemahasiswaan yang berkedudukan di dalam perguruan tinggi yang bersangkutan. Kampus sebagai bagian dari lingkungan sosial kemasyarakatan menjadi tempat penguatan kapasitas intelektual mahasiswa secara ilmiah dan sebagai tempat pembentukan moral dan kepribadian mahasiswa melalui

kegiatan organisasi kemahasiswaan yang ada di dalamnya. Berbagai kegiatan kemahasiswaan diselenggarakan dalam rangka mendukung terciptanya kepribadian mahasiswa seutuhnya. Dalam rangka menunjang pembinaan mahasiswa yang berdasarkan program Tridharma Perguruan Tinggi. Bentuk-bentuk organisasi kemahasiswaan itu antara lain:

- a) Senat mahasiswa perguruan tinggi, merupakan wadah atau badan normatif dan perwakilan tertinggi mahasiswa dengan tugas pokok mengkoordinasikan kegiatan ekstrakurikuler pada tingkat perguruan tinggi.
- b) Unit Kegiatan Kemahasiswaan (UKM), merupakan wadah kegiatan ekstrakurikuler di perguruan tinggi, yang bersifat penalaran dan keilmuan, minat dan kegemaran, kesejahteraan mahasiswa serta pengabdian masyarakat. Sebagai contoh ada unit kegiatan untuk olahraga seperti basket, sepak bola, bela diri; ada juga unit kegiatan untuk kesenian seperti panduan suara, budaya tradisional.
- c) Himpunan Mahasiswa Jurusan, merupakan wadah kegiatan ekstrakurikuler di perguruan tinggi, yang bersifat penalaran dan keilmuan yang sesuai dengan program studi pada jurusan.

2) Organisasi kemahasiswaan *ekstra-universiter*

Organisasi Mahasiswa Ekstra Kampus yang dimaksud dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai organisasi kemahasiswaan yang bersifat pengkaderan dan memiliki fungsi dan tujuan masing-masing, dan menjalankan organisasi berdasarkan pedoman organisasi AD/ART yang berlaku pada

organisasi. Dan organisasi ini tidak memiliki ikatan ataupun hubungan langsung dengan birokrasi perguruan tinggi karena berada di luar lingkungan perguruan tinggi dimana mereka berada. Macam-macam Organisasi mahasiswa ekstra meliputi :

- a) Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII)
- b) Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI)
- c) Himpunan Mahasiswa Islam (HMI)
- d) Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM)
- e) Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI)
- f) Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI)
- g) Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia (PMKRI)
- h) Himpunan Mahasiswa Buddhis Indonesia (HIKMA BUDHI)

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang panjang. Budaya dalam arti antropologi dan sejarah adalah inti dari kelompok dan masyarakat yang berbeda mengenai cara pandang anggotanya yang saling berinteraksi dengan orang luar serta bagaimana mereka menyelesaikan apa yang dilakukannya. Menurut definisi, budaya itu sukar dipahami, tidak berwujud, implicit dan dianggap sudah semestinya atau baku. Budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang telah berhasil dengan cukup baik untuk

dianggap sah dan oleh karena itu diharapkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut . Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi.²⁴

b. Budaya organisasi kampus

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 Tahun 1999, organisasi kemahasiswaan adalah suatu wadah yang dibentuk untuk melaksanakan peningkatan kepemimpinan, penalaran, minat, kegemaran, dan kesejahteraan mahasiswa dalam kehidupan kemahasiswaan di perguruan tinggi. Berikutnya, organisasi kemahasiswaan intra perguruan tinggi juga dipahami sebagai wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan dan peningkatan kecendekiawanan serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi (Surat Keputusan Mendikbud No. 155/U/1998, pasal 1 ayat 1). Ada dua tujuan pendidikan tinggi. Pertama, menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian. Kedua, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat

²⁴ Kiki Pralambang. "Budaya Organisasi " h.1

dan memperkaya kebudayaan nasional (Surat Keputusan Mendikbud No. 155/U/1998, pasal 1 ayat 2). Selanjutnya, dalam Surat Keputusan Mendikbud No. 155/U/1998 pasal 1 ayat 5 dijelaskan pula bahwa kegiatan organisasi kemahasiswaan meliputi penalaran dan keilmuan, minat dan kegemaran, serta upaya perbaikan kesejahteraan mahasiswa dan bakti sosial bagi masyarakat.²⁵

c. Ciri-Ciri Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2003) dalam Moehariono (2012), budaya organisasi mempunyai tujuh ciri-ciri yang spesifik dan besar pengaruhnya terhadap organisasi, yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian terhadap detail, sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- 3) Orientasi Hasil, sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang didalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim, ukurannya kepuasan individu.
- 6) Keagresifan, berkaitan dengan agresivitas karyawan.
- 7) Kemantapan, organisasi menekankan diperhatikannya budaya organisasi yang sudah baik.

²⁵ Leny , dkk. “ keaktifan berorganisasi dan kompetensi interpersonal “hal.17

Dengan menilai cirri-ciri organisasi tersebut, berdasarkan tujuh karakteristik, maka akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu sendiri. Gambaran tersebut menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi, bagaimana urusan diselesaikan didalamnya, dan cara anggotanya berperilaku.

d. Fungsi Budaya Organisasi.

Budaya melakukan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu meliputi :

- 1) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi. Artinya setiap anggota organisasi mempunyai sikap dan kepribadian serta watak tersendiri sesuai dengan ruang lingkup organisasinya masing-masing.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu. Artinya dengan budaya organisasi para individu mempunyai kesempatan dalam mengoptimalkan kapasitas dan pemikirannya demi tujuan organisasi.
- 4) Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial. Artinya suatu sistem sosial akan sangat dipengaruhi oleh budaya yang berlaku.
- 5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Artinya perilaku karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi di mana ia berada.²⁶

²⁶ Rivai. "fungsi budaya organisasi"(2003)

e. Inti Budaya Organisasi

Ada delapan inti utama yang menjadi dasar atau inti budaya organisasi. Nilai-nilai ini bukan merupakan faktor, karena nilai lebih langsung mengarah pada sifat budaya, yaitu merupakan kumpulan nilai-nilai. Nilai-nilai yang menjadi dasar atau inti budaya organisasi dapat diukur sebagai berikut:

- 1) Asas tujuan, menunjukkan seberapa jauh anggota memahami tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi.
- 2) Asas konsensus, menunjukkan seberapa jauh organisasi memberikan kesempatan kepada anggota-anggota ikut serta dalam proses pengambilan keputusan.
- 3) Asas keunggulan, menunjukkan seberapa besar kemampuan suatu organisasi dalam menumbuhkan sikap anggota untuk selalu menjadi yang terbaik dan berprestasi lebih baik dari yang sudah pernah dilakukan.
- 4) Asas kesatuan, menunjukkan suatu sikap yang dilakukan organisasi terhadap anggotanya, yaitu dengan cara organisasi bersikap adil dan tidak melakukan pemihakkan kepada kelompok tertentu di dalam organisasi.
- 5) Asas prestasi, menunjukkan sikap dan perlakuan organisasi terhadap prestasi yang telah dilakukan anggotanya.
- 6) Asas empirik, menunjukkan sejauh mana organisasi mau menggunakan bukti-bukti empirik dalam pengambilan keputusan.
- 7) Asas keakraban, menunjukkan kondisi pergaulan sosial antar anggota dalam organisasi dan kualitas hubungan anggota-anggotanya.

- 8) Asas integritas, menunjukkan sejauh mana organisasi mau bekerja dengan sungguh-sungguh, jujur, terpercaya, mempunyai prinsip dan keyakinan kuat dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.²⁷

f. Kekuatan Budaya Organisasi

Di dalam suatu organisasi yang besar memiliki suatu budaya yang dominan dan sejumlah anak budaya. Budaya dominan mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota untuk mencerminkan masalah, situasi atau pengalaman bersama yang dihadapi para anggota. Jika suatu organisasi tidak memiliki budaya dominan, nilai budaya organisasi sebagai suatu variabel yang bebas akan sangat berkurang karena tidak ada penafsiran yang seragam atas apa yang menggambarkan perilaku yang tepat dan tidak tepat, namun juga tidak dapat diabaikan realitas bahwa banyak organisasi juga mempunyai anak budaya yang dapat mempengaruhi perilaku anggotanya. Dengan demikian budaya mempunyai kekuatan pada prestasi kerja organisasi, yaitu

- 1) Budaya organisasi (perusahaan) dapat mempunyai dampak signifikan pada prestasi kerja perusahaan dalam jangka panjang.
- 2) Budaya organisasi bahkan mungkin merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan sukses atau gagalnya perusahaan di masa mendatang.
- 3) Budaya organisasi yang menghambat prestasi keuangan yang kokoh dalam jangka panjang sering terjadi dan budaya tersebut berkembang dengan mudah.

