

e-ISSN: 2550-0813 | p-ISSN: 2541-657X | Vol 13 No 11 Tahun 2026 Hal. : 2667-2681

NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial

available online http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index

PENGARUH TANGGUNG JAWAB TERHADAP LOYALITAS PADA ORGANISASI BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA DI KOTA PONTIANAK

Dewi Sri Wulandari, Sri Nugroho Jati, Risna Hayati

Prodi Psikologi, Fakultas Ilmu Kesehatan dan Psikologi,

Universitas Muhammadiyah Pontianak

Abstrak

Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) merupakan organisasi kemahasiswaan yang membutuhkan keterlibatan anggota dalam menjalankan berbagai kegiatan dan mencapai tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, tanggung jawab anggota dalam menjalankan tugas dan kewajiban menjadi salah satu hal yang berkaitan dengan loyalitas terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab terhadap loyalitas pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) di Kota Pontianak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear sederhana. Subjek penelitian berjumlah 90 anggota aktif BEM di Kota Pontianak yang berasal dari beberapa perguruan tinggi. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala tanggung jawab dan skala loyalitas. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS 21.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan tanggung jawab terhadap loyalitas pada anggota BEM di Kota Pontianak, dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 ($p < 0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,328. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,239 menunjukkan bahwa hubungan antara tanggung jawab dan loyalitas berada pada kategori rendah. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,057 menunjukkan bahwa tanggung jawab memberikan kontribusi sebesar 5,7% terhadap loyalitas, sedangkan 94,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa tanggung jawab dan loyalitas anggota berada pada kategori tinggi. Dengan demikian, semakin tinggi tanggung jawab anggota, semakin tinggi pula loyalitasnya terhadap organisasi. Namun, loyalitas tidak hanya dipengaruhi oleh tanggung jawab, tetapi juga oleh faktor individu dan organisasi lainnya.

Kata Kunci: Tanggung Jawab, Loyalitas, Badan Eksekutif Mahasiswa.

*Correspondence Address : dewisriwlndr1710@gmail.com
DOI : 10.31604/jips.v13i11.2026. 2667-2681
© 2026UM-Tapsel Press

PENDAHULUAN

Mahasiswa sebagai pelaku utama dalam gerakan pembaharuan memiliki arti bahwa mahasiswa merupakan sekumpulan manusia intelektual atau cendikiawan muda dalam suatu lapisan masyarakat yang seringkali syarat dengan berbagai predikat (Gafur, 2015). Berkaitan dengan hal tersebut, perlu adanya wadah yang dapat menaungi dan menyalurkan aspirasi dari mahasiswa, yaitu adanya organisasi mahasiswa yang berdiri di perguruan tinggi.

Organisasi mahasiswa merupakan wadah bagi mahasiswa untuk berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan diri, pembelajaran, pengabdian kepada masyarakat serta pembentukan sikap demokratis (Nasiti, 2023). Menurut Hanggardewa (2017), Organisasi mahasiswa memiliki tingkatan struktural mulai dari tingkat jurusan, Fakultas, dan Universitas. Salah satu organisasi mahasiswa yang bertanggung jawab atas kontrol civitas akademika yang ada di Perguruan Tinggi yaitu Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) (Pramono dkk, 2020).

Pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh BEM, diperlukan adanya loyalitas dari anggota organisasi sebagai bentuk keterlibatan individu dalam kegiatan operasional organisasi dan sebagai motivasi untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi (Pandey dan Khare, 2012). Widhiastuti (2012) menyatakan bahwa loyalitas merupakan elemen penting dari manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi, dalam hal ini loyalitas digunakan sebagai ukuran untuk melihat apakah seorang anggota organisasi memiliki komitmen yang kuat atau tidak pada organisasi.

Loyalitas berarti kesetiaan anggota organisasi dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakkan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama masih berstatus anggota (Sudimin dalam Agustini, 2019). Selain itu, Mulia & Maharani (2023) menyatakan bahwa loyalitas anggota terhadap organisasi merupakan kesediaan seseorang untuk menguatkan hubungannya dengan organisasi, dan apabila diperlukan, individu yang bersangkutan rela mengorbankan kepentingan pribadi tanpa mengharapkan imbalan apapun.

Loyalitas memiliki hubungan yang positif terhadap tingkat kepercayaan, semakin tinggi tingkat kepercayaan anggota organisasi semakin tinggi pula tingkat loyalitas yang dimiliki oleh anggota organisasi terhadap organisasi yang diikuti (Agustini, 2019). Selain itu, Setiawan (2018) juga menyatakan bahwa loyalitas sangatlah penting dalam berorganisasi. Hal ini terjadi karena loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat dari adanya keinginan.

Ditinjau dari aspek-aspek loyalitas menurut Chaerudin dkk (2020), hasil yang diperoleh dari wawancara ulang yang dilakukan pada tanggal 25-28 Agustus 2026 dengan lima orang anggota BEM yaitu secara umum kelima subjek menyatakan bahwa adanya keinginan untuk terlibat dalam organisasi dan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Namun, saat menjalankan kewajibannya sebagai anggota terdapat kondisi tertentu yang membuat subjek melanggar aturan yang sudah ditetapkan seperti keterlambatan dalam menghadiri kegiatan atau ketidakhadiran karena terdapat kesibukan lain yang dilakukan oleh anggota BEM. Subjek juga menyampaikan bahwa subjek selalu berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan, namun dalam kondisi tertentu seperti saat mendekati pelaksanaan kegiatan beberapa anggota menyelesaikan pekerjaan secara terburu-buru sehingga terdapat kesalahan.

