

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS ANGGOTA HIMPUNAN
PENGUSAHA MUDA DI KOTA MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

Mufticha

22101081372



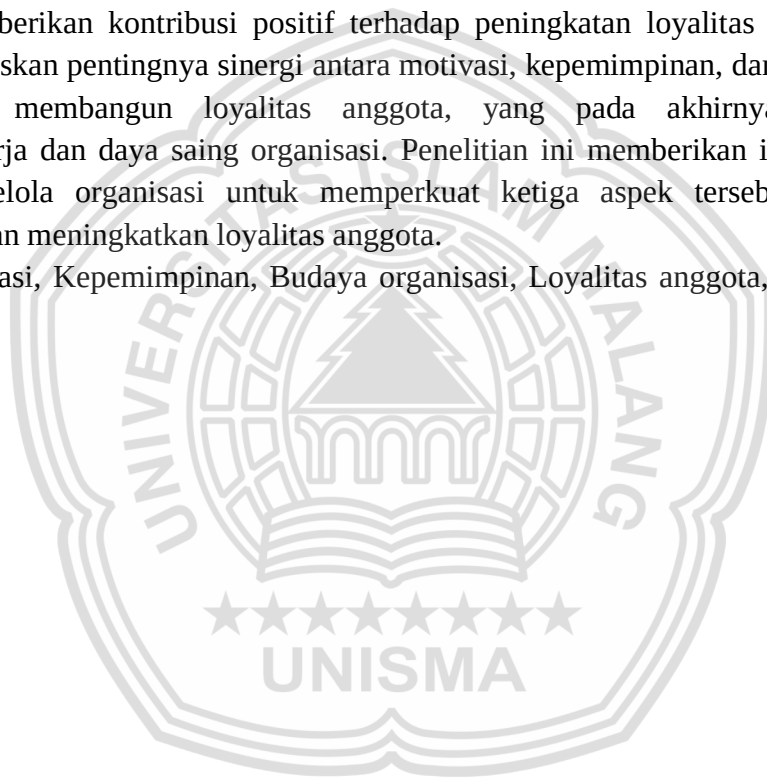
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap loyalitas anggota Himpunan Pengusaha Muda Indonesia (HIPMI) di Kota Malang. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya peran sumber daya manusia yang loyal dalam mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi, khususnya di sektor UMKM yang menjadi tulang punggung perekonomian daerah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap anggota HIPMI Kota Malang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dari variabel-variabel independen terhadap loyalitas anggota. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota. Secara parsial, masing-masing variabel juga memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan loyalitas anggota. Temuan ini menegaskan pentingnya sinergi antara motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi dalam membangun loyalitas anggota, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pengelola organisasi untuk memperkuat ketiga aspek tersebut guna mempertahankan dan meningkatkan loyalitas anggota.

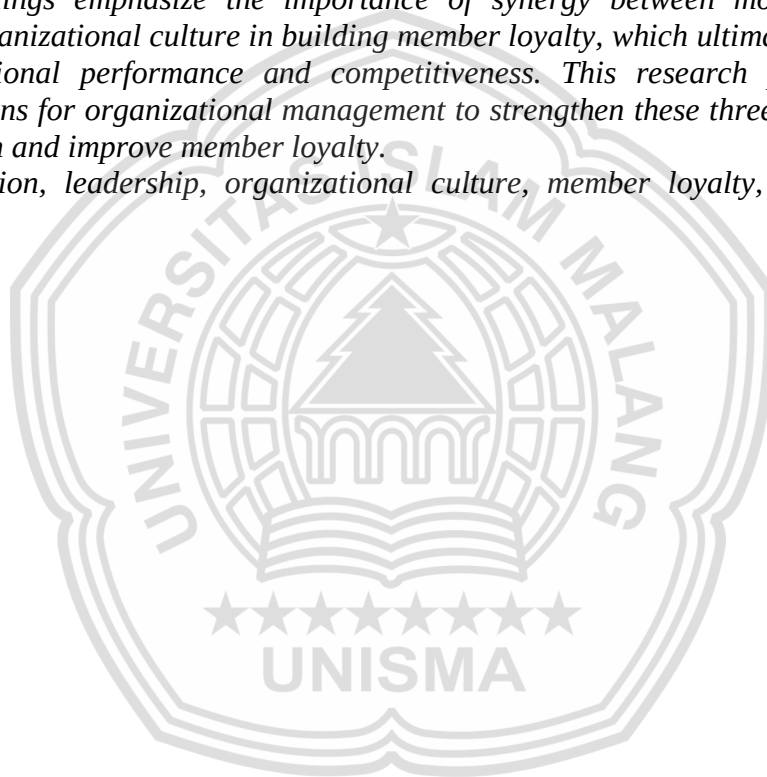
Kata kunci: Motivasi, Kepemimpinan, Budaya organisasi, Loyalitas anggota, HIPMI, UMKM.



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 background of this research is based on the crucial role of loyal human resources 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 conducted 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, each variable also makes a positive contribution to increasing member loyalty. These findings emphasize the importance of synergy between motivation, leadership, and organizational culture in building member loyalty, which ultimately can enhance organizational performance and competitiveness. This research provides practical implications for organizational management to strengthen these three aspects in order to maintain and improve member loyalty.

Keywords: motivation, leadership, organizational culture, member loyalty, HIPMI, MSMEs.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) di Indonesia memainkan peran yang sangat penting dalam perekonomian ASEAN. Dengan kontribusi sebesar 60,3% terhadap PDB dan penyerapan 97% tenaga kerja, UMKM menjadi kunci kesejahteraan dan kemandirian ekonomi di kawasan ini (Junaidi 2023). UMKM menjadi kunci kesejahteraan dan kemandirian ekonomi di kawasan ini. Mereka berperan dalam menciptakan lapangan pekerjaan baru, mengurangi pengangguran, serta mendorong pemerataan pembangunan dan peningkatan ekonomi. Di Kota Malang, sektor UMKM menunjukkan pertumbuhan yang pesat, dengan jumlah UMKM meningkat dari 6.983 pada 2021 menjadi 29.058 pada 2023. Sektor-sektor yang berkembang antara lain kuliner, kerajinan, dan tekstil, yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan dalam organisasi atau perusahaan. Loyalitas anggota terhadap organisasi menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja. Dalam konteks ini, memiliki anggota yang loyal adalah tujuan utama bagi organisasi untuk mencapai visi dan misi mereka. Loyalitas anggota berkontribusi signifikan terhadap kinerja organisasi baik di sektor UMKM maupun di organisasi mahasiswa seperti HIPMI (Himpunan Pengusaha Muda Indonesia). Anggota yang loyal lebih berkomitmen untuk mendukung visi dan misi organisasi, yang pada gilirannya mendorong inovasi dan keberlanjutan bisnis.

Loyalitas anggota dalam sebuah organisasi merupakan faktor kunci yang menentukan kesuksesan dan keberlangsungan organisasi tersebut. Loyalitas tidak

hanya mencerminkan komitmen individu terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja keseluruhan. Anggota yang loyal cenderung lebih aktif terlibat dalam kegiatan organisasi, yang pada gilirannya mengurangi tingkat pergantian anggota dan meningkatkan retensi. Hal ini penting karena loyalitas menciptakan stabilitas jangka panjang, memungkinkan organisasi untuk mempertahankan anggota berbakat dan berpengalaman yang dapat mendorong inovasi dan keberlanjutan bisnis. Selain itu, loyalitas juga berfungsi sebagai pendorong kolaborasi dan solidaritas antar anggota, yang sangat diperlukan dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, membangun dan mempertahankan loyalitas anggota menjadi prioritas utama bagi setiap organisasi, baik di sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) maupun di organisasi mahasiswa seperti Himpunan Pengusaha Muda Indonesia (HIPMI), untuk memastikan pertumbuhan dan daya saing yang berkelanjutan.

Tiga elemen penting yang saling melengkapi dalam membangun loyalitas anggota adalah motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Motivasi memberikan dorongan bagi individu untuk berkontribusi maksimal, sementara kepemimpinan yang efektif menciptakan arahan yang jelas dan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan potensi. Budaya organisasi berfungsi sebagai kerangka nilai yang menyatukan anggota, menumbuhkan rasa memiliki, dan meningkatkan kebanggaan terhadap organisasi. Sinergi antara ketiga elemen ini sangat penting dalam menciptakan organisasi yang berkelanjutan dan berdaya saing tinggi.

Namun, beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak signifikan atau bahkan negatif terkait pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya

organisasi terhadap loyalitas anggota. Penelitian oleh Sopi (2021) menemukan bahwa dari lima variabel motivasi (X1), kepemimpinan (X2), komunikasi (X3), partisipasi (X4), dan loyalitas (Y) hanya partisipasi yang berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota koperasi. Sementara itu, variabel motivasi, kepemimpinan, dan komunikasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain juga dapat memengaruhi loyalitas, sehingga penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami dinamika ini secara lebih mendalam.