²⁷ .Wahyuningsih." inti budaya organisasi" (2007)' hlm.3

- 4) Walaupun sulit untuk diubah, budaya organisasi dapat dibuat untuk lebih meningkatkan prestasi kerja.²⁸

g. Konsep Budaya Organisasi

Konsep budaya organisasi salah satu pendekatan manajemen yang saat ini banyak diterapkan hampir di setiap organisasi modern adalah dengan menggunakan pendekatan budaya. Organisasi dapat diibaratkan makhluk hidup yang melewati berbagai tahapan, memiliki siklus hidup dari courtship/penjajakan sampai masa stable/stabil. Jika organisasi tidak bisa mengantisipasi perubahan dengan terus memperbaiki diri, maka organisasi akan mengalami *negative entropy* atau penurunan yang akan berakibat pada kehancuran organisasi. Dia juga memiliki budaya dan nilai-nilai di mana seluruh anggota organisasi tersebut harus tunduk dan patuh. Budaya organisasi akan sangat menentukan efektivitas organisasi melalui penyatuan tujuan, meningkatkan motivasi para anggotanya, memberikan struktur dan kontrol tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang menekan tumbuhnya inovasi. Pendekatan budaya organisasi telah banyak membantu organisasi dan perusahaan di Barat untuk mencapai tujuan organisasinya.

Budaya organisasi menurut Miller adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikannya. Nilai-nilai itu berupa keyakinan yang dipegang teguh dan kadang-kadang tidak terungkapkan. Nilai-nilai dan semangat ini akan mendasari sifat organisasi dalam usaha menjawab tantangan. Sedangkan Michael R. Carell et all. mendefinisikan budaya

²⁸ Rivai. "kekuatan budaya organisasi" (2003).hlm.1

organisasi sebagai, *“The underlying values, beliefs and principles that serve as a foundation for an organization’s management system as well as the set of management practice s and behaviors that both exemplify and reinforce those basic principles.”*²⁹

Konsep budaya organisasi sendiri telah dikenal di Amerika dan Eropa di tahun 1970. Salah satu tokoh yang memperkenalkan Budaya Organisasi adalah Edgar H. Schein. Beliau adalah profesor di bidang manajemen dari Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology dan konsulan Budaya Organisasi pada berbagai perusahaan di Amerika dan Eropa. Salah satu tulisan beliau adalah *Organization Culture and Leadership*. Dalam buku itu dijelaskan prinsip dasar budaya organisasi dan bagaimana seorang pemimpin menciptakan budaya organisasi yang diikuti oleh personil dan kelompok yang ada dalam perusahaan tersebut guna memajukan organisasi/ perusahaannya.³⁰

Konsep budaya organisasi tidak hanya berguna jika diterapkan pada perusahaan, tetapi hampir semua organisasi dapat menerapkan konsep ini, karena setiap organisasi pasti memiliki budaya. Hanya saja, ada budaya yang justru melemahkan organisasi dan bukan justru meningkatkan performa organisasi. Jika budaya organisasi diterapkan pada sekolah /institusi pendidikan,

Budaya organisasi perguruan tinggi merupakan pemahaman dan kesepakatan antara komponen yang ada pada perguruan tinggi tersebut yang membentuk respon terhadap tuntutan internal dan eksternal. Budaya organisasi

²⁹Johannes Basuki, *Budaya Organisasi, Konsep dan Terapan* (Jakarta: Yayasan Pembina Manajemen 1997), h.32,

³⁰ Moh.Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.1.

terefleksikan pada perencanaan, kerjasama, komunikasi, pelatihan dan pengembangan, imbalan, pengambilan keputusan, pengambilan resiko, praktik manajemen, motivasi bekerja, keikhlasan, disiplin dan menghargai waktu, semangat egalitarian, dan ketertiban dalam melaksanakan beribadah terhadap kinerja dosen yang terefleksikan pada kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, serta kegiatan penunjang setidaknya ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh institusi tersebut,

- 1) Budaya mengembangkan produktivitas dan efektivitas sekolah
- 2) Budaya meningkatkan aktivitas kolektif dan kolaborasi yang akan mengembangkan keterampilan komunikasi dan *problem solving*
- 3) Budaya membantu mengembangkan perubahan yang sukses dan peningkatan usaha
- 4) Budaya membangun komitmen dan mengidentifikasi staf, murid dan administrasi
- 5) Budaya menjelaskan energi, motivasi dan vitalitas dari staf, murid dan komunitas.
- 6) Budaya meningkatkan fokus dari budaya dan atensi apa yang paling penting dan berharga.³¹

h. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Tosi, Tizzo, Carrol (2001) dalam dalam Moeheriono (2012), bahwa budaya organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu antara lain:

³¹ Deal, Terrence E, and Kent D. Peterson, *Shaping School Culture , The Heart of Leadership* (San Francisco: Jossey-Bass Publisher, 1999),h. 7-8

- 1) Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dikendalikan oleh organisasi.
- 2) Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat, keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.
- 3) Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi, selalu berinteraksi dengan lingkungannya, dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar dari tumbuhnya budaya organisasi.

i. Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1) Misi

Misi adalah suatu konsep perencanaan organisasi atau perusahaan yang disertai dengan tindakan sesuai dengan apa yang direncanakan untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

2) Konsistensi

Konsistensi adalah kebulatan tekad untuk tetap terus menjalankan usahanya dengan menghadapi berbagai rintangan yang ada dimasa kini dan nanti.

3) Adaptabilitas

Adaptabilitas adalah kemampuan karyawan menyesuaikan diri dan bereaksi menghadapi suatu perubahan baik kepemimpinan ataupun tempat kerja.

4) Pelibatan

Pelibatan adalah proses pengikut sertakan para anggota pada semua tingkatan organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah³²

4. Kecerdasan Interpersonal

a. Pengertian Kecerdasan Interpersonal

Kecerdasan atau *intelligence* adalah suatu taraf atau kondisi, kemampuan dan/atau kecakapan jasmaniah dan ruhaniah yang dimiliki seseorang dalam mengatasi masalah atau persoalan hidupnya. inteligensi ialah kemampuan yang dibawa sejak lahir, yang memungkinkan seseorang berbuat sesuatu dengan cara yang tertentu³³.

kecerdasan ialah suatu kesanggupan untuk menyesuaikan diri terhadap berbagai kebutuhan/masalah baru, dengan menggunakan alat-alat berpikir yang sesuai dengan tujuannya. Jadi, kecerdasan adalah kesanggupan atau kemampuan mental seseorang dalam mengatasi suatu persoalan yang dihadapi. Pada awalnya orang menganggap bahwa manusia hanya memiliki satu kecerdasan, yakni kecerdasan intelektual. Namun belakangan ini diyakini bahwa manusia memiliki

³² Denison and misra “ indikator budaya organisasi” (2007-127)

³³ Purwanto” inteligensi” (1994 : 52)

berbagai kecerdasan yang berpengaruh terhadap kualitas hidupnya, salah satunya adalah kecerdasan sosial.³⁴

Setiap manusia sebagai makhluk sosial sejatinya membutuhkan kecerdasan interpersonal, karena sebagai makhluk sosial manusia tidak dapat hidup sendiri dalam mengatasi berbagai kebutuhan hidupnya baik lahir maupun batin, melainkan selalu melibatkan orang lain. Kecerdasan sosial tumbuh kembang melalui interaksi dengan orang lain dalam aktivitas sosial. Salah satu yang terdapat dalam kecerdasan interpersonal adalah kemampuan bersosialisasi dengan baik dan efektif dalam kehidupan bermasyarakat. Kecerdasan interpersonal senantiasa ditandai dengan adanya kemampuan seseorang dalam melakukan hubungan dengan orang lain. Seseorang memiliki kecerdasan interpersonal yang tinggi akan mampu bekerjasama dengan orang lain dan melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan yang positif.”³⁵

Kecerdasan juga dipahami sebagai tingkat kinerja suatu system untuk mencapai tujuannya. Cara lain untuk mendefinisikan dan mengukur kecerdasan bisa dengan perbandingan kecepatan relatif untuk mencapai tujuan dalam situasi yang sama.³⁶ Dalam buku *Interpersonal Intelligence: Metode Pengembangan Kecerdasan Interpersonal Anak* karya T. Safaria mengungkapkan pengertian kecerdasan menurut para tokoh seperti: Wechsler memandang inteligensi sebagai kumpulan atau totalitas kemampuan individu untuk bertindak dengan tujuan tertentu, berpikir secara rasional, serta serta menghadapi lingkungannya dengan

³⁴ William Stern “ kecerdasan” (1994 : 52)

³⁵ Anita Lie” kecerdasan interpersonal” (2003 : 8),

³⁶ Muhammad Yaumi dan Nurdin Ibrahim, *Pembelajaran Berbasis Kecerdasan Jamak (Multiple Intelligences) Mengidentifikasi dan Mengembangkan Multitalenta Anak*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2013), hlm.8.

efektif. Sedangkan Walters dan Gardner mendefinisikan inteligensi sebagai suatu kemampuan atau serangkaian kemampuan-kemampuan yang memungkinkan individu memecahkan masalah, atau produk sebagai konsekuensi eksistensi suatu budaya tertentu.³⁷

Kecerdasan interpersonal berbeda dengan kecerdasan intelektual. Sering terjadi, orang yang cerdas secara intelektual memiliki keterampilan komunikasi interpersonal yang rendah. Kecerdasan interpersonal adalah kemampuan untuk membaca tanda dan isyarat sosial, komunikasi verbal dan non-verbal, dan mampu menyesuaikan gaya komunikasi secara tepat. Orang yang memiliki kecerdasan interpersonal yang tinggi melakukan negosiasi hubungan dengan keterampilan dan kemampuan karena orang tersebut mengerti kebutuhan tentang empati, kasih sayang, pemahaman, ketegasan, dan ekspresi dari kebutuhan dan keinginan.³⁸

b. Karakteristik Kecerdasan Interpersonal

Tanda utama kecerdasan interpersonal sangat mudah diidentifikasi, anak yang memiliki kecerdasan interpersonal sangat menyenangkan bagi teman sebayanya. Indikator kecerdasan interpersonal dapat diketahui melalui observasi terhadap:

- 1) Kepekaan anak terhadap perasaan, kebutuhan, dan peristiwa yang dialami teman sebayanya.
- 2) Kemampuan anak mengorganisasi teman-teman sebayanya.
- 3) Kemampuan anak memotivasi dan mendorong orang lain untuk bertindak.