Keberhasilan dalam kegiatan dan pelaksaan tugas di organisasi juga memerlukan kontribusi dari semua anggota yang ada. Dalam hal ini subjek menunjukan bahwa diperlukan adanya kerjasama untuk saling membantu antaranggota dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, subjek juga menyatakan bahwa subjek memiliki kepedulian terhadap keberlangsungan organisasi meskipun tingkat kepedulian yang dimiliki tidak selalu sama sehingga masih terdapat beberapa anggota yang menyerahkan tanggung jawab organisasi hanya kepada pengurus inti.

Hubungan antaranggota juga menjadi hal yang berpengaruh dalam kenyaman berorganisasi yang ditunjukkan dengan menjaga komunikasi antaranggota, berdiskusi ketika terdapat perbedaan pendapat, dan berusaha menyelesaikan konflik yang ada dengan musyawarah. Keaktifan dalam mengikuti kegiatan, menikmati proses bekerja sama dengan anggota, serta adanya kepuasan yang muncul akibat terlaksananya kegiatan dengan baik juga menunjukan adanya kesukaan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh subjek.

Berdasarkan hasil wawancara yang ada, serta pendapat yang dinyatakan oleh Chaerudin (2020) bahwa tanggung jawab merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi loyalitas. Agustini (2019) juga menyatakan bahwa salah satu ciri-ciri perilaku loyalitas pada anggota organisasi yaitu bertanggung jawab terhadap organisasi. Tanggung jawab dalam anggota organisasi sangat diperlukan sebagai bentuk keterlibatan individu dalam kegiatan operasional organisasi dan komitmen terhadap penyelesaian tugas yang diberikan, sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai (Octavia dkk, 2023). Tanggung jawab sebagai anggota organisasi sangat penting karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua tugas yang diberikan sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya (Hasibuan,2013). Anggota organisasi yang bertanggung jawab akan menjadi lebih disiplin, proaktif, dan dapat diandalkan dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai upaya membantu meningkatkan organisasi secara keseluruhan.

Wawancara lain yang dilakukan berkaitan dengan aspek tanggung jawab yang dikemukakan oleh Josephson, Peter, & Dowd (2003) yaitu subjek menyatakan bahwa kontrol diri yang dimiliki sudah cukup baik. Hal ini sejalan dengan pernyataan subjek yang menyatakan bahwa dalam beberapa situasi subjek masih dapat merasa kesal ketika di kritik. Pada pelaksanaan tugas, subjek menyatakan bahwa subjek mampu menyelesaikan tugas secara mandiri namun pada tugas tertentu yang dianggap sulit subjek masih memerlukan bantuan anggota lain. Dalam pelaksanaan program kerja, subjek seringkali merasa kesulitan sehingga terdapat tugas yang tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Namun, sebagai anggota organisasi subjek menyatakan subjek tetap berusaha mencari solusi ketika menghadapi kesulitan yang dihadapi supaya tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab merupakan salah satu aspek yang berpengaruh pada loyalitas. Nasution (2019) menyatakan bahwa bahwa loyalitas ditunjukkan dengan melaksanakan tanggung jawab dengan baik semakin tinggi loyalitas anggota organisasi maka semakin tinggi pula kesempatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan sebaliknya, semakin rendah loyalitas yang dimiliki

oleh anggota organisasi maka semakin sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Tanpa adanya loyalitas yang dimiliki oleh anggota organisasi, menyebabkan permasalahan pada organisasi seperti rendahnya produktivitas anggota, terciptanya hubungan yang buruk antarsesama anggota, serta ketidakstabilan organisasi secara keseluruhan (Sudjadi, 2014).

Hal ini yang juga menjadi salah satu permasalahan yang ada di dalam organisasi BEM, sehingga peneliti tertarik ntuk meneliti lebih dalam tentang pengaruh tanggung jawab terhadap loyalitas pada organisasi terutama pada organisasi BEM yang ada di Kota Pontianak.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang telah diajukan peneliti sebelumnya, maka variabel dari penelitian ini yaitu:

1. Variabel bebas (Y) : Loyalitas
2. Variabel terikat (X) : Tanggung jawab

Definisi Operasional

1. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan atau pengabdian yang dimiliki oleh seseorang untuk ikut serta dalam kegiatan organisasi serta menunjukan kepatuhan terhadap peraturan dan kesanggupan untuk menyelesaikan tugas sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Variabel loyalitas ini diukur dengan skala loyalitas dari aspek menurut Chaerudin dkk (2020) yang meliputi taat pada peraturan, tanggung jawab terhadap organisasi, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antarpribadi, serta kesukaan terhadap pekerjaan. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek pada skala loyalitas, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas subjek terhadap organisasi. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin rendah pula loyalitas subjek terhadap organisasi.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan sikap yang terdiri atas kesadaran individu akan kewajiban yang harus dipenuhi, melaksanakan tugas yang diberikan dan menanggung konsekuensi terhadap keputusan yang diambil. Variabel tanggung jawab ini diukur dengan skala tanggung jawab yang telah dimodifikasi oleh peneliti dari aspek menurut Josepshon, Peter, & Dowd (2003) meliputi kontrol diri, mandiri, tekun, berani menanggung konsekuensi, serta melakukan kewajiban. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek pada skala tanggung jawab, maka semakin tinggi pula tingkat tanggung jawab subjek terhadap organisasi. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin rendah pula tanggung jawab subjek terhadap organisasi.

