



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

**Pengaruh Iklim Komunikasi dan Kepemimpinan  
terhadap Loyalitas Anggota Sufada Radio  
(Studi pada Radio Kampus Fakultas Dakwah dan  
Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya)**

**Skripsi**

**Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel  
Surabaya, Guna Memenuhi Salah satu Syarat Memperoleh  
Gelara Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom)**

Oleh :

**Taufik Hidayat  
NIM. B95219129**

**Program Studi Ilmu Komunikasi  
Fakultas Dakwah Dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel  
Surabaya 2023**

## PERNYATAAN OTENTITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Taufik Hidayat  
NIM : B95219129  
Program Studi : Ilmu Komunikasi

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwasanya skripsi dengan judul “PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI DAN KEPEMIMINAN TERHADAP LOYALITAS ANGGOTA SUFADA” adalah benar merupakan karya sendiri. Hal yang tidak termasuk kedalam hak milik saya sendiri di dalam skripsi ini ditandadai dengan sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari pernyataan saya terbukti tidak benar, dan ditemukan adanya pelanggaran atas skripsi ini, maka saya bersedia untuk diberikan hukuman dan sanksi akademik.

Surabaya, 30 Juni 2023  
Yang membuat pernyataan



Taufik Hidayat  
NIM. B95219129

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Taufik Hidayat  
NIM : B95219129  
Program studi : Ilmu Komunikasi  
Judul Studi : Pengaruh Iklim Komunikasi dan  
Kepemimpinan terhadap Loyalitas  
Anggota Sufada Radio (Studi pada  
Radio Kampus Fakultas Dakwah dan  
Komunikasi UIN Sunan Ampel  
Surabaya)

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan.

Surabaya, 20 Juni 2023



Prof. Dr. Ali Nurdin, S.Ag., M.Si.  
NIP. 197106021998031001

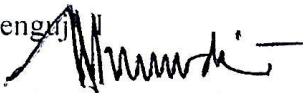
**LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**  
**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI DAN**  
**KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS ANGGOTA**  
**SUFADA RADIO**

SKRIPSI

Disusun oleh  
Taufik Hidayat  
B95219129

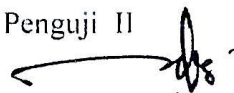
Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata  
Satu pada tanggal 5 Juli 2023

Penguji I



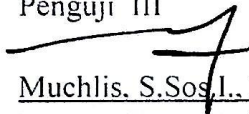
Prof. Dr. Ali Nurdin, S.Ag., M.Si  
NIP. 197106021998031001

Penguji II



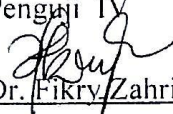
Dr. Imam Maksum, S.Ag., M.Ag  
NIP. 197306202006041001

Penguji III



Muchlis, S.Sos.I., M.Si  
NIP. 197911242009121001

Penguji IV



Dr. Fikry Zahria Emeraldien,  
S.I.Kom., M.A.  
NIP.198908282020122016

Surabaya, 05 Juli 2023  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi



Dr. Muchlis Chozal Arif, S.Ag., M.Fil.I  
NIP. 197110171998031001



UIN SUNAN AMPEL  
SURABAYA

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: [perpus@uinsby.ac.id](mailto:perpus@uinsby.ac.id)

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Taufik Hidayat  
NIM : B95219129  
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi/ Ilmu Komunikasi  
E-mail address : hidayataufik5820@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi     Tesis     Desertasi     Lain-lain (.....)  
yang berjudul :

Pengaruh Iklim Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Loyalitas Anggota Sufada Radio

(Studi pada Radio Kampus Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya)

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 13 Juli 2023  
Penulis

( Taufik Hidayat )  
*nama terang dan tanda tangan*

## ABSTRAK

Taufik Hidayat, B95219129, 2023. *Pengaruh Iklim Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Loyalitas Anggota Sufada Radio (Studi pada Radio Kampus Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya)*

Loyalitas menjadi pondasi bagi sebuah organisasi untuk mempertahankan organisasi tersebut. Loyalitas sendiri mungkin dapat dipengaruhi oleh iklim komunikasi dan juga dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Sufada Radio merupakan radio kampus yang perlu mempertahankan eksistensinya dengan cara meningkatkan loyalitas dari anggota Sufada Radio. Maka dari itu peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas anggota Sufada Radio. Kuantitatif dipilih sebagai metode dalam penelitian ini dengan memakai 52 anggota Sufada Radio angkatan 2022 sebagai responden. Peneliti memilih analisis Regresi Linear Sederhana dalam pengolahan data dari penelitian ini. Hasil uji hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini adalah  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima yang sehingga membuktikan bahwa iklim komunikasi berpengaruh terhadap loyalitas dari anggota Sufada Radio dengan tingkat pengaruh sebesar 72,6%. Selanjutnya hasil uji hipotesis kedua menunjukkan  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima sehingga membuktikan bahwa kepemimpinan juga memiliki pengaruh terhadap loyalitas dari anggota Sufada Radio dengan tingkat pengaruh sebesar 72,4%.

**Kata Kunci :** Iklim Komunikasi, Kepemimpinan, Loyalitas, Radio Kampus

## Abstract

Taufik Hidayat, B95219129, 2023. The Effect of Communication Climate and Leadership on Member Loyalty of Sufada Radio (Studies on Campus Radio of the Faculty of Da'wah and Communication, UIN Sunan Ampel Surabaya)

Loyalty is the foundation for an organization to maintain the organization. Loyalty itself may be influenced by the climate of communication and can also be influenced by leadership. Sufada Radio is a campus radio that needs to keep existing by increasing the loyalty of the Sufada Radio members. Therefore the researcher conducting research with the aim of knowing the influence of the communication climate and leadership on the loyalty of Sufada Radio members. This study uses a quantitative method using 52 members of Sufada Radio class of 2022 as respondents. The researcher choosing simple linear regression to process the data. The results of the hypothesis test obtained from this study were that  $H_{01}$  was rejected and  $H_{a1}$  was accepted, which proof the communication climate affects the loyalty of Sufada Radio members with an influence level of 72.6%. Furthermore, of the second hypothesis test also show that  $H_{02}$  is rejected and  $H_{a2}$  is accepted, which means that leadership also influences the loyalty of Sufada Radio members with an influence level of 72,4%.

**Keywords:** Communication Climate, Leadership, Loyalty, Campus Radio

## المستخلص

توفيق هدايت ، B95219129 ، ٢٠٢٣. تأثير مناخ الاتصال والقيادة على ولاء أعضاء إذاعة صفاقه دراسات في راديو الحرم الجامعي لكلية الدعوة والاتصال ، جامعة سونن امفل الاسلاميه الحكوميه

الولاء هو أساس المنظمة للحفاظ على المنظمة. قد يتأثر الولاء نفسه بمناخ الاتصال ويمكن أن يتأثر أيضًا بالقيادة. راديو سوفدي هي راديو في الحرم الجامعي تحتاج إلى الحفاظ على وجودها من خلال زيادة ولاء أعضاء راديو سوفدي. لذلك اهتمت الباحثة بإجراء بحث بهدف معرفة تأثير مناخ الاتصال والقيادة على ولاء أعضاء راديو سوفدي. تستخدم هذه الدراسة المنهج الكمي باستخدام ٥٢ عضوا من فئة راديو صفاقه عام ٢٠٢٢ كمستجيبين. تستخدم هذه الدراسة تقنية بسيطة لتحليل الانحدار الخطي لمعالجة البيانات. وكانت نتائج اختبار الفرضيات التي تم الحصول عليها من هذه الدراسة رفض  $H_01$  وقبول  $H_{a1}$  مما يعني أن مناخ الاتصال يؤثر على ولاء أعضاء راديو صفاقه بمستوى تأثير ٦,٧٢%. كما أظهرت نتائج اختبار الفرضية الثانية رفض  $H_02$  وقبول  $H_{a2}$  مما يعني أن القيادة تؤثر أيضًا على ولاء أعضاء راديو صفاقه بمستوى تأثير ٤,٧٢%.

**كلمة الرئيسية:** مناخ الاتصال ، القيادة ، الولاء ، راديو الحرم الجامعي

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A



## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
MOTTO .....	iv
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	0
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A.    Latar Belakang Masalah.....	1
B.    Rumusan Masalah .....	5
C.    Tujuan Penelitian.....	5
D.    Manfaat Penelitian.....	6
E.    Definisi Operasional.....	7
F.    Sistematika Pembahasan.....	14
BAB II : KAJIAN TEORITIK.....	16
A.    Kajian Pustaka.....	16
B.    Loyalitas Dalam Perpektif Islam.....	29
C.    Teori Hubungan Manusiawi (McGregor).....	32
D.    Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	35
E.    Hipotesis Penelitian.....	39
BAB III : METODE PENELITIAN .....	40
A.    Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	40
B.    Obyek Penelitian.....	41

C.	Populasi, Sampel.....	41
D.	Variabel dan Indikator Variabel .....	42
E.	Tahap-Tahap Penelitian .....	49
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	50
G.	Teknik Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian.....	54
H.	Teknik Analisis Data .....	56
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>60</b>
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	60
B.	Penyajian Data.....	65
C.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	104
<b>BAB V : PENUTUP .....</b>		<b>112</b>
A.	Kesimpulan.....	112
B.	Saran dan Rekomendasi .....	112
C.	Keterbatasan Penelitian .....	114
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>115</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>119</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Loyalitas berperan menjadi pondasi bagi sebuah organisasi untuk mempertahankan organisasi tersebut. Berdasarkan pada pernyataan Hirschman dalam teori loyalitasnya, Hirschman berpendapat bahwa loyalitas dari anggota organisasi berperan menjadi salah satu hal yang sangat penting untuk organisasi. Seseorang akan setia dan akan loyal kepada suatu hal tertentu atau termasuk kepada sebuah organisasi. Ketika individu tersebut loyal maka individu tersebut akan dengan suka rela mengorbankan diri mereka. Anggota yang loyal terhadap organisasi didefinisikan sebagai anggota yang berusaha dan bekerja keras dalam memberikan bantuan pada organisasi mereka guna mencapai tujuan yang telah ditargetkan. Hal ini bisa diselaraskan dengan pandangan Hirschman yang berpendapat bahwa anggota yang loyal adalah anggota yang bekerja keras dan peduli terhadap organisasi<sup>1</sup>. Oleh karena itulah maka bisa dikatakan bahwa ketika seorang anggota memiliki loyalitas yang tinggi, maka loyalitas tersebut akan membuatnya sadar dengan kewajibannya untuk memanfaatkan fasilitas sebaik mungkin dan memaksimalkan kemampuan yang ia miliki untuk kemudian digunakan dalam membantu organisasi mencapai tujuan yang ingin mereka capai.

Loyalitas mungkin dapat dipengaruhi oleh iklim komunikasi, hal ini selaras dengan penelitian dari Tia Nurramdiani yang meneliti tentang pengaruh dari iklim komunikasi terhadap loyalitas karyawan yang ada di PT. Fahmi Cipta Abadi, hasil dari penelitian tersebut memberikan

---

Sandra Jansson and Frida Wiklund, "Employee Loyalty and The Factors Affecting It" (UMEA School of Business, 2019) : 43.

pengetahuan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi secara positif signifikan oleh iklim komunikasi dengan pengaruh sebesar 29.0%<sup>2</sup>

Iklim komunikasi menurut yang dikemukakan oleh Pace & Faules, ialah kombinasi dari perilaku, respon antar personal, dan anggapan-anggapan tentang pesan dan peristiwa komunikasi dalam organisasi. Iklim komunikasi yang ada di dalam organisasi bisa memberikan efek bagi kehidupan anggotanya, mulai dari kepada siapa mereka berbicara, perasaan mereka, perkembangan mereka, kegiatan kerja mereka, keinginan yang ingin mereka raih, dan cara yang ditempuh oleh mereka dalam melakukan penyesuaian diri dengan organisasi<sup>3</sup>.

Iklim komunikasi sendiri bisa menjadi positif ataupun negatif. Jika iklim komunikasi bersifat positif maka hal tersebut bisa mendorong anggota sebuah organisasi untuk menjadi produktif dan membantu organisasi untuk mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Sedangkan iklim organisasi yang negatif akan berefek sebaliknya, yaitu produktivitas dari anggota organisasi akan terhambat sehingga dapat mengakibatkan organisasi berjalan menuju kegagalan<sup>4</sup>

Selain itu loyalitas juga mungkin dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan di dalam organisasi, hal ini didukung

---

<sup>2</sup> Tia Nurramdiani, Faizal Mulia Z, and Dicky Jhoansyah, "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Fahmi Cipta Abadi," *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 5 (2022). : 71

<sup>3</sup> R. Wayne Pace and Don F. Faules, *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005).,155

<sup>4</sup> Fadly Pangumpia, "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana Manado," *Journal Acta Diurna* Vol II (2013): 2.

oleh hasil penelitian dari Lola Melino Citra dan Muhammad Fahmi yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan, hasil Uji t dari penelitian ini mengungkapkan bahwasanya kepemimpinan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas.

Kepemimpinan sendiri menurut Menurut Sharma & Jain dalam (Mujiatun, Jufrizen, & Ritonga, 2019), merupakan proses dimana seseorang berusaha memberikan pengaruh terhadap orang lain guna mencapai tujuan yang mereka kehendaki dengan cara mengarahkannya secara koheren dan kohesif. Kepemimpinan menjadi faktor yang penting dan menentukan bagi organisasi. Menurut (Yuki, 2010) kepemimpinan merupakan proses memberikan pengaruh terhadap orang lain agar memahami bagaimana cara melakukan sebuah tugas dan mengetahui apa yang diperlukan dalam melaksanakan tugas itu, serta proses dalam memberikan fasilitas kepada anggota guna meraih tujuan yang ingin dicapai<sup>5</sup>.

Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya mempunyai salah satu radio kampus yang di dalamnya mempunyai sebuah struktur organisasi, radio kampus tersebut adalah Sufada Radio. Sufada Radio merupakan radio kampus didirikan dengan tujuan untuk menjadi wadah bagi mahasiswa fakultas dakwah yang memiliki minat di dunia penyiaran khususnya radio supaya mereka dapat mengasah bakatnya. Radio kampus ini memiliki struktur organisasi layaknya organisasi pada umumnya, yang terdiri dari satu General Manager, satu

---

<sup>5</sup> Lola Melino Citra and Muhammad Fahmi, "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan," *Maneggio* 2 (2019): 217.

Kepala Divisi, dan juga dibantu oleh para produser yang bertanggung jawab terhadap program mereka masing-masing.

Dalam pelaksanaan produksi yang dilakukan oleh para anggota sufada radio, mereka menggunakan komunikasi untuk saling berkoordinasi satu sama lain, proses komunikasi tersebut berpengaruh terhadap suksesnya produksi yang dilakukan oleh para anggota. Untuk menghasilkan sebuah hasil produksi yang baik maka para anggota dan pimpinan harus saling berkoordinasi dengan baik, baik secara vertikal maupun secara horizontal. Iklim komunikasi dan kepemimpinan yang positif akan mendorong produktivitas dari para anggota Sufada Radio, sehingga akan mempermudah Sufada Radio untuk mencapai tujuannya yaitu mengasah bakat mereka di bidang penyiaran.

Seperti pernyataan di awal yang menyatakan bahwa loyalitas merupakan pondasi bagi sebuah organisasi untuk mempertahankan organisasi tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas dari anggota Sufada Radio merupakan hal yang penting bagi Sufada Radio, loyalitas merupakan sesuatu yang penting bagi Sufada Radio untuk tetap bertahan, berkembang, serta mencapai tujuan mereka, semakin tinggi loyalitas yang dimiliki oleh seorang anggota Sufada Radio, maka hal tersebut akan membuat mereka memiliki kesadaran akan kewajiban untuk memaksimalkan kemampuan yang mereka miliki sebagai anggota Sufada Radio.

Sufada Radio merupakan aset yang penting bagi fakultas dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya, karena Sufada Radio merupakan wadah bagi mahasiswa fakultas dakwah dan komunikasi untuk mengasah bakat atau ilmu komunikasi dan dakwah yang mereka miliki untuk kemudian disalurkan melalui dunia penyiaran radio.

Oleh karena itulah Sufada Radio harus terus dipertahankan eksistensinya, salah satunya dengan menempuh cara dengan meningkatkan loyalitas dari anggota Sufada Radio itu sendiri

Berdasarkan fenomena yang sudah dipaparkan, peneliti kemudian merasa tertarik untuk meneliti tentang ada atau tidaknya pengaruh dari iklim komunikasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas dari anggota Sufada Radio dengan judul “Pengaruh Iklim Komunikasi dan kepemimpinan terhadap Loyalitas Anggota Sufada Radio”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Iklim komunikasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas dari anggota Sufada Radio Kampus Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas dari anggota Sufada Radio Kampus Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya ?
3. Sebesar apa tingkat pengaruh iklim komunikasi terhadap loyalitas anggota Sufada Radio Kampus Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya ?
4. Sebesar apa tingkat pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas anggota Sufada Radio Kampus Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Guna mengetahui dan menjelaskan pengaruh iklim komunikasi terhadap loyalitas anggota Sufada Radio Kampus Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya
2. Guna mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas anggota Sufada Radio

Kampus Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya

3. Guna mengetahui dan juga menjelaskan tingkat pengaruh dari iklim komunikasi terhadap loyalitas anggota Sufada Radio Kampus Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya
4. Guna mengetahui dan juga menjelaskan tingkat pengaruh dari kepemimpinan terhadap loyalitas anggota Sufada Radio Kampus Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Adanya penelitian ini memberikan harapan yang besar bagi peneliti agar nantinya penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh dari iklim komunikasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas anggota di dalam sebuah organisasi. Mulai dari ada atau tidak adanya pengaruh dari iklim komunikasi terhadap loyalitas, pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas, hingga sebesar apa pengaruh dari iklim komunikasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas anggota sebuah organisasi.

Selain itu, peneliti juga memiliki harapan yang besar agar nantinya penelitian ini dapat dijadikan rujukan oleh pihak fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya dalam hal keilmuan khususnya tentang pengaruh dari iklim komunikasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas anggota organisasi.

### **2. Manfaat Praktis**

Adanya penelitian ini memberikan harapan yang besar bagi peneliti agar hasil penelitian bisa berguna bagi Sufada Radio untuk terus mengembangkan organisasi mereka. Mulai dari memperbaiki iklim komunikasi yang



ada di dalamnya, memperbaiki gaya kepemimpinan di dalamnya, sehingga dapat meningkatkan loyalitas bagi para anggotanya.

Selain itu, peneliti juga memiliki harapan yang besar agar nantinya hasil penelitian dapat bermanfaat bagi masyarakat khususnya yang berkecimpung di dunia organisasi agar masyarakat bisa mengetahui pentingnya membina iklim komunikasi dan kepemimpinan yang baik di dalam sebuah organisasi, dan juga mengetahui pentingnya meningkatkan loyalitas anggota di dalam sebuah organisasi

## **E. Definisi Operasional**

Definisi operasional berguna untuk menjelaskan pengertian mengenai topik yang akan dibahas dalam penelitian. Sugiyono menjelaskan bahwa definisi operasional ialah sifat, atribut ataupun nilai kegiatan atau obyek yang memiliki ragam tertentu dan sudah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti agar kemudian nanti ditarik kesimpulannya.<sup>6</sup> Berikut ialah definisi operasional yang ada didalam penelitian ini :

### **1. Iklim Komunikasi**

Penelitian ini akan meneliti tentang pengaruh dari iklim komunikasi di suhada radio, untuk menjelaskan tentang iklim komunikasi maka peneliti menggunakan definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, salah satunya R. Wayne Pace dan Don.F. Faules, memberikan penjelasa bahwasanya iklim komunikasi ialah sebuah gambaran besar, abstrak, dan himpunan dari sebuah fenomena yaitu komunikasi organisasi. Iklim komunikasi diasumsikan berawal dari adanya hubungan

---

<sup>6</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2015), hal. 38.

antara sifat-sifat dalam organisasi dan juga persepsi anggota organisasi terhadap sifat itu<sup>7</sup>.

Lebih lanjut menurut Redding, iklim komunikasi ialah suatu fungsi yang ada di dalam organisasi dan berperan untuk memperlihatkan kepada para anggota organisasi bahwasanya organisasi mereka memberikan kepercayaan pada mereka dan memberikan ruang bagi mereka untuk mengambil resiko, memberikan tanggung jawab, memberikan dorongan kepada mereka dalam melaksanakan tugas, menyertakan cukup informasi tentang organisasi, memberikan perhatian, dan memberikan informasi faktual, dan memberikan pengarahan kepada anggota organisasi. Sehingga nantinya akan memberikan kesadaran bahwa keikutsertaan mereka menjadi sesuatu yang penting dalam pengambilan keputusan organisasi<sup>8</sup>.

Adapun untuk mengukur iklim komunikasi yang dimaksud di penelitian ini, maka peneliti menggunakan indikator-indikator yang dapat memberikan pengaruhnya pada iklim komunikasi menurut Pace dan Faules<sup>9</sup> yaitu: Pertama, kepercayaan, yaitu keadaan dimana semua anggota dari Sufada Radio berusaha untuk mempertahankan kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas yang ada diantara mereka. Kedua, pembuatan keputusan bersama, yaitu setiap anggota di setiap tingkat mulai dari anggota program, asisten produser, produser, hingga general manager diberikan kesempatan untuk berkonsultasi supaya dapat memberikan peran dalam proses pembuatan keputusan.

---

<sup>7</sup> Pace and Faules, *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya), 159.