³⁷ T.Safaria M.Si, *Interpersonal Intelligenci: Metode Pengembangan Kecerdasan Interpersonal Anak*, (Yogyakarta: Amara Books, 2005), hlm.20.

³⁸ Muhammad Yaumi dan Nurdin Ibrahim, *op.cit.*, hlm.129.

- 4) Sikap yang ramah, senang menjalin kontak, menerima teman baru, dan cepat bersosialisasi di lingkungan baru.
- 5) Kecenderungan anak untuk bekerja sama dengan orang lain, saling membantu, berbagi, dan mau mengalah.
- 6) Kemampuan untuk menengahi konflik yang terjadi di antara teman sebayanya, menelaraskan perasaan teman-teman yang bertikai, dan kemampuan memberikan usulan-usulan perdamaian.³⁹

Seseorang yang berkembang dalam kecerdasan interpersonal peka terhadap kebutuhan orang lain. Apa yang dimaksud, dirasakan direncanakan, dan dimimpikan orang lain dapat ditangkap melalui pengamatan terhadap kata-kata, gerak-gerik, gaya bicara, dan sikap orang lain.

c. Ciri-ciri Kecerdasan Interpersonal

Adapun kemampuan interpersonal digambarkan melalui ciri-ciri, seperti mudah untuk:⁴⁰

- 1) Berhubungan dengan orang lain
- 2) Menikmati suasana ketika berada di tengah orang banyak,
- 3) Membaca maksud hati orang lain,
- 4) Berkomunikasi,
- 5) Menengahi pertengkaran, dan
- 6) Menjadi pemimpin di sekolah ataupun di rumah.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan interpersonal menunjukkan adanya hubungan dengan orang lain dan setiap

³⁹ Tadkiroatun Musfiroh, Op.Cit., hlm. 1.18

⁴⁰ Anita Yus, *Model Pendidikan Anak Usia Dini*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 73

individu memiliki ciri-ciri tersebut meskipun tidak semua atau mungkin hanya satu, salah satunya dapat mengerti dan peka terhadap perasaan, pikiran, dan perilaku sehingga akan dapat menghargai orang lain. Maka sangatlah penting untuk mengembangkan kecerdasan interpersonal anak sejak usia dini sebagai bekal dalam hidup di lingkungan sosial.

d. Cara Mengembangkan Kecerdasan Interpersonal

Kecerdasan interpersonal pada anak usia dini dapat dikembangkan dengan berbagai cara, meliputi bermain, bercakap-cakap, mengerjakan proyek, bercerita (bercerita, melanjutkan cerita), melakukan simulasi, tekateki, dan permainan yang membutuhkan imajinasi. Cara-cara tersebut bertujuan mengasah kepekaan simpati dan empati, bekerja sama, berbagi rasa, berkolaborasi, menjalin kontak, mengorganisasi teman, serta menebak suasana hati dan motivasi orang lain.⁴¹

Terdapat latihan yang dapat diberikan antara lain:

1) Perkenalan dengan orang lain

Untuk anak-anak yang masih dibawah umur satu tahun, stimulasi ini dapat dilakukan dengan banyak membawa anak ikut serta pada berbagai kegiatan yang melibatkan orang banyak, misalnya pada kegiatan posyandu, kegiatan arisan, mengantar kakak sekolah, dan lain sebagainya. Dengan terbiasa melihat orang banyak, anak akan tahu bahwa di luar dirinya dan keluarganya, ada orang-orang lain lagi yang bisa bersama-sama dengan dirinya.

⁴¹Monks, F. J. Knoers, & Haditono, Psikologi Perkembangan Pengantar dalam Berbagai Bagiannya. (Yogyakarta: UGM Press 2005), hlm. 56

2) Bermain gotong royong

Untuk anak-anak yang sudah bisa bermain dengan ketrampilan motoriknya, baik kasar maupun halus, maka berbagai permainan yang melibatkan kerjasama dengan orang lain dapat diperkenalkan.

Melalui bermain gotong royong, dapat melatih anak untuk bekerjasama dengan orang lain. Anak tidak bekerja secara individu sesuai keinginannya, namun juga memperhatikan keinginan orang lain dalam kelompoknya. Anak dapat belajar mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dengan berbagai perbedaan yang ada sehingga mendapatkan hasil yang diinginkan bersama.

3) Kerja kelompok

Pembentukan kelompok kecil untuk mencapai tujuan pengajaran umum adalah komponen utama model belajar kelompok. Melalui kelompok kerja ini dapat mengerjakan tugas belajar, berbagi tanggung jawab dengan bermacam-macam cara secara bersama-sama.

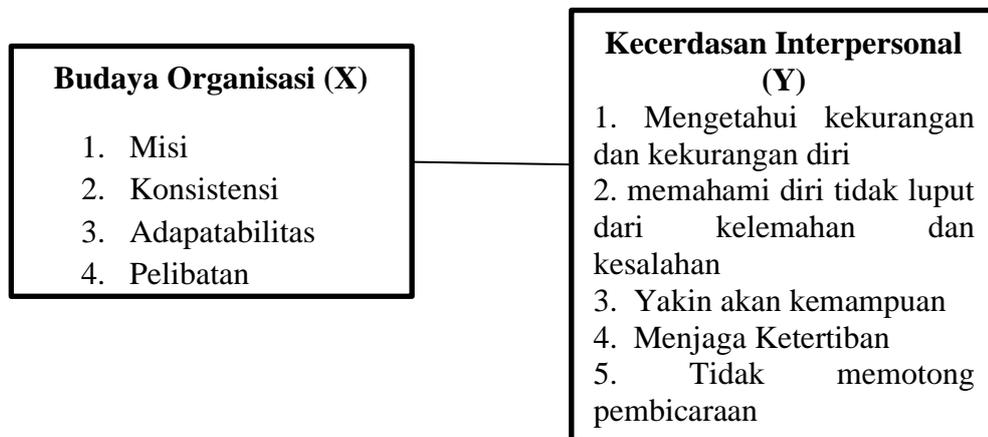
e. Indikator Kecerdasan interpersonal

Indikator kecerdasan interpersonal yang telah dikemukakan,

- 1) Mengetahui kelebihan- kelebihan yang ada pada dirinya
- 2) Mengakui bahwa dirinya tidak luput dari kelemahan dan kesalahan.
- 3) Yakin akan kemampuan dan potensi yang dimilikinya
- 4) Menjaga ketertiban selama berada dikampus dengan tidak membuat keributan

- 5) Membiarkan pembicara menyelesaikan pembicaraannya dengan tidak memotong pembicaraan⁴²

C. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir

Dari skema diatas dapat dijelaskan bahwa variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X), akan memberikan pengaruh atau yang menjadi sebab dari variabel dependen (terikat) adalah kecerdasan interpersonal (Y). Adapun indikator dari masing-masing variabel yaitu :

Budaya Organisasi (X)

1. Misi
2. Konsistensi
3. Adapatabilitas
4. Pelibatan

Kecerdasan Interpersonal (Y)

1. Mengetahui kekurangan dan kekurangan diri

⁴² Anderson (dalam T .safaria) “ indikator kecerdasan interpersonal” (2005)

2. memahami diri tidak luput dari kelemahan dan kesalahan
3. Yakin akan kemampuan
4. Menjaga Ketertiban
5. Tidak memotong pembicaraan

D. Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis, yang akan diuji adalah apakah hipotesis benar adanya, dalam arti sesuai dengan fakta yang ada di populasi atau tidak. Dalam kaitan ini maka hipotesis dipandang sebagai pernyataan tentang karakteristik populasi yang akan diuji kebenarannya, dengan menggunakan data sampel hasil penelitian. Oleh karena itu, hipotesis dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang merupakan jawaban sementara atas masalah penelitian yang telah dirumuskan. Pernyataan tersebut merupakan pernyataan tentang karakteristik populasi yang akan diuji kebenarannya, melalui pengujian hipotesis secara statistika dengan menggunakan data empirik yang diperoleh dari sampel. Mengingat bahwa pengujian hipotesis dilakukan secara statistika maka rumusan hipotesis yang berbentuk pernyataan tersebut, perlu dilengkapi dengan rumusan statistika atau rumusan hipotesis secara statistika.⁴³

H₀ : Tidak ada budaya organisasi berpengaruh pada kecerdasan interpersonal mahasiswa IAIN Palopo.