Populasi Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu anggota organisasi BEM dari lima perguruan tinggi yang ada di Kota Pontianak dengan jumlah populasi sebanyak 390 orang.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2022) sampel adalah bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil harus mampu menggambarkan keadaan yang ada dalam populasi tersebut. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang

digunakan yaitu teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2022) teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang dibutuhkan.

Berdasarkan uraian yang diberikan oleh Roscoe (dalam Azwar, 2017) bahwa menggunakan sampel dengan ukuran n > 30 dan n < 500 adalah jumlah sampel yang layak pada umumnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 93 sampel dengan kriteria sebagai berikut:

a. Mahasiswa aktif semester 4 hingga 8
b. Anggota aktif organisasi BEM tingkat fakultas atau tingkat universitas dengan minimal 3 bulan masa jabatan
c. Telah mengikuti atau menjalankan minimal 1 program kerja dari BEM yang diikuti

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik pengumpulan data sebagai teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Ridwan, 2010). Metode pengumpulan data merupakan langkah utama dalam proses penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan kuisioner/angket. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sujarweni, 2019).

Setelah semua data berhasil terkumpul, maka data yang telah ada di ukur menggunakan alat ukur skala. Pada penelitian ini, alat ukur yang digunakan yaitu skala Likert. Menurut Sugiyono (2022) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, variabel yang ada dijabarkan melalui indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan acuan untuk menyusun item-item berupa pertanyaan atau pernyataan. Format respon atau jawaban dalam skala likert terdiri dari 4 kategori yaitu: (a) sangat sesuai; (b) sesuai; (c) tidak sesuai; (d) sangat tidak setuju.

Tabel 1. Skala Likert

Jawaban	Skor *Favorable*	Skor *Unfavorable*
SS (sangat sesuai)	4	1
S (sesuai)	3	2
TS (tidak sesuai)	2	3
STS (sangat tidak sesuai)	1	4

1. Skala loyalitas

Skala loyalitas ini menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Chaerudin dkk (2020) yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab terhadap oganisasi, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan.

2. Skala Tanggung Jawab

Skala tanggung jawab ini menggunakan indikator dari aspek yang dikemukakan oleh Josepshon, Peter, & Dowd (2003) yakni kontrol diri, mandiri, tekun, berani menanggung konsekuensi, dan melakukan kewajiban.

Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Sugiyono (2022) menyatakan bahwa validitas menunjukan derajat ketepatan antara data yang sesugguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas merupakan syarat utama dalam suatu alat ukur. Pengukuran dikatakan

memiliki validitas yang tinggi apabila menghasilkan sebuah data yang akurat mengenai variabel yang diukur.

Untuk memenuhi validitas isi dari suatu penelitian, dibutuhkan analisis rasional atau *professional judgement*. Dalam penelitian ini, *professional judgement* adalah dosen pembimbing satu dan dosen pembimbing dua yang bertanggung jawab mengevaluasi validitas isi dari skala penelitian.

2. Reliabilitas

Periantalo (2019) menyatakan bahwa realibilitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui konsistensi atau keakuratan hasil ukur. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur, dilakukan menggunakan *Alpha Cronbach's* dengan bantuan program *SPSS for windows* versi 21. Menurut Periantalo (2019) reliabilitas yang dianggap memuaskan sebesar 0,70 sehingga peneliti menetapkan koefisien reliabilitas dengan rentang angka antara 0,80 - 1,00. Untuk mengidentifikasi seberapa berpengaruh antara item-item penelitian dengan instrumen penelitian. Jika koefisien mendekati 1,00 berarti terdapat koefisien hasil ukur yang semakin sempurna.

Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi sederhana. Alasan penulis menggunakan teknik analisis regresi sederhana karena teknik ini dapat digunakan untuk mengukur pengaruh antara dua variabel. Hal ini sangat sesuai dengan tujuan penulis yang ingin mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu tanggung jawab terhadap loyalitas anggota organisasi. Teknik analisis regresi sederhana menggunakan bantuan dari program SPSS for windows versi 21. Sebelum melakukan analisis regresi sederhana, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi dan uji hipotesis yang dipaparkan sebagai berikut:

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian yang digunakan berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal. Pengujian ini dilakukan dengan metode kolmogrov smirnov. Menururt Periantalo (2016) data dapat dikatakan normal apabila tabel hasil uji tes bernilai lebih dari 0,05.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian. Uji linearitas dilakukan dengan membuktikan bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan yang linear dengan variabel terikat. Hubungan variabel dikatakan linear apabila nilai signifikan (p) > 0,05. Jika nilai signifikan (p) < 0,05 maka dikatakan tidak linear.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel X dan variabel Y. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program *SPSS 21.0 for Windows*. Hipotesis dapat diterima jika nilai signifikansi (p) < 0.05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (p) > 0.05 maka hipotesis ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Orientasi Kancah

Kota Pontianak merupakan Ibu Kota provinsi Kalimantan Barat memiliki beberapa perguruan tinggi yang aktif dalam kegiatan organisasi BEM. Badan Organisasi Mahasiswa (BEM) merupakan organisasi mahasiswa yang memiliki peran sebagai wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan

kemampuan, menyampaikan aspirasi mahasiswa, dan menjalankan program kerja yang berkaitan dengan pengembangan diri mahasiswa. Dalam menjalankan tugasnya, anggota BEM diharapkan memiliki tanggung jawab dan loyalitas.

