

Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota Himpunan Pengusaha Muda Di Kota Malang

Mufticha *)

Khalikussabir **)

Muh. Sirojuddin Amin *)**

Email: Mufticha1702@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the influence of motivation, leadership, and organizational culture on the loyalty of members of the Indonesian Young Entrepreneurs Association (HIPMI) in Malang City. The research background is based on the crucial role of member loyalty in supporting organizational growth and sustainability, especially in the MSME sector, which is the backbone of the regional economy. This research uses a quantitative approach with a survey method among HIPMI Malang City members. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression to examine the simultaneous and partial effects of the independent variables on member loyalty. The results show that motivation, leadership, and organizational culture simultaneously have a significant effect on member loyalty. Partially, all three variables also make a positive contribution to loyalty. These findings emphasize the importance of synergy between motivation, leadership, and organizational culture in building member loyalty, which in turn can enhance organizational performance and competitiveness. This research provides practical implications for organizational management to strengthen these aspects to maintain and improve member loyalty.

Keywords: Motivation, Leadership, Organizational culture, Member loyalty, HIPMI, MSMEs.

Pendahuluan

UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia dan kawasan ASEAN, dengan kontribusi sebesar 60,3% terhadap PDB nasional serta penyerapan 97% tenaga kerja. Di Kota Malang, sektor UMKM mengalami pertumbuhan signifikan, ditandai dengan peningkatan jumlah pelaku usaha dari 6.983 pada tahun 2021 menjadi 29.058 pada tahun 2023, terutama di bidang kuliner, kerajinan, dan tekstil. Keberhasilan UMKM dan organisasi pendukungnya, seperti HIPMI (Himpunan Pengusaha Muda Indonesia), sangat bergantung pada kualitas dan loyalitas sumber daya manusia. Loyalitas anggota menjadi kunci dalam mencapai visi dan misi organisasi karena mendorong keterlibatan aktif, stabilitas, dan keberlanjutan organisasi. Tiga faktor utama yang diyakini berpengaruh terhadap loyalitas anggota adalah motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Motivasi memberi dorongan internal untuk berkontribusi, kepemimpinan menciptakan arah dan inspirasi, sedangkan budaya organisasi membentuk nilai-nilai bersama yang memperkuat rasa memiliki. Meski demikian, beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut belum tentu memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas anggota HIPMI di Kota Malang, dengan harapan hasilnya dapat menjadi masukan yang berguna untuk meningkatkan kualitas organisasi serta mendukung pertumbuhan UMKM secara berkelanjutan.

Tinjauan Pustaka

Grand Theory

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) yang dikembangkan oleh Peter Blau pada tahun 1964 menjadi dasar utama dalam penelitian ini. Teori ini menekankan bahwa interaksi sosial merupakan proses pertukaran nilai antara individu, di mana masing-masing pihak memberikan sesuatu yang bernilai dan menerima imbalan sebagai balasannya. Dalam konteks organisasi, teori ini membantu memahami bagaimana hubungan antara anggota dan organisasi terbentuk melalui pertukaran yang saling menguntungkan.

Dalam penelitian ini, keterikatan anggota organisasi dijelaskan melalui tiga variabel utama, yaitu motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan penting dalam meningkatkan keterikatan ketika anggota merasa kontribusinya dihargai dan sejalan dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan yang mendukung partisipasi serta memberikan dukungan emosional juga mampu memperkuat rasa keterhubungan anggota terhadap organisasi.

Selain itu, budaya organisasi yang positif dan mendorong kolaborasi serta inovasi turut memperkuat keterikatan anggota. Ketiga variabel ini saling berinteraksi secara sinergis; seorang pemimpin yang memahami motivasi individu dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sementara budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan motivasi dan efektivitas kepemimpinan. Sinergi dari ketiga faktor ini akan menghasilkan loyalitas anggota yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Loyalitas