H₁ : Ada keunggulan organisasi berpengaruh pada kecerdasan interpersonal mahasiswa IAIN Palopo.

⁴³ Prof.Dr. H. Djaali, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Edisi 1 (Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2020) h.13,14

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi terhadap kecerdasan interpersonal mahasiswa IAIN Palopo. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan informasi dalam bentuk angka yang disorot Analisis data numerik atau angka diolah dengan metode tersebut statistik.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini IAIN PALOPO. Peneliti memilih lokasi tersebut selain karena keterbatasan peneliti. Untuk menjawab permasalahan maka peneliti memerlukan waktu dalam melakukan penelitian. Maka dari itu peneliti menetapkan waktu untuk melakukan penelitian selama dua bulan.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel operasional adalah sebuah batasan-batasan yang diberikan oleh peneliti terhadap variabel penelitiannya sendiri sehingga variabel penelitian dapat diukur. Itu sebabnya, definisi operasional adalah definisi penjelas, karena akibat definisi yang diberikannya, sebuah variabel penelitian menjadi lebih jelas. Dilihat dari sudut fungsinya di dalam penelitian dikenal adanya variabel pengaruh (*independent variabel*) dan variabel terpengaruh (*dependent variabel*). Kedua jenis variabel ini sering pula disebut variabel bebas dan variabel

tergantungan. Hubungan variabel dapat berupa hubungan antara dua variabel saja (hubungan bivariat) atau antara lebih dari dua variabel, biasanya antara satu variabel terpengaruh dan beberapa variabel pengaruh (hubungan multivariat).⁴⁴

Tabel 2.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Budaya organisasi	Budaya organisasi merupakan perilaku sebagian besar Anggota terutama segenap jajaran organisasi dapat mencerminkan pemahaman dan penghayatan visi, nilai-nilai, praktek kerja, dan hubungan yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan dirumuskan sebagai budaya organisasi	<p>1. Misi : perlunya arahan jangka panjang bagi organisasi. Diukur dengan indeks: strategis arah dan niat, tujuan dan visi obyektif.</p> <p>2. Konsistensi : sebagai nilai-nilai dan sistem organisasi yang menjadi dasar budaya yang kuat. Diukur dengan indeks: Koordinasi dan integrasi, nilai inti, kesepakatan</p> <p>3. Adaptability</p> <p>menterjemahkan kebutuhan lingkungan bisnis ke dalam</p>

⁴⁴ Dr. Syahrudin, M. Pd and Drs. Salim, M. Pd, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media 2014)h.104,109

			tindakan. Diukur dengan indeks: Menciptakan perubahan dan mengatur pembelajaran.
			4. Pelibatan: membangun kapabilitas anggota, rasa memiliki dan tanggung jawab. Diukur dengan 3 indeks yaitu: pengembangan kemampuan, pemberdayaan, orientasi tim. ⁴⁵
2	Kecerdasan interpersonal	Kecerdasan interpersonal adalah kemampuan untuk memahami dan berkomunikasi dengan orang lain, termasuk mengetahui bagaimana cara berinteraksi dengan orang lain, mengerti emosi dan perspektif mereka, dan mampu bekerja secara efektif dengan orang lain	1. mengetahui kelebihan-kelebihan yang ada pada dirinya 2. mengakui bahwa dirinya tidak luput dari kelemahan dan kesalahan 3. yakin akan kemampuan dan potensi yang dimilikinya 4. menjaga ketertiban selama berada dikampus dengan tidak membuat keributan

⁴⁵ Denison and misra “ indikator budaya organisasi” (2007-127)

dalam tim

5.berkonsentrasi dan memperhatikan ketika dosen menjelaskan dalam kelas.⁴⁶

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian⁴⁷ berdasarkan pengertian tersebut populasi dalam penelitian ini adalah Mahasiswa IAIN Palopo yang ikut/aktif dalam organisasi HMPS Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam yang berjumlah 135 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel.⁴⁸.dalam hal ini berarti jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 135 sampel

E. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden. untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data

⁴⁶ Anderson dalam safaria.”indikator kecerdasan interpersonal”

⁴⁷ Hardani, S.Pd., M.Si., dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, edisi (Indonesia: CV. Pustaka Ilmu Group (Yogyakarta, 2020) h.361

⁴⁸ Sugiyono,*Metode penelitian manajemen ,edisi terbaru*(Bandung : Alfabeta,2013),h.40

yang efisien apabila peneliti tahu dengan hasil pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang biasa diharapkan oleh responden. Tujuan dari pembuatan kuesioner adalah untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian dan mendapatkan data dengan validitas dan reliabilitas yang setinggi mungkin.⁴⁹

F. Sumber Data

Adapun sumber data yang akan diper oleh dalam penusunan skripsi ini adalah sumber data primer dan sekunder

1. Data primer

Dalam penelitian ini data diperoleh melalui angket atau kuesioner yang disebar kepada Mahasiswa IAIN Palopo yang ikut dalam organisasi HMPS Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab.⁵⁰

Peneliti menggunakan metode ini agar dapat mengetahui dan mempunyai data mengenai penilaian yang diberikan oleh setiap masyarakat untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data primer yang diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk table-tabel atau diagram-diagram. Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat dokumen

⁴⁹ Darmanah, S.E., Mm., Dr. Garaika, *Metodologi Penelitian* (Lampung Selatan, Cv. Hira Tech 2019) h.32,33

⁵⁰ Saat, *Pengantar Metodologi Penelitian: Panduan bagi Peneliti Pemula*. h.90.

atau data siap yang tinggal diambil oleh peneliti, karena memang sudah tersedia, dari bahan-bahan pustaka.

H. Instrumen Penelitian

Suatu penelitian memerlukan teknik penumpulan data, untuk keperluan tersebut ada beberapa instrumen pengumpulan data yang bisa digunakan oleh peneliti diantaranya: kuesioner (angket), wawancara, observasi, dan dokumentasi, pengumpulan data tersebut menggunakan perangkat atau instrumen sendiri-sendiri.⁵¹ Peneliti menggunakan metode penyebaran kuesioner (angket) yang dibuat oleh peneliti kemudian disebar kepada responden untuk menjawabnya.

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan model skala likert. Skala Likert terdiri dari serangkaian pernyataan tentang sikap responden terhadap objek yang diteliti. Setiap pernyataan memiliki 5 poin, dari skala Agree dan Disagree. Masing-masing skor item dijumlahkan untuk menghasilkan skor total bagi responden. Evaluasi setiap item instrumen mempunyai tanggapan seperti "sangat setuju" hingga "sangat tidak setuju". Untuk mengukur variabel diatas digunakan Skala Likert sebanyak 4 tingkat dengan skor masing-masing yang dijelaskan pada tabel berikut⁵²:

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor/ Nilai
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Tidak Setuju	TS	2

⁵¹Abdullah,*Metodologi Penelitian Kuantitatif*.h.20

⁵² Hardani, and Dkk Ahyar, *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020),h.391.

4 Sangat Tidak Setuju STS 1

I. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

Untuk mengetahui valid dan reliabelnya suatu instrumen penelitian, maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan langkah-langkah sebagai berikut

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode pengambilan keputusan untuk uji validitas ada dua cara yaitu berdasarkan signifikansi dan nilai korelasi⁵³

a. Berdasarkan signifikansi :

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka item dinyatakan tidak valid
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka item dinyatakan valid

b. Berdasarkan nilai korelasi:

- 1) Jika nilai r hitung $< r$ tabel maka item dinyatakan tidak valid
- 2) Jika nilai r hitung $> r$ tabel maka item dinyatakan valid

⁵³ Imam Ghozali, *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Sehingga data tersebut bisa dikatakan reliabel untuk pengukuran dan meneliti selanjutnya.⁵⁴

J. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dimaksud adalah analisis untuk melakukan pengujian hipotesis dan menjawab masalah yang ada. Data-data yang telah didapatkan, akan diolah dengan menggunakan teknik kuantitatif deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali, uji normalitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel independen serta variabel dependen maupun keduanya memiliki distribusi normal ataupun tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, hasil uji statistik turun.

Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan memakai uji One Sample Kolmogorov Smirnov ialah dengan syarat apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data mempunyai distribusi normal. Sebaliknya bila hasil uji One

⁵⁴ Bawono, *Multivariate Analysis Dengan SPSS*.h. 68.

Sample Kolmogorov Smirnov menciptakan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak mempunyai distribusi normal.⁵⁵

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi terjalin ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu metode untuk mengenali terdapat tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi linier berganda, ialah dengan melihat grafik *scatterplot* ataupun dari nilai prediksi variabel terikat ialah SRESID (*standardized predicted values*) dengan residual error ialah ZPRED (*standardized residual*). Apabila tidak ada pola tertentu serta tidak menyebar diatas ataupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka disimpulkan tidak terjalin heteroskedastisitas.