Anggota BEM dituntut untuk memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Akan tetapi pada kenyataannya tidak semua anggota mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini menjadi dasar peneliti untuk melakukan penelitian. Adapun subjek dalam penelitian ini berasal dari lima universitas yang ada di Kota Pontianak yaitu Universitas Muhammadiyah Pontianak, Universitas Tanjungpura, Universitas Widya Dharma, Politeknik Negeri Pontianak, dan Politeknik Kesehatan Pontianak. Pemilihan lima universitas tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa setiap perguruan tinggi memiliki organisasi BEM yang aktif.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tanggung jawab terhadap loyalitas pada anggota BEM yang ada di Kota Pontianak. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai hubungan antara tanggung jawab dan loyalitas anggota dalam menjalankan perannya sebagai pengurus BEM.

Persiapan Perizinan

Sebelum melakukan pengambilan data, peneliti terlebih dahulu melakukan perizinan kepada anggota BEM yang menjadi sasaran penelitian. Proses perizinan dilakukan melalui komunikasi pribadi menggunakan aplikasi *Whatsapp* dan *direct messege* (DM) pada Instagram. Peneliti menyampaikan maksud dan tujuan penelitian, kriteria responden yang dibutuhkan, serta meminta kesediaan anggota BEM untuk menjadi responden penelitian.

Perizinan dilakukan pada anggota BEM dari lima Perguruan Tinggi di Kota Pontianak, yaitu Universitas Muhammadiyah Pontianak, Universitas Tanjungpura, Universitas Widya Dharma, Politeknik Negeri Pontianak, dan Politeknik Kesehatan Pontianak. Setelah memperoleh persetujuan untuk melakukan pengambilan data, peneliti menyebarkan skala penelitian. Sebelum mengisi skala penelitian, responden diberikan informasi mengenai tujuan penelitian dan petunjuk pengisian. Keikutsertaan responden dilakukan secara sukarela, dan data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan penelitian saja serta dijaga kerahasiaannya.

Persiapan Penelitian

1. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala. Skala yang digunakan telah dibuat berdasarkan aspek-aspek variabel yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Pembuatan skala juga dilakukan atas persetujuan *professional judgement* yaitu dosen pembimbing satu dan dosen pembimbing dua yang diikuti dengan validasi skala pada tanggal 10 Juni 2026. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala loyalitas dengan 37 total item dan skala tanggung jawab dengan 35 total item.

2. Uji Coba Alat Ukur

Try out dilaksanakan dari tanggal 16 April- 5 Juni 2026 dengan subjek sebanyak 45 orang. Penyebaran skala dilakukan dengan menggunakan *google form* (https://forms.gle/89V7DP9N7dWX4HTS6) dan tatap muka dengan responden yang diambil dari anggota organisasi BEM yang ada di Kota Pontianak.

Seluruh jawaban diskor dan dimasukan ke dalam tabulasi data, untuk

dianalisis dengan menggunakan bantuan *SPSS 21.0 for windows*.

a. Uji Coba Skala Loyalitas

Dari total 48 item skala loyalitas diketahui terdapat 11 item yang gugur yaitu nomor 1, 2, 3, 4, 5, 10, 13, 15, 25, 26, dan 27 sehingga skala yang digunakan untuk penelitian sebanyak 37 item.

b. Uji Coba Skala Tanggung Jawab

Dari total 48 item pada skala tanggung jawab diketahui terdapat 13 item yang gugur yaitu nomor 1, 2, 9, 10, 11, 15, 20, 22, 24, 43, 45, dan 48 sehingga skala yang dapat digunakan dalam penelitian sebanyak 35 item.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi. Validitas ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana isi dalam alat ukur psikologi yang relevan dengan konsep teoritik yang digunakan (Saifuddin, 2021). Adapun validitas skala ini dilakukan oleh *professional judgement* yaitu Ibu Sri Nugroho Jati, M.Psi., Psikolog sebagai dosen pembimbing satu dan Ibu Risna Hayati, M.Psi., Psikolog sebagai dosen pembimbing dua dengan beberapa kali revisi sehingga skala ini dapat digunakan dalam penelitian. Skala loyalitas dan tanggung jawab ini divalidasi pada tanggal 10 Juni 2026.

2. Uji Reliabilitas

Hasil reliabilitas variabel didapatkan nilai *cronbach's alpha* pada variabel loyalitas sebesar 0,938. Menurut Periantalo (2019) skor reliabilitas sebesar 0,7 sudah dinilai memuaskan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ini reliabel.

Sedangkan variabel tanggung jawab diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,92 sehingga dapat dismpulkan bahwa variabel ini juga reliabel.

Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 5 Juni 2025 s.d 15 Juni 2025 dengan menggunakan *google form* (https://forms.gle/89V7DP9N7dWX4HTS6) yang disebar kepada anggota organisasi BEM yang ada di Kota Pontianak dengan jumlah subjek sebanyak 93 orang.