Loyalitas merupakan bentuk kesetiaan yang didasari oleh rasa cinta dan komitmen terhadap organisasi, di mana seseorang bersedia berkontribusi tanpa mengharapkan imbalan (Wicaksono, 2013). Loyalitas anggota sangat penting dalam mendukung keberhasilan dan keberlangsungan organisasi, karena anggota yang setia akan lebih aktif berperan dalam mencapai tujuan bersama serta mampu menghadapi tantangan eksternal. Faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas dapat dijelaskan melalui teori kebutuhan Maslow, yang mencakup lima tingkatan: kebutuhan fisiologis (pemuahan dasar seperti makanan dan tempat tinggal), keamanan (rasa aman secara fisik dan finansial), sosial (hubungan antarpribadi dan rasa memiliki), penghargaan (pengakuan atas kontribusi), serta aktualisasi diri (kesempatan untuk berkembang). Pemuahan kelima kebutuhan ini secara menyeluruh dapat menciptakan loyalitas yang kuat di lingkungan kerja. Untuk mengukur loyalitas, terdapat tiga indikator utama yang dikemukakan oleh Dutta dan Dhir (2021), yaitu *sense of ownership* (rasa kepemilikan terhadap organisasi), *trust* (kepercayaan terhadap organisasi dan pemimpinnya), serta *willingness to stay* (kemauan untuk tetap bertahan dalam organisasi). Ketiga indikator ini mencerminkan aspek afektif, kognitif, dan perilaku yang membentuk loyalitas anggota secara utuh. Dengan memahami dan memenuhi faktor serta indikator tersebut, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mempertahankan anggota yang setia dalam jangka panjang.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal yang muncul dari dalam diri seseorang, dipicu oleh inspirasi, semangat, dan keinginan untuk melakukan sesuatu dengan sepenuh hati demi mencapai hasil yang memuaskan (Afandi, 2021; Anoraga, 2014). Namun, motivasi juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti tujuan yang ditetapkan atau insentif yang diberikan (Yusuf, 2015). Oleh karena itu, motivasi dapat dipahami sebagai hasil interaksi antara dorongan internal dan pengaruh eksternal, yang secara langsung memengaruhi tingkat keterlibatan dan loyalitas individu terhadap organisasi. Dalam konteks kerja, motivasi memainkan peran penting untuk meningkatkan kinerja dan kolaborasi tim. Herzberg (1966) membagi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi ke dalam dua kategori, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik (motivator) meliputi prestasi, pengakuan, tantangan dalam pekerjaan, tanggung jawab, dan peluang kemajuan.

Sementara itu, faktor ekstrinsik (hygiene) mencakup lingkungan kerja, gaji, hubungan antarpribadi, kebijakan perusahaan, dan supervisi. Kedua faktor ini saling melengkapi: motivator meningkatkan kepuasan, sedangkan hygiene mencegah ketidakpuasan. Indikator motivasi juga terbagi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik ditandai oleh dorongan untuk mengembangkan diri dan kepuasan dalam berpartisipasi aktif, sedangkan motivasi ekstrinsik mencakup kompensasi, dukungan sosial, dan kebijakan organisasi yang mendukung. Selain itu, efikasi diri memegang peran penting sebagai mediator yang menguatkan hubungan antara motivasi dan loyalitas. Anggota yang memiliki kepercayaan tinggi pada kemampuan dirinya akan lebih termotivasi dan cenderung loyal terhadap organisasi (Herdiansyah, 2020).

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasi kegiatan kelompok demi mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga mampu menginspirasi dan membangun hubungan positif dengan anggota tim (Kartono, 2003; Fiedler). Kepemimpinan dipahami sebagai proses interaksi antara pemimpin dan pengikut, yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menyemangati partisipasi aktif setiap anggota. Terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi efektivitas kepemimpinan (Ardana & Mujiati, 2022), yaitu karakteristik pribadi pemimpin seperti intelegensi dan kemampuan memotivasi, karakteristik kelompok yang dipimpin termasuk dinamika dan kebutuhan tim, serta situasi yang dihadapi pemimpin, seperti kondisi fisik, waktu, dan faktor manusia.