<sup>8</sup> Ibid.: 159

<sup>9</sup> Ibid.: 159

Ketiga, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, yaitu semua anggota sufada radio dapat dengan mudah memperoleh informasi mengenai tugas mereka dari atasan mereka. Keempat, mendengarkan komunikasi yang diberikan dari bawah, yaitu anggota di setiap tingkatan di Sufada Radio mendengarkan laporan dan saran yang diterima dari anggota yang tingkatannya berada di bawah mereka. Indikator-indikator tersebut dipilih karena dianggap relevan dengan situasi yang terjadi disaat sufada radio sedang melaksanakan proses produksi, seperti adanya rapat untuk membuat keputusan bersama dengan cara mendengarkan setiap saran dari seluruh anggota, dan pembagian tugas produksi.

Dari definisi yang sudah dipaparkan, maka bisa dimengerti bahwasanya iklim komunikasi ialah kondisi mengenai lingkungan yang berada di dalam sebuah organisasi yang terdiri dari anggapan anggota organisasi tentang interaksi yang berlangsung dalam organisasi tersebut. Selain itu iklim komunikasi juga berfungsi untuk memperlihatkan kepada anggota organisasi bahwasanya organisasi memberikan keparcayaan kepada mereka dan mereka menyadari bahwa mereka termasuk bagian yang penting dari organisasi tersebut.

Sehingga dalam penelitian ini, yang dimaksudkan sebagai iklim komunikasi ialah kondisi lingkungan yang berada di dalam Sufada Radio yang terdiri dari persepsi para anggota Sufada Radio ketika mereka berkomunikasi atau berinteraksi saat melakukan produksi, sehingga interaksi tersebut nantinya juga berfungsi untuk menunjukkan kepada para anggota bahwa mereka menjadi bagian yang penting dari Sufada Radio.

## 2. Kepemimpinan

Penelitian ini juga akan meneliti tentang pengaruh dari kepemimpinan yang ada di suhada radio, oleh karena itu untuk menjelaskan definisi kepemimpinan dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan definisi kepemimpinan yang dikatakan oleh Winardi yang menyatakan kepemimpinan ialah kemampuan ada dalam diri seorang pemimpin, yang mana kemampuan tersebut bisa didorong oleh berbagai faktor mulai dari faktor internal ataupun faktor eksternal. Kepemimpinan merupakan hubungan yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang bisa memberikan pengaruh terhadap orang lain supaya dapat diajak bekerjasama dalam melaksanakan tugas guna mencapai tujuan yang diinginkan<sup>10</sup>.

Lebih lanjut Dharma memberikan penjelasan bahwasanya kepemimpinan ialah proses untuk memberikan pengaruh terhadap kegiatan dari suatu kelompok atau individu guna meraih suatu tujuan. Kepemimpinan menjadi hal penting dan harus dimiliki oleh seorang pemimpin<sup>11</sup>.

Adapun untuk mengukur kepemimpinan peneliti memutuskan untuk memakai indikator yang dikemukakan oleh Rivai dan Mulyadi Yaitu<sup>12</sup> : Pertama, koordinasi Kerja, yaitu pengarahan yang diberikan secara maksimal oleh atasan kepada para anggota suhada radio melalui pembagian tugas, dan pemberian posisi

---

<sup>10</sup> Sri Indrastuti et al., "Pengaruh Kepemimpinan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Pelayanan Kota Tembilahan," *Jurnal Ekonomi KIAT* 29 (n.d.): 31.

<sup>11</sup> Ibid. 31

<sup>12</sup> Ibid., 32.

kerja yang sesuai. Kedua, pengambilan Keputusan, yaitu bagaimana pemimpin di sufada radio merumuskan masalah yang ada, mengumpulkan informasi, dan bagaimana cara mereka memilih pemecahan masalah tersebut. Ketiga, komunikasi, yaitu bagaimana pemimpin di sufada radio berkomunikasi dengan para anggota untuk memberikan saran, bimbingan, dan memberikan perhatian terhadap ide yang diberikan oleh anggotanya. Keempat, perhatian terhadap bawahan, yaitu bentuk perhatian yang diberikan oleh pemimpin di sufada radio terhadap bawahannya yang bisa berupa pujian, keadilan, dan juga pemberian insentif atas prestasi yang dicapai oleh bawahannya. Indikator-indikator tersebut dipilih karena dianggap relevan dengan keadaan yang terjadi di sufada radio, dimana para pemimpin di sufada radio khususnya produser diberikan tugas untuk mengarahkan dan memberikan perhatian terhadap anggotanya saat melaksanakan produksi.

Dari definisi-definisi dan penjelasan diatas maka dapat kita pahami bahwa kepemimpinan ialah kemampuan seorang pemimpin dalam dirinya untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kerjasama dalam pelaksanaan tugas guna mendapatkan tujuan yang diinginkan.

Sehingga dalam penelitian ini, yang dimaksudkan sebagai kepemimpinan merupakan kemampuan yang ada dalam diri pemimpin di Sufada Radio untuk mempengaruhi para anggotanya untuk bekerjasama dalam melaksanakan tugas guna mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh Sufada Radio

### 3. Loyalitas Anggota Sufada Radio

Penelitian ini akan membahas pengaruh dari iklim komunikasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas anggota sufada radio, oleh karena itu perlu untuk dijelaskan apa yang dimaksud loyalitas dalam penelitian ini. Loyalitas sendiri menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) memiliki arti sebagai kepatuhan atau kesetiaan. Sedangkan menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan di dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” loyalitas ialah unsur yang dipakai guna mengukur atau menilai seorang karyawan atau anggota yang mencakup kesetiiaannya pada pekerjaan, jabatan, dan juga organisasi atau perusahaan yang mereka tempati. Loyalitas seorang karyawan atau anggota dapat dilihat dari bagaimana ia memberikan pembelaan dan melindungi organisasi ketika sedang bertugas maupun tidak bertugas dari adanya ancaman pihak yang tidak bertanggung jawab<sup>13</sup>.

Loyalitas merupakan sesuatu yang dimiliki seorang karyawan atau anggota terhadap pekerjaan atau kewajibannya dapat tercermin dari bagaimana sikap anggota dalam mengeluarkan kemampuan dan keahliannya melaksanakan tugas, jujur ketika melaksanakan tugas tersebut, menjaga hubungan dengan atasan, memperbaiki kerjasama dengan rekan, disiplin, menjaga citra organisasi, dan setia kepada organisasi dalam kurun waktu yang cukup lama<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019).

<sup>14</sup> Tesalonica Iranie Pitoy, Riane Johnly, and Wehelmina Rumawas, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado),” *Productivity* Vol. 1 (2020).: 340

Untuk mengukur loyalitas dari anggota Sufada Radio maka peneliti menggunakan beberapa faktor yang bisa digunakan untuk mengukur loyalitas menurut saydam ghozali, yaitu<sup>15</sup> : Pertama, kesadaran yaitu sikap dimana para anggota sufada radio sadar bahwa mereka merupakan bagian inti dari sufada radio. Kedua, ketaatan dan kepatuhan, yaitu kesanggupan dari para anggota sufada radio untuk mematuhi semua peraturan yang ada di sufada radio dan menaati setiap perintah. Ketiga, tanggung jawab, yaitu kemampuan para anggota untuk menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya, dan melakukannya dengan baik. Keempat, pengabdian, yaitu sikap dimana anggota sufada radio mengabdikan segenap tenaga dan pikirannya kepada sufada radio. Kelima, kesetiaan, yaitu sikap dimana para anggota sufada radio memiliki keteguhan dalam untuk tetap dalam suatu kondisi dan tidak berpaling kepada kondisi yang lain.

Dari definisi yang sudah dipaparkan, maka bisa dimengerti bahwasanya yang dimaksud dengan Loyalitas ialah kesetiaan ataupun juga kepatuhan yang dimiliki anggota organisasi, yang mana loyalitas tersebut bisa dilihat dari bagaimana mereka mengeluarkan kemampuan yang mereka miliki untuk melakukan kewajiban mereka sebagai anggota, kejujuran mereka dalam melaksanakan tugas, kerjasama yang baik, dan kepatuhan mereka dalam menjaga citra organisasi.

Dari penjelasan yang sudah diberikan, maka pengertian yang dapat diambil ialah Loyalitas di dalam penelitian ini adalah kesetiaan atau kepatuhan yang

---

<sup>15</sup> Saydam Ghozali, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Djambatan, 2000), 485.

dimiliki oleh para anggota Sufada Radio yang bisa dilihat dari bagaimana mereka mengeluarkan kemampuan yang mereka miliki untuk melakukan kewajiban mereka sebagai anggota dari Sufada Radio, kejujuran mereka dalam melaksanakan tugas-tugas mereka seperti melaksanakan produksi, hubungan mereka dengan anggota sufada radio yang lain, menjalin kerjasama yang baik dengan anggota yang lain, serta kepatuhan mereka dalam menjaga citra dari Sufada Radio.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Berikut merupakan sistematika pembahasan yang disusun secara sistematis oleh peneliti pembaca dapat dengan mudah memahami apa yang dimaksud oleh peneliti. Adapun peneliti mengawali penulisan skripsi ini dengan halaman judul sebagai awalnya dan menambahkan motto, abstrak, pengantar, dan juga daftar isi.

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang pendahuluan dari penelitian ini dengan dimulai dari latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dari penelitian, manfaat penelitian hasil dari penelitian, kajian penelitian terdahulu, definisi konsep, dan sistematika pembahasan.

### **BAB II: KAJIAN TEORITIK**

Bab ini berisi kajian teoritik yang tersusun mulai dari kajian pustaka yang berkaitan dengan penelitian, kajian teori yang digunakan dalam penelitian, kerangka pikir penelitian, dan penelitian terdahulu.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi teknik yang digunakan seperti menggunakan jenis penelitian dan pendekatan penelitian



seperti apa yang digunakan, tahapan yang dilakukan dalam penelitian, hingga teknik analisis data. Pada bab ini juga berisi deskripsi tentang objek penelitian yaitu anggota dari Sufada Radio

#### **BAB IV: HASIL PENELITIAN**

Bab ini memuat hasil yang didapatkan dari penelitian tentang pengaruh dari iklim komunikasi terhadap loyalitas anggota Sufada Radio, mulai dari pemaparan data, analisis data, hingga konfirmasi temuan penelitian dengan teori yang digunakan.

#### **BAB V: PENUTUP**

Bab dalam penelitian ini ditutup dengan bab yang memuat tentang kesimpulan dari hasil penelitian, rekomendasi dari peneliti kepada pihak-pihak yang bersangkutan, dan keterbatasan penelitian. Jika ada lampiran (gambar) maka dimasukkan pada bagian lampiran.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB II

### KAJIAN TEORITIK

#### A. Kajian Pustaka

##### 1. Iklim Komunikasi

Menurut Pace dan Faules, yang menjelaskan bahwasanya iklim komunikasi merupakan sebuah gambaran besar, abstrak, dan himpunan dari fenomena komunikasi organisasi. Iklim komunikasi diasumsikan berawal dari hubungan diantara sifat-sifat organisasi dan juga anggapan anggota organisasi terhadap sifat itu. ialah kombinasi dari perilaku, respon antar personal, dan anggapan-anggapan tentang pesan dan peristiwa komunikasi dalam organisasi. Iklim komunikasi yang ada di dalam sebuah organisasi bisa mempengaruhi kehidupan anggotanya, mulai dari kepada siapa mereka berbicara, perasaan mereka, perkembangan mereka, kegiatan kerja mereka, keinginan yang ingin dicapai, dan usaha yang ditempuh oleh mereka guna menyesuaikan diri dengan organisasi<sup>16</sup>

Adanya Iklim komunikasi menjadi hal penting bagi organisasi, hal ini dikarenakan iklim komunikasi dapat menggabungkan persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi yang terjadi, respon antar anggota, perilaku manusia, konflik antar anggota secara personal, harapan-harapan, dan kesempatan untuk berkembang dalam organisasi tersebut<sup>17</sup>

Adapun awal dari terbentuknya iklim komunisasi berasal dari komunikasi yang terjadi yang kemudian membentuk (*mutual understanding*) saling pengertian

---

<sup>16</sup> Pace and Faules, *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*.(Bandung : Remaja Rosdakarya) : 155

<sup>17</sup> Farid Hamid, "Urgensi Memahami Iklim Komunikasi Dalam Organisasi," *Jurnal Komunika* Vol 14 (2011): 24.

sehingga nantinya akan membentuk sebuah keselarasan dalam referensi (*frame of reference*) dan keselarasan pengalaman (*field of experience*). Dari pengalaman komunikasi yang terjadi di dalam organisasi tersebutlah kemudian perlahan-lahan akan membentuk iklim komunikasi<sup>18</sup>.

#### a) Dimensi Iklim Komunikasi

Redding menjelaskan tentang 5 dimensi penting di dalam iklim komunikasi, yaitu<sup>19</sup>

- 1) *Supportiveness* (dukungan), yaitu persepsi dari anggota terhadap hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan, tentang ada atau tidaknya pemberian dukungan dari atasan terhadap bawahan.
- 2) *Participative decision making* (Partisipasi dalam pembuatan keputusan), yaitu persepsi dari anggota tentang keterlibatan mereka dalam pembuatan keputusan, mulai dari ada atau tidaknya kebebasan berkomunikasi, apakah komunikasi mereka didengarkan, dan apakah mereka dilibatkan
- 3) *Trust, Confident, Credibility* (kepercayaan, percaya diri, kredibilitas) yaitu persepsi dari anggota peristiwa dan sumber pesan yang dapat dipercaya dari atasan mereka
- 4) *Openess* (keterbukaan), yaitu persepsi dari anggota tentang transparansi dan keterbukaan tentang komunikasi dan informasi yang ada di dalam organisasi mereka.
- 5) *High performance goals* (tujuan pada kinerja yang tinggi), yaitu tentang transparansi akan tujuan-tujuan kinerja yang dapat dirasakan oleh karyawan.

---

<sup>18</sup> Ibid.

<sup>19</sup> Ibid.

## **b) Indikator Iklim Komunikasi**

Untuk mengukur iklim komunikasi di dalam sufada radio, maka peneliti menggunakan beberapa faktor yang mempunyai pengaruh pada iklim komunikasi yang dipaparkan oleh Pace dan Faules yaitu<sup>20</sup> :

- 1) Kepercayaan  
Semua anggota dari Sufada Radio berupaya untuk melindungi hubungan yang mana dalam hubungan tersebut terdapat keteguhan, kepercayaan, dan kejujuran
- 2) Pembuatan Keputusan Bersama  
Setiap anggota di setiap tingkat mulai dari anggota program, asisten produser, produser, hingga general manager diberikan kesempatan untuk melakukan komunikasi dan diskusi agar bisa memberikan peran dalam proses pengambilan keputusan.
- 3) Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah  
Semua anggota sufada radio dapat dengan mudahnya mendapatkan informasi tentang tugas mereka dari atasan
- 4) Mendengarkan komunikasi ke atas  
Anggota pada semua tingkatan di Sufada Radio harus memperhatikan laporan hingga saran yang diterima dari tingkatan anggota di bawah mereka.

---

<sup>20</sup> Pace and Faules, *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2005), 159.

### c) Hubungan Iklim Komunikasi dengan Loyalitas

Iklim Komunikasi merupakan interaksi yang terjadi antara organisasi dan lingkungannya. Davis & Newstorm menyatakan iklim komunikasi ialah suatu kualitas dari lingkungan organisasi yang dapat dirasakan secara relatif oleh anggota organisasi dan kemudian dapat memberikan pengaruh terhadap tingkah yang dilakukan oleh anggota tersebut. Selain itu, iklim komunikasi dapat dilihat di lingkungan kerja dari hubungan sosial anggotanya. Iklim komunikasi kerab kali mempunyai kaitan dengan proses penciptaan lingkungan yang mendukung dalam organisasi, sehingga hal tersebut akan menciptakan hubungan yang harmonis diantara semua anggota organisasi. Bila anggota merasa bahwa lingkungan organisasi mereka mendukung dan nyaman bagi mereka, maka mereka akan menganggap bahwa iklim komunikasi organisasi mereka sudah baik dan akan memberikan efek pada hubungan yang hangat diantara para anggota<sup>21</sup>.

Aries dan Devi menyatakan bahwa perlakuan yang diberikan organisasi terhadap anggota dan lingkungan kerjanya dapat mempengaruhi perasaan, pikiran, ataupun tingkah laku dari anggota tersebut. Jika organisasi memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi para anggotanya, maka anggota tersebut akan cenderung memberikan persepsi bahwa organisasi mereka telah mendengarkan dan menghargai mereka sebagai anggota. Jika seorang anggota memberikan persepsi yang positif terhadap iklim komunikasi organisasinya, maka persepsi itu juga akan berpengaruh

---

<sup>21</sup> Aries Yulianto and Devi Martina, "Hubungan Iklim Organisasi Dan Loyalitas Karyawan Pada Sebuah Perusahaan E-Commers Di Jakarta," *Jurnal Psikologi* Vol 16 (2018): 30.

positif bagi loyalitas mereka, begitu juga sebaliknya, jika mereka memberikan persepsi yang negatif, maka anggapan negatif itu juga akan berpengaruh negatif juga bagi loyalitas mereka<sup>22</sup>.

## 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan seperti yang dimaksud oleh Rapl M. Stogdill ialah sebuah proses pengarahan dan usaha untuk memberikan pengaruh terhadap kegiatan tugas yang dikerjakan suatu kelompok. Sedangkan menurut Dubrin, kepemimpinan ialah sebuah usaha yang dilakukan untuk memberikan pengaruh terhadap orang lain dengan menggunakan komunikasi guna mencapai suatu tujuan tertentu. Cara mempengaruhi orang-orang tersebut adalah dengan cara memberikan petunjuk dan perintah, sehingga hal tersebut akan membuat orang lain bertindak dan merespon lalu kemudian dapat menimbulkan perubahan yang positif<sup>23</sup>.

Pengertian kepemimpinan juga dikemukakan oleh Winardi yang menyatakan kepemimpinan ialah kemampuan ada dalam diri seorang pemimpin, yang mana kemampuan tersebut bisa didorong oleh bermacam faktor mulai dari faktor internal ataupun faktor eksternal. Kepemimpinan merupakan hubungan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dan bisa digunakan untuk memberikan pengaruh terhadap orang lain agar bekerjasama dalam

---

<sup>22</sup> Ibid., 32.

<sup>23</sup> Erlin Dolphina, "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan," in *Semantik 2012* (Presented at the Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan 2012, Semarang: Universitas Dian Nuswantoro, n.d.), 2.

melaksanakan tugas guna meraih tujuan yang yang diinginkan<sup>24</sup>.

### a) Tipe Kepemimpinan

Menurut Siagian, terdapat 5 tipe dari kepemimpinan, tipe-tipe tersebut adalah<sup>25</sup>:

- 1) Tipe Otokratik  
Kepemimpinan Otokratik mempunyai ciri yang umumnya negatif, salah satunya adalah memiliki sifat egois yang besar. Tipe kepemimpinan otokratik akan cenderung untuk memberikan keputusan dengan sendiri, dan menganggap bahwa bawahannya kuasa dalam memberikan keputusan.
- 2) Tipe Paternalistik  
Kepemimpinan paternalistik mempunyai ciri yang menggabungkan ciri positif dan negatif, seperti berusaha memberikan perlindungan, tetapi jarang menyediakan ruang bagi bawahannya dalam memberikan keputusan, cenderung tidak membagikan ruang untuk kreatifitas dan daya imajinasi kepada bawahan, kerap bersikap bahwa ia yang paling mengetahui, dan dengan ketat mengawasi bawahannya.
- 3) Tipe Kharismatik  
Kepemimpinan yang kharismatik mempunyai ciri khas yaitu wibawa, dan daya tarik tinggi guna mempengaruhi orang lain, sehingga orang itu bisa dengan suka rela mengikutinya tanpa mengetahui

---

<sup>24</sup> Sri Indrastuti et al., “Pengaruh Kepemimpinan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Derah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan,” *Jurnal Ekonomi KIAM* 29 (2018): 31.

<sup>25</sup> Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 7.

mengapa mereka melakukan itu. Pemimpin yang kharismatik mempunyai banyak cara untuk mempengaruhi bawahannya, seperti dengan menyatakan visi untuk memperkuat tujuan dari karyawannya, dan kemudian mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi terhadap kinerja dari karyawannya dan meyakinkan mereka bahwa mereka bisa mencapainya.

- 4) Tipe Laissez Faire  
Atasan dengan tipe laissez faire memiliki kecenderungan lebih suka memberikan ruang bagi bawahannya untuk mengambil keputusan dan lebih menyukai situasi tersebut. Pemimpin tipe cenderung berusaha untuk mempertahankan status quo dan tidak suka mengambil resiko.
- 5) Tipe Demokratis  
Pemimpin demokratis ialah pemimpin yang selalu mendiskusikan pengambilan keputusan dengan bawahannya, dan memberikan ruang bagi mereka untuk turut berperan serta dalam mengambil keputusan dan menentukan nasib mereka. Pemimpin tipe ini cenderung disegani dan dihormati karena mendorong dan mengembangkan daya kreatifitas dan inovasi dari bawahannya.

## **b) Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi kepemimpinan diwujudkan dengan adanya hubungan yang terjadi di dalam kelompok. Menurut



Rivai fungsi pokok kepemimpinan secara operasional dapat dibagi sebagai berikut<sup>26</sup>:

1) Fungsi Instruktif

Dalam fungsi ini pemimpin memiliki sifat dengan arah tunggal, karena fungsi ini menempatkan pemimpin sebagai seorang komunikator yang menentukan tentang bagaimana sebuah perintah dikerjakan supaya setiap keputusan dapat berjalan dengan efektif.