Analisis Hasil Penelitian

1. Kategorisasi Variabel

Data variabel dianalisis dengan menggunakan bantuan *SPSS 21.0 for Windows*, sehingga didapat skor total pada masing masing subjek. Rumus untuk mendapatkan skor empirik dapat diambil dari olah data *SPSS 21.0 for Windows* pada tabel deskriftif, sedangkan untuk skor hipotetik dengan cara menghitung skor minimal dan skor maksimal. Skor minimal yaitu hasil perkalian jumlah item skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban, sedangkan skor maksimal yaitu hasil perkalian jumlah item dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban. Rata-rata hipotetik (*mean*) dihitung dengan rumus m= (skor min. + skor maks) dibagi 2, dan untuk deviasi hipotetik = (skor maks. – skor min.) dibagi 6.

Tabel 2. Deskripsi Data Penelitian dan Variabel Penelitian

Skor X Hipotetik					Skor X Empirik	
Variabel	**Xmax**	**Xmin**	**Mean**	**SD**	**Mean**	**SD**
Loyalitas	148	37	92,5	18,5	121,61	11,18
Tanggung Jawab	140	35	87,5	17,5	115,12	10,26

Deskripsi data penelitian di atas digunakan untuk melakukan kategorisasi pada masing-masing variabel, yaitu dengan menerapkan kriteria kategori yang didasarkan oleh asumsi skor sampel penelitian terdistribusi model normal. Tujuan kategorisasi adalah untuk menempatkan subjek penelitian pada kelompok-kelompok menurut atribut yang diukur. Pada penelitian ini, skor loyalitas dan tanggung jawab dibagi menjadi tiga

kategori dengan membagi satuan standar deviasi yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Norma Kategorisasi
Norma Kategorisasi

Norma	Kategorisasi
X < (M-1SD)	Rendah
(M-1SD) ≤ X < (M+1SD)	Sedang
(M+1SD)	Tinggi

Kategori skor dalam skala loyalitas dan tanggung jawab dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Kategorisasi Skor Loyalitas

Interval	N	%	Kategorisasi
<74	0	0%	Rendah
74-111	0	0%	Sedang
>111	93	100%	Tinggi

Berdasarkan tabel kategorisasi skala loyalitas di atas dapat disimpulkan bahwa skor loyalitas BEM mayoritas berada kategori tinggi sekitar 100%. Hal ini menunjukan bahwa loyalitas yang dimiliki oleh sebagian besar BEM di Kota Pontianak memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Kategori tinggi ini menunjukan bahwa BEM memiliki keterikatan dan kesediaan yang baik untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi.

Tabel 5. Kategorisasi Skor Tanggung Jawab

Interval	N	%	Kategorisasi
<70	0	-	Rendah
70-105	0	0%	Sedang
>105	93	100%	Tinggi

Berdasarkan tabel kategorisasi skor variabel tanggung jawab di atas, dapat disimpulkan bahwa skor tanggung jawab mayoritas berada pada kategori tinggi sekitar 100%. Dari hasil tersebut kita dapat mengetahui bahwa mayoritas BEM di Kota Pontianak memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi. Kategori tinggi dapat diartikan bahwa secara umum BEM di Kota Pontianak memiliki tanggung jawab yang baik dalam menjalankan organisasi seperti upaya untuk memenuhi tanggung jawab yang dimiliki.

Hasil kategorisasi dari kedua variabel menunjukan bahwa tingkat loyalitas dan tanggung jawab BEM di Kota Pontianak sama-sama berada pada kategori tinggi.

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data penelitian yang telah dikumpulkan terdistribusi secara normal atau tidak. Teknik yang digunakan untuk uji normalitas pada penelitian ini yaitu uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan *SPSS 21.0 for windows*. Data dapat dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi hasil uji memiliki nilai lebih besar dari taraf signifikansi 5% atau (p) > 0.05 dan sebaliknya apabila (p) < 0.05 maka data dinyatakan tidak terdistribusi dengan normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan bantuan *SPSS 21.0 for Windows*, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.192. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel yaitu variabel tanggung jawab dan loyalitas. Pengujian linearitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS 21.0 for Windows*. Data dapat dikatakan linear apabila nilai signifikansi (P) > 0.05. sebaliknya, apabila nilai signifikansi (p) < 0.05 maka hubungan diantara kedua variabel tidak linear.

Berdasarkan hasil uji linearitas dengan bantuan *SPSS 21.0 for Windows*

diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.135. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel tanggung jawab dan loyalitas bersifat linear.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 21.0 for Windows*. Uji hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi (p) < 0,05. Sebaliknya, hipotesis ditolak apabila nilai signifikansi (p) > 0,05.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai korelasi R sebesar 0,239. Hal ini menunjukan bahwa hubungan kedua variabel termasuk dalam kategori rendah. Nilai *R Square* sebesar 0,057 menunjukan bahwa variabel tanggung jawab mampu menjelaskan 5,7% pengaruh pada loyalitas anggota BEM, sedangkan 94,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Berdasarkan hasil analisis di atas, diperolah nilai F hitung sebesar 5,494 dengan nilai signifikansi 0,021. Hal ini menunjukan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,021 < 0,05), maka hasil analisis regresi dinyatakan signifikan, sehingga variabel tanggung jawab dinyatakan berpengaruh terhadap loyalitas.