Pemimpin yang fleksibel akan mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan konteks tersebut. Berdasarkan penelitian Babiak (2014), terdapat enam indikator gaya kepemimpinan: penstrukturan, yaitu kemampuan mengatur tugas dan tujuan secara jelas; otokratis, yaitu gaya otoriter dalam pengambilan keputusan; partisipatif, yang melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan; Machiavellian, yaitu gaya manipulatif demi pencapaian tujuan; bermanfaat, yang menekankan kesejahteraan dan pengembangan anggota; serta jauh, di mana pemimpin kurang terlibat dan tidak memberikan arahan atau dukungan. Gaya-gaya ini mencerminkan berbagai pendekatan kepemimpinan yang dapat memengaruhi efektivitas tim dan organisasi secara keseluruhan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku anggota dalam berinteraksi dan menjalankan tugas di lingkungan kerja. Budaya yang kuat membantu anggota organisasi memahami harapan dan aturan yang berlaku, meningkatkan komitmen, menciptakan identitas bersama, serta berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Robbins dan Judge (2019) menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki sejumlah karakteristik utama, seperti dorongan terhadap inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, perhatian terhadap individu, kerja tim, agresivitas, dan stabilitas. Karakteristik ini memengaruhi dinamika kerja dan perilaku dalam organisasi.

Beberapa faktor yang memengaruhi budaya organisasi menurut Lewaherilla et al. (2021) antara lain: kondisi fisik individu, seperti kesehatan tubuh yang menunjang produktivitas; kondisi mental perilaku yang memengaruhi emosi dan interaksi; kondisi sosial ekonomi dan budaya yang memengaruhi peran serta status individu di organisasi; serta kondisi lingkungan khusus seperti lingkungan keluarga atau kerja yang dapat mendukung atau menghambat kesejahteraan dan kinerja. Faktor-faktor ini memengaruhi cara anggota merespons nilai-nilai budaya dalam organisasi.

Untuk memahami dan mengukur budaya organisasi, Robbins (2019) mengidentifikasi sepuluh indikator penting, yaitu: identitas karyawan, kerja kelompok, perhatian terhadap dampak keputusan pada pegawai, koordinasi antar unit kerja, kontrol perilaku kerja, toleransi terhadap risiko,

orientasi pada hasil akhir, keterbukaan terhadap perubahan, sistem imbalan, dan toleransi terhadap konflik. Indikator-indikator ini mencerminkan bagaimana budaya organisasi membentuk perilaku dan sikap kerja, serta bagaimana budaya tersebut dapat diarahkan untuk mendukung pencapaian tujuan bersama secara efektif.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu seperti yang ditemukan oleh Citra & Fahmi (2019), Suryani & Maesaroh (2020), serta Widiyaniti et al. (2021) diketahui bahwa motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara signifikan berkaitan dengan loyalitas anggota. Namun, beberapa penelitian lain seperti Sopi (2021) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana tidak semua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, sehingga penting untuk melakukan pengujian lebih lanjut dalam konteks HIPMI Kota Malang.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap loyalitas anggota HIPMI di Kota Malang.

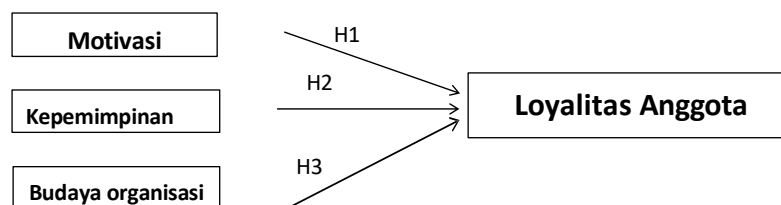
H2: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas anggota HIPMI di Kota Malang.

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas anggota HIPMI di Kota Malang.

Hasil pengujian hipotesis diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan ilmu manajemen organisasi, khususnya terkait upaya peningkatan loyalitas anggota melalui penguatan motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini tidak hanya menjadi dasar untuk pengujian statistik, tetapi juga sebagai pijakan dalam merumuskan rekomendasi praktis bagi pengurus HIPMI dan organisasi sejenis dalam meningkatkan loyalitas anggotanya.

Gambar 1. Model Penelitian



Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode sampling proporsional yaitu teknik di mana peneliti memilih anggota sampel dari setiap universitas atau strata dalam populasi berdasarkan proporsi jumlah anggota pada masing-masing universitas.