2) Fungsi Konsultatif

Dalam fungsi ini pemimpin memiliki sifat multi arah, hal itu dikarenakan karena di dalam fungsi ini pemimpin ditempatkan untuk berkonsultasi dan menerima *feedback* yang kemudian digunakan untuk melakukan perbaikan dan penyempurnaan pada keputusan sebelumnya.

3) Fungsi Partisipasi

Di dalam fungsi partisipasi ini pemimpin berusaha untuk mendorong anggotanya untuk aktif, seperti saat pengambilan keputusan dan juga pelaksanaannya. Akan tetapi pemimpin dalam fungsi ini harus tetap berfungsi sebagai pemimpin dan bukan yang melakukan pelaksanaan.

4) Fungsi Delegasi

Pelaksanaan dalam fungsi ini dilakukan oleh pemimpin dengan menyediakan ruang bagi anggotanya untuk mengambil keputusan dengan ataupun tanpa melalui persetujuan dari pemimpin itu. Orang yang ditunjuk sebagai delegasi ialah orang yang diyakini mempunyai kesamaan

---

<sup>26</sup> Dwi Wahyu Wijayanti, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang" (Universitas Negeri Semarang, 2012), 29.

dalam persepsi, prinsip dan aspirasi dengan pemimpinya.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi ini menetapkan bahwa pemimpin mampu memberikan arahan pada aktivitas dari anggotanya secara terarah dan efektif agar secara maksimal dapat mencapainya tujuan bersama. Fungsi ini dilakukan dengan cara mengarahkan, mengawasi, dan membimbing bawahannya.

**c) Indikator Kepemimpinan**

Adapun indikator dalam melakukan pengukuran pada Kepemimpinan ialah seperti indikator yang dikemukakan oleh Rivai dan Mulyadi yaitu<sup>27</sup> :

1) Koordinasi Kerja

Pemberian arahan kepada anggota mulai dari membagi tugas, dan penempatan posisi yang sesuai

2) Pengambilan Keputusan

Ialah bagaimana cara yang ditempuh seorang pemimpin untuk menemukan masalah, dan bagaimana cara pemimpin tersebut memilih pemecahan masalah tersebut

3) Komunikasi

Yaitu bagaimana pemimpin memberikan saran, bimbingan, dan memberikan perhatian terhadap ide yang diberikan oleh anggotanya

4) Perhatian terhadap bawahan

Yaitu bentuk perhatian yang diberikan oleh pemimpin terhadap bawahannya yang bisa berupa

---

<sup>27</sup> Indrastuti et al., "Pengaruh Kepemimpinan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Pelayanan Kota Tembilahan," 32.

pujian, keadilan, dan juga pemberian insentif atas prestasi yang dicapai oleh bawahannya.

#### **d) Hubungan Kepemimpinan dengan Loyalitas**

Menurut Sieny & Grace menyatakan bahwa dalam membangun loyalitas dari anggota organisasi, maka salah satu bagian terpentingnya adalah gaya kepemimpinan. Loyalitas akan hadir dalam diri anggota jika seorang pemimpin mampu menciptakan suasana yang nyaman bagi anggota organisasi di lingkungan organisasi mereka. Kenyamanan tersebut berasal dari hasil kebijakan yang diterapkan di lingkungan organisasi tersebut.<sup>28</sup>

Nawawi mengemukakan bahwa pemimpin menempuh cara dalam memberikan pengaruh terhadap sikap, pikiran, dan perasaan dari anggotanya salah satunya adalah dengan gaya kepemimpinan. Pengukuran hubungan antara pemimpin dan bawahannya bisa dilihat dari penilaian anggota terhadap cara pemimpin tersebut mengarahkan dan memberikan pembinaan kepada mereka untuk melakukan pekerjaannya. Dalam hubungan antara pemimpin dan bawahan, kesesuaian antara gaya kepemimpinan seorang pemimpin dengan apa yang diharapkan oleh bawahannya tentunya akan menimbulkan sifat positif bagi bawahan tersebut yaitu dengan adanya rasa nyaman dari bawahan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga nantinya akan meningkatkan loyalitas mereka juga<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> Sieny Carolina Wellyanto and Grace Angelica Halim, "Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali," *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* (2017): 329.

<sup>29</sup> Ibid., 328.

### 3. Loyalitas

Loyalitas berasal kata loyal yang dalam KBBI memiliki arti patuh atau setia<sup>30</sup>. Sedangkan menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan dalam karyanya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” loyalitas ialah unsur yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap seorang karyawan atau anggota yang mencakup kesetiannya pada pekerjaan, jabatan, dan juga organisasi atau perusahaan yang mereka tempati. Loyalitas seorang karyawan atau anggota dapat dilihat dari bagaimana mempertahankan organisasinya dari ancaman berbagai pihak baik saat sedang bertugas ataupun tidak<sup>31</sup>

Sedangkan pemaparan dari Robbin dan Coulter (2012) menyatakan loyalitas ialah kemauan guna melakukan perlindungan dan penyelamatan terhadap fisik dan perasaan seseorang. Hal tersebut sejalan dengan apa pernyataan Siswanto (2012) yang menyatakan bahwa loyalitas ialah sebuah kesanggupan dan tekad untuk menaati dan melakukan sesuatu dengan sadar dan penuh tanggung jawab. Perilaku dalam melakukan setiap tugas yang diberikan dengan dengan penuh tanggung jawab merupakan pembuktian dari tekad dan kesanggupan anggota<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> “<https://Kbbi.Kemdikbud.Go.Id/Entri/Loyal>”.

<sup>31</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 95.

<sup>32</sup> Fahmi Luthfi, “Hubungan Antara Kepemimpinan Kharismatik Dengan Loyalitas Karyawan Di Kantor Wilayah Bumiputra Kota Medan” (Universitas Medan Area, 2018), 14.

## a) Aspek-aspek Loyalitas

Loyalitas tidak bisa tiba-tiba terjadi begitu saja, tetapi ada beberapa aspek yang mempengaruhi adanya loyalitas tersebut. Berikut ini adalah aspek-aspek loyalitas yang dijabarkan oleh Siswanto (2010)<sup>33</sup>:

- 1) Ketaatan pada peraturan. Yaitu karyawan dengan baik melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat ia berada, kebijakan tersebut dimaksudkan untuk mengatur jalannya setiap tugas dari anggota. Ketaatan tersebut akan menguatkan kedisiplinan pada anggota dan dapat menguntungkan bagi bagi organisasi baik secara internal ataupun eksternal.
- 2) Tanggung jawab terhadap organisasi. Yaitu kesanggupan dari para anggota organisasi untuk melaksanakan dan berusaha sebaik mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut akan menunjukkan rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh para anggota organisasi.
- 3) Kemauan untuk bekerjasama. Yaitu keadaan dimana anggota mau bekerjasama dengan anggota lainnya dan membantu organisasi meraih tujuan yang tidak bisa dilakukan secara individu.
- 4) Rasa memiliki. Dengan adanya perasaan "memiliki" dari seorang anggota terhadap organisasinya akan menimbulkan perasaan untuk senantiasa bertanggung jawab dan menjaga organisasi, yang kemudian akan menimbulkan loyalitas guna meraih tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi mereka.

---

<sup>33</sup> Indra Suyoto Kurniawan, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan," *Kinerja* 16 (2019): 87.

- 5) Hubungan antar anggota. Anggota yang memiliki loyalitas tinggi cenderung lebih fleksibel dalam berhubungan dengan anggota lainnya. Hubungan tersebut contohnya seperti hubungan sosial dengan anggota lain, hubungan rukun dengan para pimpinan, dan lain-lain.

## **b) Indikator Loyalitas**

Untuk mengukur loyalitas maka peneliti menggunakan beberapa faktor yang bisa digunakan untuk loyalitas menurut saydam ghozali, yaitu<sup>34</sup> :

1. Kesadaran  
Sikap dimana para anggota sufada radio sadar bahwa mereka termasuk dalam bagian inti dari sufada radio.
2. Ketaatan dan Kepatuhan  
Merupakan kemampuan dari para anggota sufada radio untuk mematuhi semua peraturan yang ada di sufada radio dan menaati setiap perintah yang diberikan kepadanya.
3. Pengabdian  
Sikap dimana anggota sufada radio mengabdikan segenap tenaga dan pikirannya kepada sufada radio.
4. Kesetiaan  
Sikap dimana para anggota sufada radio memiliki keteguhan dalam untuk tetap dalam suatu kondisi dan tidak berpaling kepada kondisi lainnya.

---

<sup>34</sup> Saydam Ghozali, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, Djembatan, 2000), 485.

## B. Loyalitas Dalam Perspektif Islam

Di dalam perspektif islam, loyalitas dikenal dengan sebutan “al-wala’ “ yang secara bahasa mempunyai beberapa makna, antara lain mencintai, mengikuti, menolong, dan mendekat terhadap sesuatu. Ibnu Taymiyah mendefinisikan al-wala’ dengan ungkapan al-walayah yang merupakan kebalikan dari al-‘adawah. Al-walayah sendiri mempunyai asal pengertian kecintaan dan kedekatan, sedangkan al-‘adawah mempunyai asal pengertian kebencian dan kejauhan<sup>35</sup> .

Keimanan seseorang harus dibuktikan dengan amal nyata dalam kehidupan sehari-hari, dan tidak bisa dibuktikan hanya dengan pengakuan kosong belaka tanpa memberikan pengaruh terhadap kehidupan muslim. Seorang mukmin haruslah selalu royal dan memberikan wala’nya kepada Allah SWT, rasulnya, dan juga orang-orang yang beriman. Ia harus mengikuti segala yang diperintahkan oleh Allah dan menjauhi segala perbuatan yang dilarang oleh Allah SWT.

Konsep dari loyalitas atau al-wala di dalam islam adalah ketundukan kepada Allah SWT yang diwujudkan dengan menjalankan syariat islam yang ada<sup>36</sup>. Berwala’ di dalam islam di implementasikan dengan memberikan wala’ kepada allah, rasul, dan orang-orang yang beriman lainnya, sebagaimana disebutkan dalam surat al-maidah ayat 54-55

إِنَّمَا وَلِيُّكُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَالَّذِينَ ءَامَنُوا الَّذِينَ يُعِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ  
وَهُمْ رُكْعُونَ

---

<sup>35</sup> Mashuri, “Analisis Dimensi Loyalitas Pelanggan Berdasarkan Perspektif Islam,” *Iqtishaduna : Jurnal Ekonomi Kita* 9 (2020): 56.

<sup>36</sup> *Ibid.*, 57.

Artinya : Sesungguhnya penolong kamu hanyalah Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang yang beriman, yang mendirikan shalat dan menunaikan zakat, seraya mereka tunduk (kepada Allah). (QS : Al-Ma'idah 55)

وَمَنْ يَتَوَلَّ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَالَّذِينَ ءَامَنُوا فَإِنَّ حِزْبَ اللَّهِ هُمُ الْمُغْلِبُونَ

Artinya : Dan barangsiapa mengambil Allah, Rasul-Nya dan orang-orang yang beriman menjadi penolongnya, maka sesungguhnya pengikut (agama) Allah itulah yang pasti menang. (QS : Al-Ma'idah 56)

Menurut tafsir dari kemenag, ayat-ayat tersebut menjelaskan tentang pelindung dan penolong dari orang mukmin adalah Allah SWT, rasulnya, dan juga orang-orang mukmin. Pada ayat tersebut juga Allah SWT memberikan jaminan kepada orang mukmin yang menjadikan Allah SWT, rasulnya, dan orang mukmin sebagai penolong akan dijamin dan diberikan kemenangan oleh Allah SWT. Orang-orang tersebut mendapatkan sebutan sebagai “Hizbullah” atau penganut agama allah yang setia<sup>37</sup>. Yang dimaksud sebagai “menjadikan Allah SWT, rasulnya, dan orang mukmin sebagai penolong” adalah mengikuti Allah, Rasul, dan orang-orang mukmin agar selamat dari siksaan api neraka. “Mengikuti”Allah, Rasul, dan orang-orang beriman inilah yang dimaksudkan sebagai loyalitas atau wala’

Dari ayat tersebut juga dapat diambil pengertian bahwa selain Berwala’ kepada Allah SWT dan Rasulnya, seorang muslim diwajibkan untuk Berwala’ (Loyal/setia) kepada orang-orang yang berakidah islam, mencintai orang yang bertauhid dan orang yang ikhlas (Mukmin).

---

<sup>37</sup> Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, *Al-Quran Dan Tafsirnya : Jilid 2* (Jakarta: Kementrian Agama Republik Indonesia, 2011).



Dalam Berwala' kepada sesama mukmin, Syaikh Shalih bin Fauzan Al-Fauzan dalam kitabnya "Al-wala' wal Bara' Fil Islam" menjelaskan tentang salah satu contoh berwala' kepada sesama mukmin adalah dengan cara mencintai kebaikan bagi sesama mukmin, tidak berkhianat, dan tidak menipu mereka<sup>38</sup>). Hal ini berdasarkan pada hadits nabi :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : لَا تَحَاسَدُوا ، وَلَا تَتَنَاجَشُوا ، وَلَا تَبَاغَضُوا ، وَلَا تَدَابَرُوا ، وَلَا يَبِغْ بَعْضُكُمْ عَلَى بَعْضٍ ، وَكُونُوا عِبَادَ اللَّهِ إِخْوَانًا ، الْمُسْلِمُ أَخُو الْمُسْلِمِ ، لَا يَظْلِمُهُ ، وَلَا يَحْدِلُهُ ، وَلَا يَحْقِرُهُ ، التَّقْوَى هُنَا ، وَيُشِيرُ إِلَى صَدْرِهِ ثَلَاثَ مَرَّاتٍ ، بِحَسَبِ أَمْرٍ مِنَ الشَّرِّ أَنْ يَحْقِرَ أَخَاهُ الْمُسْلِمَ ، كُلُّ الْمُسْلِمِ عَلَى الْمُسْلِمِ حَرَامٌ ، دَمُهُ وَمَالُهُ وَعِزُّهُ .

Dari Abu Hurairah Radhyallahu anhu : Rasûlullâh Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda :”Janganlah kalian saling mendengki, saling najasy, saling membenci, dan janganlah saling membelakangi ! Janganlah sebagian kalian menawar barang yang telah ditawarkan oleh muslim lain, dan hendaknya kalian menjadi hamba-hamba Allâh yang bersaudara. Seorang muslim merupakan saudara bagi muslim yang lain, maka tidak boleh bagi ia menzaliminya, melantarkannya, dan menghinakannya. Takwa itu ada disini (beliau sembari memberikan isyarat ke dadanya tiga kali) . Cukuplah keburukan bagi seseorang jika ia menghina saudaranya yang Muslim. Setiap orang Muslim, haram darahnya, hartanya, dan kehormatannya atas muslim lainnya.”

Dari pemaparan tersebut, maka dapat dipahami bersama bahwa Loyalitas atau Al-wala' di secara perspektif islami merupakan ketundukanterhadap Allah SWT dan Rasulnya

---

<sup>38</sup> Syaikh Shalih bin Fauzan Al-Fauzan, *Loyalitas Dalam Islam* (Jakarta: Akafa Press, 1998), 31.

yang ditunjukkan dengan cara menjalankan syariat islam. Selain itu, orang muslim juga diwajibkan untuk loyal atau berwala' kepada sesama mukmin yang dapat ditunjukkan dengan cara menginginkan kebaikan bagi sesama mukmin, tidak melakuka penghianatan, dan tidak melakukan penipuan kepada mereka.

### **C. Teori Hubungan Manusiawi (McGregor)**

Teori hubungan manusiawi merupakan teori yang dikemukakan oleh McGregor mengasumsikan cara organisasi bekerja melalui teori X dan Y. Teori Y sendiri merupakan perspektif teori dari hubungan manusia tentang pekerjaan dan komitmen<sup>39</sup>.

Terdapat 6 asumsi di dalam Teori Y, asumsi tersebut adalah :

1. Rata-rata tidak ada manusia yang tidak suka bekerja. Tetapi suka atau tidaknya seseorang dalam bekerja tergantung kepada kondisinya, suatu pekerjaan mungkin bisa menjadi sumber kepuasan tapi juga bisa jadi sumber hukuman.
2. Ancaman dan hukuman bukanlah bukanlah alat yang tepat untuk digunakan dalam mencapai tujuan. Manusia dapat melakukan pengontrolan dan pelatihan terhadap dirinya agar bisa meraih tujuan organisasi.
3. Adanya komitmen anggota terhadap tujuan organisasi merupakan dampak dari pemberian penghargaan terhadap pencapaian anggota. Hal terpenting dari pemberian penghargaan berdampak pada kepuasan dan

---

<sup>39</sup> Stella Nathania Tanu, "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Maja Agung Elektronik" (Universitas Multimedia Nusantara, 2014). : 32

- aktualisasi diri anggota yang kemudian dapat diarahkan guna mencapai tujuan dari organisasi.
4. Manusia rata-rata belajar dengan kondisi yang pantas, manusia mencari tanggung jawab tetapi dan juga menerimanya. Keinginan para anggota untuk menerima tanggung jawab sebagian diperoleh dari pengalaman dalam organisasi mereka. Jika para anggota diperlakukan oleh organisasi seolah mereka tidak memiliki tanggung jawab, maka sangat mungkin bagi mereka untuk berperilaku tidak bertanggung jawab. Mereka akan memberikan perhatian kepada organisasi mereka jika mereka dihargai dan juga kepercayaan.
  5. Kemampuan untuk melatih tingkat imajinasi, kecerdasan, dan kreatifitas dalam melakukan pemecahan permasalahan organisasi dapat dirasakan secara luas oleh seluruh anggota. Bila para anggota diberikan kesempatan, mungkin mereka bisa memutuskan dengan baik setiap keputusan dalam menyelesaikan tugas mereka.
  6. Pada kehidupan modern seperti sekarang ini, potensi intelektual sebuah organisasi terletak pada adanya kesatuan setiap bagian dalam organisasi. Anggota merupakan sumber intelektual dari sebuah organisasi, tujuan dari adanya manajemen adalah untuk menemukan potensi ini. Jadi secara langsung asumsi ini mengarah pada hubungan dan pembuatan ide dari semua anggota organisasi<sup>40</sup>.

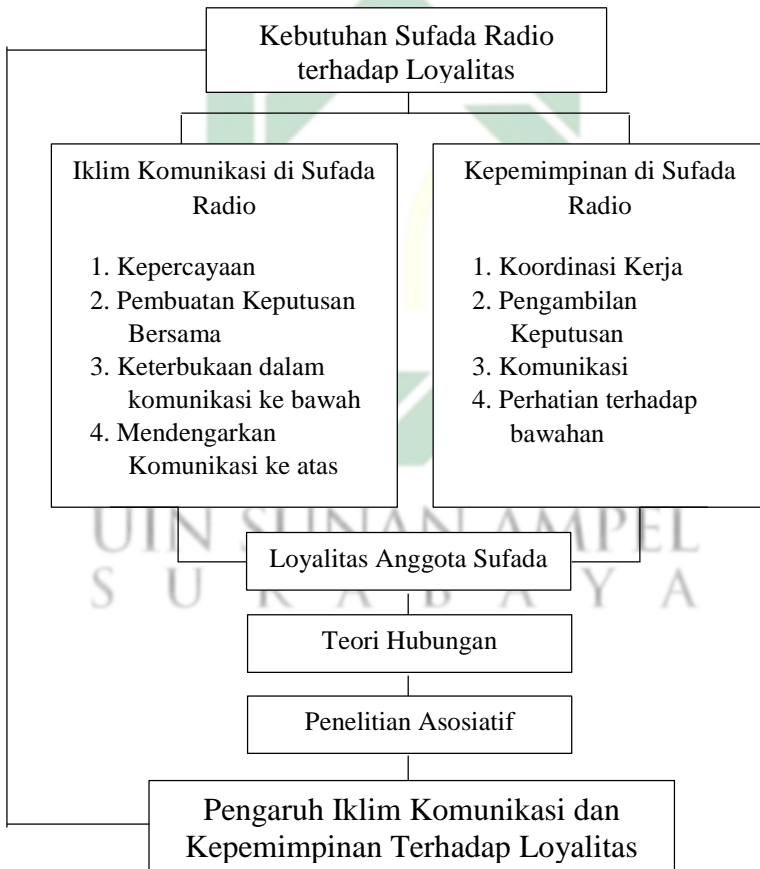
Teori hubungan manusia merupakan teori yang lebih berfokus pada pentingnya individu dan juga hubungan sosial dari individu tersebut di dalam kehidupan berorganisasi, seorang anggota organisasi akan memiliki rasa puas yang

---

<sup>40</sup> Douglas McGregor, *The Human Side of Enterprise* (New York: Mc.GrawHill, 2006) Hal: 78.

tinggi ketika merasa dianggap penting, dibutuhkan, dan diberikan kepercayaan.

### **Bagan 1** **Kerangka Pikir Penelitian**



Penelitian ini berangkat dari adanya kebutuhan sufada radio terhadap loyalitas dari anggotanya. Berdasarkan pada hasil observasi dan penelitian terdahulu ditemukan kemungkinan adanya pengaruh dari iklim komunikasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas anggota sufada radio, oleh karena itulah akhirnya peneliti membuat penelitian asosiatif yang menggunakan teori hubungan manusiawi untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh tersebut. Hasil dari penelitian tentang pengaruh iklim komunikasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas anggota sufada radio ini nantinya akan digunakan untuk menjawab kebutuhan sufada radio terhadap loyalitas anggotanya.

