

**Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen dan Komunikasi terhadap Loyalitas Anggota Himpunan Pengusaha Muda Indonesia Perguruan Tinggi Universitas Islam Malang Masa Bakti 2022-2023  
(Studi Kasus HIPMI PT UNISMA)**

**Heki Umar Zaini \*)**  
**Afi Rachmat Slamet \*\*)**  
**Satria Putra Utama \*\*\*)**

**Email : [hekkyheven@gmail.com](mailto:hekkyheven@gmail.com)**

**Universitas Islam Malang**

***Abstract***

*The Indonesian Young Entrepreneurs Association (HIPMI) is an organization of young Indonesian entrepreneurs who are united with the intent and purpose of encouraging, participating in developing an entrepreneurial spirit among the younger generation. The aims and objectives of this organization were formed to foster, advance and develop the younger generation of entrepreneurs to become entrepreneurs who are professional, strong and resilient in the business sector they are engaged in. In this study the researchers used the data collection method used was a questionnaire. This research was conducted from October 2022 to July 2023 with a population of hipmi members of the Islamic University of Malang. The sampling technique used in this research is census sampling. a. That there is a simultaneous influence between the variables of leadership, commitment and communication on the loyalty of members of the Indonesian Young Entrepreneurs Association at the Islamic University of Malang Higher Education. This is shown from the results of the F test. b. The leadership variable influences the loyalty of members of the Indonesian Young Entrepreneurs Association at Universities, the Islamic University of Malang. This is shown from the results of the t test. c. The commitment variable has no effect on the loyalty of members of the Indonesian Young Entrepreneurs Association at Universities, Islamic University of Malang. This is shown from the results of the t test. d. The communication variable influences the loyalty of members of the Indonesian Young Entrepreneurs Association at Universities, Islamic University of Malang. This is shown from the results of the t test.*

**Keywords:** *Leadership, Commitment, Communication, Member Loyalty*

**Pendahuluan**

Di era saat ini sangat diperlukan peran pemimpin yang dapat menjadi penggerak yang bertanggung jawab dalam mengevaluasi dirinya sendiri dan bawahannya, dan pemimpin yang ideal menjadi syarat utama karena pemimpin adalah inti dari manajemen. Oleh karena itu pemimpin mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam mencapai keberhasilan dan kegagalan dalam meraih tujuan organisasi. Dengan kata lain kualitas kepemimpinan menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi (Sumardianti, 2016: 9).

Keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah menjadi acuan organisasi merupakan kewajiban seluruh pihak yang ada di dalam organisasi tersebut. Pemimpin sebagai orang yang paling banyak mempunyai pengaruh terhadap organisasi mempunyai tanggung jawab atas sukses atau gagalnya suatu organisasi, baik dalam dunia bisnis, pendidikan, kesehatan, religi, perusahaan, sosial politik, pemerintahan dan lain-lain. Kualitas pemimpin sangat menentukan dalam keberhasilan suatu organisasi, karena pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang dapat menjalankan kewajibannya

dalam mempengaruhi dan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah disepakati.

Himpunan Pengusaha Muda Indonesia (HIPMI) adalah organisasi para pengusaha muda Indonesia yang bersatu dengan maksud dan tujuan mendorong, berperan serta dalam mengembangkan jiwa kewiraswastaan di kalangan generasi muda. Maksud dan tujuan organisasi ini dibentuk untuk membina, memajukan dan mengembangkan generasi muda pengusaha menjadi pengusaha yang profesional, kuat dan tangguh dalam sektor usaha yang ditekuni.

Himpunan Pengusaha Muda Indonesia (HIPMI) merupakan salah satu unit organisasi kecil yang ada di kampus. Salah satu tujuan HIPMI adalah mendorong jiwa kewirausahaan, membina, mengembangkan dan memajukan pengusaha muda di Indonesia. Organisasi HIPMI juga dapat membantu networking, menambah wawasan dalam bidang bisnis dan ekonomi, serta menambah pengalaman dalam berbisnis dan berorganisasi. Bekerjasama dan menyelaraskan visi dan misi adalah dua hal yang harus diperhatikan dalam organisasi. Tingginya tingkat kerjasama dalam organisasi akan menciptakan keefektifan dan kinerja yang baik bagi organisasi tersebut (Harefa, 2018).