Data dikumpulkan melalui metode Kuesioner berbasis Skala Likert dengan lima kategori jawaban, yaitu: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Kuesioner ini berisi pertanyaan yang disusun berdasarkan indikator dari variabel penelitian, yakni Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), Budaya Organisasi (X3), dan loyalitas (Y).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Anggota. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana Y adalah loyalitas, X1 adalah Motivasi, X2 adalah Kepemimpinan X3 adalah Budaya Organisasi, dan e adalah faktor kesalahan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan Uji Hipotesis, yang terdiri dari Uji F untuk melihat pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, Uji t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel independen, serta Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan Uji Asumsi Klasik guna memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat yang diperlukan. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi Uji Normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov untuk menguji distribusi data, Uji

Multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) guna memastikan tidak ada hubungan kuat antar variabel independen, serta Uji Heteroskedastisitas menggunakan uji Gletser untuk mendeteksi adanya perbedaan varians residual dalam model regresi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2024 hingga april 2025 jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Himpunan Pengusaha Muda di kota Malang pada periode 2024 -2025 yang berjumlah 267 orang yang terdiri dari yang terdiri dari Anggota Hipmi PT Universitas Islam Malang 93 anggota, Hipmi PT Universitas Merdeka 14 anggota, Hipmi PT Universitas Islam Negeri Malang 95 anggota, Hipmi PT Universitas Brawijaya 55 anggota dan anggota Hipmi PT Universitas Negeri Malang 10 anggota. Jumlah awal data yang terkumpul yaitu sebanyak 92 responden. Data tidak terpakai sebanyak 16 responden, penelitian Dari total data yang terkumpul sebanyak 92 data, data yang dipakai yaitu 76 data yang sesuai dengan kriteria yaitu anggota aktif Himpunan pengusaha muda pada periode 2023.

Tabel 1 Responden

NO	Universitas	Persentase	Jumlah Responden
1	Universitas Brawijaya	21%	16
2	Universitas merdeka Malang	5%	4
3	Universitas Islam Negeri Malang	36%	27
4	Universitas Islam Malang	35%	26
5	Universitas Negeri Malang	3%	3
Total		100%	76

Responden pada penelitian ini apabila dilihat dari segi asal universitas secara keseluruhan, responden dari universitas Islam malang sebanyak 35%, Universitas Merdeka Malang sebanyak 5%, Universitas Islam negeri Malang sebanyak 36%, Universitas Brawijaya sebanyak 21% dan dari universitas negeri Malang sebanyak 4%. Hal ini menunjukkan bahwa anggota Himpunan pengusaha yang paling banyak adalah dari Universitas islam negeri Malang dan yang paling sedikit anggotanya ialah dari Universitas negeri Malang.

Uji Validitas

Uji validitas dapat kita lihat melalui item correlate untuk mengetahui validitas per item. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika $r_{hitung} > r_{table}$ maka dinyatakan valid dan jika $r_{hitung} < r_{table}$ maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung		r tabel	Keterangan
Loyalitas Anggota(Y)	Y1.1	0,870	0,226		VALID
	Y1.2	0,808	0,226		VALID
	Y1.3	0,891	0,226		VALID
	X1.1	0,801	0,226		VALID
	X1.2	0,748	0,226		VALID
Motivasi (X1)	X1.3	0,758	0,226		VALID
	X1.4	0,719	0,226		VALID
	X1.5	0,697	0,226		VALID
	X1.6	0,674	0,226		VALID
	X2.1	0,579	0,226		VALID
Kepemimpinan (X2)	X2.2	0,763	0,226		VALID
	X2.3	0,654		0,226	VALID
	X2.4	0,663		0,226	VALID
	X2.5	0,637		0,226	VALID
	X2.6	0,396		0,226	VALID
Budaya organisasi (X3)	X3.1	0,326		0,226	VALID
	X3.2	0,692		0,226	VALID
	X3.3	0,717		0,226	VALID
	X3.4	0,515		0,226	VALID
	X3.6	0,782		0,226	VALID
	X3.7	0,721		0,226	VALID