#### **D. Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan dari penelitian yang akan dilakukan, berikut penelitian yang pernah dilakukan dan mempunyai relevansi dengan penelitian pengaruh iklim komunikasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas anggota sufada radio.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Raya Panjaitan, SE., MM dengan judul “Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Propinsi Sumatera Utara” yang bertujuan mengetahui bagaimanakah ada tidaknya pengaruh dari Iklim Komunikasi Organisasi pada Kinerja dari pegawai yang bekerja di salah satu dinas sebuah provinsi. Metode kuantitatif merupakan metode yang dipilih pada penelitian dengan cara menggunakan angket dalam mengumpulkan data dan pegawai di lingkungan Dinas Provinsi Sumatera Utara digunakan sebagai sasaran respondennya. Hasil yang ditemukan dalam penelitian ialah adanya pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi kepada kinerja pegawai sebesar 12,3%. Kesamaan yang ditemukan antara penelitian dari Raya Panjaitan dengan penelitian ini ialah penelitian ini membahas tentang pengaruh iklim komunikasi, dengan

kesamaan dalam metode yaitu kuantitatif. Sedangkan untuk pembeda penelitian ini ialah dalam penggunaan variabel Y dalam penelitian ini yaitu kinerja.

Kedua, penelitian oleh Tia Nurramdiani, yang mempunyai judul “Pengaruh Iklim Komunikasi terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Fahmi Cipta Abadi” yang bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh dari iklim organisasi kepada loyalitas karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Kuantitatif dipilih sebagai metode dalam penelitian ini dengan menggunakan angket untuk mengumpulkan datanya dan menggunakan 30 karyawan perusahaan tersebut sebagai responden. Hasil yang ditemukan dalam penelitian Tia Nurramdiani dengan penelitian ini adalah ditemukannya pengaruh antara iklim Organisasi dan loyalitas karyawan sebesar 29.0%. Persamaan yang didapatkan dari penelitian ini berada di variabel Y yang ada di dalam jurnal ini yaitu loyalitas. Sedangkan untuk perbedaan yang ditemukan dari penelitian Tia Nurramdiani dengan penelitian ini berada pada variabel X yang dipilih yaitu iklim organisasi, sedangkan penelitian ini memakai iklim komunikasi dan kepemimpinan sebagai variabel X nya.

Ketiga, penelitian dari Izma Aisyah yang mempunyai judul “The Effect Of Organizational Communication Climate On Organizational Commitment In The Retail Industry” yang mempunyai tujuan guna mengevaluasi pengaruh iklim komunikasi organisasi kepada komitmen organisasi di industri ritel. Kuantitatif dipilih sebagai metode dari penelitian ini dan menggunakan angket yang disebarkan kepada 352 orang sebagai sampelnya. Hasil yang ditemukan menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi menjadi faktor yang mampu memberikan pengaruh kepada komitmen organisasi karyawan di industri ritel. Persamaan yang ditemukan dari penelitian Izma dengan penelitian ini ada penggunaan iklim komunikasi sebagai variabel X. Sedangkan

perbedaannya yang ditemukan dari penelitian Izma dengan penelitian ini ada apada penggunaan komitmen organisasi sebagai variabel Y, sedangkan penelitian ini menggunakan loyalitas anggota.

Keempat, penelitian dari Sutarya yang memiliki judul “Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Pelita Cengkareng Paper” denan tujuan untuk menemukan ada tidaknya pengaruh dari disiplin, budaya organisasi, dan motivasi kerja kepada loyalitas dari karyawan. Kuantitatif dipilih oleh Sutarya sebagai metode dalam penelitian ini, dan memilih angket sebagai teknik untu pengumpulan datanya, yang kemudian disebar ke111 karyawan di PT tersebut sebagai sampel. Hasil yang muncul setelah dilakukannya penelitian ini adalah diketahui bahwasanya loyalitas karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan secara simultan dari variabel disiplin, budaya organisasi, dan motivasi kerja kepada loyalitas karyawan. Variabel-variabel bebas tersebut dapat menerangkan perubahan pada variabel loyalitas sebesar 62%. Adapun persamaan yang ditemukan dari penelitian Sutarya dengan penelitian ini ialah keduanya memakai variabel Y yang sama yaitu loyalitas. sementara untuk perbedaannya terletak pada variabel bebas pada kedua penelitian.

Kelima, penelitian dari Nia Meitasari, Agustuna Hanafi, dan Zakaria Wahab. Yang memiliki judul “Analysis On The Effects Of Organizational Communication Climate And Career Development Toward Employee Performance With Job Satisfaction” yang bertujuan tujuan untuk menganalisis efek langsung ataupun efek tidak langsung dari iklim komunikasi organisasi bersama dengan pengembangan karir pada kinerja dari karyawan, dimana kepuasan kerja di dalam penelitian ini menjadi variabel intervening. Kuantitatif dipilih sebagai metode penelitian yang digunakan dengan

pengumpulan data melalui angket yang diberikan kepada 120 responden. Hasil yang didapat setelah dilakukannya penelitian ini ialah diketahui bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh iklim komunikasi organisasi dan hanya dipengaruhi oleh pengembangan karir. Persamaan penelitian dari Nia Meitasari, Agustuna Hanafi, dan Zakaria Wahab dengan penelitian ini ditemukan pada iklim komunikasi yang digunakan. Sementara perbedaannya ditemukan pada jumlah variabel yang dipakai yaitu penelitian Nia Meitasari, Agustuna Hanafi, dan Zakaria Wahab menggunakan 3 variabel X, sedangkan penelitian ini menggunakan iklim komunikasi dan kepemimpinan di variabel X, dan loyalitas di variabel Y.

Keenam, penelitian dari Ni Made Widya Witarini dan Anak Agung Ayu Sriathi dengan judul “The Effect of Communication and Organizational Climate on Employee Job Satisfaction at PT. Alove Bali” yang bertujuan untuk menemukan pengaruh komunikasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Kuantitatif dipilih sebagai metode penelitian ini dan dalam mengumpulkan datanya menggunakan observasi, wawancara, dan angket. Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini diketahui bahwasanya kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh komunikasi dan iklim organisasi. Persamaan yang ditemukan dari penelitian Ni Made Widya Witarini dan Anak Agung Ayu Sriathi dengan penelitian adalah penggunaan kuantitatif sebagai metodenya. Untuk perbedaannya sendiri adalah variabel yang diteliti yaitu penelitian Ni Made Widya Witarini dan Anak Agung Ayu Sriathi meneliti tentang pengaruh komunikasi dan iklim komunikasi terhadap Kepuasan kerja, sedangkan penelitian ini berusaha mengetahui tentang pengaruh dari Iklim komunikasi dan kepemimpinan kepada loyalitas.



Dari semua penelitian terdahulu yang sudah disebutkan, ditemukan perbedaan yaitu belum adanya penelitian yang meneliti pengaruh dari iklim komunikasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas, sementara hal lain yang dapat memperkuat kebaruan penelitian yang akan dilakukan dapat dilihat dari penelitian terdahulu yang kebanyakan melakukan penelitian terhadap karyawan di tempat kerja, sementara untuk penelitian yang akan dilakukan melakukan penelitian terhadap anggota radio kampus yang ada di fakultas dakwah dan komunikasi UIN sunan ampel surabaya, oleh karenanya penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat kepada mahasiswa khususnya mahasiswa yang menjadi anggota radio kampus Sufada Radio.

## **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis ialah jawaban sementara terhadap masalah yang sudah dirumuskan, Hal tersebut dikarenakan jawabannya berdasarkan pada teori yang dianggap relevan dan bukan berdasarkan hasil dari data yang dikumpulkan<sup>41</sup>.

Ho<sub>1</sub> : Iklim Komunikasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas anggota Sufada Radio

Ha<sub>1</sub> : Iklim Komunikasi berpengaruh terhadap loyalitas anggota Sufada Radio

Ho<sub>2</sub> : Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap loyalitas anggota Sufada Radio

Ha<sub>2</sub> : Kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas anggota Sufada Radio

---

<sup>41</sup> Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013) Hal: 64.

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

#### 1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif dipilih sebagai pendekatan yang dipakai oleh penelitian ini, adapun pendekatan kuantitatif termasuk kedalam penelitian yang mempunyai kaitan erat dengan angka-angka, seperti dari pengumpulan datanya, penafsiran sampai presentasi hasil penelitian mayoritas menggunakan angka. Penelitian kuantitatif memiliki variabel yang dijadikan sebagai acuan dasar dalam penelitiannya.<sup>42</sup> Oleh karenanya, data yang diperoleh nantinya adalah angka ataupun data kualitatif yang kemudian diubah menjadi angka.<sup>43</sup> Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menggeneralisasi (mengambil kesimpulan) temuan penelitian di tingkat sampel ke tingkat populasi. Prosedur statistik digunakan dalam pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis dengan menggunakan angka-angka yang diperoleh melalui angket yang disebar kepada responden.<sup>44</sup>

#### 2. Jenis penelitian

Asosiatif menjadi jenis penelitian yang dipilih oleh peneliti, adapun penelitian asosiatif ialah sebuah penelitian yang meneliti tentang pengaruh atau hubungan dari satu atau lebih variabel dengan variabel yang lain. Jika

---

<sup>42</sup> Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach* (Deepublish, 2018). Hal 138

<sup>43</sup> Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, (Jakarta: Erlangga, 2009). Hal 23

<sup>44</sup> Aeng Muhidin, *Skripsi Sarjana Kependidikan: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif* (Aeng Muhidin, 2020). Hal 5

yang akan dianalisis adalah hubungan antar variabel maka dinamakan sebagai penelitian korelasional. Jika yang akan dianalisis adalah pengaruh antar variabel, maka hal tersebut dinamakan penelitian kausal<sup>45</sup>.

## **B. Obyek Penelitian**

Objek penelitian ialah sasaran atau lembaga yang dituju sebagai lokasi penelitian. Dalam penelitian ini, anggota dari Sufada Radio Kampus Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya angkatan 2022 dipilih menjadi obyek penelitian, obyek tersebut dipilih karena peneliti sendiri berasal dari organisasi yang sama yaitu sufada radio, jadi hal tersebut diharapkan dapat mempermudah jalannya dari proses penelitian ini.

Adapun lokasi dari penelitian ini adalah studio dari Sufada Radio yang bertempat di Gedung Sport Center and Multipurpose dari kampus UIN Sunan Ampel Surabaya yang berada di Jl. Ahmad Yani No.117.

## **C. Populasi, Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi merupakan obyek ataupun subyek yang termasuk ke dalam wilayah generalisasi. Populasi memiliki karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan dan dipilih oleh peneliti<sup>46</sup>

Populasi yang direncanakan untuk dianalisis dalam penelitian ini sendiri adalah seluruh anggota dari Sufada Radio angkatan 2022 yang berjumlah 52 orang

---

<sup>45</sup> Kriss H Timotius, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2017), 16.

<sup>46</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015).

## 2. Sampel

Sampel ialah komponen dari sebuah populasi atau dapat dikatakan sebagai bagian yang dapat mewakili sebuah populasi dengan cara ditentukan menggunakan prosedur yang sudah ditentukan. Sampel sendiri memiliki sifat yang sama dengan populasi.<sup>47</sup>

Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa pengambilan sampel dari jumlah populasi yang tidak sampai 100 orang, maka dilakukan pengambilan sampel terhadap keseluruhan populasi sehingga nantinya menjadi penelitian populasi<sup>48</sup>. Oleh karena penelitian ini menggunakan jumlah populasi yang tidak sampai 100, pengambilan sampel dilakukan pada seluruh populasi. Oleh karena itulah sampel dari penelitian ini sebanyak 52 anggota dari Sufada Radio angkatan 2022.

## D. Variabel dan Indikator Variabel

### 1. Variabel

Variabel merupakan sebuah konsep yang mempunyai nilai ataupun jumlah. Lumrahnya nilai ataupun jumlah ini dikatakan sebagai sebuah jenis yang dapat menggambarkan karakter dari variabel tertentu.<sup>49</sup> Variabel dalam metode penelitian kuantitatif biasanya dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas lumrahnya mempunyai lambang huruf (X) dan variabel terikat lumrahnya mempunyai lambang huruf (Y). Variabel bebas sendiri

---

<sup>47</sup> Sandu Siyoto and M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015).: 59

<sup>48</sup> Widya Resky Angriana, "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar" (UIN Alauddin Makassar, 2018). : 36

<sup>49</sup> Priyono, *Buku Metode Penelitian Kuantitatif* ( Sidoarjo : ZIFATAMA, 2016). Hal 49

ialah variabel yang keberadaannya mendahului dari variabel terikat. Dalam penelitian dengan metode kuantitatif, variabel terikat dijadikan sebagai variabel yang menjadi topik atau fokus utama dalam penelitian. Sementara untuk variabel terikat menjadi variabel yang keberadaannya digantungkan dan dipengaruhi oleh variabel bebas.<sup>50</sup>

Berdasarkan pemaparan diatas, maka variabel bebas atau variabel X1-nya adalah iklim komunikasi dan variabel X2-nya adalah kepemimpinan, sedangkan variabel terikatnya atau variabel Y-nya adalah loyalitas anggota sufada radio.

**Tabel 3.1**  
**Variabel Penelitian dan Definisi**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Definisi</b>
Iklim Komunikasi (X1)	Iklim komunikasi menurut yang dikemukakan oleh Pace & Faules, ialah kombinasi dari perilaku, respon antar personal, dan anggapan-anggapan tentang pesan dan peristiwa komunikasi yang terjadi dalam organisasi.

---

<sup>50</sup> Ibid. hal 58

<p>Kepemimpinan (X2)</p>	<p>Kepemimpinan merupakan upaya pemimpin dalam mempengaruhi orang lain dengan menggunakan komunikasi guna mencapai suatu tujuan tertentu. Cara mempengaruhi tersebut adalah dengan cara memberikan petunjuk dan perintah, sehingga hal tersebut akan membuat orang lain bertindak dan merespon lalu kemudian dapat menimbulkan perubahan yang positif</p>
<p>Loyalitas (Y)</p>	<p>Loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan untuk mengukur atau menilai seorang karyawan atau anggota yang mencakup kesetiiaannya pada pekerjaan, jabatan, dan juga organisasi atau perusahaan yang mereka tempati.</p>

## 2. Indikator Variabel

**Tabel 3.2**  
**Variabel dan Indikator Variabel**

Variabel	Indikator	Penjelasan
<b>Iklm Komunikasi (X1)</b> Pace & Faules <sup>51</sup>	<b>Kepercayaan</b>	Semua anggota dari Sufada Radio berusaha untuk mempertahankan hubungan terkait dengan kepercayaan, dan keyakinan dengan anggota lainnya
	<b>Pembuatan Keputusan Bersama</b>	Setiap anggota di setiap tingkat mulai dari anggota program, asisten produser, produser, hingga general manager diberikan kesempatan untuk melakukan komunikasi dan diskusi agar bisa memberikan peran dalam proses

---

<sup>51</sup> Pace and Faules, *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005) : 159

		pengambilan keputusan
	<b>Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah</b>	Semua anggota sufada radio dapat dengan mudahnya mendapatkan informasi tentang tugas mereka dari atasannya
	<b>Mendengarkan Komunikasi Ke Atas</b>	Anggota pada semua tingkatan di Sufada Radio harus memperhatikan laporan hingga saran yang diterima dari tingkatan anggota di bawah mereka
	<b>Koordinasi Kerja</b>	Yaitu pengarahan yang diberikan secara maksimal kepada para anggota, pembagian tugas, dan penempatan kerja anggota yang sesuai



<p><b>Kepemimpinan (X2)</b></p> <p>Rivai dan Mulyadi (2012: 129)<sup>52</sup></p>	<p><b>Pengambilan Keputusan</b></p>	<p>Yaitu bagaimana pemimpin merumuskan masalah yang ada, mengumpulkan informasi, dan bagaimana cara pemimpin tersebut memilih pemecahan masalah tersebut</p>
	<p><b>Komunikasi</b></p>	<p>Yaitu bagaimana pemimpin memberikan saran, bimbingan, dan memberikan perhatian terhadap ide yang diberikan oleh anggotanya</p>
	<p><b>Perhatian terhadap Bawahan</b></p>	<p>Yaitu bentuk perhatian yang diberikan oleh pemimpin terhadap bawahannya yang bisa berupa pujian, keadilan, dan juga pemberian insentif atas prestasi yang dicapai oleh bawahannya</p>

<sup>52</sup> Wijayanti, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang.”. Hal.29

<b>Loyalitas (Y)</b> saydam ghozali <sup>53</sup>	<b>Kesadaran</b>	Sikap dimana para anggota sufada radio sadar bahwa mereka merupakan bagian inti dari sufada radio
	<b>Ketaan dan Kepatuhan</b>	Merupakan kesanggupan dari para anggota sufada radio untuk mematuhi semua peraturan yang ada di sufada radio dan menaati setiap perintah yang diberikan kepadanya
	<b>Pengabdian</b>	Sikap dimana anggota Sufada Radio mengabdikan segenap tenaga dan pikirannya kepada Sufada Radio
	<b>Kesetiaan</b>	Sikap dimana para anggota sufada radio memiliki keteguhan dalam untuk tetap dalam suatu kondisi dan

<sup>53</sup> Saydam Ghozali, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Djambatan,2000)*, 485.

		tidak berpaling kepada kondisi yang lain
--	--	--

## **E. Tahap-Tahap Penelitian**

### **1. Memilih dan Menentukan Masalah**

Peneliti memilih dan menentukan masalah apa yang akan diteliti, pemilihan tersebut dilakukan setelah melakukan proses studi literatur dan studi lapangan. Kemudian peneliti memilih pengaruh iklim komunikasi terhadap loyalitas anggota Sufada Radio karena peneliti berusaha untuk mengetahui tentang pengaruh iklim komunikasi terhadap loyalitas yang ada pada anggota Sufada Radio

### **2. Menentukan rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena yang diangkat dalam penelitian ini, peneliti memutuskan untuk merumuskan masalah untuk penelitian ini dengan menyesuaikan judul yang ada mendapatkan pengetahuan tentang pengaruh iklim komunikasi terhadap loyalitas anggota Sufada Radio

### **3. Merumuskan hipotesis atau anggapan dasar**

Peneliti merumuskan hipotesis pada penelitian ini dengan menentukan terdapat pengaruh dari iklim komunikasi terhadap loyalitas anggota Sufada Radio sebagai hipotesis kerja ( $H_a$ ). Serta menentukan bahwa tidak terdapat pengaruh dari iklim komunikasi terhadap loyalitas anggota Sufada Radio sebagai hipotesis nihilnya ( $H_o$ ).

### **4. Memilih pendekatan**

Dikarenakan peneliti ingin mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari iklim komunikasi terhadap loyalitas anggota Sufada Radio, maka pada tahapan ini

peneliti memilih untuk menggunakan pendekatan kuantitatif.

#### **5. Menentukan Variabel dan sumber data**

Pemilihan dari variabel yang akan digunakan ada pada tahapan ini, variabel x yang dipilih berjumlah dua yaitu iklim komunikasi dan kepemimpinan, sedangkan variabel y menggunakan loyalitas. Adapun untuk sumber data yang digunakan, peneliti mencari penelitian yang relevan dengan dengan penelitian ini, contohnya seperti jurnal dan skripsi terdahulu.

#### **6. Mengumpulkan data**

Pengumpulan data yang diperoleh oleh peneliti melalui observasi, dokumentasi, dan angket yang sudah disebar kepada responden dilakukan pada tahapan ini.

#### **7. Analisis data**

Dalam usaha untuk mengetahui hasil dari penelitian, maka peneliti melakukan analisis pada data yang sudah diperoleh dengan analisis yang sudah ditentukan

#### **8. Menarik Kesimpulan**

Setelah analisis dilakukan dan hasil telah didapatkan tentang ada atau tidaknya pengaruh dari iklim komunikasi terhadap loyalitas anggota Sufada Radio. Maka peneliti menarik kesimpulan pada tahapan ini.

#### **9. Menulis Laporan**

Penulisan laporan dilakukan oleh peneliti pada tahapan ini. Penulisan laporan ini mempunyai maksud guna memberikan data yang valid tentang pengaruh dari iklim komunikasi terhadap loyalitas anggota Sufada Radio, serta dapat menjadi evaluasi dan pengembangan bagi penelitian selanjutnya.

### **F. Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Kuisisioner**

Kuisisioner atau angket berperan sebagai alat pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan tertulis kepada responden untuk kemudian oleh responden

diisi sesuai dengan keadaannya. Kuisisioner dalam penelitian ditujukan sebagai alat guna mengetahui tentang pengaruh dari iklim komunikasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas dari anggota Sufada Radio.<sup>54</sup>

Pernyataan yang dibuat di dalam kuisisioner ini nantinya akan disesuaikan dengan indikator dari penelitian ini, adapun angket berupa pertanyaan tertulis guna menggali informasi yang dimiliki responden.<sup>55</sup>

Adapun pengumpulan data menggunakan kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan *Skala Likert* dengan pilihan jawaban (SS) Sangat Setuju, (S) Setuju, (N) Netral, (TS) Tidak Setuju, (STS) Sangat Tidak Setuju.

## 2. Observasi

Dalam sebuah penelitian, observasi dapat dimaksudkan sebagai sebuah kegiatan dimana peneliti memusatkan perhatiannya kepada dengan menggunakan inderanya mendapatkan data yang diperlukan diteliti. Observasi ialah pengamatan secara langsung oleh peneliti dengan menggunakan penglihatan, penciuman, pendengaran, dan juga perabaan.<sup>56</sup> Dalam teknik ini peneliti melakukan pengamatan terhadap iklim komunikasi yang terjadi diantara para anggota sufada radio, dan mencoba melihat apakah ada pengaruh dari iklim komunikasi terhadap loyalitas anggota sufada radio.

---

<sup>54</sup> Puji Purnomo and Maria Sekar Palupi, "Pengembangan Tes Hasil Belajar Matematika Materi Menyelesaikan Masalah Yang Berkaitan Dengan Waktu, Jarak, Dan Kecepatan," *Jurnal Penelitian (Edisi Khusus PGSD)* 20 (2016). :153

<sup>55</sup> Siyoto and Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta : Literasi Media Publishing,2015). : 75

<sup>56</sup> Ibid.

### 3. Dokumentasi

Metode dokumentasi dilakukan dengan cara melakukan pencarian terhadap data yang memiliki kaitan dengan penelitian baik berupa catatan, transkrip, buku, dan lain sebagainya. Macam bentuk dari instrumen dokumentasi ada dua, yaitu pedoman terkait kategori yang akan dilakukan pencarian datanya. Dan daftar dari variabel yang akan dikumpulkan datanya.<sup>57</sup>

**Tabel 3.3**  
**Instrumen Penelitian**

No.	Jenis Data	Sumber Data	TPD
1.	Data mengenai jumlah anggota dari sufada radio	Dokumen Sufada Radio	D
2.	Perilaku umum mengenai terpengaruhnya para anggota Sufada Radio oleh iklim komunikasi dan kepemimpinan yang terjadi di Sufada Radio	Responden	O
2	Ada atau tidak adanya pengaruh dari iklim	Responden	O + A

<sup>57</sup> Ibid.

	komunikasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas anggota Sufada Radio		
--	---	--	--

Keterangan:

TPD = Teknik Pengumpulan Data

D = Dokumentasi

O = Observasi

A = Angket

### Sumber Data :

#### 1. Data Primer

Yang dimaksudkan sebagai data primer pada penelitian ini ialah seluruh informasi mengenai pengaruh dari iklim komunikasi terhadap loyalitas anggota sufada radio yang didapatkan melalui angket yang sudah dijawab oleh responden. Responden merupakan sebutan untuk subjek penelitian guna mendapatkan data primer dalam penelitian kuantitatif.

#### 2. Data Sekunder

Yang dimaksudkan sebagai data sekunder yang didapatkan dalam penelitian ini ialah data apapun diluar data yang diperoleh dari angket jawaban responden, yaitu seperti dokumentasi hasil dari buku tentang iklim komunikasi atau loyalitas serta buku-buku terkait lainnya atau jurnal tentang penelitian yang berkaitan dengan pengaruh iklim komunikasi terhadap loyalitas yang tentunya dapat mendukung data primer.

## G. Teknik Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian

### 1. Teknik Validitas Data

Validitas sebuah instrumen ditentukan dari kemampuan instrumen tersebut untuk mengungkap penelitian. Tingkat ketinggian dan kerendahan sebuah instrumen bisa memperlihatkan apakah data yang ada tidak bersimpangan dengan validitas yang diinginkan. Untuk mengetahui apakah instrumen sudah valid untuk mewakili indikator, maka peneliti menggunakan rumus uji koefisien korelasi produk moment untuk mengujinya. Sugiyono (2013:183) memberikan penjelasan bahwa rumus korelasi berdasarkan Pearson Product Moment adalah sebagai berikut<sup>58</sup> :

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

Keterangan :

$r_{XY}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$N$  = jumlah responden

$\sum X$  = jumlah skor butir soal

$\sum Y$  = jumlah skor total soal

$\sum X^2$  = jumlah skor kuadrat butir soal

$\sum Y^2$  = jumlah skor kuadrat total soal

Pencocokan dilakukan terhadap nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  *product moment* dengan menggunakan signifikan 5%.

---

<sup>58</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung : Alfabeta 2013) 183.



Apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  soal dinyatakan valid. Sedangkan apabila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  soal dinyatakan tidak valid. Peneliti menggunakan bantuan dari *software* SPSS untuk memudahkan peneliti menghitung uji validitas

## 2. Teknik Reliabilitas Data

Uji Untuk mengetahui apakah sebuah instrumen instrumen bisa diujikan melebihi dari satu kali atau paling tidak kepada responden yang sama, maka peneliti melakukan uji realibilitas. Uji ini digunakan sebagai alternatif dari jawaban yang dipilih lebih dari dua kali dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*, nantinya nilai yang didapatkan akan dilakukan perbandingan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang masih bisa diterima untuk dinyatakan reliabel. Tahapan uji realibilitas dilakukan setelah instrumen dinyatakan valid, tahapan uji realibilitas dilakukan kepada seluruh pernyataan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach seperti berikut:<sup>59</sup>

$$r_{ac} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

- $r_{ac}$  = Reliabilitas dicari
- $k$  = Jumlah pernyataan yang diujikan
- $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian skor masing-masing item
- $\sigma_t^2$  = Total varian

---

<sup>59</sup> Iqbal Fanani, S. Pantja Djati, and Ktut Silvanita, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus RSU UKI)," *Fundamental* 1 (2016).: 46

## H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan sebagai tahapan untuk mengelompokkan data dari responden, menyajikan data sesuai dengan variabel diteliti, mentabulasi semua data yang disesuaikan dengan variabelnya, dan yang terakhir adalah melakukan perhitungan guna melakukan uji terhadap hipotesis yang telah ditentukan.<sup>60</sup> Berikut ini merupakan tahapan dari analisis data yang adadalam penelitian ini

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Dalam melakukan pengujian untuk membuktikan apakah distribusi data yang dipakai sudah normal atau belum maka dilakukanlah uji normalitas. Pengambilan keputusan dalam uji ini didasari pada nilai signifikansi yang didapatkan yaitu 0,05. Jikalau nantinya nilai yang didapatkan besarnya melebihi  $>0,05$  maka distribusi data dinyatakan normal, dan jikalau sebaliknya data dinyatakan tidak normal.<sup>61</sup>

#### b. Uji Linearitas

Dalam usaha untuk mengetahui apakah sudah terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel (X) dan (Y), maka dilakukanlah uji linearitas. Pengambilan keputusan dalam uji ini didasari pada nilai signifikansi yang didapatkan yaitu 0,05. Apabila nantinya nilai yang didapatkan besarnya melebihi  $>0,05$  maka variabel dinyatakan sudah linear, dan jikalau sebaliknya maka kedua variabel tidak linear<sup>62</sup>.

---

<sup>60</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2013), 199.

<sup>61</sup> Ibid.

<sup>62</sup> Ridwan and Sunarto, *Pengantar Statistika* (Bandung: Alfabeta, 2015), 98.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas akan dilakukan oleh peneliti ketika peneliti ingin mengetahui apakah ada atau tidaknya ketidak samaan dari variansi residual. Pengambilan keputusan uji ini didasari pada nilai *p value* yang didapatkan. Apabila nantinya nilai yang didapatkan besarnya melebihi  $>0,05$  maka diambil keputusan bahwasanya heteroskedastisitas tidak terjadi. Namun apabila yang didapatkan  $<0,05$  maka heteroskedastisitas dinyatakan terjadi.<sup>63</sup>

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan ketika peneliti ingin menemukan hubungan yang linear diantara dua variabel, yaitu satu variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y). Dilakukannya analisis ini berguna mengetahui apakah nilai variabel terikat (Y) ketika dipengaruhi oleh variabel bebas (X) akan mengalami penurunan atau tidak. Analisis ini juga bisa digunakan dalam upaya mengetahui apakah diantara kedua variabel terdapat hubungan positif ataupun tidak.<sup>64</sup>

Adapun rumus dari analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b X + \varepsilon$$

---

<sup>63</sup> Ibid., 100.

<sup>64</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 188.

keterangan:

$Y$  = Return On Asset (nilai yang diprediksikan)

$a$  = Konstanta (apabila nilai  $X = 0$ )

$b$  = Koefisien regresi sederhana

$X$  = Perputaran nilai variabel independen

$\epsilon$  = standard error

#### b. Uji T

Uji T dilakukan oleh peneliti ketika ingin mengetahui bagaimana hubungan secara parsial antara kedua variabel yaitu variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Pengambilan keputusan untuk uji ini berdasarkan pada nilai  $T_{hitung}$  yang didapatkan, jika nilai dari  $t_{hitung}$  besarnya melebihi  $>t_{tabel}$  maka kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan, adapun apabila nilai yang didapati lebih kecil dari  $<t_{tabel}$  maka keduanya tidak memiliki hubungan yang signifikan. Selain itu pengambilan keputusan juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi yang didapatkan. Jika nilainya kurang dari  $<0,05$  maka kedua variabel dinyatakan memiliki hubungan yang signifikan, namun apabila nilainya melebihi  $>0,05$  maka tidak terdapat hubungan yang signifikan pada kedua variabel.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. (Bandung : Alfabeta, 2013), 210.

### 3. Uji Koefisien Determinasi

Uji ini ditujukan guna mengetahui seberapa besarkah kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas kepada variabel terikat. Uji ini digunakan pula dalam rangka untuk mendapatkan nilai dari tingkat pengaruh antar variabel<sup>66</sup>

### 4. Analisis

Analisis digunakan oleh peneliti untuk mendalami hasil uji hipotesis yang sebelumnya telah dilakukan.

#### a. Analisis rata-rata jawaban responden (*Mean*)

*Mean* merupakan salah satu indikator statistik yang bisa digunakan guna mengukur dan mengetahui rata-rata dalam sebuah data. Rata-rata sendiri mempunyai berbagai macam, mulai dari rata-rata geometrik, harmonik, dan hitung. Akan tetapi jika hanya disebut rata-rata maka yang dimaksud adalah aritmatik atau rata-rata hitung. *Mean* atau bisa disebut juga dengan rata-rata merupakan pembagian keseluruhan data yang kemudian dibagi dengan banyaknya data.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

---

<sup>66</sup> Fatmawati and Anggita Sari Lubis, “Pengaruh Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kemampuan Manajerial Pada Pedagang Pasar Pusat Pasar Kota Medan,” *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis* (2020): 7.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sufada Radio**

Sufada Radio merupakan radio kampus yang dipunyai oleh fakultas dakwah dan komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya yang ditujukan sebagai wadah bagi mahasiswa fakultas dakwah dan komunikasi untuk mengasah kemampuan mereka khususnya di dunia penyiaran radio. Nama Sufada merupakan singkatan dari Suara Fakultas Dakwah, radio kampus ini sendiri berdiri sejak 15 Desember 2004, yang pada awal masa berdirinya kampus ini merupakan experiment station yang kemudian diubah menjadi education and action radio. Sufada Radio memiliki tagline yaitu "For Young Moslem Generation" yang sesuai dengan orientasi stasiun radio tersebut yang ditujukan untuk anak muda. Selain itu, karena Sufada Radio berada di lingkungan kampus islam, Sufada Radio memilih tagline tersebut yang sesuai dengan target pendengar dan juga anggota dari Sufada Radio yang merupakan pemuda muslim.

Pada awal berdirinya, Sufada Radio menggunakan frekuensi modulasi (FM) untuk menyiarkan programnya, namun saat ini mereka tidak lagi menggunakan frekuensi modulasi, saat ini Sufada Radio memfokuskan penyiaran mereka melalui dua platform yaitu Spotify dan YouTube. Platform Spotify digunakan untuk mengunggah siaran dalam bentuk audio, adapun program yang melakukan siaran dalam bentuk audio di Sufada Radio adalah program Monster (Monday Moodbooster) dan juga Jeddah (Jum'at Berfaedah). Sedangkan untuk platform YouTube digunakan untuk mengunggah siaran dalam bentuk video, adapun program yang melakukan siaran dalam bentuk video adalah program Musik Inspirasi dan Sufada Corner.

Sufada Radio memutuskan untuk menggunakan kedua platform tersebut semenjak tahun 2020 hingga saat ini.

## 2. Letak Geografis Sufada Radio

Sufada Radio merupakan radio kampus yang dipunyai oleh fakultas dakwah dan komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya. Sedangkan untuk letak dari studio produksi dari Sufada Radio ini sendiri berada di Gedung Sport Center and Multipurpose UIN Sunan Ampel Surabaya yang beralamatkan di Jl. Jendral Ahmad Yani No. 119. Studio dari Sufada Radio sendiri berada dalam satu gedung bersamaan dengan Sport Center, Studio Dakwah TV, dan juga Uninsa fitness

Lokasi Sufada Radio berada dalam lokasi yang cukup strategis dikarenakan dapat dengan mudah diakses dan dekat dengan pintu untuk masuk dan pintu untuk keluar dari kampus UIN Sunan Ampel Surabaya. Selain itu, lokasi studio yang berada cukup jauh dari gedung perkuliahan membuat kondisi studio ini menjadi lebih minim dari gangguan suara sehingga dapat mempermudah untuk melakukan rekaman produksi. Studio dari Sufada Radio sendiri memiliki lebar 3 meter persegi dan panjang 6 meter persegi, dan dilengkapi dengan 2 ruangan khusus yang salah satunya digunakan untuk melakukan rekaman produksi.

## 3. Susunan Kepengurusan dan Program Sufada Radio

### a. Susunan Kepengurusan

**Tabel 4.1**  
**Struktur Organisasi Sufada Radio**

Nama	Keterangan
------	------------

Abu Amar Bustomi, M.Si	Kepala Laboratorium
Nur Romdlon Maslahul Adi, M.Pd	Koordinator Laboratorium
Azzahroh Nuril Firdaus	General Manager
Nadya Izza Nurrahma	Wakil General Manager
Mareta Dewani Ramadhanty	Kepala Divisi
Nadirah Putri Sander	Sekretaris 1
Almirah Daffa Paramita	Sekretaris 2
Nisrina Adzhani Dhiyavia	Bendahara 1
Nirwana Esa Rafida	Bendahara 2
Roghib Mushthofa Gholwash	Koordinator PSDM
Rangga Dwiky Amarta	Koordinator Kominfo
Wafiratul Maulida FH	Koordinator Humas Internal
Putri Nur Laily	Koordinator Humas Internal
Shafira Azzahra Alifia Anshori	Program Director Monster
M. Adhimas Ziddan Azhar	Program Director Sufada Corner
Fina Nuriah Sani	Program Director Musik Inspirasi
Rofifah	Program Director Jeddah
Diba Alifa Sari	Program Director Konten & News



## **b. Program Sufada Radio**

### **1) Monster (Monday Moodbooster)**

Program Monster merupakan program yang memiliki jadwal siaran pada hari senin dan dapat didengarkan melalui platform Spotify. Program ini memiliki nama Monday Moodbooster karena program ini ditujukan untuk memberikan semangat kepada para pendengar yang akan memulai aktifitasnya di hari senin, oleh karena itulah program ini seringkali membahas sesuatu yang berkaitan dengan semangat seperti self reward, staycation, liburan, dan membahas hal hal lain yang sedang ramai diperbincangkan.

### **2) Sufada Corner**

Sufada Corner merupakan sebuah program di Sufada Radio yang berbentuk Talkshow dengan mengundang para narasumber yang menginspirasi bagi para pendengarnya, hal tersebut sesuai dengan tagline dari program ini yaitu "Talkshow yang menginspirasi". Program ini sendiri dapat disaksikan melalui channel YouTube Sufada Radio setiap hari Selasa.

### **3) Musik Inspirasi**

Musik Inspirasi merupakan program di Sufada Radio yang membahas seluk beluk tentang dunia musik seperti lagu, musisi, dan hal lain yang berkaitan dengan musik lainnya. Program ini sendiri dapat disaksikan melalui channel YouTube Sufada Radio.

#### **4) Jeddah (Jum'at Berfaedah)**

Jeddah merupakan program di Sufada Radio yang membahas segala sesuatu yang berkaitan dengan hal-hal islami yang dikemas semenarik mungkin agar lebih menarik untuk didengarkan oleh anak muda. Selain melakukan siaran, program ini juga seringkali melakukan live Instagram dengan mengundang narasumber pada saat peringatan hari besar islam. Program ini sendiri dapat didengarkan melalui platform Spotify dan tayang setiap hari Jum'at setiap minggunya.

#### **5) Konten & News**

Konten & News merupakan program yang bertugas untuk mengelola konten, news atau berita, dan juga iklan layanan masyarakat untuk Sufada Radio. Konten yang dibuat oleh program ini nantinya akan diunggah melalui media Instagram dari Sufada Radio dan digunakan sebagai bahan untuk mempromosikan program lainnya di Sufada Radio, adapun konten yang dibuat antara lain seperti Edura (edukasi radio), Top 5, dan konten story instagram yang digunakan untuk berinteraksi dengan pengikut dari akun Instagram Sufada Radio. Sedangkan untuk news atau berita dan iklan layanan masyarakat yang diproduksi oleh program ini nantinya akan di distribusikan kepada program Monster dan juga Jeddah untuk kemudian disiarkan bersamaan dengan program mereka.

## B. Penyajian Data

Dalam penelitian yang tujuannya utamanya untuk mengetahui pengaruh dari iklim komunikasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas anggota dengan menggunakan subjek anggota radio kampus Sufada Radio angkatan 2022, peneliti telah melakukan penyebaran kuisisioner kepada 52 anggota dari Sufada Radio yang telah dipilih sebagai kriteria responden yang cocok bagi penelitian ini yaitu anggota Sufada Radio angkatan 2022.

### 1. Karakteristik Responden

Sebelum melakukan penelitian ini, peneliti telah menentukan karakteristik dari responden yang akan diteliti. Karakteristik yang digunakan yaitu jenis kelamin dan program Sufada Radio yang responden ikuti. Peneliti telah menyebarkan kuisisioner kepada sebanyak 52 anggota dari Sufada Radio, berikut adalah dari responden tersebut:

#### a. Jenis Kelamin

**Tabel 4.2**  
**Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persen</b>
Laki-Laki	<b>9</b>	<b>17,3%</b>
Perempuan	<b>43</b>	<b>82,7%</b>
<b>Total :</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer, 2023

Dapat diketahui dari tabel 4.2 bahwasanya responden dengan jenis kelamin laki-laki dari penelitian ini berjumlah 9 responden atau 17,3%, Sementara responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 43 responden atau 82,7%. Dari angka tersebut maka dapat diketahui bahwa

responden perempuan lebih mendominasi dibandingkan laki-laki.

## b. Program Sufada Responden

**Tabel 4.3**  
**Program Sufada Responden**

<b>Program Sufada</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Monster	10	19,2%
Sucor	11	21,2%
Muin	11	21,2%
Jeddah	10	19,2%
Konten	10	19,2%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0%</b>

Sumber: Data Primer, 2023

Dari tabel tersebut dapat kita ketahui bahwasanya responden setiap program mulai dari program Monster sebanyak 10 responden atau 19,2%, program Sufada Corner sebanyak 11 responden atau 21,2%, program Musik Inspirasi sebanyak 11 responden atau 21,2%, program Jeddah sebanyak 10 atau 19,2%, dan program Konten & News sebanyak 10 responden atau 19,2 %. Dari angka tersebut maka dapat diketahui bahwa program Sufada Corner dan Musik Inspirasi mendominasi responden penelitian ini

### c. Program Studi Responden

**Tabel 4.4**  
**Program Studi Responden**

<b>Program Sufada</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Ilmu Komunikasi	19	36,54%
Komunikasi Penyiaran Islam	29	55,77%
Bimbingan Konseling Islam	2	3,85%
Manajemen Dakwah	2	3,85%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0%</b>

Dari tabel tersebut dapat kita ketahui bahwasanya responden setiap program studi mulai dari ilmu komunikasi sebanyak 19 responden atau 36,54%, komunikasi penyiaran islam sebanyak 29 responden atau 55,77%, bimbingan konseling islam sebanyak 2 responden atau 3,85%, dan manajemen dakwah sebanyak 2 responden atau 3,85%. Dari angka tersebut maka dapat diketahui bahwa program studi komunikasi penyiaran islam mendominasi responden dalam penelitian ini.

#### d. Tabulasi Jawaban Responden

**Tabel 4.5**  
**Hasil Tabulasi Variabel Iklim Komunikasi (X1)**

Variabel Iklim Komunikasi (X1)						
Subjek	Nomor				Total Score	Rata-rata Score
	1	2	3	4		
1	4	4	3	4	15	3,75
2	4	4	4	4	16	4
3	4	4	4	4	16	4
4	5	4	5	5	19	4,75
5	5	5	5	5	20	5
6	4	4	5	5	18	4,5
7	4	4	4	4	16	4
8	5	4	4	4	17	4,25
9	4	5	4	5	18	4,5
10	4	4	4	4	16	4
11	5	5	3	5	18	4,5
12	4	4	4	4	16	4
13	4	4	4	4	16	4
14	5	5	5	5	20	5
15	4	5	4	4	17	4,25
16	4	3	3	4	14	3,5
17	5	5	5	5	20	5
18	4	4	4	4	16	4
19	4	4	4	4	16	4
20	4	4	3	4	15	3,75
21	3	4	3	4	14	3,5
22	4	4	4	4	16	4
23	4	3	3	4	14	3,5
24	4	4	4	4	16	4
25	5	4	5	5	19	4,75
26	4	4	4	5	17	4,25
27	5	4	4	5	18	4,5
28	4	4	4	4	16	4
29	5	4	5	5	19	4,75
30	5	5	5	5	20	5
31	5	5	5	5	20	5
32	4	3	4	5	16	4

33	4	4	4	5	17	4,25
34	5	5	5	5	20	5
35	5	4	4	4	17	4,25
36	3	4	4	4	15	3,75
37	5	5	3	4	17	4,25
38	4	4	3	4	15	3,75
39	5	3	4	5	17	4,25
40	4	3	3	4	14	3,5
41	4	4	4	4	16	4
42	4	4	4	4	16	4
43	4	4	3	5	16	4
44	3	4	3	3	13	3,25
45	5	5	5	5	20	5
46	4	4	4	3	15	3,75
47	3	3	3	3	12	3
48	5	4	4	4	17	4,25
49	4	4	3	5	16	4
50	4	4	4	4	16	4
51	4	4	4	4	16	4
52	5	4	4	4	17	4,25
<b>Total</b>				<b>866</b>	<b>216,5</b>	
<b>Rata-rata</b>				<b>16,65</b>	<b>4,16</b>	

**Sumber : Data Primer, 2023**

Jika diperhatikan secara seksama pada table 4.5 yang menjelaskan hasil tabulasi dari jawaban 52 responden terhadap pertanyaan Variabel Iklim komunikasi (X1) diketahui bahwa total score dari variabel tersebut adalah 216,5 dengan nilai rata-rata yang didapatkan adalah 4,16 yang mana berarti bahwa responden lebih dominan memilih jawaban setuju pada Pertanyaan-pertanyaan variabel Iklim komunikasi (X1) yang diberikan oleh peneliti.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Tabulasi Variabel Kepemimpinan (X2)**

<b>Variabel Kepemimpinan (X2)</b>						
Subjek	Nomor				Total Score	Rata-rata Score
	5	6	7	8		
<b>1</b>	4	4	5	4	<b>17</b>	<b>4,25</b>
<b>2</b>	4	3	3	4	<b>14</b>	<b>3,5</b>
<b>3</b>	4	4	4	4	<b>16</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	5	4	5	5	<b>19</b>	<b>4,75</b>
<b>5</b>	5	5	5	5	<b>20</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	4	4	4	4	<b>16</b>	<b>4</b>
<b>7</b>	4	4	4	4	<b>16</b>	<b>4</b>
<b>8</b>	4	4	3	5	<b>16</b>	<b>4</b>
<b>9</b>	4	4	5	4	<b>17</b>	<b>4,25</b>
<b>10</b>	4	4	4	3	<b>15</b>	<b>3,75</b>
<b>11</b>	5	5	5	5	<b>20</b>	<b>5</b>
<b>12</b>	4	3	4	2	<b>13</b>	<b>3,25</b>
<b>13</b>	4	4	4	4	<b>16</b>	<b>4</b>
<b>14</b>	5	5	5	5	<b>20</b>	<b>5</b>
<b>15</b>	4	5	5	4	<b>18</b>	<b>4,5</b>
<b>16</b>	4	3	3	4	<b>14</b>	<b>3,5</b>
<b>17</b>	5	5	5	5	<b>20</b>	<b>5</b>
<b>18</b>	4	4	4	4	<b>16</b>	<b>4</b>
<b>19</b>	4	4	4	4	<b>16</b>	<b>4</b>
<b>20</b>	4	4	4	4	<b>16</b>	<b>4</b>
<b>21</b>	4	3	4	4	<b>15</b>	<b>3,75</b>
<b>22</b>	4	4	4	4	<b>16</b>	<b>4</b>
<b>23</b>	4	4	4	4	<b>16</b>	<b>4</b>
<b>24</b>	3	4	4	4	<b>15</b>	<b>3,75</b>
<b>25</b>	5	5	5	5	<b>20</b>	<b>5</b>
<b>26</b>	4	4	4	4	<b>16</b>	<b>4</b>
<b>27</b>	4	4	4	4	<b>16</b>	<b>4</b>
<b>28</b>	4	4	4	4	<b>16</b>	<b>4</b>
<b>29</b>	4	4	5	4	<b>17</b>	<b>4,25</b>
<b>30</b>	5	5	5	5	<b>20</b>	<b>5</b>



31	5	5	5	5	20	5
32	3	4	4	4	15	3,75
33	4	4	4	4	16	4
34	5	5	5	5	20	5
35	4	4	4	4	16	4
36	4	4	4	5	17	4,25
37	5	4	5	4	18	4,5
38	5	4	3	5	17	4,25
39	5	4	4	5	18	4,5
40	4	4	4	4	16	4
41	3	3	4	3	13	3,25
42	4	4	4	4	16	4
43	4	5	5	4	18	4,5
44	3	3	4	3	13	3,25
45	5	5	5	5	20	5
46	3	3	4	4	14	3,5
47	3	3	3	3	12	3
48	4	5	5	5	19	4,75
49	4	4	4	4	16	4
50	4	4	4	4	16	4
51	4	4	4	4	16	4
52	4	4	4	4	16	4
<b>Total</b>					<b>864</b>	<b>216</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>16,62</b>	<b>4,15</b>

**Sumber : Data Primer, 2023**

Jika diperhatikan secara seksama pada table 4.6 yang menjelaskan hasil tabulasi dari jawaban 52 responden terhadap pertanyaan variabel kepemimpinan (X2) diketahui bahwa total score dari variabel tersebut adalah 216 dengan rata-rata nilai yang didapatkan sebesar 4,15 Yang mana berarti bahwasanya responden lebih dominan memilih jawaban setuju pada Pertanyaan-pertanyaan variabel Kepemimpinan (X2) yang diberikan oleh peneliti.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Tabulasi Variabel Loyalitas (Y) yang**  
**Dikaitkan dengan Variabel Iklim Komunikasi**  
**(X1)**

<b>Variabel Loyalitas (Y) yang dikaitkan dengan Variabel Iklim Komunikasi (X1)</b>											
<b>Subje k</b>	<b>Nomor</b>								<b>Total Score</b>	<b>Rata- rata Score</b>	
	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>			
1	4	3	4	4	4	4	4	3	<b>30</b>	<b>3,75</b>	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	<b>4,00</b>	
3	4	4	3	4	4	4	4	4	<b>31</b>	<b>3,88</b>	
4	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>39</b>	<b>4,88</b>	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>	<b>5,00</b>	
6	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>31</b>	<b>3,88</b>	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	<b>4,00</b>	
8	3	4	5	5	3	5	3	4	<b>32</b>	<b>4,00</b>	
9	4	4	5	5	4	4	4	4	<b>34</b>	<b>4,25</b>	
10	5	4	4	4	4	4	5	4	<b>34</b>	<b>4,25</b>	
11	5	5	5	5	4	4	5	5	<b>38</b>	<b>4,75</b>	
12	4	5	4	4	4	2	4	4	<b>31</b>	<b>3,88</b>	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	<b>4,00</b>	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>	<b>5,00</b>	
15	5	4	4	4	4	5	4	5	<b>35</b>	<b>4,38</b>	
16	4	4	4	4	4	4	5	5	<b>34</b>	<b>4,25</b>	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>	<b>5,00</b>	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	<b>4,00</b>	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	<b>4,00</b>	
20	4	3	4	4	4	4	3	4	<b>30</b>	<b>3,75</b>	
21	3	3	4	3	4	4	3	3	<b>27</b>	<b>3,38</b>	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	<b>4,00</b>	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	<b>4,00</b>	
24	5	3	4	4	3	4	4	3	<b>30</b>	<b>3,75</b>	
25	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>39</b>	<b>4,88</b>	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	<b>4,00</b>	
27	4	5	5	5	5	4	4	4	<b>36</b>	<b>4,50</b>	
28	4	4	4	4	4	5	4	4	<b>33</b>	<b>4,13</b>	

29	4	4	4	4	5	4	4	4	<b>33</b>	<b>4,13</b>
30	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>	<b>5,00</b>
31	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>	<b>5,00</b>
32	4	4	3	3	4	4	3	4	<b>29</b>	<b>3,63</b>
33	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	<b>4,00</b>
34	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>	<b>5,00</b>
35	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>29</b>	<b>3,63</b>
36	3	3	4	4	4	3	3	4	<b>28</b>	<b>3,50</b>
37	4	4	4	4	4	4	3	4	<b>31</b>	<b>3,88</b>
38	3	4	4	5	4	5	4	4	<b>33</b>	<b>4,13</b>
39	4	5	4	3	4	4	4	5	<b>33</b>	<b>4,13</b>
40	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	<b>4,00</b>
41	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	<b>4,00</b>
42	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	<b>4,00</b>
43	3	3	4	4	4	4	4	5	<b>31</b>	<b>3,88</b>
44	4	3	3	3	3	3	3	3	<b>25</b>	<b>3,13</b>
45	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>39</b>	<b>4,88</b>
46	4	4	4	4	3	3	4	3	<b>29</b>	<b>3,63</b>
47	3	2	3	3	2	3	3	3	<b>22</b>	<b>2,75</b>
48	4	4	5	5	4	4	4	4	<b>34</b>	<b>4,25</b>
49	4	4	4	4	4	3	5	4	<b>32</b>	<b>4,00</b>
50	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	<b>4,00</b>
51	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	<b>4,00</b>
52	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>29</b>	<b>3,63</b>
Total									<b>1709</b>	<b>213,63</b>
Rata-rata									<b>32,9</b>	<b>4,1</b>

Jika diperhatikan secara seksama pada tabel 4.7 yang menjelaskan hasil tabulaaai dari jawaban 52 responden terhadap pertanyaan variabel loyalitas (Y) yang dikaitkan dengan iklim komunikasi (X1) diketahui bahwa total score dari variabel tersebut adalah 213,63 dengan nilai rata-rata yang muncul sebesar 4,1 dan memiliki arti bahwasanya responden lebih dominan memilih jawaban setuju pada

Pertanyaan-pertanyaan variabel loyalitas (Y) yang dikaitkan dengan variabel iklim komunikasi (X1) yang diberikan oleh peneliti.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Tabulasi Variabel Loyalitas (Y) yang**  
**Dikaitkan dengan Variabel Kepemimpinan**  
**(X2)**

<b>Variabel Loyalitas (Y) yang Dikaitkan dengan Variabel Kepemimpinan (X2)</b>										
<b>Subje k</b>	<b>Nomor</b>								<b>Total Score</b>	<b>Rata- rata Score</b>
	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>		
1	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3,88
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
4	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4,88
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
6	4	3	4	4	5	4	4	4	32	4,00
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
8	4	5	4	4	3	4	4	4	32	4,00
9	5	4	4	5	4	4	4	4	34	4,25
10	4	4	5	5	5	4	4	3	34	4,25
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
12	4	4	2	4	4	2	2	4	26	3,25
13	5	5	4	4	4	4	2	4	32	4,00
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
15	5	5	5	5	4	5	5	4	38	4,75
16	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3,75
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
21	4	3	4	3	3	3	3	3	26	3,25
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
23	4	4	3	4	3	4	4	4	30	3,75

24	5	5	4	4	4	4	3	4	<b>33</b>	<b>4,13</b>
25	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>	<b>5,00</b>
26	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>33</b>	<b>4,13</b>
27	4	5	5	4	4	5	4	4	<b>35</b>	<b>4,38</b>
28	4	4	4	4	4	4	4	5	<b>33</b>	<b>4,13</b>
29	4	4	4	4	5	4	4	4	<b>33</b>	<b>4,13</b>
30	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>	<b>5,00</b>
31	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>	<b>5,00</b>
32	4	4	4	4	4	3	3	3	<b>29</b>	<b>3,63</b>
33	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>33</b>	<b>4,13</b>
34	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>	<b>5,00</b>
35	4	4	3	4	3	3	4	4	<b>29</b>	<b>3,63</b>
36	4	5	4	4	4	4	4	4	<b>33</b>	<b>4,13</b>
37	3	3	4	4	4	3	4	4	<b>29</b>	<b>3,63</b>
38	4	4	3	5	5	4	4	5	<b>34</b>	<b>4,25</b>
39	5	4	3	3	4	4	4	3	<b>30</b>	<b>3,75</b>
40	4	4	3	4	3	4	4	4	<b>30</b>	<b>3,75</b>
41	4	5	4	4	4	4	4	4	<b>33</b>	<b>4,13</b>
42	4	4	4	4	5	4	4	4	<b>33</b>	<b>4,13</b>
43	4	4	4	4	4	4	4	5	<b>33</b>	<b>4,13</b>
44	3	3	3	3	4	4	3	3	<b>26</b>	<b>3,25</b>
45	5	4	5	5	5	5	5	5	<b>39</b>	<b>4,88</b>
46	3	4	4	3	3	3	4	3	<b>27</b>	<b>3,38</b>
47	3	3	3	4	3	3	3	3	<b>25</b>	<b>3,13</b>
48	4	5	5	4	5	4	5	5	<b>37</b>	<b>4,63</b>
49	4	4	4	3	5	4	3	4	<b>31</b>	<b>3,88</b>
50	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	<b>4,00</b>
51	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	<b>4,00</b>
52	4	4	3	4	3	3	4	4	<b>29</b>	<b>3,63</b>
Total									<b>1719</b>	<b>214,88</b>
Rata-rata									<b>33,06</b>	<b>4,13</b>

**Sumber : Data Primer, 2023**

Jika diperhatikan pada tabel 4.8 yang menjelaskan hasil tabulasi dari jawaban 52 responden

terhadap pertanyaan variabel loyalitas (Y) yang dikaitkan dengan kepemimpinan (X2) diketahui bahwa total score dari variabel tersebut adalah 214,88 dengan rata-rata sebesar 4,13 yang menunjukkan bahwasanya responden lebih dominan memilih jawaban setuju pada Pertanyaan-pertanyaan variabel loyalitas (Y) yang dikaitkan dengan variabel kepemimpinan (X2) yang diberikan oleh peneliti.

## **2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

### **a. Uji Validitas**

Validitas sebuah instrumen ditentukan dari kemampuan instrumen tersebut untuk mengungkap penelitian. Tingkat ketinggian dan kerendahan sebuah instrumen bisa memperlihatkan apakah data yang ada tidak bersimpangan dengan validitas yang diinginkan. Untuk mengetahui apakah instrumen sudah valid untuk mewakili indikator, maka peneliti menggunakan rumus uji koefisien korelasi produk moment untuk mengujinya.

Dalam uji validitas ini, suatu instrumen dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Jumlah responden pada penelitian ini adalah sebanyak 52 responden, sehingga jika nilai  $N=52$  pada signifikansi 5% maka  $r_{tabel}$  didapatkan sebesar 0. 279. Selain itu, instrumen dapat dikatakan valid juga jikalau nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan apabila sebaliknya nilai Signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05 maka instrumen dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Komunikasi**  
**(X1)**

No	Item	Signif ikansi	Rtabel	Hasil		Ket.
				Sig.	Rhitung	
1	X1.1	0,05	0,229	0,000	0,818	Valid
2	X1.2	0,05	0,229	0,000	0,713	Valid
3	X1.3	0,05	0,229	0,000	0,825	Valid
4	X1.4	0,05	0,229	0,000	0,784	Valid

Berdasarkan pada tabel 4.9 yang menjelaskan tentang hasil uji validitas pada variabel iklim komunikasi (X1) yang memiliki sebanyak 4 buah pernyataan semuanya dinyatakan valid setelah semua pernyataan mendapatkan nilai  $r_{hitung}$  yang besarnya melebihi nilai  $r_{tabel}$ . Selain itu nilai dari signifikansi dari seluruh pernyataan lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2)**

No	Item	Signifikansi	$r_{tabel}$	Hasil		Ket.
				Sig.	$r_{hitung}$	
5	X2.1	0,05	0,229	0,000	0,847	Valid
6	X2.2	0,05	0,229	0,000	0,915	Valid
7	X2.3	0,05	0,229	0,000	0,774	Valid
8	X2.4	0,05	0,229	0,000	0,832	Valid

Berdasarkan pada Tabel 4.10 yang menjelaskan tentang hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan (X2) yang memiliki sebanyak 4 buah pernyataan semuanya dinyatakan valid setelah semua

pernyataan mendapatkan nilai  $r_{hitung}$  yang besarnya melebihi nilai  $r_{tabel}$ . Selain itu nilai dari signifikansi dari seluruh pernyataan tidak ada yang melebihi dari 0,05

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas (Y)**

No	Item	Signifikansi	Rtabel	Hasil		Ket.
				Sig.	Rhitung	
9	Y.1	0,05	0,229	0,000	0,758	Valid
10	Y.2	0,05	0,229	0,000	0,763	Valid
11	Y.3	0,05	0,229	0,000	0,792	Valid
12	Y.4	0,05	0,229	0,000	0,802	Valid
13	Y.5	0,05	0,229	0,000	0,794	Valid
14	Y.6	0,05	0,229	0,000	0,742	Valid
15	Y.7	0,05	0,229	0,000	0,774	Valid
16	Y.8	0,05	0,229	0,000	0,805	Valid
17	Y.9	0,05	0,229	0,000	0,784	Valid
18	Y.10	0,05	0,229	0,000	0,691	Valid
19	Y.11	0,05	0,229	0,000	0,758	Valid
20	Y.12	0,05	0,229	0,000	0,777	Valid
21	Y.13	0,05	0,229	0,000	0,736	Valid
22	Y.14	0,05	0,229	0,000	0,865	Valid
23	Y.15	0,05	0,229	0,000	0,787	Valid
24	Y.16	0,05	0,229	0,000	0,798	Valid

Berdasarkan pada Tabel 4.11 yang menjelaskan tentang hasil uji validitas pada variabel loyalitas (Y) yang memiliki sebanyak 16 buah pernyataan semuanya dinyatakan valid setelah semua pernyataan yang diberikan kepada sebanyak 52 responden mendapatkan nilai  $r_{hitung}$  yang melebihi besarnya nilai



$r_{\text{tabel}}$ . Selain itu nilai dari signifikansi dari seluruh pernyataan lebih kecil dari 0,05

### b. Uji Reliabilitas

Uji Untuk mengetahui apakah sebuah instrumen bisa diujikan melebihi dari sekali atau paling tidak kepada responden yang sama, maka peneliti melakukan uji realibilitas. Uji ini digunakan sebagai alternatif dari jawaban yang dipilih lebih dari dua kali dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*, nantinya nilai yang didapatkan akan dilakukan perbandingan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang masih bisa diterima untuk dinyatakan reliabel. Tahapan uji realibilitas dilakukan setelah instrumen dinyatakan valid, tahapan uji realibilitas dilakukan kepada seluruh pernyataan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Pengambilan keputusan didasari pada nilai statistik *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dinyatakan reliabel.

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Komunikasi (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,793	4

Jika diperhatikan pada tabel 4.12 maka diketahui bahwasanya variabel iklim komunikasi (X1) yang didalamnya terdapat 4 pernyataan mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebanyak 0,793. dengan menggunakan responden sebanyak 52. Maka

dengan nilai 0,793 yang besarnya melebihi  $>0,6$  tersebut, variabel iklim komunikasi disimpulkan sudah reliabel

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X2)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,863	4

Jika diperhatikan pada tabel 4.13 maka diketahui bersama bahwasanya variabel kepemimpinan (X2) yang didalamnya terdapat 4 pernyataan mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,863 dengan menggunakan responden sebanyak 52. Maka dengan nilai 0,863 yang besarnya melebihi  $>0,6$  tersebut, variabel kepemimpinan disimpulkan sudah reliabel

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,955	16

Jika diperhatikan pada tabel 4.14 maka diketahui bersama bahwasanya variabel kepemimpinan (X2) yang didalamnya terdapat 16 pernyataan mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,955 dengan menggunakan responden sebanyak 52. Maka dengan nilai 0,955 yang besarnya melebihi  $>0,6$  tersebut, variabel loyalitas disimpulkan sudah reliabel.

### **3. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Dalam melakukan pengujian sebagai usaha mengetahui distribusi data yang dipakai sudah normal atau tidak maka dilakukanlah uji normalitas. Peneliti disini melakukan uji kolmogorov smirnov untuk mengetahui normalitas data. Pengambilan keputusan dalam uji ini didasari oleh :

- 1) Jika nilai Sig.  $>$  dari 0,05 maka nilai residual dinyatakan berdistribusi normal
- 2) Jika nilai Sig.  $<$  dari 0,05 maka nilai residual dinyatakan tidak berdistribusi normal

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**  
**variabel iklim komunika( $x_1$ ) dan loyalitas ( $y$ )**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,000000
	Std. Deviation	2,09317102
Most Extreme Differences	Absolute	,129
	Positive	,098
	Negative	-,129
Test Statistic		,129
Asymp. Sig. (2-tailed)		,030 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,322 <sup>d</sup>
	99% Lower Confidence Interval	,310
	Upper Bound	,334

a. Test distribution is Normal.

Jika diperhatikan pada tabel 4.15 maka dapat diketahui bahwasanya nilai *Monte Carlo Sig.* 0,322 besarnya melebihi 0,05. Oleh karenanya, kesimpulan yang diambil ialah variabel iklim komunikasi ( $x_1$ ) dan loyalitas ( $y$ ) memiliki distribusi yang normal.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**  
**variabel kepemimpinan ( $x_2$ ) terhadap loyalitas ( $y$ )**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,17993972
Most Extreme Differences	Absolute	,156
	Positive	,135
	Negative	-,156
Test Statistic		,156
Asymp. Sig. (2-tailed)		,003 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,143 <sup>d</sup>
	99% Lower Confidence Bound Interval	,134

Jika diperhatikan pada tabel 4.16 maka dapat diketahui bahwasanya nilai *Monte Carlo Sig.* 0,143 besarnya melebihi 0,05. Oleh karenanya, kesimpulan yang diambil ialah variabel kepemimpinan ( $x_2$ ) dan loyalitas ( $y$ ) memiliki distribusi yang normal.

## b. Uji Linieritas

Dalam usaha untuk menentukan apakah antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) terdapat hubungan yang linear atau tidak, maka dilakukanlah uji linearitas. Pengambilan keputusan dalam uji ini didasari pada signifikansi yang didapatkan 0,05. Apabila nantinya nilai yang didapatkan besarnya melebihi  $>0,05$  maka kedua variabel disimpulkan mempunyai hubungan yang linear, dan jikalau sebaliknya maka kedua variabel tidaklah linear.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Linearitas variabel iklim komunikasi ( $x_1$ ) terhadap loyalitas (y)**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	d f	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas*	Between Groups	(Combined) Linearity	671,201	8	83,900	24,905	,000
Iklim Komunikasi		Deviation from Linearity	592,608	1	592,608	175,912	,000
			78,592	7	11,227	3,333	,006

Jika diperhatikan pada tabel 4.17, dapat diketahui bahwasanya hasil nilai pada *deviation from linearity* pada variabel iklim komunikasi ( $x_1$ ) bersama variabel loyalitas (y) adalah sebesar 0,06 yang mana besarnya melebihi dari 0,05, maka dengan nilai tersebut dinyatakan bahwasanya antara kedua variabel terdapat hubungan yang linear

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Linearitas variabel kepemimpinan (x<sub>2</sub>)**  
**terhadap loyalitas (y)**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	d f	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	695,367	8	86,921	20,373	,000
		Linearity	636,468	1	636,468	149,177	,000
		Deviation from Linearity	58,899	7	8,414	1,972	,081

Jika diperhatikan pada tabel 4.18, dapat diketahui bahwasanya hasil nilai pada *deviation from linearity* pada variabel kepemimpinan (x<sub>2</sub>) bersama variabel loyalitas (y) adalah sebesar 0,81 yang mana besarnya melebihi dari 0,05, maka dengan nilai tersebut dinyatakan bahwasanya antara kedua variabel terdapat hubungan yang linear

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas akan dilakukan oleh peneliti ketika peneliti ingin mengetahui apakah ada atau tidaknya ketidak samaan dari variansi residual. Adapun pengambilan keputusannya didasari pada nilai *p value* yang diperoleh. Apabila nantinya nilai yang diperoleh besarnya melebihi >0,05 maka diambil keputusan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun apabila yang didapatkan <0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas variabel iklim komunikasi ( $x_1$ ) terhadap loyalitas ( $y$ )**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,725	1,703		1,600	,116
Iklim Komunikasi	-,070	,102	-,097	-,692	,492

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Jika diperhatikan Pada tabel 4.19, dapat diketahui bahwasanya nilai sig besarnya adalah  $0,492 > 0,05$ , oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwasanya pada variabel iklim komunikasi ( $x_1$ ) dan variabel loyalitas ( $y$ ) tidak terjadi heterokedastisitas.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas variabel kepemimpinan ( $x_2$ ) terhadap loyalitas ( $y$ )**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,520	1,768		1,425	,160
Kepemimpinan	-,061	,106	-,082	-,579	,565

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Jika diperhatikan Pada tabel 4.20, dapat diketahui bahwasanya nilai sig besarnya adalah  $0,565 > 0,05$ , oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwasanya pada variabel kepemimpinan ( $x_2$ ) dan variabel loyalitas ( $y$ ) tidak terjadi heterokedastisitas.



Dikarenakan hasil dari uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka tahapan pengujian dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya

#### 4. Uji Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- Ho<sub>1</sub> : Iklim Komunikasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas anggota Sufada Radio
- Ha<sub>1</sub> : Iklim Komunikasi berpengaruh terhadap loyalitas anggota Sufada Radio
- Ho<sub>2</sub> : Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap loyalitas anggota Sufada Radio
- Ha<sub>2</sub> : Kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas anggota Sufada Radio

Adapun untuk melakukan pengujian pada hipotesis yang ada dalam penelitian ini peneliti memutuskan untuk menggunakan uji regresi linear sederhana dan uji t. Pengujian dilakukan sebanyak masing-masing 2 kali sesuai dengan jumlah variabel bebas (X) yang dipakai penelitian ini.

##### a. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan ketika peneliti ingin menemukan hubungan yang linear diantara dua variabel, yaitu satu variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y). Dilakukannya analisis ini berguna mengetahui apakah nilai variabel terikat (Y) ketika dipengaruhi oleh variabel bebas (X) akan mengalami penurunan atau tidak. Analisis ini juga bisa digunakan dalam upaya mengetahui apakah diantara kedua variabel terdapat hubungan positif ataupun tidak.

Berikut hasil uji regresi linier sederhana pada variabel iklim komunikasi (X1) terhadap variabel loyalitas anggota Sufada Radio (Y), dan variabel kepemimpinan (X2) terhadap loyalitas anggota Sufada Radio (Y).

Adapun untuk mengambil keputusan dalam uji ini adalah :

- 1) Jika nilai Signifikansi  $<0,05$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima
- 2) Jika nilai Signifikansi  $>0,05$  maka  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak
- 3) Jika nilai Signifikansi  $<0,05$  maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima
- 4) Jika nilai Signifikansi  $>0,05$  maka  $H_{02}$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak

### 1) Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Iklim Komunikasi terhadap Loyalitas

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,279	2,586		1,268	,211
Iklim Komunikasi	1,777	,154	,852	11,515	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas

Jika diperhatikan pada tabel 4.21, nilai signifikansi yang diperoleh bernilai 0,00 dan tidak melebihi  $<0,05$  sehingga kesimpulan yang ditarik ialah  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.

Apabila hasil dari tabel 4.21 disesuaikan dengan rumus regresi linier sederhana maka persamaan yang didapat sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3,279 + 1,777X$$

Dari persamaan diatas bisa kita lihat bahwa nilai konstanta yang didapatkan adalah sebanyak 3279 yang menunjukkan bahwa jika nilai konsisten dari variabel Loyalitas (Y) adalah sebesar 3,279 Koefisien regresi yang didapatkan memberikan nilai yang positif sebesar 1,777 Sehingga Iklim Komunikasi (X1) berpengaruh secara positif terhadap loyalitas anggota Sufada Radio (Y). Setiap adanya peningkatan satu tingkat dari Iklim komunikasi maka akan terjadi peningkatan juga pada Loyalitas anggota Sufada Radio.

## 2) Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Kepemimpinan terhadap Loyalitas

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,944	2,472		2,000	,051
Kepemimpinan	1,692	,148	,851	11,459	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas

Jika diperhatikan pada tabel 4.22, nilai signifikansi yang diperoleh bernilai 0,00 dan tidak melebihi  $<0,05$  sehingga kesimpulan yang ditarik ialah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Apabila hasil dari tabel 4.22 disesuaikan dengan rumus regresi linier sederhana maka persamaan yang didapat sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4,944 + 1,692X$$

Dari persamaan tersebut dapat kita lihat bahwasanya nilai konstanta yang didapatkan adalah sebanyak 4,944 yang menunjukkan bahwa jika nilai konsisten dari variabel Loyalitas (Y) adalah sebesar 4,944. Koefisien regresi yang didapatkan memberikan nilai yang positif sebesar 1,692 Sehingga Kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif terhadap loyalitas anggota Sufada Radio (Y). Setiap adanya peningkatan satu tingkat dari Kepemimpinan maka akan terjadi peningkatan juga pada Loyalitas anggota Sufada Radio.

## b. Uji T

Uji T dilakukan oleh peneliti ketika ingin mengetahui bagaimana hubungan secara parsial antara kedua variabel yaitu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pengambilan keputusan untuk uji ini berdasarkan pada nilai Thitung yang didapatkan, jika nilai dari  $t_{hitung}$  besarnya melebihi  $>t_{tabel}$  maka

kedua variabel memiliki hubungan memiliki hubungan yang signifikan, adapun apabila nilai yang didapati lebih kecil dari  $< t_{\text{tabel}}$  maka keduanya tidak memiliki hubungan yang signifikan.<sup>67</sup>

Adapun untuk mengambil keputusan hipotesis dalam uji ini adalah :

- 1) Jika nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima
- 2) Jika nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak
- 3) Jika nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima
- 4) Jika nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_{02}$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak

### 1) Uji T Variabel Iklim Komunikasi terhadap Loyalitas

**Tabel 4.23**  
**Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,279	2,586		1,268	,211
Iklim Komunikasi	1,777	,154	,852	11,515	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas

<sup>67</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. (Bandung : Alfabeta, 2013), 210.

Jika dilihat pada tabel 4.23 maka bisa dipahami bahwasanya nilai  $t_{hitung}$  dari variabel Iklim Komunikasi adalah sebesar 11,515 yang besarnya melebihi nilai dari  $t_{tabel}$  2,009 sehingga kesimpulan dipilih adalah bahwasanya secara parsial variabel iklim komunikasi memiliki pengaruh terhadap variabel loyalitas. Sehingga, kesimpulan yang dipilih adalah  $H_{o1}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.

## 2) Uji T Variabel Kepemimpinan terhadap Loyalitas

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,944	2,472		2,000	,051
Kepemimpinan	1,692	,148	,851	11,459	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas

Jika dilihat pada tabel 4.24 maka bisa dipahami bahwasanya nilai  $t_{hitung}$  dari variabel kepemimpinan adalah sebesar 11,459 yang besarnya melebihi nilai dari  $t_{tabel}$  2,009 sehingga kesimpulan dipilih adalah bahwasanya secara parsial variabel kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap variabel loyalitas. Sehingga, kesimpulan

yang dipilih adalah  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima.

## 5. Uji Koefisien Determinasi

Uji ini ditujukan guna mengetahui seberapa besarkah kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas kepada variabel terikat. Uji ini digunakan pula dalam rangka untuk mendapatkan nilai dari tingkat pengaruh antar variabel<sup>68</sup>

**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji Determinasi**  
**Variabel Iklim Komunikasi terhadap Loyalitas**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852 <sup>a</sup>	,726	,721	2,11400

Jika diperhatikan pada tabel model summary tersebut, maka dapat diketahui bahwasanya perolehan dari koefisien determinasi ialah 0,726. Dari perolehan tersebut dapat dipahami bahwasanya variabel iklim komunikasi dapat memberikan pengaruhnya sebesar 72,6% kepada loyalitas. Sementara untuk 27,4% sisanya diberikan pengaruh oleh faktor yang tidak diteliti disini.

---

<sup>68</sup> Fatmawati and Lubis, "Pengaruh Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kemampuan Manajerial Pada Pedagang Pasar Pusat Pasar Kota Medan," 7.

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji Determinasi**  
**Variabel Kepemimpinan terhadap Loyalitas**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 <sup>a</sup>	,724	,719	2,20163

Jika diperhatikan pada tabel model summary tersebut, maka dapat diketahui bahwasanya perolehan dari koefisien determinasi ialah 0,724. Dari perolehan tersebut dapat dipahami bahwasanya variabel kepemimpinan dapat memberikan pengaruhnya sebesar 72,4% kepada loyalitas. Sementara untuk 27,6% sisanya diberikan pengaruh oleh faktor yang tidak diteliti disini.

## 6. Analisis

Analisis digunakan oleh peneliti untuk mendalami hasil uji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya.

### a. Analisis rata-rata jawaban responden (*Mean*)

*Mean* merupakan salah satu indikator statistik yang bisa digunakan guna mengukur dan mengetahui rata-rata dalam sebuah data. Rata-rata sendiri mempunyai berbagai macam, mulai dari rata-rata geometrik, harmonik, dan hitung. Akan tetapi jika hanya disebut rata-rata maka yang dimaksud adalah aritmatik atau rata-rata hitung. Mean atau bisa disebut juga dengan rata-rata merupakan pembagian keseluruhan data yang kemudian dibagi dengan banyaknya data

Berikut ini merupakan hasil rata-rata dari tabulasi jawaban yang diberikan responden terhadap



variabel iklim komunikasi (X1), kepemimpinan (X2), dan loyalitas (Y)

**Tabel 4.27**  
**Hasil Rata-Rata Tabulasi Variabel Iklim Komunikasi (X1)**

No	Pernyataan	Responden					Total Score	Mean	Ket
		SS	S	N	TS	STS			
1	Saya diberikan kesempatan untuk menyuarkan pendapat dalam pengambilan keputusan yang dilakukan di Sufada Radio	18	30	4	0	0	<b>222</b>	4,27	Setuju
2	Saya dapat dengan mudah mendapatkan informasi terkait dengan tugas saya di Sufada Radio.	11	35	6	0	0	<b>213</b>	4,10	Setuju
3	Pendapat yang saya berikan didengarkan oleh setiap anggota di Sufada Radio	11	28	13	0	0	<b>206</b>	3,96	Setuju
4	Saya berusaha untuk mempertahankan hubungan saya dengan anggota lain untuk meningkatkan kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas antara saya dengan anggota lainnya	20	29	3	0	0	<b>225</b>	4,33	Setuju

Jika dilihat pada tabel 4.27 maka dapat dipahami bahwasanya pada variabel Iklim Komunikasi (X1) nilai tertinggi terdapat pada indikator “kepercayaan” dengan jumlah score sebesar 4.33 yang mana dari score tersebut ditarik kesimpulan bahwa secara garis besar responden setuju dengan pernyataan “Saya berusaha untuk mempertahankan hubungan saya dengan anggota lain untuk meningkatkan kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas antara saya dengan anggota lainnya” yang dibagikan peneliti. Sedangkan nilai yang terendah dalam variabel Iklim Komunikasi (X1) terdapat pada indikator “Mendengarkan komunikasi ke atas” dengan jumlah score sebesar 3,96 dan pernyataan “Pendapat yang saya berikan didengarkan oleh setiap anggota di Sufada Radio”.

**Tabel 4.28**  
**Hasil Rata-Rata Tabulasi Variabel**  
**Kepemimpinan (X2)**

No	Pernyataan	Responden					Total Score	Mean	Ket
		SS	S	N	TS	STS			
5	Atasan saya (produser/kadiv/GM) memberikan arahan dan juga penempatan tugas yang baik kepada saya	13	33	6	0	0	215	4,13	Setuju
6	Atasan saya (Produser/Kadiv/GM) dapat mengambil keputusan guna	12	32	8	0	0	212	4,08	Setuju

	memecahkan masalah dengan baik								
7	Atasan saya (Produser/Kadiv/GM) memberikan saran, bimbingan, dan juga perhatian terhadap ide yang saya berikan	17	30	5	0	0	220	4,23	Setuju
8	Atasan saya (Produser/Kadiv/GM) memberikan apresiasi terhadap apa yang telah saya kerjakan	15	32	4	1	0	217	4,17	Setuju

Jika diperhatikan pada tabel 4.28 maka dapat dipahami bahwasanya pada variabel Kepemimpinan (X2) nilai tertinggi terdapat pada indikator “Komunikasi” dengan jumlah score sebesar 4,23 yang mana dari score tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa secara garis besar responden sangat setuju dengan pernyataan “Atasan saya (Produser/Kadiv/GM) memberikan saran, bimbingan, dan juga perhatian terhadap ide yang saya berikan” yang dibagikan peneliti. Sedangkan untuk nilai terendah dalam variabel Kepemimpinan (X2) terdapat pada indikator “Pengambilan keputusan” dengan jumlah score sebesar 4.08.

**Tabel 4.29**  
**Hasil Rata-Rata Tabulasi Variabel Loyalitas (Y)**  
**yang Dikaitkan dengan Variabel Iklim**  
**Komunikasi (X1)**

No	Pernyataan	Responden					Total Score	Mean	Ket
		SS	S	N	TS	STS			
9	Ketika saya diberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat dalam pengambilan keputusan yang dilakukan di Sufada Radio, saya menjadi sadar bahwa saya merupakan bagian penting bagi Sufada Radio	13	31	8	0	0	<b>213</b>	<b>4,10</b>	Setuju
10	Saya menjadi sadar bahwa saya merupakan bagian yang penting bagi Sufada Radio ketika saya diberikan kesempatan untuk mengambil bagian dalam pengambilan keputusan di Sufada Radio	13	31	7	1	0	<b>212</b>	<b>4,08</b>	Setuju
11	Kemudahan saya dalam mendapatkan informasi terkait dengan tugas saya di Sufada Radio membuat saya sanggup untuk mematuhi semua peraturan yang ada di sufada radio dan menaati setiap	13	33	6	0	0	<b>215</b>	<b>4,13</b>	Setuju

	perintah yang diberikan oleh atasan (Produser/Kadiv/G M) kepada saya								
12	Saya sanggup untuk menaati setiap perintah yang diberikan kepada saya karena saya dapat dengan mudah mendapatkan informasi terkait dengan tugas saya tersebut	14	33	5	0	0	<b>217</b>	<b>4,17</b>	Setuju
13	Saya dengan ikhlas mengabdikan segenap tenaga dan pikiran saya kepada Sufada Radio karena saya merasa pendapat yang saya berikan ditanggapi dengan baik oleh para anggota sufada radio	11	36	4	1	0	<b>213</b>	<b>4,10</b>	Setuju
14	Ketika pendapat yang saya berikan ditanggapi dengan baik oleh para anggota sufada radio, saya merasa bahwa saya harus mengabdikan segenap tenaga dan pikiran saya kepada Sufada Radio.	13	32	6	1	0	<b>213</b>	<b>4,10</b>	Setuju

15	Kepercayaan saya kepada para anggota Sufada Radio membuat saya selalu teguh dan setia saya kepada Sufada Radio	12	30	10	0	0	<b>210</b>	<b>4,04</b>	Setuju
16	Saya setia kepada Sufada Radio karena saya percaya kepada anggota sufada radio yang lain	14	32	6	0	0	<b>216</b>	<b>4,15</b>	Setuju

Jika diperhatikan pada tabel 4.29 maka dapat dipahami bahwasanya pada variabel Loyalitas (Y) yang dikaitkan dengan variabel iklim komunikasi (X1) nilai tertinggi terdapat pada indikator “Ketaatan dan kepatuhan” dengan jumlah score sebesar 4,17 yang mana dari score tersebut dapat diambil kesimpulan bahwasanya secara garis besar responden setuju dengan pernyataan “Saya sanggup untuk menaati setiap perintah yang diberikan kepada saya karena saya dapat dengan mudah mendapatkan informasi terkait dengan tugas saya”. Sedangkan untuk nilai terendah dalam Loyalitas (Y) yang dikaitkan dengan Variabel Iklim Komunikasi (X1) terdapat pada indikator “Kesetiaan” dengan jumlah score sebesar 4,04.

**Tabel 4.30**  
**Hasil Rata-Rata Tabulasi Variabel Loyalitas (Y)**  
**yang Dikaitkan dengan Variabel Kepemimpinan**  
**(X2)**

No	Pernyataan	Responden					Total Score	Mean	Ket
		SS	S	N	TS	STS			
17	Arahan dan penempatan tugas yang diberikan oleh atasan saya (Produser/Kadiv/GM) membuat saya sadar bahwa saya merupakan bagian penting bagi Sufada Radio	15	32	5	0	0	<b>218</b>	<b>4,19</b>	Setuju
18	Arahan yang diberikan oleh atasan saya saat saya melakukan tugas membuat saya merasa bahwa saya merupakan salah satu bagian yang penting di Sufada Radio	16	31	5	0	0	<b>219</b>	<b>4,21</b>	Setuju
19	Saya sanggup untuk mematuhi semua peraturan yang ada di sufada radio dan menaati setiap perintah yang diberikan oleh atasan (Produser/Kadiv/GM) kepada saya karena saya percaya bahwa atasan saya telah mengambil keputusan dengan baik.	16	26	9	1	0	<b>213</b>	<b>4,10</b>	Setuju

20	Saya menaati perintah yang diberikan oleh atasan saya (Produser/Kadiv/GM) karena saya yakin bahwa atasan saya sudah mengambil keputusan dengan baik dan benar	14	32	6	0	0	<b>216</b>	<b>4,15</b>	Setuju
21	Saran, bimbingan, dan juga perhatian yang diberikan oleh atasan saya (Produser/Kadiv/GM) kepada saya membuat saya dengan sukarela mengabdikan segenap tenaga dan pikiran saya kepada Sufada Radio	17	27	8	0	0	<b>217</b>	<b>4,17</b>	Setuju
22	Saya mengabdikan segenap tenaga dan pikiran saya kepada Sufada Radio dengan sukarela karena atasan saya (Produser/Kadiv/GM) sudah dengan sukarela memberikan bimbingan dan juga perhatiannya kepada saya	12	32	7	1	0	<b>211</b>	<b>4,06</b>	Setuju
23	Apresiasi yang diberikan oleh atasan saya (Produser/Kadiv/GM) terhadap pekerjaan yang telah saya lakukan membuat saya semakin setia kepada Sufada Radio	12	32	6	2	0	<b>210</b>	<b>4,04</b>	Setuju



24	Apresiasi yang diberikan oleh atasan saya (Produser/Kadiv/GM) membuat saya semakin setia dengan Sufada Radio	14	31	7	0	0	<b>215</b>	<b>4,13</b>	Setuju
----	--	----	----	---	---	---	------------	-------------	--------

Jika diperhatikan pada tabel 4.30 maka dapat dipahami bahwasanya pada variabel loyalitas (Y) yang dikaitkan dengan variabel kepemimpinan (X2) nilai tertinggi terdapat pada indikator “Kesadaran” dengan jumlah score sebesar 4,21 yang mana dari score tersebut dapat ditarik kesimpulan secara garis besar responden setuju dengan pernyataan “Arahan yang diberikan oleh atasan saya saat saya melakukan tugas membuat saya merasa bahwa saya merupakan salah satu bagian yang penting di Sufada Radio”. Sedangkan untuk nilai terendah dalam variabel loyalitas (Y) yang dikaitkan dengan variabel kepemimpinan (X2) terdapat pada indikator “Kesetiaan” dengan jumlah score sebesar 4,04.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## C. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Perspektif Teoritis

Teori hubungan manusiawi merupakan teori yang dikemukakan oleh McGregor mengasumsikan cara organisasi bekerja teori X dan Y. Dalam hal ini teori Y mewakili perspektif teori tentang hubungan manusia tentang pekerjaan dan komitmen<sup>69</sup>.