Berdasarkan hasil koefisien regresi, nilai t hitung sebesar 2,344 dengan nilai signifikansi 0,021. Hal ini menunjukan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,021 < 0,05) maka hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas pada BEM di Kota Pontianak.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab terhadap loyalitas pada BEM di Kota Pontianak. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,021 (p < 0,05) yang menunjukan adanya pengaruh positif antara tanggung jawab terhadap loyalitas pada BEM di Kota Pontianak. Hasil penelitian juga menunjukan nilai koefisien regresi sebesar 0,328 yang mengindikasikan bahwa tanggung jawab memberikan pengaruh pada loyalitas. Selain itu, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,239 yang menunjukan bahwa hubungan antara tanggung jawab dan loyalitas berada pada kategori rendah meskipun hubungan keduanya tetap bersifat positif dan signifikan.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,057 menunjukan bahwa tanggung jawab memberikan kontribusi sebesar 5,7% terhadap loyalitas BEM di Kota Pontianak, sedangkan sisanya sebesar 94,3% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hubungan yang rendah menunjukan bahwa loyalitas merupakan variabel kompleks dan tidak hanya dipengaruhi oleh tanggung jawab, tetapi oleh berbagai faktor lain yang turut membentuk loyalitas anggota organisasi. Berdasarkan teori Agustini (2019), loyalitas dipengaruhi oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, kebijakan organisasi, lingkungan organisasi, keamanan organisasi, kenyamanan organisasi, serta tantangan dalam organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sudarta dan Areni (2023), yang menunjukan karakteristik individu dan karakteristik tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Selain itu, pada organisasi mahasiswa loyalitas juga dapat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, komunikasi antarpengurus, motivasi berorganisasi, kepuasan anggota terhadap organisasi, budaya organisasi, dan rasa memiliki.

Oleh karena itu, meskipun tanggung jawab terbukti memberikan pengaruh yang signifikan, loyalitas anggota organisasi tidak dapat dijelaskan hanya melalui satu variabel saja. Rendahnya nilai koefisien determinasi juga dipengaruhi oleh karakteristik sampel yang homogen, sehingga variasi skor menjadi terbatas.

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel diketahui bahwa seluruh responden berada dalam kategori tinggi baik pada variabel tanggung jawab maupun loyalitas. Hal ini menunjukan bahwa sebagian besar BEM di Kota Pontianak memiliki kesadaran yang tinggi dalam menjalankan kewajiban sekaligus memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi. Tingginya skor kategorisasi pada kedua variabel dapat dipengaruhi oleh karakteristik responden yang merupakan anggota aktif BEM. Temuan tersebut sejalan dengan hasil wawancara yang menunjukan bahwa anggota BEM memiliki kesadaran untuk menjalankan peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi seperti tetap berupaya mengikuti kegiatan, menjalankan tugas yang diberikan, serta ikut serta dalam pelaksanaan agenda organisasi. Hal tersebut menunjukan bahwa hasil kategorisasi kuantitatif dan hasil wawancara sama-sama menunjukan adanya tanggung jawab anggota terhadap organisasi.

Meskipun demikian, hasil wawancara juga menemukan beberapa kondisi yang menunjukan bahwa pelaksanaan tanggung jawab tidak selalu optimal. Beberapa anggota masih terlambat dalam menghadiri rapat, adanya tugas yang tidak diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, pengelolaan waktu antara kegiatan organisasi dan kegiatan akademik yang belum optimal, serta terdapat beberapa agenda atau program kerja yang tidak terlaksana. Temuan tersebut menunjukan bahwa meskipun diperoleh kategori tinggi hasil kategorisasi, tidak berarti seluruh anggota mampu melaksanakan setiap tugas secara optimal.

Analisis butir item menunjukan bahwa pada variabel loyalitas, skor tertinggi terdapat pada aspek kesukaan terhadap pekerjaan dengan pernyataan saya berkontribusi dengan semua kegiatan yang dilaksanakan organisasi. Sebaliknya, skor terendah terdapat pada aspek hubungan antar pribadi dengan pernyataan menjaga komunikasi yang terbuka dengan semua anggota. Hal ini menunjukan bahwa loyalitas anggota lebih terlihat melalui kesediaan untuk berkontribusi dalam kegiatan organisasi, sedangkan komunikasi antaranggota masih menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sugeha dkk. (2024) yang menunjukan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat berperan dalam mebangun loyalitas.

Pada variabel tanggung jawab skor tertinggi diperoleh pada aspek mandiri dengan pernyataan saya tidak ragu mengambil inisiatif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya, skor terendah terdapat pada aspek tekun dengan pernyataan saya tidak mencari cari alasan untuk tidak mengerjakan laporan. Hal ini menunjukan bahwa tanggung jawab anggota BEM terlihat dari inisiatif dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, sedangkan ketekunan dalam menyelesaikan tugas khususnya berupa laporan masih menjadi hal yang perlu diperhatikan. Dengan demikian, anggota lebih memiliki dorongan untuk bertindak secara mandiri, tetapi konsistensi dalam menyelesaikan tugas masih menjadi tantangan dalam pelaksanaan tanggung jawab.