Berdasarkan wawancara dengan 15 mahasiswa, mereka menyatakan bahwa kepemimpinan tidak selalu mempengaruhi loyalitas anggota karena pemimpin tidak selalu dapat mempengaruhi anggota dalam kesetiannya berorganisasi, serta komitmen dan komunikasi tidak selalu dapat mempengaruhi loyalitas anggota karena dalam keanggotaan loyalitas tidak hanya dapat dilihat dari komitmen dan komunikasi saja. Dalam proses berjalannya organisasi Himpunan Pengusaha Muda Indonesia Perguruan Tinggi tersebut pasti ada dinamika dan masalah yang dapat mempengaruhi pada anggota HIPMI PT.

Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi. Peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam memelihara komitmen organisasional, dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan anggotanya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki.

Menurut Sharma & Jain dalam (Mujiatun, Jufrizen, & Ritonga, 2019), kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dan mengarahkannya dengan cara yang lebih kohesif dan koheren. Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan.

Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap anggota, dimana akan menimbulkan rasa semangat kerja sehingga dapat meningkatkan loyalitas anggota itu sendiri dan keinginan yang kuat untuk tetap berkomitmen di organisasi tersebut. Komitmen memiliki arti bahwa sikap dimana seorang individu memihak pada suatu organisasi tersebut sesuai dengan tujuan dan berniat menjaga kesetiaan dalam organisasi (Robbins, 2001:140).

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam lembaga dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang anggota terhadap lembaga. Loyalitas akhir-akhir ini semakin banyak dibicarakan dan diteliti sebagai suatu variabel yang memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap variabel lainnya. Memiliki anggota yang loyal merupakan suatu tujuan dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan visi misi (Zulkarnain, 2014).

Tujuan penelitian ini adalah: 1). Bagaimana kepemimpinan, komitmen dan komunikasi mempengaruhi loyalitas anggota hipmi 2). Bagaimana kepemimpinan mempengaruhi loyalitas anggota hipmi 3). Bagaimana komitmen mempengaruhi loyalitas anggota hipmi 4). Bagaimana komunikasi mempengaruhi loyalitas anggota hipmi.

## Tinjauan Teori

### Loyalitas Anggota

Loyalitas menurut Griffin dalam Sangadji dan Sopiah (2013) adalah *loyalty is defined as non random purchase expressed over time by some decision making unit* berdasarkan definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa loyalitas telah mengacu pada wujud perilaku dari unit-unit pengambilan keputusan untuk melakukan pembelian secara terus menerus terhadap barang atau jasa dari suatu perusahaan yang dipilih. Menurut Sudimin (2003:5) Loyalitas berarti kesediaan karyawan yang seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang-orang itu berstatus karyawan.

Indikator loyalitas anggota Budi dan Ubudi (2007):

- 1). Mengatakan hal-hal positif kepada orang lain mengenai organisasi hipmi
- 2). Merekomendasikan kepada seseorang yang membutuhkan informasi organisasi
- 3). Mendorong teman-teman dan kerabat untuk mengikuti organisasi hipmi
- 4). Mempertimbangkan sebagai pilihan pertama untuk mengikuti organisasi hipmi

### Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya (Wijayanti, 2012: 22).

Indikator kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (1991:154):

- 1). Bersifat Adil
- 2). Memberi Sugesti
- 3). Mendukung Tercapainya Tujuan
- 4). Sebagai Katalisator
- 5). Menciptakan Rasa Aman
- 6). Sebagai Wakil Organisasi
- 7). Sumber Inspirasi
- 8). Bersikap Menghargai

### Komitmen

Ellena (2011: 24) Komitmen adalah suatu hubungan yang berharga yang perlu dipertahankan terus, dimana masing-masing pihak bersedia bekerjasama untuk mempertahankan hubungan. Komitmen merupakan hasrat atau keinginan kuat untuk mempertahankan dan melanjutkan relasi yang dipandang penting dan bernilai jangka panjang (Tjiptono, 2006: 35).

Indikator komitmen menurut Mayer dan Allen (1990:6):

- 1). Komitmen Afektif (*affective commitment*).
- 2). Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*).
- 3). Komitmen normatif (*normative commitment*).