Menurut Moorhead & Griffin (2013), motivasi adalah serangkaian dorongan yang berasal dari dalam diri individu dan mengakibatkan berperilaku tertentu. Ini menyebabkan individu memiliki inisiatif untuk melaksanakan kepentingan organisasi. Motivasi dipengaruhi oleh interaksi antara individu dan situasi, termasuk faktor internal seperti kebutuhan dan keinginan individu serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Kepemimpinan juga memainkan peran krusial dalam memotivasi anggota untuk mencapai kinerja terbaik. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja positif, memberikan dukungan, serta menginspirasi anggota untuk mengembangkan potensi mereka secara optimal. Pemimpin ideal di era modern harus mampu memotivasi, mengevaluasi diri, dan mengelolaitim dengan baik karena kualitas kepemimpinan memengaruhi keberhasilan organisasi.

Budaya organisasi yang positif berkontribusi besar dalam meningkatkan motivasi karyawan dengan menumbuhkan rasa memiliki dan kebanggaan terhadap organisasi. Kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi saling mempengaruhi; pemimpin visioner dapat menciptakan budaya inovatif, sedangkan

budaya kuat dapat mendukung pemimpin dalam pengambilan keputusan. Keduanya merupakan pilar penting dalam membangun organisasi berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi mempengaruhi loyalitas anggota HIPMI di Kota Malang. Hasil penelitian diharapkan memberikan masukan bermanfaat bagi HIPMI dalam meningkatkan kualitas organisasi dan mendukung pertumbuhan UMKM. Hal inilah yang mendasari penelitian di organisasi ini, berdasarkan uraian di atas maka peneliti mengambil judul “PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS ANGGOTA HIMPUNAN PENGUSAHA MUDA DI KOTA MALANG”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

- a. Bagaimana Motivasi berpengaruh terhadap Loyalitas anggota HIPMI kota Malang?
- b. Bagaimana Kepemimpinan berpengaruh Loyalitas Loyalitas anggota HIPMI kota Malang?
- c. Bagaimana Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Loyalitas anggota HIPMI kota Malang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis Motivasi terhadap loyalitas anggota himpunan pengusaha muda perguruan tinggi kota Malang.

- b. Untuk menganalisis kepemimpinan terhadap loyalitas anggota himpunan pengusaha muda perguruan tinggi kota Malang
- c. Untuk menganalisis Budaya Organisasi terhadap loyalitas anggota himpunan pengusaha muda perguruan tinggi kota Malang

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat, baik segi teoritis maupun praktis. Manfaat teoritis merupakan manfaat jangka panjang dalam pengembangan motivasi, kepemimpinan, dan budaya Organisasi, sedangkan manfaat praktis memberikan dampak secara langsung terhadap komponen-komponen pembelajaran. Manfaat teoritis dan manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini dapat memberikan justifikasi empiris terhadap signifikansi pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap loyalitas anggota HIPMI PT Kota Malang. Justifikasi ini dapat memperkuat teori-teori yang ada terkait Motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, khususnya dalam konteks organisasi mahasiswa kewirausahaan. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan model yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas anggota organisasi kemahasiswaan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat langsung bagi berbagai pihak yang terlibat, mulai dari pengurus HIPMI, anggota HIPMI, hingga organisasi kemahasiswaan lain. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk mengambil

keputusan yang lebih baik dalam rangka meningkatkan loyalitas anggota dan kinerja organisasi. Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Bagi Pengurus HIPMI:

1. Pemilihan Strategi: Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pengurus HIPMI dalam memilih strategi yang tepat untuk meningkatkan loyalitas anggota, misalnya dengan fokus pada peningkatan motivasi melalui pemberian insentif atau pengembangan program kepemimpinan yang efektif.
2. Pengembangan Budaya Organisasi: Hasil penelitian dapat digunakan untuk merancang program-program pembinaan budaya organisasi yang lebih kondusif bagi peningkatan loyalitas anggota.
3. Evaluasi Program: Penelitian ini dapat menjadi alat evaluasi bagi pengurus HIPMI untuk menilai efektivitas program-program yang telah dilaksanakan dalam meningkatkan loyalitas anggota.

b) Bagi Anggota HIPMI

1. Peningkatan Pemahaman: Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik kepada anggota HIPMI mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas mereka terhadap organisasi.
2. Pengembangan Diri: Anggota dapat memanfaatkan hasil penelitian untuk mengembangkan diri mereka sendiri, misalnya dengan meningkatkan motivasi berprestasi atau mengembangkan kemampuan kepemimpinan.

c). Bagi Organisasi Kemahasiswaan Lain

1. *Benchmarking*: Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi organisasi kemahasiswaan lain dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan loyalitas anggotanya.
2. *Perbandingan*: Hasil penelitian dapat digunakan untuk membandingkan kondisi organisasi mereka dengan HIPMI Kota Malang dan mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi secara simultan dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada Himpunan Pengusaha Muda di Kota Malang.
- b. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas pada Himpunan Pengusaha Muda di Kota Malang.
- c. sKepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas pada Himpunan Pengusaha Muda di Kota Malang.
- d. Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas pada Himpunan Pengusaha Muda di Kota Malang.