Dalam Uji heteroskedestisitas glejser, apabila hasil signifikan $> 0,05$ maka tidak terdapat gejala heteroskedestisitas. untuk model penelitian yang baik merupakan yang tidak ada heteroskedastisitas.⁵⁶

2. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikan pada tabel *coefficient* 0,05.

⁵⁵ Muslich Ansori, *Metode penelitian kuantitatif Edisi 2*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020). 98

⁵⁶ Muslich Ansori, *Metode penelitian kuantitatif Edisi 2*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020). 102

Kriteria dari uji statistik T :

- 1) Jika nilai signifikan uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikan uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R-Squared*.

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R^2 pada tabel model summary. Nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai 1. Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Namun, jika nilai R^2 semakin kecil, artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas.⁵⁷

⁵⁷ Gun Mardiatmoko, "Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L.])," *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, Vol.13 Issue 3 (2020).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo dibentuk pada tahun 2015 setelah sebelumnya menjadi program studi ekonomi syariah dan Perbankan Syariah di Fakultas Syariah STAIN Palopo. Alih status STAIN ke IAIN terjadi melalui Surat Keputusan Nomor 11 Tahun 2015, yang juga mengubah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Palopo menjadi Institute Agama Islam Negeri Palopo pada tanggal 14 Oktober 2014, dan diresmikan pada 23 Mei 2015 oleh Menteri Agama Republik Indonesia.

Kegiatan akademik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo pertama kali dilaksanakan pada bulan April 2014, sesuai dengan Surat Keputusan Pendirian Nomor 11 Tahun 2014. Logo Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo terinspirasi dari filosofi sarang lebah yang melambangkan unsur terbaik, proses terbaik, dan hasil terbaik, seperti yang tergambar dalam surah An-Nahl dalam Al-Qur'an yang berarti Lebah.

2. Visi dan Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo

a. Visi

“Unggul dalam Pelaksanaan Transformasi Keilmuan Ekonomi Dan Bisnis Islam sebagai Pajung Peradaban “

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan kegiatan tridarma perguruan tinggi berbasis ekonomi islam dengan merefleksikan integrasi keilmuan yang bermutu.
- 2) Meningkatkan koordinasi dan kerjasama antara lembaga internal dan eksternal untuk penguatan kelembagaan.
- 3) Mengembangkan dan menyebarluaskan praktik keilmuan ekonomi dan bisnis islam dengan jiwa entrepreneur.

3. Karakteristik Responden

Berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada mahasiswa dapat dilihat karakteristik responden di bawah ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	81	60 %
Perempuan	54	40 %

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 135 responden dengan presentase 100% yang mengisi kuesioner berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan sebanyak 81 orang atau sebanyak 60 %, dan laki-laki sebanyak 54 orang atau sebanyak 40 % responden.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk melihat tingkat keandalan atau keshahihan (ketepatan) suatu alat ukur. Dalam penelitian ini, validitas dapat diketahui dengan melakukan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor instrumen dengan skor totalnya. Hal ini dilakukan dengan korelasi *product moment*.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	X1	0.599	0.169	Valid
	X2	0.447	0.169	Valid
	X3	0.565	0.169	Valid
	X4	0.458	0.169	Valid
	X5	0.308	0.169	Valid
	X6	0.454	0.169	Valid
	X7	0.664	0.169	Valid
	X8	0.493	0.169	Valid
Kecerdasan Interpersonal (Y)	Y1	0.470	0.169	Valid
	Y2	0.536	0.169	Valid
	Y3	0.511	0.169	Valid
	Y4	0.317	0.169	Valid
	Y5	0.233	0.169	Valid
	Y6	0.593	0.169	Valid
	Y7	0.386	0.169	Valid
	Y8	0.520	0.169	Valid
	Y9	0.408	0.169	Valid
	Y10	0.546	0.169	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Dari tabel tersebut sehingga diketahui bahwa setiap pernyataan semua variabel yang diuji berdasarkan aplikasi SPSS versi 25 dinyatakan valid.

Karena nilai *Corrected Item-Correlation* > dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5 persen).

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur ketepatan instrumen atau ketetapan dalam menjawab alat evaluasi tersebut. Suatu alat evaluasi (instrument) dilakukan baik bila reliabilitasnya tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner (maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali).

Tabel 4.3 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Item	<i>Alpha Cronbach's</i>	Batas Realibilitas	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	X1	0.666	0.60	Reliabel
	X2	0.687	0.60	Reliabel
	X3	0.672	0.60	Reliabel
	X4	0.685	0.60	Reliabel
	X5	0.705	0.60	Reliabel
	X6	0.685	0.60	Reliabel
	X7	0.654	0.60	Reliabel
	X8	0.680	0.60	Reliabel
Kecerdasan Interpersonal (Y)	Y1	0.652	0.60	Reliabel
	Y2	0.646	0.60	Reliabel
	Y3	0.650	0.60	Reliabel
	Y4	0.672	0.60	Reliabel
	Y5	0.687	0.60	Reliabel
	Y6	0.637	0.60	Reliabel
	Y7	0.662	0.60	Reliabel
	Y8	0.649	0.60	Reliabel
	Y9	0.660	0.60	Reliabel
	Y10	0.647	0.60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga

dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau kedua-duanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Tabel 4.4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.01268515
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.047
	Negative	-.010
Test Statistic		.010
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang menunjukkan bahwa data yang diuji didistribusikan secara normal, karena nilainya lebih besar dari level signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variabel pada residual dari satu observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya konstan, itu disebut kesalahan kuadrat rata-rata, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Ini tidak terjadi dengan model regresi yang baik. Lakukan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji glesjer.

Tabel 4.5 Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.863	1.560		7.605	.000
	Budaya Organisasi	.342	.051	.501	6.673	.120

a. Dependent Variable: Abs_RES

Dari hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, diperoleh nilai signifikan variabel persepsi mahasiswa yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada data tersebut.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier merupakan salah satu jenis metode regresi yang paling banyak digunakan. Regresi linier sederhana terdiri atas satu variabel terikat (dependent) dan satu variabel bebas (independent).

Tabel 4.7 Uji T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25.378	2.662		9.533	.000
	Budaya Organisasi	.412	.087	.378	4.709	.000

a. Dependent Variable: Kecerdasan Interpersonal

Berdasarkan tabel 4.6 yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 25 maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 25.378 + 0.412X$$

Berdasarkan rumus regresi linier sederhana yang telah dihitung, diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Jika variabel bebas bernilai nol, maka Kecerdasan Interpersonal memiliki nilai tetap sebesar 25.378 berdasarkan nilai konstan dari persamaan regresi.
- b. Setiap peningkatan satu persen dari variabel Budaya Organisasi akan menyebabkan penurunan sebesar 0.412 satuan pada Kecerdasan Interpersonal, seperti yang ditunjukkan oleh nilai Koefisien Regresi.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji t (secara Parsial).

- a. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial (individu) terhadap variabel terikat dengan

menganggap variabel bebas lainnya konstan. Ketentuan yang digunakan dalam uji statistik t adalah nilai t tabel dapat dilihat pada t statistik pada $df = n - k - 1$ atau dengan signifikansi 0,05. Atau jika nilai t hitung $>$ t tabel.

Berdasarkan tabel 4.6 sebelumnya dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai probabilitas signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4.709 > t_{table} 1.977$. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kecerdasan Interpersonal Mahasiswa. Dengan demikian Hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kecerdasan Interpersonal Mahasiswa dinyatakan diterima.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Selain itu Koefisien Determinasi menunjukkan variasi naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X.

Tabel 4.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.378 ^a	.715	.136	1.855

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Interpersonal

Hasil analisis variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai *R square* sebesar 0,715. Hal ini berarti variabel Budaya Organisasi mempunyai kontribusi sebesar 71,5% terhadap variabel Kecerdasan Interpersonal Mahasiswa sehingga sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antar variabel kuat

karena semakin besar angka *R Square* semakin kuat pula pengaruh variabel tersebut.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji t (Parsial) diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai probabilitas signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4.709 > t_{table} 1.977$. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kecerdasan Interpersonal Mahasiswa. Dengan demikian Hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kecerdasan Interpersonal Mahasiswa dinyatakan diterima

Organisasi kemahasiswaan merupakan bentuk kegiatan di perguruan tinggi yang diselenggarakan dengan prinsip dari, oleh dan untuk mahasiswa.⁵⁸ Organisasi tersebut merupakan wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan peningkatan ilmu dan pengetahuan, serta integritas kepribadian mahasiswa.

Organisasi kemahasiswaan juga sebagai wadah pengembangan kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa diperguruan tinggi yang meliputi pengembangan penalaran, keilmuan, minat, bakat dan kegemaran mahasiswa itu sendiri. Hal ini dikuatkan oleh Kepmendikbud RI. No.155/U/1998 Tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan di Perguruan Tinggi, bahwa: “Organisasi kemahasiswaan intra-perguruan tinggi adalah wahana dan sarana pengembangan

⁵⁸ Ardi Widayanto, *Karakteristik Prestasi Akademik Mahasiswa Aktif Organisasi Intrakampus di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*. Skripsi (Yogyakarta, 2012), 25

diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan dan peningkatan kecendikiaan serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi.”⁵⁹

Di dalam suatu organisasi yang besar memiliki suatu budaya yang dominan dan sejumlah anak budaya. Budaya dominan mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota untuk mencerminkan masalah, situasi atau pengalaman bersama yang dihadapi para anggota. Jika suatu organisasi tidak memiliki budaya dominan, nilai budaya organisasi sebagai suatu variabel yang bebas akan sangat berkurang karena tidak ada penafsiran yang seragam atas apa yang menggambarkan perilaku yang tepat dan tidak tepat, namun juga tidak dapat diabaikan realitas bahwa banyak organisasi juga mempunyai anak budaya yang dapat mempengaruhi perilaku anggotanya.