### Komunikasi

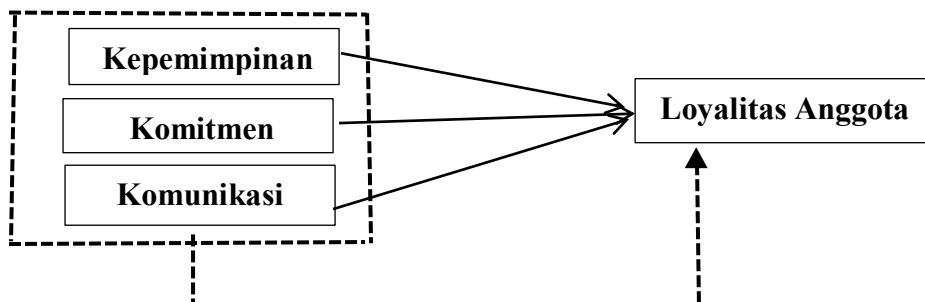
Robbins (2009:297) mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai derajat atau tingkat informasi tentang pekerjaan yang dikirimkan organisasi untuk anggota dan diantara anggota organisasi.

Indikator komunikasi menurut Sutardji (2016: 10-11):

- 1). Pemahaman
- 2). Kesenangan

- 3). Pengaruh pada sikap
- 4). Hubungan yang makin baik
- 5). Tindakan

### Kerangka Konseptual



### Hipotesis

- H1 : Kepemimpinan, Komitmen dan Komunikasi berpengaruh simultan terhadap Loyalitas Anggota HIPMI
- H2 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Anggota HIPMI
- H3 : Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Anggota HIPMI
- H4 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Anggota HIPMI

### Metode Penelitian

#### Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan metode survey kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Penelitian ini dilakukan pada anggota HIPMI PT Universitas Islam Malang Periode 2021-2022. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2022 sampai Juli 2023 dengan populasi anggota hipmi perguruan tinggi Universitas Islam Malang.

#### Populasi dan Sampel

##### Populasi

Menurut Handayani (2020) Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota Himpunan Pengusaha Muda Indonesia PT Universitas Islam Malang. Berdasarkan data yang peroleh peneliti, populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 Anggota.

##### Sampel

Menurut Siyoto dkk (2015) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.

Kriteria dalam penelitian ini yaitu anggota HIPMI periode 2022-2023 Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota HIPMI yang berjumlah 100 anggota. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh anggota sebanyak 100 anggota dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik sensus sampling. Sugiyono (2012:68) Teknik Sensus Sampling merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yakni pada anggota Himpunan Pengusaha Muda Indonesia Universitas Islam Malang.

## Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah program pengolahan data atau software data yaitu SPSS versi 23 dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan uji t sebagai alat untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

## Hasil Dan Pembahasan

### Analisis Deskriptif Statistik

Statistik deskriptif digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan daftar demografi responden. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *sweakness* (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2011). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis statistik yang perhitungannya dilakukan dengan menggunakan SPSS.

**Tabel 1 Analisis Deskriptif Statistik**

| Descriptive Statistics |     |         |         |       |                |
|------------------------|-----|---------|---------|-------|----------------|
|                        | N   | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
| Kepemimpinan           | 100 | 1.0     | 5.0     | 4.140 | .8648          |
| Komitmen               | 100 | 1.0     | 5.0     | 4.220 | .8828          |
| Komunikasi             | 100 | 1.0     | 5.0     | 4.070 | .9018          |
| Loyalitas Anggota      | 100 | 1.0     | 5.0     | 4.050 | .7703          |
| Valid N (listwise)     | 100 |         |         |       |                |

Berdasarkan tabel 1 mendapatkan keterangan sebagai berikut:

1. Variabel X1 atau kepemimpinan memiliki nilai minimum sebesar 1,0, nilai maksimum sebesar 5,0, nilai mean sebesar 4,140 dan nilai standart deviation sebesar 0,8648.
2. Variabel X2 atau komitmen memiliki nilai minimum sebesar 1,0, nilai maksimum sebesar 5,0, nilai mean sebesar 4,220 dan nilai standard deviation sebesar 0,8828.
3. Variabel X3 atau komunikasi memiliki nilai minimum sebesar 1,0, nilai maksimum sebesar 5,0, nilai mean sebesar 4,070 dan nilai standart deviation sebesar 0,9018.
4. Variabel Y atau keputusan pembelian memiliki nilai minimum sebesar 1,0, nilai maksimum sebesar 5,0, nilai mean sebesar 4,050 dan nilai std deviation sebesar 0,7703.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