Berdasar pada ketentuan proses hitung uji validitas dengan tingkatan signifikan 5% sugiyono (2022; 193), Suatu instrumen atau item pernyataan dapat disebut valid jika mempunyai korelasi yang signifikan dengan point total, dimana nilai *r*-hitung harus melebihi *r*-tabel. Mengacu pada hasil yang ditampilkan dalam tabel 2 seluruh data instrumen memperlihatkan nilai total *correlation* yang melebihi nilai *r*-tabel, sehingga bisa kesimpulannya bahwa keseluruhan instrumen penelitian sudah memenuhi standar validitas

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk, kehandalan yang dengan estimasi untuk dilihat dari stabilitas atau juga konsistennya dari jawaban atas pertanyaan jika pengamatan dilaksanakan secara berulang.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha > 0,60	Keterangan
Loyalitas (Y)	0,815	>0,60	Reliabel
Motivasi (X1)	0,827	>0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,663	>0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,747	>0,60	Reliabel

Berdasarkan data tabel 3 hasil pengujian dari variable Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi. Loyalitas ditunjukkan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data yang digunakan. nilai *Alpha Cronbachnya* melebihi 0,6. Dengan demikian, bisa diambil simpulan bahwa item-item pernyataan yang dipakai pada penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yakni pengaruh Motivasi, kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap Loyalitas sebagai berikut:

Tabel 4 Uji t (Parsial) dan Analisis Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,775	2,346		1,609	,112
	Motivasi	,264	,082	,423	3,217	,002
	Kepemimpinan	,250	,095	,342	2,629	,010
	Budaya Organisasi	,132	,063	,173	2,079	,041

a. Dependent Variable: Loyalitas Anggota

Berdasarkan hasil regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Loyalitas anggota (Y). Nilai konstanta sebesar 3,775 menunjukkan bahwa tanpa ketiga variabel tersebut, loyalitas anggota tetap memiliki nilai dasar. Koefisien regresi masing-masing variabel yaitu 0,264 untuk Motivasi, 0,250 untuk Kepemimpinan, dan 0,132 untuk Budaya Organisasi, semuanya menunjukkan arah hubungan positif. Hasil uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, yaitu Motivasi ($t = 3,217$; sig. 0,002), Kepemimpinan ($t = 2,629$; sig. 0,010), dan Budaya Organisasi ($t = 2,079$; sig. 0,041), yang berarti ketiganya berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota. Temuan ini mendukung bahwa motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan loyalitas anggota.

Uji F (Uji simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen yaitu Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), Budaya Organisasi (X3), secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Loyalitas Anggota (Y). Berikut adalah hasil uji F dalam penelitian ini.

Tabel 5 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461.809	3	153.936	26.322	.000 ^b
	Residual	421.073	72	5.848		
	Total	882.882	75			
a. Dependent Variable: loyalitas Anggota						
b. Predictors: (Constant) Motivasi, kepemimpinan, Budaya Organisasi.						

Berdasarkan tabel 4.13, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H1) dalam penelitian, variabel Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), Budaya Organisasi (X3), memiliki pengaruh simultan terhadap variabel Loyalitas Anggota (Y)

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota, khususnya dalam organisasi HIPMI di Kota Malang. Motivasi sebagai dorongan internal mendorong anggota untuk aktif berkontribusi dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Dalam HIPMI, hal ini tercermin dari keyakinan anggota terhadap peluang bisnis yang tersedia, kepuasan menjadi bagian dari organisasi, serta semangat dalam menghadapi tantangan dan mengikuti berbagai program. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa motivasi secara positif memengaruhi loyalitas.

Studi oleh Citra dan Fahmi (2019), Ratna Suryani dan Siti Maesaroh (2020), hingga Indrawati (2021) dan Abdurrahim (2022), menunjukkan bahwa motivasi, baik dari aspek kepemimpinan, afiliasi sosial, maupun kebutuhan penghargaan, secara konsisten menjadi faktor penentu loyalitas anggota maupun karyawan dalam berbagai organisasi. Dengan demikian, motivasi menjadi kunci dalam membangun dan mempertahankan loyalitas anggota. Dalam konteks HIPMI, strategi yang berfokus pada peningkatan motivasi secara berkelanjutan akan memperkuat keterikatan emosional anggota, mendorong partisipasi aktif, dan mendukung keberlangsungan organisasi sebagai wadah pengembangan kewirausahaan di Indonesia.