Hasil tersebut juga dapat dikaitkan dengan faktor loyalitas dan tanggung jawab. Loyalitas dapat

dipengaruhi oleh karakteristik individu, karakteristik tugas, kebijakan organisasi, lingkungan organisasi, keamanan, kenyamanan, dan tantangan dalam organisasi. Sementara itu, tanggung jawab dapat dipengaruhi oleh kejelasan, kesesuaian, kompleksitas, otonomi, dan konsekuensi kinerja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa komunikasi, kerja sama, pembagian tanggung jawab, kemampuan mengatur waktu, serta kondisi tugas menjadi bagian yang berkaitan dengan pelaksanaan tanggung jawab dan loyalitas anggota. Oleh karena itu, tanggung jawab merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas, tetapi bukan satu-satunya faktor yang membentuk loyalitas anggota BEM.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota BEM di Kota Pontianak, meskipun kontribusinya relatif kecil. Hasil kategorisasi yang berada pada kategori tinggi menunjukkan adanya kecenderungan tanggung jawab dan loyalitas yang baik pada anggota, sedangkan hasil wawancara memberikan gambaran bahwa dalam pelaksanaannya masih terdapat kendala dalam penyelesaian tugas, pengelolaan waktu, komunikasi, dan pelaksanaan program kerja. Analisis butir item juga memperlihatkan bahwa tanggung jawab anggota lebih menonjol pada keberanian mengambil inisiatif, sementara ketekunan dalam menyelesaikan tugas masih perlu diperhatikan. Pada loyalitas, kontribusi terhadap kegiatan organisasi menjadi aspek yang lebih menonjol, sedangkan komunikasi terbuka antaranggota masih menjadi aspek yang perlu ditingkatkan. Dengan demikian, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas anggota BEM tidak hanya berkaitan dengan tanggung jawab individu, tetapi juga perlu didukung oleh kondisi organisasi yang mampu menciptakan komunikasi, koordinasi, kepemimpinan, dan pengelolaan organisasi yang efektif. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa peningkatan loyalitas anggota dapat dipahami dengan mempertimbangkan keterkaitan antara faktor individu dan faktor organisasi.

Penelitian ini juga tentunya memiliki keterbatasan karena hanya mengkaji satu variabel bebas yaitu tanggung jawab. Sementara itu, loyalitas dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel seperti kepemimpinan, komitmen organisasi, kepuasan berorganisasi, komunikasi organisasi, budaya organisasi, maupun persepsi dukungan organisasi sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas pada BEM.

Selain itu, dalam proses analisis data ditemukan beberapa data outlier yang berpotensi memengaruhi hasil analisis, sehingga data tersebut dikeluarkan dan jumlah responden yang awalnya 116 orang yang digunakan menjadi 93 orang. Pengeluaran data outlier menyebabkan perubahan pada distribusi dan rentang skor, sehingga turut memengaruhi hasil kategorisasi variabel tanggung jawab dan loyalitas. Dengan demikian, hasil kategorisasi dalam penelitian ini didasarkan pada data setelah outlier dikeluarkan dari analisis.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil regresi linear sederhana, terdapat pengaruh positif dan signifikan tanggung jawab terhadap loyalitas dengan nilai signifikansi 0,021 ($p < 0,05$) dan *R Square* sebesar 0,057. Artinya, tanggung jawab memberikan kontribusi sebesar 5,7% terhadap loyalitas, sedangkan 94,3% dipengaruhi faktor lain seperti kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi,

karakteristik pekerjaan, dan rasa memiliki.

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa tanggung jawab dan loyalitas anggota BEM berada pada kategori tinggi. Namun, hasil wawancara masih menemukan kendala berupa keterlambatan rapat, tugas yang belum selesai, pengelolaan waktu yang kurang optimal, dan program kerja yang tidak terlaksana. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat tanggung jawab dan loyalitas yang tinggi belum sepenuhnya menjamin optimalnya pelaksanaan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis butir item, pada variabel tanggung jawab, item dengan skor tertinggi terdapat pada aspek mandiri dengan pernyataan saya tidak ragu mengambil inisiatif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa anggota BEM memiliki kecenderungan untuk mengambil inisiatif secara mandiri dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi. Sementara itu, item dengan skor terendah terdapat pada aspek tekun dengan pernyataan saya tidak mencari-cari alasan untuk tidak mengerjakan laporan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketekunan dalam menyelesaikan tugas, khususnya laporan organisasi, masih menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Pada variabel loyalitas, item dengan skor tertinggi terdapat pada aspek kesukaan terhadap pekerjaan, yaitu "Saya berkontribusi dengan semua kegiatan yang dilaksanakan organisasi." Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan anggota BEM untuk berkontribusi dalam kegiatan organisasi. Adapun item dengan skor terendah terdapat pada aspek hubungan antarpribadi dengan pernyataan saya menjaga komunikasi yang terbuka dengan semua anggota. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keterbukaan komunikasi antaranggota masih perlu ditingkatkan untuk mendukung loyalitas anggota terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Biro Rektur Sumatra Utara. UISU. UISU Press

Akila. (2020). *Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 17(3), 226-241

Anwar, A. S., Ma'mun, A., Sauri, S., Hendrayana, Y., Budiana, D. (2023). *Tanggung Jawab dan Profesionalisme Guru Pendidikan Jasmani dan Olahraga*. Yogyakarta. Jejak Pustaka.

Ardhaniswari, U., & Irmawati. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Pimpinan Komisariat IMM se-Cabang Kota Surakarta yang Dimediasi Oleh Pola Komunikasi*. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 5(2).

Azwar. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta. Pustaka Belajar

Cahyadi, N., Sabtohadi, J., Alkadrie, Syarif. A., Megawati., Khasanah., Djajasinga, N. D., Lay, A. S. Y. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam. CV Rey Media Grafika

Carretta, T. R., & Ree, M. J. (2022). *Correction for range restriction: Lessons from 20 research scenarios*. Military Psychology, 34(5), 551–569.