Budaya organisasi kampus memiliki peran penting dalam pembentukan kecerdasan interpersonal mahasiswa. Di IAIN Palopo, budaya organisasi yang inklusif, mendukung, dan kolaboratif dapat mendorong mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan interpersonal mereka. Budaya yang positif mendorong interaksi yang sehat antara mahasiswa, dosen, dan staf, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan pribadi dan akademik. Dalam konteks ini, mahasiswa belajar untuk memahami, berempati, dan berkomunikasi secara efektif dengan orang lain, yang merupakan inti dari kecerdasan interpersonal.

⁵⁹Kepmendikbud RI. No.155/U/1998 Tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan di Perguruan Tinggi

Mahasiswa membutuhkan kecerdasan, termasuk kecerdasan interpersonal untuk membantu mereka dalam proses akademik mereka.⁶⁰

Di dalam perkuliahan mahasiswa sering mengalami tekanan dalam menghadapi ujian maupun tugas yang dimiliki selama perkuliahan tekanan tersebut sering disebut dengan stress akademik. Stres akademik disebabkan oleh adanya stressor akademik, stressor akademik merupakan penyebab stress yang diawali dengan belajar.⁶¹

Kecerdasan interpersonal yang dimiliki mahasiswa akan berpengaruh terhadap hasil belajarnya, karena mahasiswa tersebut menyukai belajar sambil berinteraksi, belajar kelompok, saling bekerja sama sehingga memudahkan dalam proses pembelajaran di kelas. Selain itu, mahasiswa dengan kecerdasan interpersonalnya, tidak hanya mampu menjalin pertemanan yang akrab dengan teman-temannya, namun ia juga memiliki kemampuan untuk memimpin dan menangani perselisihan yang terjadi. Dengan kecerdasan interpersonal itu juga sangat membantu siswa dalam pembentukan hubungan sosial yang baik. seorang anak yang memiliki kecerdasan interpersonal menyukai belajar berkelompok, belajar sambil berinteraksi dan bekerja sama, serta menjadi penengah saat terjadi perselisihan.⁶²

Kegiatan organisasi di kampus seperti UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa) dan BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa) memberikan platform bagi mahasiswa untuk berinteraksi dan bekerja sama dalam berbagai proyek. Keterlibatan dalam kegiatan organisasi ini membantu mahasiswa mengasah keterampilan komunikasi,

⁶⁰ Prawira (2017:156)

⁶¹ Rahmawati dalam Barseli et al., 2017

⁶² Jasmine (2016:26)

kerjasama, dan kepemimpinan. Mahasiswa yang aktif dalam organisasi cenderung memiliki kecerdasan interpersonal yang lebih baik karena mereka sering dihadapkan pada situasi yang memerlukan kemampuan untuk memahami dan berinteraksi dengan berbagai tipe kepribadian.

Sebagian besar mahasiswa lebih cenderung memilih jalur karir sebagai karyawan dan wiraswasta, dengan pertimbangan utama berupa stabilitas keuangan dan minat pribadi. Namun, masih terdapat potensi untuk mengembangkan pemahaman dan minat mahasiswa terhadap kuadran pemilik bisnis dan investor, yang menawarkan peluang kebebasan finansial yang lebih besar.⁶³

Budaya organisasi yang mengutamakan keterbukaan dan inklusivitas memainkan peran penting dalam meningkatkan kecerdasan interpersonal. Ketika kampus mendorong lingkungan di mana semua mahasiswa merasa diterima dan dihargai, mereka lebih cenderung terbuka untuk berinteraksi dengan rekan-rekan mereka. Di IAIN Palopo, kebijakan inklusif yang menghargai keberagaman latar belakang dan pandangan mahasiswa dapat menciptakan kesempatan bagi mahasiswa untuk belajar dari satu sama lain, memperkaya pemahaman mereka tentang interaksi sosial dan hubungan antar pribadi.

Keaktifan mahasiswa dalam kegiatan organisasi yaitu mahasiswa yang secara aktif menggabungkan diri dalam suatu kelompok atau organisasi tertentu untuk melakukan suatu kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, menyalurkan bakat, memperluas wawasan dan membentuk kepribadian mahasiswa seutuhnya. Setelah kesemua itu diperoleh oleh mahasiswa, diharapkan

⁶³Edi Indra Setiawan,dkk “Analisis Pilihan Karir Mahasiswa Dengan Pendekatan Cashflow Quadran (Studi Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Palopo). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, Vol 8, No 3 (2024)

dapat meningkatkan prestasi belajarnya, sehingga kegiatan organisasi tidak menjadi faktor penghambat dalam memperoleh prestasi belajar yang baik. Namun sebaliknya, menjadi faktor yang dapat mempengaruhi untuk mendapatkan prestasi belajar yang baik.⁶⁴

Dosen dan staf yang mendukung juga berkontribusi terhadap perkembangan kecerdasan interpersonal mahasiswa. Dosen yang mengadopsi pendekatan pengajaran yang interaktif dan partisipatif memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk berlatih keterampilan interpersonal dalam konteks akademik. Misalnya, diskusi kelompok, presentasi, dan proyek kolaboratif mendorong mahasiswa untuk berkomunikasi secara efektif dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas. Di IAIN Palopo, dukungan dari dosen dan staf dalam pengembangan kemampuan ini sangat penting. Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas dari semua penduduk suatu masyarakat. Pengertian pengembangan sumber daya manusia baik secara makro maupun secara mikro.⁶⁵

Budaya organisasi yang menekankan nilai-nilai seperti empati, saling menghargai, dan kerja sama dapat memperkuat kecerdasan interpersonal mahasiswa. Di IAIN Palopo, nilai-nilai ini dapat diterapkan melalui berbagai program dan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan soft skills mahasiswa. Ketika mahasiswa memahami pentingnya nilai-nilai ini dan

⁶⁴Choiruddin, Faris. 2013. Motivasi Mahasiswa Pendidikan Psikologi yang Mengikuti Ormawa Ditinjau dari Memiliki Pengalaman Menjadi Pengurus dan Tidak Memiliki Pengalaman Menjadi Pengurus OSIS di SMA. *Jurnal Penelitian Pendidikan Psikologi*. Volume 1. Nomor 1. (1-12)

⁶⁵Hendra Safri, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan". *Journal of Islamic Education Management* Oktober 2016, Vo.1, No.1, Hal 102 - 112 ISSN : 2548 – 4052

menerapkannya dalam interaksi sehari-hari, mereka tidak hanya meningkatkan kecerdasan interpersonal mereka tetapi juga berkontribusi pada pembentukan komunitas kampus yang harmonis dan produktif.

Indikator budaya organisasi disini yg paling mempengaruhi kecerdasan interpersonal ialah adaptabilitas dan pelibatan mengapa karena dengan adanya adaptasi atau selalu terlibat dalam bersosialisasi dengan bnyk orang ikut serta dalam kegiatan organisasi melakukan kerja sama menunjukkan empati dan berinteraksi secara efektif dapat meningkatkan kecerdasan interpersonal mahasiswa Karena . Interpersonal skills merupakan keterampilan komunikasi yang dimiliki oleh seseorang dalam hubungannya dengan orang lain, baik secara verbal maupun non verbal.

Melatih interpersonal skill sehari-hari bisa dengan cara berinteraksi dengan keluarga, teman dan rekan kerja. Mendengarkan dengan aktif, menunjukkan empati dan berkomunikasi secara efektif dapat meningkatkan interpersonal skill. Selain itu, bergabung dalam kegiatan kelompok dapat melatih kolaborasi dan kerja tim. Bagi org dengan kecerdasan interpersonal yang tinggi dapat kita lihat dari kepiawaian mereka ketika berinteraksi dengan orang lain. Mereka akan sangat menyukai aktivitas yang melibatkan diri dengan orang lain. juga senang dapat mengemukakan pendapatnya dengan baik. Biasanya org dengan kecerdasan interpersonal juga suka mewakili untuk berbicara dan tentu saja mereka senang melakukan aktivitas organisasi. Orang dengan kecerdasan interpersonal biasanya juga menunjukkan kemampuan yang baik dalam memimpin, menjadi pendengar yang baik, memiliki solidaritas yang tinggi, peka

terhadap perasaan orang lain, dan cukup percaya diri.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurhani.⁶⁶ Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di MA As'adiyah Mattirowalie dapat dikatakan baik dengan perolehan nilai 49,55. Berdasarkan rentang interval dari 49 sampai 55, angka 49,55 berada pada kelas interval baik (49- 52). Sedangkan komunikasi interpersonal siswadi MA As'adiyah Mattirowalie juga dapat dikatakan tinggi dengan perolehan nilai 45.85. Berdasarkan rentang interval dari 45 sampai 85, angka 45.85 berada pada kelas interval tinggi (46-50). Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai constant (a) sebesar 82,481 dan nilai budaya organisasi sebesar -0,346 yang pengertian bahwa jika tidak ada nilai budaya organisasi, maka nilai komunikasi interpersonal siswa sebesar 82,481, dan setiap penambahan 1 (satu) nilai budaya organisasi, maka nilai komunikasi interpersonal siswa bertambah sebesar -0,346. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komunikasi interpersonal siswa di MA As'adiyah Mattirowalie. Persamaan pada penelitian ini sama-sama membahas budaya organisasi dan kecerdasan interpersonal, perbedaan pada penelitian ini terletak pada tempat penelitian