Pengaruh kepemimpinan terhadap Loyalitas

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan penghargaan kepada anggota dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan memperkuat loyalitas. Dalam konteks HIPMI, kepemimpinan tercermin melalui interaksi positif seperti komunikasi terbuka, pengambilan keputusan bersama, dan responsif terhadap masalah. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mengelola tugas, tetapi juga membangun hubungan emosional yang kuat antara anggota dan organisasi.

Temuan ini diperkuat oleh berbagai penelitian sebelumnya. Citra dan Fahmi (2019), Suteja (2021), dan Marwanto & Hasyim (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik secara signifikan meningkatkan loyalitas anggota atau karyawan. Penelitian oleh Zaini dkk. (2023) dan Nst dkk. (2024) juga menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan yang disertai komunikasi dan komitmen dalam membangun loyalitas. Secara keseluruhan, kepemimpinan yang berkualitas menjadi faktor kunci dalam mempertahankan loyalitas anggota serta mendukung keberlangsungan dan kesuksesan organisasi.

Pengaruh budaya Organisasi terhadap Loyalitas

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota. Budaya yang inklusif, mendukung inovasi, kerja sama, dan kesejahteraan, mampu menciptakan iklim positif yang memperkuat keterikatan anggota dengan organisasi. Dalam konteks HIPMI, budaya organisasi tercermin dari keterbukaan terhadap ide baru, perhatian terhadap detail,

semangat kerja tim, dan kenyamanan dalam menjalankan peran, yang semuanya berkontribusi pada meningkatnya loyalitas anggota.

Temuan ini didukung oleh berbagai penelitian sebelumnya seperti Widianiti dkk. (2021), Hidayat & Sitio (2022), Manikotama dkk. (2022), hingga Molo (2023), yang secara konsisten menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam membangun loyalitas dan keterlibatan anggota. Budaya organisasi yang kuat tidak hanya menumbuhkan rasa memiliki, tetapi juga mendorong komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Oleh karena itu, membangun budaya organisasi yang sehat menjadi strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk memastikan keberlangsungan dan keberhasilan organisasi.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota HIPMI Kota Malang. Secara parsial, masing-masing variabel—motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi—juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini antara lain hanya berfokus pada anggota HIPMI Kota Malang dengan jumlah responden terbatas, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke wilayah lain. Selain itu, penelitian ini hanya menganalisis tiga variabel tanpa mempertimbangkan faktor lain seperti komunikasi organisasi, pengembangan profesional, dan kondisi eksternal. Penelitian juga dilakukan dalam satu periode waktu, sehingga belum mampu menggambarkan kondisi loyalitas jangka panjang.

Saran

Bagi praktisi, terutama pengurus HIPMI, adalah untuk menciptakan suasana organisasi yang mendorong motivasi, kepemimpinan yang komunikatif, serta budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif guna meningkatkan loyalitas anggota. Sementara bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian, menambahkan variabel lain seperti kepuasan anggota, komunikasi internal, serta menggunakan metode penelitian yang lebih bervariasi seperti wawancara atau studi kasus agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas anggota.

Referensi

- Ardana, And Mujiati .N.W. 2022. *Perilaku Organisasi*.
- Citra, Lola Melino, And Muhammad Fahmi. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2):214–25. Doi: 10.30596/Maneggio.V2i2.3776.
- Faiz, Dhia, Jaisyul Alim, And Siti Rahmawati. 2023. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keterlibatan Karyawan Generasi Y Kantor Pusat Pt Pln Jakarta.” *Jimfe (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)* 9(1):1–14. Doi: 10.34203/Jimfe.V9i1.6477.
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*. Sembilan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gusti Ayu Made Rina Widiyaniti, I Gusti Ayu Wimba, And I Gede Aryana Mahayasa. 2021. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota Bumdes Di Desa Kukuh Winangun.” *Journal Of Applied Management Studies* 3(1):1–8. Doi: 10.51713/Jamms.V3i1.41.
- Handayani, Ririn. 2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.