Chaerudin, A., Rani, I. H., Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Jawa Barat. CV Jejak

Dessler, G. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat

Gafur, H. (2015). *Mahasiswa dan Dinamika Dunia Kampus*. Bandung: CV Rasi Terbit

Handayani, N. D. (2020). *Pengaruh Tanggung Jawab, Kompensasi, dan Inisiatif Terhadap Loyalitas Kerja Pada CV Anugrah Tekniktama Sidoarjo*. Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika Surabaya. Suabaya

Hanggardewa, A. A. (2017). *Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Komitmen*

organisasi Anggota Organisasi Mahasiswa di Universitas Negeri Surabaya. Jurnal Penelitian Psikologi, 5(3), 1-5

Hasibuan, M. S. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta

Hermawan, I K. A., Riana, I G. (2012). *Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada PT Inti Buana Permai Denpasar Bali*. Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana. Bali

Josephson, M.S., Peter, V.J., & Dowd, T. (2003). *Menumbuhkan 6 Sikap Remaja Idaman Panduan bagi Orangtua*. (E. A. Budihabsari, Penerj.) Bandung: Kaifa.

Jugde, T. A., Picolo, R. F. (2004). *Transformational and Transactional Leadership: A Meta Analytic Test of Their Relative Validity*. Journal of Applied Psychology, 89(5), 755-768

Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*. Malang. CV Literasi Nusantara Abadi

Lakes, K. D. (2013). *Restricted sample variance reduces generalizability*. Psychological Assessment, 25(2), 643–650

Mulia, B. J., & Maharani, D. (2023). *Pola Komunikasi organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang Dalam Membangun Loyalitas Anggota*. Junal Dakwah dan Kemasyarakatan, 24(2), 93-104

Musbikin, I., (2019). *Penguatan Pendidikan Karakter*. Bandung. Nusa Media

Nasiti, D. (2023). *Peran Organisasi Mahasiswa dalam Pembentukan Sikap Demokratis*. Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan, 4(1), 64-76

Nasution, N. L. (2019). *Analisis Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu*. Jurnal Ecobisma, 6(2), 1-13

Natria, D., Samian, & Riantoputra, C. D. (2022). *Employee accountability in Indonesia: The role of formalization, managerial monitoring behavior and perceived competence*. PLOS ONE, 17(12), e0278330

Octavia, I. A., Elizah, Sri Nur., Lenggogeni, P. (2023). *Pembinaan Tanggung Jawab Organisasi forum Anak Melalui Responsibility Training*. Jurnal Pengabdian Masyarakat, 2(1), 13-23

Pandey, C. & Khare, R. (2012). *Impact of Job Satisfaction and Organizational Commintment on Employee Loyalty*. International Journal of Social Science & Interdisiplinery Research. Vol. 1

Periantalo, J. (2016). *Metode Penelitian kuantitatif Untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Pramono, T., Suwarno. & Widodo, S. (2020). *Strategi Badan Eksektif Mahasiswa Untuk Mencapai Program Kerja Organisasi di Universitas Kediri*. Jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Negara, 4(1), 30-50

Rachmad, Y. E,. Lase, J. F., Zuhriyah, N., Ridho'I, M., Sulaiman.Herlinan, N. Hani., Nurjanah. & Suwandi, W. (2024). *Buku Ajar Pendidikan Karakter*. Jambi. PT Sonpedia Publishing Indonesia

Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support: A Review of The Literature*. Journal of Applied Psychology, 87(4), 698-714

Ridwan, A. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Jakarta. Alfabeta

Safari, B., Riauwati J., Dunggio, T., Shartini, T., Atmojo, K., Sundari, R., Nirwana, I., Rachman, A., Kartia, T. Rinaldi, A., (2022). *Dasar Perilaku Dalam Organisasi*. Kepulauan Riau. CV Rey Media Grafika

Setiawan, A. A. (2018). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Organisasi*. Psikoborneo, 6(3), 410-417

Sinaga, H. F. R. U., Zulkarnain, I., & Ramadhani, E. (2025). *Pengaruh efektivitas komunikasi organisasi dan kepemimpinan religius terhadap loyalitas anggota pada Organisasi Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia*. Jurnal Komunikasi Nusantara, 7(2), 440–450.

Sudarta, S., & Areni, A. (2023). *Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis*. Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management, 3(2), 643–657

Sugeha, Budiman, Utami, & Adiazmil (2024) — *Analysis of Internal Communication and Job Satisfaction on Employee Loyalty and Service*

Quality at Import Companies in Jakarta. Jurnal Multidisiplin West Science, 3(1), 29–40.

Sudjadi. (2014). "*Penelitian Dampak Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan serta Kinerja Perusahaan*" Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 9(2)

Sujarweni, V. W. (2019). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta

Tampubolon, M. (2023). *Etika dan Tanggung Jawab Profesi*. Sumatra Barat. PT Global Eksklusif Teknologi

Widhiastuti, H. (2012). *Membangun loyalitas Sumber Daya Manusia*. Semarang: Semarang University Press

Yusuf, M. Y.2017. *Manajemen Corporate Social Responslibility (I-CSR) Depok*: kencana

Zhang, H., Du, L., & Jiang, Z. (2022). *Loyalty to organizations or loyalty to supervisors? Research on differential leadership and employee loyalty behavior: A perspective of insiders and outsiders.* Frontiers in Psychology, 13, 971624