| VARIABEL          | ITEM | TOTAL CORRELATION | r Tabel | KETERANGAN |
|-------------------|------|-------------------|---------|------------|
| Kepemimpinan      | X1.1 | 0,742             | 0,1966  | VALID      |
|                   | X1.2 | 0,752             | 0,1966  | VALID      |
|                   | X1.3 | 0,819             | 0,1966  | VALID      |
|                   | X1.4 | 0,796             | 0,1966  | VALID      |
|                   | X1.5 | 0,791             | 0,1966  | VALID      |
|                   | X1.6 | 0,849             | 0,1966  | VALID      |
|                   | X1.7 | 0,879             | 0,1966  | VALID      |
|                   | X1.8 | 0,782             | 0,1966  | VALID      |
| Komitmen          | X2.1 | 0,82              | 0,1966  | VALID      |
|                   | X2.2 | 0,843             | 0,1966  | VALID      |
|                   | X2.3 | 0,744             | 0,1966  | VALID      |
| Komunikasi        | X3.1 | 0,807             | 0,1966  | VALID      |
|                   | X3.2 | 0,828             | 0,1966  | VALID      |
|                   | X3.3 | 0,848             | 0,1966  | VALID      |
|                   | X3.4 | 0,812             | 0,1966  | VALID      |
|                   | X3.5 | 0,839             | 0,1966  | VALID      |
| Loyalitas Anggota | Y.1  | 0,814             | 0,1966  | VALID      |
|                   | Y.2  | 0,821             | 0,1966  | VALID      |
|                   | Y.3  | 0,783             | 0,1966  | VALID      |
|                   | Y.4  | 0,76              | 0,1966  | VALID      |

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai  $r$  hitung pada kolom total correlation memiliki nilai lebih besar dari pada nilai  $r$  tabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item variabel-variabel dinyatakan valid dalam uji instrumen validitas.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas juga digunakan untuk menguji konsistensi data yang dimiliki dalam jangka waktu tertentu, yakni untuk mengetahui sejauh apa pengukuran yang digunakan dapat diandalkan atau dipercaya.

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|----------|------------------|------------|
| 1  | X1       | 0,914            | Reliabel   |
| 2  | X2       | 0,723            | Reliabel   |
| 3  | X3       | 0,884            | Reliabel   |
| 4  | Y        | 0,804            | Reliabel   |

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa data yang didapatkan dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel, yaitu dengan nilai *Cronbach's alpha* dari masing-masing variabel yang didapatkan lebih dari 0,06 yang dinyatakan data yang dihasilkan dapat dipercaya.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dengan menggunakan Teknik kolmogorov smirnov yang memiliki kriteria jika signifikansi dibawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, sedangkan jika signifikansi diatas 0,05 maka data berdistribusi normal.

**Tabel 4 Uji Normalitas**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 109                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 142.034.151             |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .068                    |
|                                  | Positive       | .068                    |
|                                  | Negative       | -.050                   |
| Test Statistic                   |                | .068                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas Kolmogorov-Smirnov 0.200 > 0,05, sehingga residual data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu

nilai Tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10,00

nilai Tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10,00

**Tabel 5 Uji Multikolinieritas**

| Variabel Bebas | Tolerance | VIF   | Keterangan            |
|----------------|-----------|-------|-----------------------|
| X1             | 0,330     | 3,032 | Non Multikolinieritas |
| X2             | 0,312     | 3,208 | Non Multikolinieritas |
| X3             | 0,264     | 3,794 | Non Multikolinieritas |

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai dari Tolerance lebih besar dari 0,10 dengan nilai variabel X1 (kepemimpinan) 0,330, variabel X2 (komitmen) sebesar 0,312, dan variabel X3 (komunikasi) sebesar 0,264. Masing-masing Nilai VIF variabel memiliki nilai lebih besar dari 10,00. Dan pada variabel X1 (kepemimpinan) diperoleh nilai sebesar 3,032, variabel X2 (komitmen) sebesar 3,208, dan variabel X3 (komunikasi) sebesar 3,794. Sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas.



### Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser yaitu dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Ketentuan dalam uji heteroskedastisitas adalah apabila nilai signifikan pada masing-masing variabel  $> 0,05$  atau 5% maka variabel tersebut bebas dari heteroskedastisitas.

**Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)              | 1.556                       | .600       |                           | 2.592  | .011 |
| Kepemimpinan              | .050                        | .029       | .293                      | 1.764  | .081 |
| Komitmen                  | -.089                       | .079       | -.190                     | -1.116 | .267 |
| Komunikasi                | -.053                       | .048       | -.205                     | -1.104 | .272 |

a. Dependent Variable: ABRESID

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa pengujian heteroskedastisitas ini menggunakan metode uji Glesjer yang nilainya dilihat dari sig. Pada variabel kepemimpinan, komitmen dan komunikasi memiliki nilai sig lebih besar dari 0,05 atau 5%, maka dapat dikatakan data tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel dependen. Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 7 Uji Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | 2.086                       | .958       |                           | 2.179 | .032 |
| Kepemimpinan              | .238                        | .046       | .481                      | 5.223 | .000 |
| Komitmen                  | .040                        | .127       | .030                      | .319  | .750 |
| Komunikasi                | .280                        | .076       | .379                      | 3.679 | .000 |

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui sebagai berikut:

- Nilai Konstanta ( $\alpha$ ) menunjukkan nilai positif, artinya apabila tidak terdapat kepemimpinan (X1), komitmen (X2), dan komunikasi (X3), maka nilai loyalitas anggota (Y) bernilai positif dan (konstan).
- Nilai Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) bernilai positif, artinya apabila kepemimpinan (X1) meningkat maka loyalitas anggota (Y) akan semakin meningkat, dengan asumsi variabel Komitmen (X2) dan Komunikasi (X3) dianggap tetap (konstan).
- Nilai Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) bernilai positif, artinya apabila komitmen (X1) meningkat maka loyalitas anggota (Y) akan meningkat, dengan asumsi Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X3) dianggap tetap (konstan).
- Koefisien regresi ( $\beta_3$ ) bernilai positif, artinya apabila komunikasi (X3) meningkat maka loyalitas anggota (Y) akan meningkat, dengan asumsi Kepemimpinan (X1) dan Komitmen (X2) dianggap tetap (konstan).

### Uji F (Simultan)

Menurut Ghazali (2018:179) Uji F digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel terikat pada waktu yang sama atau pada waktu yang bersamaan. Untuk menguji hipotesis ini menggunakan kriteria dari hasil pengujian F adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikan  $< (0,05)$  maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

- b) Apabila nilai signifikan  $> (0,05)$  maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 8 Uji F (Simultan)**

| ANOVA <sup>a</sup> |                |     |             |        |                   |
|--------------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1 Regression       | 524.564        | 3   | 174.855     | 84.267 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 217.876        | 105 | 2.075       |        |                   |
| Total              | 742.440        | 108 |             |        |                   |

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa berdasarkan variabel-variabel yang diajukan penelitian ini, yaitu variabel kepemimpinan, komitmen dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota.

### Uji t (Parsial)

Kriteria Pengambilan Keputusan Hasil t-hitung dibandingkan dengan t-tabel, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: - Jika nilai sig.  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. - Jika nilai sig.  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak (tidak signifikan).

**Tabel 9 Uji t (Parsial)**

|              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |      |       |      |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| Model        | B                           | Std. Error | Beta                      |      | t     | Sig. |
| 1 (Constant) | 2.086                       | .958       |                           |      | 2.179 | .032 |
| Kepemimpinan | .238                        | .046       |                           | .481 | 5.223 | .000 |
| Komitmen     | .040                        | .127       |                           | .030 | .319  | .750 |
| Komunikasi   | .280                        | .076       |                           | .379 | 3.679 | .000 |

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui sebagai berikut:

- Hasil uji t variabel kepemimpinan (X1) memiliki t hitung sebesar 5,223 dengan nilai signifikansi 0,000 dengan nilai signifikan  $< 0.05$  dimana hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota.
- Hasil uji t variabel komitmen memiliki t hitung sebesar 0,319 dengan nilai signifikansi 0,750 dengan nilai signifikan  $> 0.05$  dimana hal ini menunjukkan komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas anggota.
- Hasil uji t variabel komunikasi memiliki t hitung sebesar 3,679 dengan nilai signifikansi 0,000 dengan nilai signifikan  $< 0.05$  dimana hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota.