⁶⁶Nurhani. :” *Pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan komunikasi interpersonal siswa di Ma as'adiyah Mattirowalie*” (2022)

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kecerdasan interpersonal mahasiswa dinyatakan diterima dengan hasil nilai probabilitas signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4.709 > t_{table} 1.977$, dengan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kecerdasan interpersonal mahasiswa sebesar 71.5%. Budaya organisasi yang menekankan nilai-nilai seperti empati, saling menghargai, dan kerja sama dapat memperkuat kecerdasan interpersonal mahasiswa. Di IAIN Palopo, nilai-nilai ini dapat diterapkan melalui berbagai program dan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan soft skills mahasiswa. Ketika mahasiswa memahami pentingnya nilai-nilai ini dan menerapkannya dalam interaksi sehari-hari, mereka tidak hanya meningkatkan kecerdasan interpersonal mereka tetapi juga berkontribusi pada pembentukan komunitas kampus yang harmonis dan produktif.

B. Saran

1. Bagi mahasiswa agar lebih meningkatkan kecerdasan interpersonal dengan ikut aktif dalam kegiatan organisasi baik dalam organisasi internal maupun eksternal
2. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk mengidentifikasi dan mengeksplorasi faktor lain yang mungkin mempengaruhi kecerdasan interpersonal mahasiswa. Faktor-faktor seperti variabel yang relevan untuk diteliti lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Al fath Umairoh Darussalam.” pengaruh karakteristik prima budaya organisasi pesantren terhadap pengembangan soft skill santri Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta” (2021)
- Bawono, *Multivariate Analysis Dengan SPSS*.h. 68.
- Darmanah, S.E., Mm., Dr. Garaika, *Metodologi Penelitian* (Lampung Selatan, Cv. Hira Tech 2019) h.32,33
- Deal, Terrence E, and Kent D. Peterson, *Shaping School Culture , The Heart of Leadership* (San Francisco: Jossey-Bass Publisher, 1999),h. 7-8
- Denison and misra “ indikator budaya organisasi” (2007-127)
- Dr. Syahrums, M. Pd and Drs. Salim, M. Pd, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media 2014)h.104,109
- Edi Indra Setiawan,dkk “Analisis Pilihan Karir Mahasiswa Dengan Pendekatan Cashflow Quadran (Studi Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Palopo). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, Vol 8, No 3 (2024)
- Elfindri et al., *Soft Skills untuk Pendidik*, (Jakarta: Badouse Media, 2010), 67
- Fika Dwi Utami,” Kompetensi Interpersonal Ditinjau Dari Konsep Diri dan Keaktifan Berorganisasi pada Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Sebelas Maret” (2015)
- Gun Mardiatmoko, “*Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L.]*,” *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, Vol.13 Issue 3 (2020).
- Hardani, and Dkk Ahyar, *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020),h.391.
- Hardani, S.Pd., M.Si., dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, edisi (Indonesia: CV. Pustaka Ilmu Group (Yogyakarta, 2020) h.361
- Hendra Safri, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan”. *Journal of Islamic Education Management* Oktober 2016, Vo.1, No.1, Hal 102 - 112 ISSN : 2548 – 4052
- Imam Ghozali, *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*

- Johannes Basuki, *Budaya Organisasi, Konsep dan Terapan* (Jakarta: Yayasan Pembina Manajemen 1997), h.32,
- Jurnalpost, “Optimalisasi Kecerdasan Interpersonal Dan Intrapersonal Dalam Esensi Bela Negara” (2023)
- Kiki Pralambang.”Budaya Organisasi “ h.1
- Leny , dkk. “ keaktifan berorganisasi dan kompetensi interpersonal “hal.17
- Masoemiversity, “Pentingnya kecerdasan interpersonal bagi mahasiswa” (2023)
- Moh.Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.1.
- Muhammad Yaumi dan Nurdin Ibrahim, *op.cit.*, hlm.129.
- Muhammad Yaumi dan Nurdin Ibrahim, *Pembelajaran Berbasis Kecerdasan Jamak (Multiple Intelligences) Mengidentifikasi dan Mengembangkan Multitalenta Anak*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2013), hlm.8.
- Muhlis Cahyadi .” Hubungan Kecerdasan Interpersonal Dan Budaya Organisasi Dengan Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Cipondoh Kota Tangerang”. (2021) hal.9
- Muslich Ansori, *Metode penelitian kuantitatif Edisi 2*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020). 98
- Muslich Ansori, *Metode penelitian kuantitatif Edisi 2*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020). 102
- Nurhani. :” Pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan komunikasi interpersonal siswa di Ma as’adiyah Mattirowalie” (2022)
- Nurhani. :” Pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan komunikasi interpersonal siswa di Ma as’adiyah Mattirowalie” (2022)
- Prof.Dr. H. Djaali, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Edisi 1 (Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2020) h.13,14
- Pudjiwati, 1998; Sarwono, 2003
- Purwanto” intelijensi” (1994 : 52)
- Rivai.”fungsi budaya organisasi”(2003)
- Rivai.”kekuatan budaya organisasi” (2003).hlm.1

- Saat, *Pengantar Metodologi Penelitian: Panduan bagi Peneliti Pemula*. h.90.
- Salfen hasri,” budaya organisasi diperguruan tinggi” ,hal.10
- Siswanto and efendi. “peran Budaya Organisasi pada Hubungan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru, (2021) hal.112
- Sohidin, dkk., “ pentingnya kemampuan intelektual (2016) hal. 173
- Sugiyono,*Metode penelitian manajemen ,edisi terbaru*(Bandung : Alfabeta,2013),h.40
- T syamsul alam.” pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kompetensi soft skill dan dampaknya pada kinerja pegawai (2022)
- T.Safaria M.Si, *Interpersonal Intelligenci: Metode Pengembangan Kecerdasan Interpersonal Anak*, (Yogyakarta: Amara Books, 2005), hlm.20.
- Undiksha, “ cara meningkatkan skill diluar perkuliahan “ (2023)
- Vira ika putri.” Pengaruh Budaya Organisasi Dayah Terhadap Peningkatan Soft Skills Santri Dayah Malikussaleh Pantan labu Kabupaten Aceh Utara(2020)
- Wahyuningsih.” inti budaya organisasi” (2007)‘’ hlm.3
- William Stern “ kecerdasan” (1994 : 52)

LAMPIRAN

KUESIONER

Pengaruh Budaya Organisasi Kampus Terhadap Kecerdasan Interpersonal

Mahasiswa Iain Palopo

Berikut ini adalah kuesioner yg berkaitan dengan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi kampus terhadap kecerdasan interpersonal Mahasiswa IAIN Palopo Oleh karena itu disela - sela kesibukan Anda.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
4. HMPS :
 - a. Ekis
 - b. Mbs
 - c. Pbs

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak setuju	1

1. Budaya Organisasi

No	Indikator	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
			S S	S	N	T S	ST S
1	Misi	Dalam organisasi perlu perencanaan untuk mencapai tujuan					
2		Saya bertindak sesuai dengan tujuan dalam organisasi yang saya ikuti					
1	Konsistensi	tekad untuk tetap terus menjalankan usaha dengan menghadapi berbagai rintangan yang ada dimasa kini dan nanti.					
2		Konsistensi adalah bentuk dari loyalitas terhadap organisasi					
1	Adaptabilitas	Mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan sekitar					
2		bereaksi menghadapi suatu perubahan kepemimpinan					
1	Pelibatan	Musyawarah pembuatan keputusan dan pemecahan masalah					
2		Mengikut sertakan semua anggota dalam sebuah kegiatan					

2. Kecerdasan interpersonal

No .	Indikator	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
			S S	S	N	T S	ST S
1	Mengetahui kelebihan-kelebihan yang ada pada dirinya	Saya mengetahui kelebihan yang ada pada diri saya					
2		Meningkatkan kemampuan yang dimiliki yang berguna baik untuk diri sendiri maupun orang lain					
1	Mengakui bahwa dirinya tidak luput dari kelemahan dan kesalahan.	Sebagai manusia saya tak luput dari kesalahan dan memiliki kelemahan					
2		Meminimalisir kesalahan dan kelemahan untuk menghindari ancaman lainnya					
1	Yakin akan kemampuan dan potensi	yakin akan kemampuan dan potensi yang ada pada diri saya					
2		Menegembangkan potensi diri melalui pelatihan					
1	Menjaga ketertiban	Tidak membuat keributan dan masalah saat berada di kampus					
2		Menjaga ketertiban dan kenyamanan yang ada di kampus					
1	Tidak memotong pembicaraan	Menghargai lawan bicara dengan tidak memotong pembicaraan					
2		Memberi waktu pembicara menyelesaikan pembicaraannya					