5.2 keterbatasan

Dalam penelitian terdapat beberapa keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada anggota HIPMI Kota Malang, sehingga hasil penelitian mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi ke seluruh anggota HIPMI di kota lain atau di tingkat nasional. Organisasi HIPMI di daerah lain mungkin memiliki karakteristik dan kondisi yang berbeda, yang dapat memengaruhi hasil penelitian ini.
2. Sampel penelitian hanya melibatkan anggota HIPMI Kota Malang, dengan jumlah responden yang terbatas. Oleh karena itu, jumlah responden dalam penelitian ini mungkin tidak cukup besar untuk mencerminkan keseluruhan

populasi anggota HIPMI di daerah lain atau di tingkat yang lebih luas, seperti HIPMI Provinsi atau Nasional.

3. Penelitian ini hanya menganalisis pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap loyalitas anggota HIPMI. Faktor lain yang dapat memengaruhi loyalitas anggota, seperti komunikasi organisasi, pengembangan profesional, dan faktor eksternal (misalnya perubahan ekonomi atau tren industri), tidak dianalisis dalam penelitian ini, padahal faktor-faktor tersebut juga bisa berperan dalam meningkatkan loyalitas anggota.
4. Penelitian ini dilakukan dalam periode waktu tertentu, yang hanya mencerminkan kondisi loyalitas anggota HIPMI dalam rentang waktu tersebut. Perubahan dalam dinamika organisasi atau faktor eksternal yang terjadi di luar periode penelitian, seperti perubahan kepemimpinan atau tren sosial, mungkin tidak teridentifikasi, sehingga hasil penelitian ini bersifat sementara dan belum tentu menggambarkan kondisi loyalitas jangka panjang anggota.

5.3 Saran

a. Bagi Praktisi

- 1) Bagi pengurus dan pimpinan HIPMI Kota Malang, penting untuk menciptakan suasana organisasi yang mendukung motivasi anggota, dengan memberikan penghargaan terhadap kontribusi anggota dan menyediakan fasilitas untuk pengembangan diri. Pemimpin yang inspiratif dan komunikatif akan sangat membantu dalam membangun loyalitas

anggota, sehingga pengurus disarankan untuk meningkatkan keterlibatan anggota dalam berbagai kegiatan organisasi.

- 2) Kepemimpinan yang baik harus disertai dengan sikap transparan dan memberi kesempatan anggota untuk berkembang. Oleh karena itu, pengurus perlu melakukan komunikasi yang efektif dengan anggota serta mendengarkan aspirasi dan masukan dari mereka. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki anggota terhadap HIPMI dan memperkuat loyalitas mereka.
- 3) Budaya organisasi yang inklusif dan mendukung juga sangat berperan dalam meningkatkan loyalitas anggota. HIPMI perlu terus mengembangkan budaya kerja yang saling mendukung, menghargai keragaman, dan mendorong kolaborasi antar anggota. Program pengembangan budaya yang berbasis pada nilai-nilai profesionalisme dan solidaritas akan memperkuat komitmen anggota terhadap organisasi.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas wilayah penelitian, baik dengan melibatkan anggota HIPMI dari kota lain atau level organisasi yang lebih tinggi, seperti HIPMI Provinsi atau Nasional, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap loyalitas anggota.
- 2) Jika pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap loyalitas anggota tidak ditemukan signifikan secara langsung, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan anggota sebagai

mediator. Hal ini akan membantu untuk melihat apakah motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi memengaruhi kepuasan anggota yang pada akhirnya berdampak pada loyalitas mereka.

- 3) Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel penelitian. Misalnya, variabel seperti komunikasi internal, pengembangan karir, atau faktor eksternal lainnya, seperti perkembangan ekonomi dan kebijakan pemerintah yang memengaruhi keberlanjutan kegiatan organisasi, dapat menjadi tambahan yang relevan dalam memahami lebih dalam faktor-faktor yang berkontribusi terhadap loyalitas anggota.
- 4) Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode penelitian yang lebih beragam. Selain menggunakan metode survei, penelitian dapat memanfaatkan wawancara mendalam atau studi kasus untuk mendapatkan data yang lebih kaya dan mendalam mengenai pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap loyalitas anggota, serta faktor-faktor lain yang mungkin berperan dalam meningkatkan loyalitas Tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Junaidi, M. 2023. "UMKM Hebat, Perekonomian Nasional Meningkatkan." *Kementrian Keuangan RI*.
- 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 Rezki.” *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.