Terdapat 6 asumsi di dalam Teori Y, asumsi tersebut adalah :

- 1) Rata-rata tidak ada manusia yang tidak suka bekerja. Tetapi suka atau tidaknya seseorang dalam bekerja tergantung kepada kondisinya, suatu pekerjaan mungkin bisa menjadi sumber kepuasan tapi juga bisa jadi sumber hukuman.
- 2) Ancaman dan hukuman bukanlah alat yang tepat untuk digunakan dalam mencapai tujuan. Manusia dapat melakukan pengontrolan dan pelatihan terhadap dirinya agar bisa meraih tujuan organisasi.
- 3) Adanya komitmen anggota terhadap tujuan organisasi merupakan dampak dari pemberian penghargaan terhadap pencapaian anggota. Hal terpenting dari pemberian penghargaan berdampak pada kepuasan dan aktualisasi diri anggota yang kemudian dapat diarahkan guna mencapai tujuan dari organisasi.
- 4) Manusia rata-rata belajar dengan kondisi baik, manusia tidak sekedar menerima tanggung jawab namun juga mencarinya. Keinginan para anggota

---

<sup>69</sup> Tanu, "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Maja Agung Elektronik."

untuk menerima tanggung jawab sebagian diperoleh dari pengalaman dalam organisasi mereka. Jika para anggota diperlakukan oleh organisasi seolah mereka tidak memiliki tanggung jawab, maka sangat mungkin bagi mereka untuk berperilaku tidak bertanggung jawab. Mereka akan memberikan perhatian kepada organisasi mereka jika mereka dihargai dan juga kepercayaan.

- 5) Kemampuan untuk melatih tingkat imajinasi, kecerdasan, dan kreatifitas dalam melakukan pemecahan permasalahan organisasi dapat dirasakan secara luas oleh seluruh anggota. Bila para anggota diberikan kesempatan, mungkin mereka bisa memilih keputusan yang baik dalam menyelesaikan tugas mereka.
- 6) Pada kehidupan modern seperti sekarang ini, potensi intelektual sebuah organisasi terletak pada adanya kesatuan setiap bagian dalam organisasi. Anggota merupakan sumber intelektual dari sebuah organisasi, tujuan dari adanya manajemen adalah untuk menemukan potensi ini. Jadi secara langsung asumsi ini mengarah pada hubungan dan pembuatan ide dari semua anggota organisasi<sup>70</sup>.

Teori hubungan manusia merupakan teori yang lebih berfokus pada pentingnya individu dan juga hubungan sosial dari individu tersebut di dalam kehidupan berorganisasi, seorang anggota organisasi akan memiliki rasa puas yang tinggi ketika merasa dianggap penting, dibutuhkan, dan diberikan kepercayaan.

---

<sup>70</sup> Douglas McGregor, *The Human Side of Enterprise* (New York: Mc.GrawHill, 2006) Hal: 78.

Merujuk pada teori hubungan manusiawi yang dikemukakan oleh McGregor, maka akan ditemukan keterkaitan antara penemuan dalam penelitian tentang pengaruh iklim komunikasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas anggota Sufada Radio dengan teori hubungan manusiawi dari McGregor. Teori hubungan manusia merupakan teori yang lebih berfokus pada pentingnya individu dan juga hubungan sosial dari individu tersebut di dalam kehidupan berorganisasi, di dalam teori ini terdapat beberapa asumsi yang selaras dengan hasil yang diperoleh penelitian ini.

Pertama, teori ini mengasumsikan bahwa manusia tidak hanya menerima tanggung jawab tetapi dan juga mencarinya. Keinginan para anggota untuk menerima tanggung jawab sebagian diperoleh dari pengalaman dalam organisasi mereka. Jika para anggota diperlakukan oleh organisasi seolah mereka tidak memiliki tanggung jawab, maka sangat mungkin bagi mereka untuk berperilaku tidak bertanggung jawab. Mereka akan memberikan perhatian kepada organisasi mereka jika mereka dihargai dan juga kepercayaan. Hal ini sesuai dengan rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan yang terdapat berhubungan dengan variabel iklim komunikasi dan juga variabel loyalitas, pernyataan tersebut adalah “ketika pendapat yang saya berikan ditanggapi dengan baik oleh para anggota sufada radio, saya merasa bahwa saya harus mengabdikan segenap tenaga dan pikiran saya kepada sufada radio”, dari hasil rata-rata tabulasi jawaban responden didapatkan hasil bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan tersebut. Artinya, ketika pendapat yang diberikan oleh anggota sufada radio dihargai oleh anggota yang lain, maka mereka akan memberikan perhatian yang lebih terhadap Sufada Radio.

Kedua, teori ini juga mengasumsikan adanya komitmen anggota terhadap tujuan organisasi merupakan dampak dari pemberian penghargaan terhadap pencapaian anggota. Hal terpenting dari pemberian penghargaan berdampak pada kepuasan dan aktualisasi diri anggota yang kemudian dapat diarahkan guna mencapai keberhasilan yang diinginkan organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil dari rata-rata score jawaban responden pada pernyataan yang menghubungkan antara variabel kepemimpinan (X2) dengan variabel loyalitas (Y), pernyataan tersebut adalah “Apresiasi yang diberikan oleh atasan saya (Produser/Kadiv/GM) membuat saya semakin setia kepada Sufada Radio” yang ada di dalam kuisioner. Dari hasil tabulasi rata-rata jawaban dari responden didapatkan hasil bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan tersebut. Artinya, dengan adanya apresiasi dari atasan mereka, para anggota sufada radio akan semakin setia atau loyal terhadap sufada radio. Semakin setia dan loyalnya anggota terhadap sufada radio maka Sufada Radio akan lebih mudah untuk mengarahkan anggota tersebut untuk membantu mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh Sufada Radio.

Dari penjelelasan tersebut, dapat dilihat bahwasanya kedua asumsi tersebut sesuai dengan pernyataan yang mewakili pengaruh dari iklim komunikasi terhadap loyalitas, dan pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas. Hal ini juga didukung dengan hasil dari uji regresi linier sederhana yang sudah dilakukan, yaitu iklim komunikasi berpengaruh terhadap loyalitas dari anggota Sufada Radio. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang diperoleh yaitu nilai dari signifikansi yang didapatkan oleh hasil uji regresi linear sederhana pada pengaruh iklim komunikasi terhadap loyalitas adalah 0,000 sehingga  $H_0$  ditolak dan

Ha<sub>1</sub> diterima sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim komunikasi berpengaruh terhadap loyalitas dari anggota Sufada Radio. Adapun dari hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwasanya tingkat pengaruh iklim komunikasi terhadap loyalitas adalah sebesar 72,6%. Hasil yang sama juga diperoleh dari hasil uji regresi linier sederhana yang sudah dilakukan, yaitu Kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas dari anggota Sufada Radio. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang diperoleh yaitu nilai dari signifikansi yang didapatkan oleh hasil uji regresi linear sederhana pada pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas adalah 0,000 sehingga Ho<sub>2</sub> ditolak dan Ha<sub>2</sub> diterima sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas dari anggota Sufada Radio. Adapun dari hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwasanya tingkat pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas adalah sebesar 72,6%.

## **2. Perspektif Keislaman**

Penelitian ini berangkat dari fenomena dimana Sufada Radio membutuhkan loyalitas dari anggotanya untuk tetap bertahan, berkembang, serta mencapai tujuan mereka, semakin tinggi loyalitas yang dimiliki oleh seorang anggota Sufada Radio, maka hal tersebut akan membuat mereka memiliki kesadaran akan kewajiban untuk memaksimalkan kemampuan yang mereka miliki sebagai anggota Sufada Radio.

Loyalitas di dalam agama islam sendiri lebih dikenal dengan sebutan “al-wala’ “ yang secara bahasa mempunyai makna yang bermacam macam, antara lain menyayangi, mengikuti, menolong, dan dekat dengan sesuatu. Ibnu Taymiah memberikan definisi pada al-wala’ dengan pernyataan al-walayah yang merupakan antonim kata al-‘adawah. Untuk Al-walayah sendiri

mempunyai asal pengertian kecintaan dan kedekatan, sementara al-‘adawah asal pengertiannya ialah kebencian dan kejauhan<sup>71</sup> .

Seorang mukmin haruslah membuktikan keimanannya dengan aksi nyata dalam kehidupan sehari-hari, dan tidak bisa dibuktikan hanya dengan perkataan belaka tanpa berusaha untuk berpengaruh terhadap kehidupan mukmin lainnya. Seorang mukmin diharuskan untuk bersikap loyal dan ber-wala’ kepada Allah SWT, rasulnya, dan juga mukmin lainnya. Ia harus mengikuti semua perintah dari Allah SWT dan tidak mendekati ataupun melakukan segala larangan dari Allah SWT.

Konsep dari loyalitas atau al-wala di yang dimaksudkan di dalam islam ialah bentuk ketundukan kepada Allah SWT yang diwujudkan dengan menunaikan syariat islam yang ada<sup>72</sup>. Berwala’ di dalam islam diimplementasikan dengan memberikan sikap loyalitas kepada allah, rasul, dan mukmin lainnya, sebagaimana disebutkan dalam surat al-maidah ayat 54-55

إِنَّمَا وَلِيُّكُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَالَّذِينَ ءَامَنُوا الَّذِينَ يُقِيمُونَ الصَّلَاةَ  
وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَهُمْ رُكْعُونَ

Artinya : Sesungguhnya penolong kamu hanyalah Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang yang beriman, yang mendirikan shalat dan menunaikan zakat, seraya mereka tunduk (kepada Allah). (QS : Al-Ma’idah 55)

وَمَنْ يَتَوَلَّ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَالَّذِينَ ءَامَنُوا فَإِنَّ حِزْبَ اللَّهِ هُمُ الْغَالِبُونَ

---

<sup>71</sup> Mashuri, “Analisis Dimensi Loyalitas Pelanggan Berdasarkan Perspektif Islam,” *Iqtishaduna : Jurnal Ekonomi Kita* (2020) : 56.

<sup>72</sup> Ibid., 57.

Artinya : Dan barangsiapa mengambil Allah, Rasul-Nya dan orang-orang yang beriman menjadi penolongnya, maka sesungguhnya pengikut (agama) Allah itulah yang pasti menang. (QS : Al-Ma'idah 56)

Menurut tafsir dari KEMENAG, ayat-ayat tersebut menjelaskan tentang pelindung dan penolong dari orang mukmin adalah Allah SWT, rasulnya, dan juga orang-orang mukmin. Pada ayat tersebut juga Allah SWT memberikan jaminan kepada orang mukmin yang menjadikan Allah SWT, rasulnya, dan orang mukmin sebagai penolong akan dijamin dan diberikan kemenangan oleh Allah SWT. Orang-orang tersebut mendapatkan sebutan sebagai "Hizbullah" atau penganut agama Allah yang setia<sup>73</sup>. Yang dimaksud sebagai "menjadikan Allah SWT, rasulnya, dan orang mukmin sebagai penolong" adalah mengikuti Allah, Rasul, dan orang-orang mukmin agar selamat dari siksaan api neraka. "Mengikuti" Allah, Rasul, dan orang-orang beriman inilah yang dimaksudkan sebagai loyalitas atau wala'.

Dari ayat tersebut juga dapat diambil pengertian bahwa selain berwala' kepada Allah SWT dan Rasulnya, seorang muslim diwajibkan untuk berwala' (Loyal/setia) kepada orang lainnya berakidah Islam, dan mencintai mukmin yang bertauhid dan mukmin yang ikhlas.

Dalam Berwala' kepada sesama mukmin, Syaikh Shalih bin Fauzan Al-Fauzan dalam kitabnya "Al-wala' wal Bara' Fil Islam" menjelaskan tentang salah satu contoh berwala' kepada sesama mukmin adalah dengan cara mencintai kebaikan bagi sesama mukmin, tidak berkhianat (Loyal), dan tidak menipu mereka<sup>74</sup>.

---

<sup>73</sup> Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, *Al-Quran Dan Tafsirnya : Jilid 2*.

<sup>74</sup> Al-Fauzan, *Loyalitas Dalam Islam*, 31.



Dari hasil tabulasi rata-rata jawaban responden, maka bisa dimengerti bahwasanya mayoritas anggota sufada radio menjaga hubungan dan loyal dengan sesama anggota sufada radio. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana mayoritas anggota Sufada Radio setuju dengan pernyataan “saya berusaha untuk mempertahankan hubungan saya dengan anggota lain untuk meningkatkan kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas antara saya dengan anggota lainnya” yang artinya anggota sufada radio berusaha untuk menjaga hubungan dengan sesama anggota agar kepercayaan diantara mereka meningkat dan tidak mengkhianati mereka.

Loyalitas dari anggota Sufada Radio terhadap organisasi mereka yaitu Sufada Radio dapat dilihat dari hasil tabulasi rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan “Kepercayaan saya kepada para anggota Sufada Radio membuat saya selalu teguh dan setia kepada Sufada Radio, apapun kondisi yang terjadi di dalam Sufada Radio” yang mana mayoritas anggota sufada radio memilih setuju terhadap pernyataan tersebut, artinya bahwa anggota Sufada Radio sudah percaya bahwa anggota yang lain tidak akan mengkhianati mereka, yang mana hal tersebut akhirnya membuat mereka loyal terhadap sufada radio dan akan tetap setia kepada sufada radio.

Dari penjelasan tersebut maka sudah dapat diketahui bahwa anggota Sufada Radio sudah berwala’ (loyal/setia) kepada sesama mukmin dengan cara menjaga hubungan mereka dengan anggota lainnya di Sufada Radio.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pada uji hipotesis yang sudah dilakukan oleh peneliti terhadap pengaruh dari iklim komunikasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas anggota Sufada. Maka kesimpulan yang diambil adalah sebagai berikut :

1. Uji hipotesis yang dilakukan terhadap variabel iklim komunikasi memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 yang nilainya kurang dari 0.05 sehingga diambil keputusan  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima yang berarti iklim komunikasi berpengaruh terhadap loyalitas dari anggota Sufada Radio.
2. Uji hipotesis yang dilakukan terhadap variabel kepemimpinan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 yang nilainya kurang dari 0.05 sehingga diambil keputusan  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima yang berarti kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas dari anggota Sufada Radio.
3. Tingkat dari besarnya pengaruh dari iklim komunikasi terhadap loyalitas adalah sebesar 72,6%.
4. Tingkat dari besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas anggota Sufada Radio adalah sebesar 72,4%.

#### **B. Saran dan Rekomendasi**

##### **1. Saran**

Dari hasil analisis dan kesimpulan dari penelitian ini, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

- 1) Sebaiknya anggota Sufada Radio mempertahankan iklim komunikasi yang ada di dalam organisasi mereka, salah satunya dengan cara saling meningkatkan kepercayaan antar anggota agar

loyalitas dari anggota Sufada Radio tetap terjaga atau bahkan lebih meningkatkan lagi

- 2) Sebaiknya para pemimpin di Sufada Radio (GM/Kadiv/Produser) semakin mengasah lagi kemampuan mereka dalam membantu mengatur anggota sufada radio untuk mencapai tujuan Sufada Radio, salah satunya adalah dengan cara memberikan arahan dan penempatan tugas yang baik dan sesuai bagi para anggota

## **2. Rekomendasi**

Setelah melakukan penelitian ini maka peneliti memberikan rekomendasi sebagai berikut :

### **a. Bagi Anggota Sufada Radio**

Perolehan hasil dalam penelitian ini menunjukkan iklim komunikasi dan kepemimpinan yang ada di sufada radio berdampak positif terhadap loyalitas dari anggota sufada radio, maka dari itu ada baiknya bagi anggota dan pemimpin di sufada radio untuk tetap mempertahankan hal tersebut dengan memelihara iklim komunikasi dengan baik dan juga memberikan perhatian dan arahan kepada anggota yang lain.

### **b. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti mempunyai harapan bahwasanya peneliti selanjutnya dapat membuat penelitian yang lebih baik lagi dengan cara mengatasi kekurangan dalam penelitian ini, seperti meneliti variabel lain yang kemungkinan mempengaruhi loyalitas, dan melakukan interaksi secara langsung dengan responden.

### C. Keterbatasan Penelitian

- 1) Penelitian ini hanya meneliti tentang variabel Iklim Komunikasi dan kepemimpinan, padahal masih banyak faktor-faktor lainnya yang kemungkinan mempengaruhi loyalitas dari anggota Sufada Radio
- 2) Penyebaran angket pada penelitian ini disebarakan secara *online* dengan cara menyebarkan kuisisioner dengan memanfaatkan *google form* sehingga peneliti tidak melakukan interaksi secara langsung dengan responden ketika menjawab kuisisioner yang diberikan dalam penelitian ini.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Fauzan, Syaikh Shalih bin Fauzan. *Loyalitas Dalam Islam*. Jakarta: Akafa Press, 1998.
- Citra, Lola Melino, and Muhammad Fahmi. “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.” *Maneggio 2* (2019).
- Dolphina, Erlin. “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan.” In *Semantik 2012*. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro, n.d.
- Fatmawati, and Anggita Sari Lubis. “Pengaruh Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kemampuan Manajerial Pada Pedagang Pasar Pusat Pasar Kota Medan.” *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis* (2020).
- Ghozali, Saydam. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan, 2000.
- Hamid, Farid. “Urgensi Memahami Iklim Komunikasi Dalam Organisasi.” *Jurnal Komunika Vol 14* (2011).
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Indrastuti, Sri, Deswarta, M. Tarjadin, and Amries Rusli Tanjung. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Pelayanan Kota Tembilahan.” *Jurnal Ekonomi KIAM 29* (n.d.): 31.
- . “Pengaruh Kepemimpinan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air

Minum (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan.” *Jurnal Ekonomi KIAM* 29 (2018).

Iqbal Fanani, S. Pantja Djati, and Ktut Silvanita. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus RSUD UKI).” *Fundamental* 1 (2016).

Jansson, Sandra, and Frida Wiklund. “Employee Loyalty an The Factors Affecting It.” UMEA School of Business, 2019.

Kurniawan, Indra Suyoto. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan.” *Kinerja* 16 (2019).

Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran. *Al-Quran Dan Tafsirnya : Jilid 2*. Jakarta: Kementrian Agama Republik Indonesia, 2011.

Luthfi, Fahmi. “Hubungan Antara Kepemimpinan Kharismatik Dengan Loyalitas Karyawan Di Kantor Wilayah Bumiputra Kota Medan.” Universitas Medan Area, 2018.

Mashuri. “Analisis Dimensi Loyalitas Pelanggan Berdasarkan Perspektif Islam.” *Iqtishaduna : Jurnal Ekonomi Kita* 9 (2020).

McGregor, Douglas. *The Human Side of Enterprise*. New York: Mc.GrawHill, 2006.

Muhidin, Aeng. *Skripsi Sarjana Kependidikan: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Aeng Muhidin, 2020.

Nurramdiani, Tia, Faizal Mulia Z, and Dicky Jhoansyah. “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap

- Loyalitas Karyawan Pada PT. Fahmi Cipta Abadi.”  
*Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 5 (2022).
- Pace, R. Wayne, and Don F. Faules. *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Pangumpia, Fadly. “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana Manado.” *Journal Acta Diurna* Vol II (2013).
- Pitoy, Tesalonica Iranie, Riane Johnly, and Wehelmina Rumawas. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado).” *Productivity* Vol. 1 (2020).
- Priyono. *BUKU METODE PENELITIAN KUANTITATIF. ZIFATAMA*, 2016.
- Purnomo, Puji, and Maria Sekar Palupi. “Pengembangan Tes Hasil Belajar Matematika Materi Menyelesaikan Masalah Yang Berkaitan Dengan Waktu, Jarak, Dan Kecepatan.” *Jurnal Penelitian (Edisi Khusus PGSD)* 20 (2016).
- Ridwan, and Sunarto. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Rukajat, Ajat. *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Deepublish, 2018.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Siyoto, Sandu, and M. Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.

- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Tanu, Stella Nathania. “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Maja Agung Elektronik.” Universitas Multimedia Nusantara, 2014.
- Timotius, Kriss H. *Pengantar Metodologi Penelitian*: Yogyakarta: Penerbit Andi, 2017.
- Wellyanto, Sieny Carolina, and Grace Angelica Halim. “Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali.” *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* (2017).
- Widya Resky Angriana. “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar.” UIN Alauddin Makassar, 2018.
- Wijayanti, Dwi Wahyu. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang.” Universitas Negeri Semarang, 2012.
- Yulianto, Aries, and Devi Martina. “Hubungan Iklim Organisasi Dan Loyalitas Karyawan Pada Sebuah Perusahaan E-Commers Di Jakarta.” *Jurnal Psikologi* Vol 16 (2018).
- “<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/loyal>” (n.d.).