No	VARIABEL X										VARIABEL Y											
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y	
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	2	3	2	2	3	2	2	2	2	18	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	23
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	3	4	4	4	4	4	3	3	29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	29	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40
19	4	4	3	4	4	4	4	3	3	28	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	36
22	4	3	4	4	4	4	4	3	3	29	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	39
23	4	4	3	4	4	4	4	3	4	28	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40
24	4	3	4	4	4	4	4	3	3	29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	39
27	4	4	4	4	4	3	4	3	4	30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
28	2	4	4	2	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	36
29	4	3	4	4	4	4	3	4	3	29	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	34
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
31	4	3	4	4	4	3	4	3	3	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
33	4	4	3	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40
36	3	4	4	2	3	4	4	4	4	27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	39
37	4	4	2	4	4	3	4	4	4	29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	39
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
41	4	4	4	4	4	4	3	3	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
43	4	4	4	4	4	2	4	5	4	31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
44	4	4	4	4	4	4	5	5	5	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
45	4	3	4	4	4	4	5	5	5	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	5	5	5	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	3	3	4	4	4	4	5	5	5	32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
48	4	4	4	4	4	3	5	5	4	32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	35
49	2	2	2	3	4	4	4	1	4	22	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
51	3	3	3	4	4	4	4	4	4	29	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	36
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
53	3	3	3	4	3	4	4	4	4	28	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	33
54	4	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	37
55	2	3	4	4	4	4	3	4	4	29	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	35
56	4	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
57	2	4	4	4	4	4	4	4	4	30	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	32
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
59	3	4	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	36
61	4	4	4	4	3	4	4	4	4	31	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
62	4	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	35
63	4	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
64	4	3	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	36
65	4	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
66	4	4	4	4	4	4	3	4	4	29	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	36
67	4	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
68	4	4	4	4	4	3	4	3	2	28	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
70	4	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	35
71	4	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
72	3	3	4	3	4	3	3	4	4	27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
73	4	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	37
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
76	4	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	36
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
78	4	4	4	4	3	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
79	4	4	4	4	3	4	4	3	3	28	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
80	4	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
81	4	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37
82	4	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
83	4	3	4	4	4	4	3	4	4	30	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
84	2	4	4	4	4	4	3	4														

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Budaya Organisasi
X1	Pearson Correlation	1	.274**	.390**	.233**	.034	.152	.307**	.035	.599**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.007	.692	.079	.000	.690	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2	Pearson Correlation	.274**	1	.121	-.046	.041	.110	.302**	.154	.447**
	Sig. (2-tailed)	.001		.163	.598	.633	.204	.000	.074	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X3	Pearson Correlation	.390**	.121	1	.248**	.161	.079	.198*	.089	.565**
	Sig. (2-tailed)	.000	.163		.004	.063	.363	.021	.305	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X4	Pearson Correlation	.233**	-.046	.248**	1	-.036	.086	.245**	-.033	.458**
	Sig. (2-tailed)	.007	.598	.004		.681	.321	.004	.700	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X5	Pearson Correlation	.034	.041	.161	-.036	1	-.082	-.010	.070	.308**
	Sig. (2-tailed)	.692	.633	.063	.681		.346	.907	.419	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X6	Pearson Correlation	.152	.110	.079	.086	-.082	1	.185*	.289**	.454**
	Sig. (2-tailed)	.079	.204	.363	.321	.346		.032	.001	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X7	Pearson Correlation	.307**	.302**	.198*	.245**	-.010	.185*	1	.389**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.021	.004	.907	.032		.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X8	Pearson Correlation	.035	.154	.089	-.033	.070	.289**	.389**	1	.493**
	Sig. (2-tailed)	.690	.074	.305	.700	.419	.001	.000		.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.599**	.447**	.565**	.458**	.308**	.454**	.664**	.493**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kecerdasan Interpersonal
Y1	Pearson Correlation	1	.416**	.255**	.028	-.012	.247**	-.017	.074	.144	.065	.470**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.749	.888	.004	.842	.394	.095	.453	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y2	Pearson Correlation	.416**	1	.327**	-.075	.009	.347**	.102	.108	.133	.218*	.536**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.386	.919	.000	.239	.212	.124	.011	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y3	Pearson Correlation	.255**	.327**	1	.196*	-.164	.317**	.037	.358**	.077	.140	.511**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.023	.057	.000	.674	.000	.374	.104	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y4	Pearson Correlation	.028	-.075	.196*	1	-.239**	.007	-.010	.118	.193*	.004	.317**
	Sig. (2-tailed)	.749	.386	.023		.005	.940	.912	.173	.025	.968	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y5	Pearson Correlation	-.012	.009	-.164	-.239**	1	.043	.312**	-.020	-.260**	.168	.233**
	Sig. (2-tailed)	.888	.919	.057	.005		.623	.000	.819	.002	.052	.007
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y6	Pearson Correlation	.247**	.347**	.317**	.007	.043	1	.131	.521**	.038	.176*	.593**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.940	.623		.129	.000	.658	.041	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y7	Pearson Correlation	-.017	.102	.037	-.010	.312**	.131	1	.103	-.087	.314**	.386**
	Sig. (2-tailed)	.842	.239	.674	.912	.000	.129		.234	.315	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y8	Pearson Correlation	.074	.108	.358**	.118	-.020	.521**	.103	1	.079	.191*	.520**
	Sig. (2-tailed)	.394	.212	.000	.173	.819	.000	.234		.361	.027	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y9	Pearson Correlation	.144	.133	.077	.193*	-.260**	.038	-.087	.079	1	.280**	.408**
	Sig. (2-tailed)	.095	.124	.374	.025	.002	.658	.315	.361		.001	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y10	Pearson Correlation	.065	.218*	.140	.004	.168	.176*	.314**	.191*	.280**	1	.546**
	Sig. (2-tailed)	.453	.011	.104	.968	.052	.041	.000	.027	.001		.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Kecerdasan Interpersonal	Pearson Correlation	.470**	.536**	.511**	.317**	.233**	.593**	.386**	.520**	.408**	.546**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135

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

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	56.97	13.835	.511	.	.666
X2	56.97	14.656	.359	.	.687
X3	56.94	14.041	.477	.	.672
X4	57.08	14.210	.336	.	.685
X5	57.10	14.909	.179	.	.705
X6	56.90	14.371	.345	.	.685
X7	56.99	13.358	.577	.	.654
X8	56.94	14.265	.393	.	.680
Budaya Organisasi	30.39	3.987	1.000	.	.663

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	71.96	17.252	.383	.	.652
Y2	71.97	17.014	.456	.	.646
Y3	71.93	17.233	.436	.	.650
Y4	72.19	17.589	.181	.	.672
Y5	72.34	17.988	.077	.	.687
Y6	71.84	16.610	.512	.	.637
Y7	71.84	17.720	.304	.	.662
Y8	71.87	17.206	.445	.	.649
Y9	72.04	17.006	.271	.	.660
Y10	71.92	17.135	.475	.	.647
Kecerdasan Interpersonal	37.89	4.726	1.000	.	.699

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01268515
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.047
	Negative	-.010
Test Statistic		.010
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.863	1.560		7.605	.000
	Budaya Organisasi	.342	.051	.501	6.673	.120

a. Dependent Variable: Abs_RES

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	25.378	2.662		9.533	.000
	Budaya Organisasi	.412	.087	.378	4.709	.000

a. Dependent Variable: Kecerdasan Interpersonal

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.378 ^a	.715	.136	1.855

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Interpersonal

RIWAYAT HIDUP



Sri Rejeki Harun, lahir di Palopo, Kecamatan Wara Timur, Kelurahan Benteng Provinsi Sulawesi Selatan, pada tanggal 25 Mei 2001 . Penulis merupakan Anak ketiga dari empat bersaudara, dari pasangan seorang ayah bernama Harun Pallawa dan Ibu bernama Salmawati, Saat ini penulis bertempat tinggal di jalan Hartaco Binja no.76, Wara Timur, Kota Palopo. Penulis pertama kali ini menempuh pendidikan Sekolah dasar Di SDN Salekoe pada tahun 2007 hingga tahun 2013. Pada tahun yang sama peneliti melanjutkan di tingkat sekolah Menengah Pertama MTS Model Palopo hingga tahun 2016 Melanjutkan Pendidikan di tingkat Sekolah menengah atas tepatnya di Madrasah Aliyah Negeri Palopo dan Selesai pada tahun 2019. Pada tahun 2019 penulis mendaftar diri di perguruan tinggi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Sebelum Menyelesaikan akhir studi, penulis menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Kampus Terhadap Kecerdasan Interpersonal Mahasiswa IAIN Palopo”, sebagai salah satu syarat penyelesaian studi pada jenjang strata satu (S1) dan memperoleh gelar sarjana ekonomi (S.E)

Contact person : Rezeki480@gmail.com