- Hidayat, Fajar, And Vera Sylvia Saragi Sitio. 2022. “Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi.” *Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 3(1):1–13.
- Indrawati, Sirajudin &. 2021. “Hubungan Antara Motivasi Berafiliasi Dengan Loyalitas Pada Anggota Komunitas Motor Jupiter Mx Community Kota Semarang.” *Psikologi*.
- Indriantoro, Nur And Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Ke 1, Ceta. Yogyakarta: Bpfe.
- Kartoni, K. 2003. *Pengertian Pemimpin*.
- Manikotama, Annisa R., Hairani Lubis, And Dian Dwi Nur Rahmah. 2022. “Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja.” *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 10(1):201. Doi: 10.30872/Psikoborneo.V10i1.7237.
- Marwanto, Aji Eko, And Wachid Hasyim. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pt Penjalindo Nusantara (Metaflex).” *Ikraith-Ekonomika* 6(1):44–51. Doi: 10.37817/Ikraith-Ekonomika.V6i1.2467.
- Molo, Yandarius Juhaeti. 2023. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Koperasi Simpan Pinam Credit Union Bina Seroja Jakarta Timur.” *Jimen Jurnal Inovatif Mahasswa Manajemen* 4(1):88–100.
- Nst, Iwan Mahliga, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, And Universitas Medan Area. 2024. “Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Anggota Pada Himpunan Mahasiswa Bener Meriah Sumatra Utara (Himabem-Su) Universitas Medan Area Loyalitas Anggota Pada Himpunan Mahasiswa Bener Meriah Sumatra Utara (Himabem-Su) Diajukan Untuk Melengkapi Da.”
- Nuraini, Farida, Burhanuddin Burhanuddin, And Djum Djum Noor Benty. 2021. “Faktor-Faktor Motivasi Yang Berpengaruh Terhadap Loyalitas Anggota Osis.” *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, Dan Pengelolaan Pendidikan* 1(7):503–15. Doi: 10.17977/Um065v1i72021p503-515.
- Ratna Suryani, S.Psi., M.Si1, Siti Maesaroh S.Ip. M.M2, Rudi Pratomo Rahman3 Stie. 2020. “1 , 2 , 3.” 20(1):1–10.
- Sarif, M., And M. Idris. 2023. “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Konsumen Dira Jaya Sinar Rezeki.” *Sparkling Journal Of Management (Sjm)* 1(5):534–43.
- Siyoto, Sandu Dan Sodik, M. Ali. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sopi. 2021. “Faktor-Faktor Berpengaruh Terhadap Loyalitas Anggota Koperasi.” *Seminar Nasional Pertumbuhan Ekonomi 2021 - Ekonomi Kreatif Dan Umkm* 2(1):1–12.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Suteja, Ari. 2021. “Hubungan Gaya Kepemimpinan Pengurus Harian Dengan Loyalitas Anggota Aktif Organisasi Di Uk-Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Padang.” *Journal Of Educational Administration And Leadership* 1(2):46–51. Doi: 10.24036/Jeal.V1i2.62.
- Widhiantari, N. M. T., And I. K. Westra. 2021. “Pengaruh Motivasi Anggota Dan Sikap Anggota Terhadap Loyalitas Anggota Pada Koperasi Serba Usaha Kertasari Sedana Banjar Kertasari Peguyangan Tahun” *Arthaniti Studies* 3(1):6–12. Doi: 10.5281/Zenodo.6395478.
- Widita, Anindya. 2022. “Social Exchange Theory (Teori Pertukaran Sosial) – The Introduction.” *Binus University*.
- Yoyo, Toni, And Marta Anugrah. 2021. “Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pt . Clc Niaga Indonesia.” *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis* 1(1):184–96.
- Zaini, Heki Umar, Afi Rachmat Slamet, And Satria Putra Utama. 2023. “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).” *Jurnal Riset Manajemen* 12(02):1425–35.

Mufticha*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Khalikussabir)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Muh. Sirojuddin Amin*)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma