

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Pengurus Himpunan Pelajar Mahasiswa Indonesia Parepare Komisariat Univeritas Negeri Makassar

Rukma Inna^{1*}, Ilham Wardhana H², Burhanuddin³, Zainal Ruma⁴, Rezky Amalia Hamka⁵

¹⁻⁵Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

*Penulis Korespondensi: rukmainna268@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the influence of leadership style and organizational culture on the loyalty of the HIPMI Parepare Commissariat, Makassar State University (UNM) administrators. The research variables consist of leadership style as the first independent variable (X_1), organizational culture as the second independent variable (X_2), and administrator loyalty as the dependent variable (Y). The study population was all 40 active HIPMI Parepare Commissariat administrators at UNM during the study period. The sampling technique used was saturated sampling (census), thus the entire population was included as respondents. Data were obtained through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS. The results show that leadership style has a positive and significant effect on administrator loyalty, organizational culture has a positive and significant effect on administrator loyalty, and simultaneously, both leadership style and organizational culture have a significant effect on administrator loyalty. These findings indicate that the more effective the leadership style implemented and the stronger the organizational culture developed, the higher the level of administrator loyalty to the organization. The synergy between participatory leadership and a healthy organizational culture can create a conducive organizational environment, increase commitment, and strengthen organizational sustainability.*

Keywords: *HIPMI Parepare; Leadership Style; Loyalty Management; Organizational Culture; Student Organization.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap loyalitas pengurus HIPMI Parepare Komisariat Universitas Negeri Makassar. Variabel penelitian terdiri dari gaya kepemimpinan sebagai variabel independen pertama (X_1), budaya organisasi sebagai variabel independen kedua (X_2), dan loyalitas pengurus sebagai variabel dependen (Y). Populasi penelitian adalah seluruh pengurus HIPMI Parepare Komisariat UNM yang aktif selama periode penelitian, sebanyak 40 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (census), sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pengurus, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pengurus, serta secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pengurus. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan dan semakin kuat budaya organisasi yang dibangun, maka semakin tinggi tingkat loyalitas pengurus terhadap organisasi. Sinergi antara kepemimpinan yang partisipatif dan budaya organisasi yang sehat mampu menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif, meningkatkan komitmen, serta memperkuat keberlangsungan organisasi.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Gaya Kepemimpinan; HIPMI Parepare; Loyalitas Pengurus; Organisasi Mahasiswa.

1. LATAR BELAKANG

Organisasi kemahasiswaan memiliki peran strategis dalam membentuk karakter, kepemimpinan, serta kemampuan sosial mahasiswa di luar aktivitas akademik formal. Dalam konteks pendidikan tinggi, mahasiswa tidak hanya dituntut memiliki kompetensi akademik, tetapi juga soft skills seperti kemampuan komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, serta komitmen terhadap tanggung jawab kolektif. Pengembangan soft skills tersebut umumnya diperoleh melalui keterlibatan aktif dalam organisasi kemahasiswaan. Namun demikian, efektivitas organisasi mahasiswa sangat ditentukan oleh tingkat loyalitas pengurus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Loyalitas pengurus merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberlangsungan dan kinerja organisasi. Loyalitas tidak hanya tercermin dari kehadiran fisik dalam kegiatan, tetapi juga dari komitmen, tanggung jawab, dedikasi, serta integritas dalam menjalankan peran organisasi (Saydam, 2016). Pengurus yang loyal cenderung menunjukkan partisipasi aktif, menjaga nama baik organisasi, serta bersedia mengorbankan waktu dan tenaga demi tercapainya tujuan bersama. Sebaliknya, rendahnya loyalitas dapat berdampak pada menurunnya efektivitas program kerja, lemahnya koordinasi, serta terganggunya stabilitas organisasi.

Fenomena rendahnya loyalitas pengurus juga terjadi pada Himpunan Pelajar Mahasiswa Indonesia (HIPMI) Parepare Komisariat Universitas Negeri Makassar. Berdasarkan data internal organisasi tahun 2025, tingkat kehadiran pengurus dalam beberapa kegiatan utama masih tergolong rendah. Pada kegiatan Rapat Pengurus tanggal 8 Agustus 2025, tingkat kehadiran hanya mencapai 35%, sedangkan pada kegiatan Internal Strengthening Training (INSTING) tanggal 31 Agustus 2025, tingkat kehadiran hanya sebesar 30%. Selain itu, terdapat pengurus yang mengundurkan diri sebelum masa jabatan berakhir dengan alasan menurunnya motivasi dan kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan organisasi. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan loyalitas yang perlu dikaji secara ilmiah.

Secara teoritis, loyalitas anggota organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan anggota untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2015). Kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional cenderung mampu meningkatkan keterikatan emosional anggota, karena pemimpin memberikan ruang komunikasi, motivasi, serta keteladanan dalam bekerja. Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak konsisten atau kurang melibatkan anggota dapat menurunkan rasa memiliki (sense of belonging) dalam organisasi.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga berperan penting dalam membentuk loyalitas pengurus. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut bersama serta menjadi pedoman perilaku dalam organisasi (Sulaksono, 2015). Budaya yang menekankan kebersamaan, komunikasi terbuka, tanggung jawab, dan orientasi hasil dapat memperkuat komitmen anggota terhadap organisasi. Namun, apabila budaya organisasi mulai melemah—misalnya ditandai dengan menurunnya kedisiplinan dan koordinasi—maka loyalitas anggota berpotensi mengalami penurunan. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas. Ardhaniswari dan Irmawati (2024) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas anggota organisasi mahasiswa. Tirtadidjaja dan Sarudin (2022) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat dengan loyalitas pengurus. Di sisi lain, Rahmah dan Noita (2022) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kepemimpinan dalam membentuk loyalitas. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel dapat bervariasi tergantung pada karakteristik organisasi yang diteliti.

Dalam perspektif Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991), perilaku loyal anggota organisasi dipengaruhi oleh sikap individu terhadap organisasi, norma subjektif yang berkembang dalam lingkungan sosial, serta persepsi kontrol terhadap perannya dalam organisasi. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat membentuk sikap serta norma yang mendukung keterlibatan aktif anggota, sehingga mendorong munculnya perilaku loyal secara berkelanjutan. Berdasarkan fenomena empiris dan kajian teoritis tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap loyalitas pengurus HIPMI Parepare Komisariat Universitas Negeri Makassar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur manajemen organisasi mahasiswa, serta memberikan rekomendasi praktis bagi pengurus organisasi dalam meningkatkan loyalitas dan keberlangsungan organisasi secara berkesinambungan.

2. KAJIAN TEORITIS

Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior (TPB) yang dikemukakan oleh Ajzen (1991) menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh niat (intention), yang terbentuk melalui tiga komponen utama, yaitu sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. Sikap mencerminkan evaluasi individu terhadap suatu tindakan, norma subjektif berkaitan

dengan tekanan sosial atau harapan lingkungan terhadap perilaku tertentu, sedangkan persepsi kontrol perilaku menggambarkan keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam melaksanakan tindakan tersebut. Dalam konteks organisasi mahasiswa, loyalitas pengurus dapat dipahami sebagai perilaku yang muncul dari sikap positif terhadap organisasi, dukungan norma kelompok yang mendorong partisipasi aktif, serta keyakinan bahwa individu memiliki peran yang berarti dalam organisasi. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berperan dalam membentuk sikap serta norma tersebut, sehingga keduanya dapat memengaruhi tingkat loyalitas pengurus.

Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi anggota untuk mencapai tujuan bersama. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok dalam mencapai visi atau tujuan tertentu. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berkaitan dengan cara pemimpin mendorong semangat kerja dan meningkatkan produktivitas anggota. Dalam praktiknya, kepemimpinan dapat bersifat demokratis, otoriter, laissez-faire, transformasional, maupun situasional. Kepemimpinan demokratis menekankan partisipasi dan komunikasi dua arah, sedangkan kepemimpinan transformasional berfokus pada pemberian inspirasi, motivasi, dan keteladanan kepada anggota. Hersey dan Blanchard (1988) menyatakan bahwa kepemimpinan situasional menuntut pemimpin untuk menyesuaikan pendekatan dengan kondisi dan tingkat kesiapan anggota. Dalam organisasi mahasiswa, gaya kepemimpinan yang partisipatif dan inspiratif cenderung mampu membangun rasa memiliki serta keterikatan emosional anggota terhadap organisasi, sehingga berpotensi meningkatkan loyalitas pengurus.

Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku. Achmad (2007) mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai dan keyakinan bersama yang memberikan makna serta arah perilaku anggota organisasi. Alimin (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai perekat sosial yang mengarahkan sumber daya manusia terhadap visi dan misi organisasi. Budaya yang kuat mampu menciptakan konsistensi perilaku, meningkatkan koordinasi, serta memperkuat komitmen anggota terhadap organisasi. Dalam konteks organisasi mahasiswa, budaya yang menekankan kebersamaan, komunikasi terbuka, tanggung jawab, serta orientasi pada hasil dapat menumbuhkan rasa memiliki dan solidaritas

di antara pengurus. Sebaliknya, budaya yang mulai longgar dan kurang menekankan kedisiplinan dapat menyebabkan menurunnya motivasi dan loyalitas anggota.

Loyalitas

Loyalitas merupakan bentuk kesetiaan, komitmen, serta keterikatan emosional individu terhadap organisasi. Loyalitas tidak hanya ditunjukkan melalui kehadiran secara administratif, tetapi juga melalui partisipasi aktif, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, dedikasi terhadap program kerja, serta integritas dalam menjaga nama baik organisasi. Menurut Saydam (2016), loyalitas tercermin dalam kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, dedikasi dalam mengorbankan waktu dan tenaga, serta integritas dalam bertindak. Sriyono dan Lestari (2021) menegaskan bahwa loyalitas anggota organisasi ditunjukkan melalui keterlibatan nyata dalam kegiatan serta upaya mempertahankan keberlangsungan organisasi. Dalam organisasi kemahasiswaan, loyalitas pengurus menjadi faktor penting yang menentukan efektivitas program kerja, stabilitas internal, serta keberlanjutan kepengurusan. Rendahnya loyalitas dapat berdampak pada menurunnya partisipasi, lemahnya koordinasi, dan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Secara teoritis, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan loyalitas pengurus. Kepemimpinan yang efektif dapat membentuk sikap positif serta menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan anggota, sedangkan budaya organisasi yang kuat memperkuat norma dan nilai yang mendorong komitmen jangka panjang. Penelitian Ardhaniswari dan Irmawati (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota organisasi mahasiswa. Rahmah dan Noita (2022) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas pengurus. Selain itu, Tirtadidjaja dan Sarudin (2022) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat dengan loyalitas. Berdasarkan kajian teoritis dan temuan empiris tersebut, dapat diasumsikan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan dan semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas pengurus dalam organisasi mahasiswa.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap loyalitas pengurus. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis melalui analisis statistik guna mengetahui hubungan dan besaran pengaruh antarvariabel yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus aktif Himpunan Pelajar Mahasiswa Indonesia (HIPMI) Parepare Komisariat Universitas Negeri Makassar periode 2024–2025 yang berjumlah 40 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (census), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pengurus. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan loyalitas pengurus. Variabel gaya kepemimpinan diukur berdasarkan indikator kemampuan pengambilan keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan pengawasan, dan kemampuan mengendalikan emosi. Variabel budaya organisasi diukur melalui indikator orientasi pada inovasi, pencapaian hasil, kepedulian terhadap anggota, ketelitian dalam pelaksanaan tugas, dan pola komunikasi organisasi. Sementara itu, loyalitas pengurus diukur melalui indikator kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi, dan integritas. Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan batas minimal 0,60. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap loyalitas pengurus, baik secara parsial maupun simultan. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji multikolinearitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi statistik. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap loyalitas pengurus dan uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara simultan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besaran kontribusi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam menjelaskan variasi loyalitas pengurus.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan loyalitas pengurus

HIPMI Parepare Komisariat UNM. Analisis ini dilakukan berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner dengan menyajikan nilai rata-rata (mean), persentase, serta interpretasi kategori. Variabel gaya kepemimpinan dianalisis berdasarkan kemampuan pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, pengawasan, dan pengendalian emosi. Variabel budaya organisasi mencakup aspek inovasi, pencapaian hasil, kepedulian terhadap pengurus, ketelitian pelaksanaan tugas, serta pola komunikasi organisasi. Sementara itu, loyalitas pengurus diukur melalui indikator kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi, dan integritas. Hasil analisis deskriptif ini memberikan gambaran awal mengenai kondisi masing-masing variabel sebelum dilakukan analisis inferensial untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap loyalitas pengurus. Rentang penilaian skor mean dibagi menjadi tiga kategori, yaitu 1,00–2,33 (rendah), 2,34–3,66 (sedang), dan 3,67–5,00 (tinggi).

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,517	0,3120	Valid
	X1.2	0,679	0,3120	Valid
	X1.3	0,513	0,3120	Valid
	X1.4	0,487	0,3120	Valid
	X1.5	0,669	0,3120	Valid
	X1.6	0,830	0,3120	Valid
	X1.7	0,702	0,3120	Valid
	X1.8	0,675	0,3120	Valid
	X1.9	0,738	0,3120	Valid
	X1.10	0,735	0,3120	Valid
Budaya Organisasi	X2.1	0,560	0,3120	Valid
	X2.2	0,560	0,3120	Valid
	X2.3	0,694	0,3120	Valid
	X2.4	0,757	0,3120	Valid
	X2.5	0,716	0,3120	Valid
	X2.6	0,501	0,3120	Valid
	X2.7	0,797	0,3120	Valid
	X2.8	0,646	0,3120	Valid
	X2.9	0,579	0,3120	Valid
	X2.10	0,700	0,3120	Valid
Loyalitas Pengurus	Y1	0,530	0,3120	Valid
	Y2	0,626	0,3120	Valid
	Y3	0,714	0,3120	Valid
	Y4	0,627	0,3120	Valid
	Y5	0,744	0,3120	Valid
	Y6	0,570	0,3120	Valid
	Y7	0,606	0,3120	Valid
	Y8	0,627	0,3120	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Tabel 1. menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki koefisien korelasi positif dan r -hitung $> r$ -tabel. Hal ini menandakan bahwa data yang diperoleh valid dan dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,853	10	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,848	10	Reliabel
Loyalitas Pengurus (Y)	0,778	8	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Tabel 2 Menunjukkan *Cronbach's Alpha* variabel gaya kepemimpinan X1) sebesar 0,853 $> 0,60$, Budaya organisasi (X2) menunjukkan nilai 0,848 $> 0,60$, dan loyalitas pengurus menunjukkan nilai 0,778 $> 0,60$. Hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau mempunyai nilai keandalan yang tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

Keterangan	Sub-Keterangan	Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
Normal Parameters ^{ab}	Std. Deviation	2.52572955
Most Extreme Differences	Absolute	.127
Most Extreme Differences	Positive	.127
Most Extreme Differences	Negative	-.104
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.123
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.115
99% Confidence Interval	Lower Bound	.107
99% Confidence Interval	Upper Bound	.123

a) Test distribution is Normal, b) Calculated from data, b)Lilliefors Significance Correction, c)Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 329836257.

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 3 diatas, bahwa nilai signifikan *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,123 $> 0,005$. Maka mengacu dari dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogrov-smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.104	4.340	3.480	.001		
	Gaya Kepemimpinan	.245	.111	.351	2.205	.034	.676
	Budaya Organisasi	.255	.111	.364	2.289	.028	.676

a) Dependent Variable: Loyalitas Pengurus

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 4 hasil pengujian diatas, nilai VIF untuk variabel lebih kecil dari 10 yaitu $1,478 < 10$ dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yaitu $0,676 > 0,10$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikoliaritas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan analisis penelitian guna meneliti apakah terdapat pengaruh diantara variabel X dengan variabel Y yang dinyatakan kedalam bentuk persamaan regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.104	4.340	3.480	.001
	GAYA KEPEMIMPINAN	.245	.111	.351	2.205
	BUDAYA ORGANISASI	.255	.111	.364	2.289

a) Dependent Variable: LOYALITAS PENGURUS

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Tabel Coefficient menunjukkan persamaan regresi serta pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap loyalitas pengurus (Y). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 15,104 + 0,245X_1 + 0,255X_2 \quad \dots\dots\dots(i)$$

Nilai konstanta sebesar 15,104 menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan dan budaya organisasi bernilai nol, maka loyalitas pengurus berada pada angka 15,104. Koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,245 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas pengurus, artinya setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan loyalitas sebesar 0,245 satuan. Sementara itu, koefisien budaya organisasi sebesar 0,255 juga menunjukkan pengaruh positif terhadap loyalitas pengurus, yang berarti setiap peningkatan satu satuan budaya organisasi akan meningkatkan loyalitas sebesar 0,255 satuan. Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, maka semakin tinggi loyalitas pengurus.

Hasil Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 6. Hasil Analisis Uji T

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta			
1	(Constant)	15.104	4.340	3.480	.001
	GAYA KEPEMIMPINAN	.245	.111	.351	2.205 .034
	BUDAYA ORGANISASI	.255	.111	.364	2.289 .028

a) Dependent Variable: LOYALITAS PENGURUS

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Tabel 6 menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pengurus HIPMI Parepare Komisariat UNM. Nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,034 lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung sebesar 2,205 lebih besar dari t tabel 2,021. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pengurus. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat loyalitas pengurus terhadap organisasi.

Sementara itu, variabel budaya organisasi (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,028 yang juga lebih kecil dari 0,05, dengan nilai t hitung 2,289 lebih besar dari t tabel 2,021. Dengan demikian, H_2 diterima, yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pengurus. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi loyalitas pengurus.

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	157.966	2	78.983	11.712	<.001
1 Residual	236.034	35	6.744		
1 Total	394.000	37			

a) Dependent Variable: Loyalitas Pengurus, b) Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap loyalitas pengurus. Berdasarkan hasil output SPSS, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis diterima. Selain itu, nilai F hitung sebesar 11,712 lebih besar dari F tabel 3,245, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan

terhadap loyalitas pengurus (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi tingkat loyalitas pengurus HIPMI Parepare Komisariat UNM.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Analisis Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.633	.401	.367	2.59689	1.907

a)Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, b)Dependent Variable: Loyalitas Pengurus.

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel output SPSS “*Model Summary*” di atas, diketahui nilai koefisien determinasi/R Square adalah 0,401 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien kolerasi atau “R”. Yaitu $0,633 \times 0,633 = 0.401$. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,401 atau sama dengan 40,1 persen. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Loyalitas (Y) sebesar 40,1 persen. Sedangkan sisanya 59,9 dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pengurus HIPMI Parepare Komisariat Universitas Negeri Makassar. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat loyalitas pengurus. Demikian pula, semakin kuat budaya organisasi yang dibangun, maka semakin besar komitmen, tanggung jawab, dan keterikatan pengurus terhadap organisasi. Disarankan kepada pengurus organisasi untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui komunikasi yang lebih terbuka, pelibatan anggota dalam pengambilan keputusan, serta konsistensi dalam pengawasan dan evaluasi. Selain itu, penguatan budaya organisasi melalui penegasan nilai kebersamaan, kedisiplinan, dan transparansi perlu dilakukan secara berkelanjutan agar loyalitas pengurus tetap terjaga. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi loyalitas, seperti motivasi, kepuasan organisasi, atau komitmen organisasi, serta memperluas objek dan periode penelitian agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Artikel ini disusun berdasarkan hasil penelitian skripsi yang telah diselesaikan pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar. Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dr. Muhammad Ilham Wardhana H,S.E.,MMktMgt. dan Dr. Burhanuddin. S.Sos.,S.E, M.M. selaku dosen pembimbing atas segala arahan, bimbingan, dan dukungan yang diberikan selama proses penyusunan dan penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Angraini, N., & Izzati, U. A. (2025). Loyalitas pengurus dalam berbagai setting organisasi: Literature review. *Jurnal Psychomutiara*, 8(1), 14–25. <https://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/Psikologi>
- Aprioza, S. (2023). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja. *MBIC Journal*, 2(1), 45–53. Universitas Tanjungpura. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/article/download/67726/756766970>
- Ardhaniswari, U., & Irmawati. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap loyalitas pimpinan komisariat IMM se-cabang Kota Surakarta yang dimediasi oleh pola komunikasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5230–5248. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja: Lingkungan kerja, stress kerja dan insentif (Literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Aswan, M. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi terhadap loyalitas anggota (Studi pada eksekutif kota liga mahasiswa nasional untuk demokrasi Tarakan), 17–18.
- Bambang. (2021). Loyalitas pengurus. Universitas Semarang, 13–48. <https://repository.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2018/B.131.18.0443/B.131.18.0443-05-BAB-II-20220827063316.pdf>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2016). Pengembangan sumber daya manusia: Teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi (Vol. 15, Issue 2).
- Fajri, A. M. (2024). Meningkatkan loyalitas pengurus pada PT. A. *Jurnal Inovasi Masyarakat*, 4(3), 116–121. <https://doi.org/10.33197/jim.v4i3.2196>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Idauli, A. R., Fitri, E., & Supriyono, S. (2021). Peranan organisasi kemahasiswaan terhadap perkembangan keterampilan non-teknis mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia. *Academy of Education Journal*, 12(2), 311–321.
- Iskandar, I., Johansyah, J., & Indrianti, E. (2023). Pemetaan loyalitas pengurus pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Tenggara. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 23(1), 56–66. <https://doi.org/10.53640/jemi.v23i1.1339>

- Rahmah, T. M., & Novita, D. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas pengurus PT. Pelni Cab. Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 77–89.
- Muhammad, A. N., & Arif Firman, S. T. R. (2025). *Economic and business horizon*. Economic and Business Horizon.
- Marfuah, & Ruzikna. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas pengurus (Studi kasus Hotel Olgaria Pekanbaru). *JOM FISIP*, 2(2), 1–15.
- Masithoh, A., Wahono, B., & Khalikussabir. (2022). Pengaruh stress kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus (Studi pada pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang Periode 2022). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Natsir, U. D., & Syahrul, K. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai non-PNS di perpustakaan wilayah, 1(2), 121–130.
- Nainggolan, S., & Sihombing, M. D. P. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pengurus kantor PTPN III Kebun Membang Muda (Studi kasus pada pengurus bagian lapangan). *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 3(2), 351–367.
- Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan loyalitas kerja pengurus. *IQTISHADEquity*, 4(2), 107–115.
- Nurochman, A., & Hunein, H. (2025). Pengaruh kebijakan dividen, kebijakan utang, dan pertumbuhan perusahaan terhadap harga saham. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.37481/jmneb.v5i1.1131>
- Putri, C. K. (2014). Pengertian budaya organisasi dan kinerja pengurus. Analisis pendapatan dan tingkat kesejahteraan rumah tangga petani, 53(9), 1689–1699.
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan: Literature review. *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310. <https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1761>
- Putro, M. E., Agustino, S. E., & Agape, R. D. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Teknologi Surabaya. *Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(2), 94–104. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v10i2.829>
- Saputra, K. D. D. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi terhadap kinerja pengurus dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi kasus pada pengurus Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Siqueira, M. S. S., Nascimento, P. O., & Freire, A. P. (2022). Reporting behaviour of people with disabilities in relation to the lack of accessibility on government websites: Analysis in the light of the Theory of Planned Behaviour. *Disability, CBR and Inclusive Development*, 33(1), 52–68. <https://doi.org/10.47985/dcidj.475>
- Solihin, A., & Tarmizi, A. (2025). Analysis of leadership style and work culture on employee loyalty at PT. Orisa Utama Sejahtera. *Jurnal Multidisiplin Sahombu*, 5(02), 426–435. <https://doi.org/10.58471/jms.v5i02>

- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Evaluasi validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif: Sebuah studi pustaka. *Journal of Education Research*, 5(4), 5599–5609. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1747>
- Suteja, A. (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. <https://doi.org/10.24036/jeal.v1i2.62>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsidar, & Yustikarini, L. (2019). Kepemimpinan demokratis dalam upaya meningkatkan motivasi, 975–988.
- Wahyuddin, H. (2022). Budaya organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 51, 51–56.
- Wilianto, H. (2019). Pemetaan loyalitas pengurus PT. Mitra Tritunggal Sakti. *Agora*, 7(1), 121–131. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8182>
- Wibowo, T. S., Suhendi, D., Suwandana, I. M. A., Nurdiani, T. W., Lubis, F. M., Surabaya, S. M., Al-Khairiyah, U., & Rai, U. N. (2023). The role of transformational leadership and organizational culture in increasing employee commitment. *Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(2), 1–9. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Yahya, S., & Ali, H. (2024). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Prestasi Cendikia. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(2), 211–220. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i2.634>
- Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23. <https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>