### Uji Koefisien Determinasi ( *Adjusted R<sup>2</sup>* )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil memperlihatkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas.

**Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi ( *Adjusted R<sup>2</sup>* )**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |  |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|--|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |  |
| 1                          | .841 <sup>a</sup> | .707     | .698              | 14.405                     |  |

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) yang diperoleh sebesar 0,698. Hal ini berarti 69,8% variabel loyalitas anggota dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, komitmen dan komunikasi. Sedangkan sisanya 30,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.



## **Pembahasan**

Berdasarkan pembahasan yang sudah diuraikan bahwa loyalitas anggota merupakan variabel dependen dan kepemimpinan, komitmen dan komunikasi merupakan variabel independen. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa antara variabel kepemimpinan dan komunikasi mempunyai pengaruh terhadap loyalitas anggota sedangkan komitmen tidak berpengaruh terhadap loyalitas anggota himpunan pengusaha muda Indonesia perguruan tinggi Universitas Islam Malang. Berikut akan dijelaskan implikasi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sebagai berikut:

### **Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen dan Komunikasi terhadap Loyalitas Anggota Hipmi Secara Simultan**

Berdasarkan hasil uji statistik diatas, dapat diketahui bahwa kepemimpinan, komitmen dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas anggota hipmi 2022-2023.

Dalam Penelitian ini, pertanyaan Loyalitas anggota diukur menggunakan indikator mengatkan hal-hal positif kepada orang lain mengenai organisasi hipmi, merekomendasikan kepada seseorang yang membutuhkan informasi organisasi, mendorong teman-teman dan kerabat untuk mengikuti organisasi hipmi dan mempertimbangkan sebagai pilihan pertama untuk mengikuti organisasi hipmi yang termasuk kepada kategori setuju. Selain itu beberapa faktor penting untuk meningkatkan loyalitas anggota adalah kepemimpinan, komitmen dan komunikasi, sehingga hal ini menjadi bukti keberpengaruhan simultan antara variabel independen terhadap loyalitas anggota hipmi masa bakti 2022-2023. Hal ini sejalan dengan teori loyalitas menurut Siagian (2014) bahwa loyalitas merupakan suatu kecenderungan anggota untuk tidak pindah ke organisasi lain. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Syaifullah (2019), Anam dan Purnomo (2019) dan Widiyaniti (2021) bahwa Kepemimpinan, Komitmen dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Loyalita Anggota.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Anggota HIPMI**

Dari hasil uji statistik, dapat diketahui bahwa kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas anggota. Dalam penelitian ini variabel kepemimpinan diukur dengan beberapa indikator yaitu bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi dan bersikap menghargai dengan hasil yang termasuk pada kategori setuju. Hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila kepemimpinan baik maka loyalitas anggota yang akan dicapai akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut selaras dengan teori yang dijelaskan oleh Sudarmanto (2009:133) bahwa kepemimpinan adalah cara mengajak anggota agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Dengan tercapainya mengajak anggota dan memotivasi anggota maka satu faktor keberhasilan organisasi tercapai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Anam dan Purnomo (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota, sedangkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota.

### **Pengaruh Komitmen Terhadap Loyalitas Anggota HIPMI**

Dari hasil uji statistik, dapat diketahui bahwa komitmen secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas anggota. Dalam penelitian ini variabel komitmen diukur dengan beberapa indikator yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif dengan hasil yang termasuk pada kategori setuju. Alasan komitmen tidak signifikan terhadap loyalitas anggota dikarenakan tetap bersama organisasi tidak dibutuhkan anggota. Meskipun tanggapan responden menunjukkan hasil rata-rata setuju, akan tetapi hal ini tidak berpengaruh terhadap

loyalitas anggota dikarenakan adanya acuan lain yang lebih berpengaruh terhadap loyalitas anggota. Hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila komitmen kurang baik maka loyalitas anggota yang akan dicapai akan semakin menurun.

Berdasarkan uraian diatas dijelaskan bahwa hasil tersebut selaras dengan teori yang dijelaskan oleh Morgant dan Hunt (1994:23) bahwa komitmen adalah janji atau ikrar untuk memelihara hubungan yang telah terjalin selama ini dengan baik, karena hubungan tersebut memiliki arti yang penting. Minimnya komitmen terhadap loyalitas anggota menyebabkan menurunnya organisasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Widiyaniti (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas anggota.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Loyalitas Anggota HIPMI**

Dari hasil uji statistik, dapat diketahui bahwa komunikasi secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas anggota. Dalam penelitian ini variabel komunikasi diukur dengan beberapa indikator yaitu pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan dengan hasil yang termasuk pada kategori setuju. Hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila komunikasi baik maka loyalitas anggota yang akan dicapai akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian diatas dijelaskan bahwa hasil tersebut selaras dengan teori yang dijelaskan oleh Draft dalam Mangkunegara (2016:76) bahwa komunikasi adalah proses dimana informasi dipertukarkan dan dimengerti oleh dua orang atau lebih, biasanya dengan maksud untuk memotivasi atau mempengaruhi perilaku. Dengan tercapainya suatu komunikasi yang baik, dalam menyampaikan suatu informasi maka tercapainya organisasi yang baik antar anggotanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Syaifullah (2018) yang menyatakan bahwa kepercayaan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota.

### **Simpulan, Keterbatasan Dan Saran**

#### **Simpulan**

- Bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kepemimpinan, komitmen dan komunikasi terhadap loyalitas anggota Himpunan Pengusaha Muda Indonesia Perguruan Tinggi Universitas Islam Malang. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F.
- Variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas anggota Himpunan Pengusaha Muda Indonesia Perguruan Tinggi Universitas Islam Malang. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t.
- Variabel komitmen tidak berpengaruh terhadap loyalitas anggota Himpunan Pengusaha Muda Indonesia Perguruan Tinggi Universitas Islam Malang. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t.
- Variabel komunikasi berpengaruh terhadap loyalitas anggota Himpunan Pengusaha Muda Indonesia Perguruan Tinggi Universitas Islam Malang. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t.

#### **Keterbatasan**

Dalam penelitian ini, mempunyai beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

- Penelitian ini hanya dilakukan di lingkungan Unisma dengan jumlah sampel yang terbatas yaitu 100 responden.
- Penelitian ini hanya menganalisis variabel kepemimpinan, komitmen dan komunikasi sebagai faktor penentu loyalitas anggota, sehingga masih ada variabel-variabel lain yang dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

### Saran

- a. Dengan keterbatasan tersebut penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pada lingkup yang lebih luas dan ukuran sampel yang lebih besar, atau dengan melakukan penelitian diseluruh kampus Kota Malang.
- b. Diharapkan untuk pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian selanjutnya dianjurkan agar bisa menambahkan variabel lain yang dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya agar bisa memperkuat pendapat.

### Referensi

- Abusama, Muhammad, Haming, Murdifin, & Hamzah, Muh Nasir. (2017). *Effect of motivation, competence and Islamic leadership on job satisfaction and Teacher performance in vocational high school*.
- Arifin, Zainal. (2017). Evaluasi Pembelajaran. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Budi, S Mulyo, Ukudi. 2007. Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepercayaan Dan Komitmen Terhadap Loyalitas Nasabah. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi* 215-227.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Darmawan, D. (2014). *Inovasi Pendidikan Pendekatan Praktik Teknologi Multimedia dan Pembelajaran Online*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Dubrin Andrew J. 2005. *Leadership* (terjemahan), Edisi kedua, Prenada Media Jakarta.
- Faisal Marzuki, Handono Mardiyanto, & Diyah Yuli Sugiarti. (2018). the Effect of Leadership Style and Work Planning on Puskesmas Performance. *Visipena Journal*, 9(2), 316–329. <https://doi.org/10.46244/visipena.v9i2.462>
- Ghozali, I. (2018). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS” Edisi Sembilan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffin, Jill. 2003. *Customer Loyalty : Menumbuhkan Dan Mempertahankan Pelanggan*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Handayani, Ririn. 2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Journal of Communication and Culture: International Perspective. 2(1): h:109-117
- Lola Imanda Harefa, “Analisis Program Kewirausahaan Himpunan Pengusaha Muda Indonesia (HIPMI) Dalam Meningkatkan Minat Berwirausaha Pemuda Di Kota Medan”, (“skripsi”, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan, 2018,).

**Heki Umar Zaini \*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma**

**Afi Rachmat Slamet \*\*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**

**Satria Putra Utama \*\*\*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**