

ANALISIS LOYALITAS DAN PRODUKTIVITAS PENGURUS ORGANISASI  
GERAKAN MAHASISWA KRISTEN INDONESIA CABANG MANADO

Oleh

Valentino R.N. Pakasi<sup>1</sup>, Victor P.K. Lengkong<sup>2</sup>, Jacky S.B. Sumarauw<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi  
Email: <sup>1</sup>[greypakasi@gmail.com](mailto:greypakasi@gmail.com), <sup>2</sup>[victorp.klengkong@unsrat.ac.id](mailto:victorp.klengkong@unsrat.ac.id),  
<sup>3</sup>[jacky.sumarauw@gmail.com](mailto:jacky.sumarauw@gmail.com)

**Abstract**

*This study aims to analyze the loyalty and productivity of board members of the GMKI Manado Branch. A qualitative approach using the phenomenological method was employed to explore the experiences, motivations, and challenges faced by the board members in fulfilling their organizational roles. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation with six key informants. The findings indicate that board members' loyalty is reflected in their commitment, sense of belonging to the organization, and willingness to dedicate time and energy for the progress of GMKI. Meanwhile, their productivity is influenced by inspirational leadership, a supportive organizational culture, and enviromental support. This study also reveals that the main challenge faced by board members is managing the conflict between academic responsibilities and organizational duties. This research contributes theoretically by enriching the literature on human resource management in faith-based student organizations and provides practical implications for developing future policies on leadership regeneration and organizational management within GMKI.*

**Keywords:** *Loyalty, Productivity*

**PENDAHULUAN**

Organisasi merupakan wadah utama untuk pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada tujuan, prinsip, dan tujuan tertentu. Organisasi menurut (Muallif,2024) adalah suatu kelompok atau sistem yang dari beberapa orang yang bekerja sama demi mencapai tujuan tertentu. Loyalitas dan produktivitas pengurus sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi kemahasiswaan. Produktivitas kerja yang maksimal akan menciptakan performa yang lebih unggul, kerja lebih akurat serta loyalitas yang tinggi menurut (Candana et al., 2024:10).Loyalitas anggota terhadap organisasi merupakan perilaku organisasi. Loyalitas adalah komitmen dan kesiapan seseorang untuk mematuhi serta tetap setia terhadap sesuatu. Dalam organisasi, loyalitas tercermin melalui sikap tanggung jawab, kesediaan berkorban, dan upaya menjaga reputasi organisasi. Dalam hal ini,

manajemen berperan dalam memimpin, mengontrol, merencanakan, serta mengoordinasikan aktivitas para anggotanya (Fatkhurohmah et al., 2019).

GMKI merupakan salah satu organisasi kemahasiswaan yang memiliki sejarah panjang dalam dunia pergerakan dan perjuangan sosial di Indonesia. GMKI didirikan sebagai wadah untuk menghimpun mahasiswa Kristen dari berbagai latar belakang guna memperjuangkan nilai-nilai keadilan, perdamaian, dan integritas dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Salah satu cabang yang memiliki dinamika cukup aktif adalah GMKI Cabang Manado, yang dalam perkembangannya menjadi salah satu representasi penting dari semangat gerakan mahasiswa di kawasan Indonesia Timur. Dalam konteks kepengurusan, GMKI Cabang Manado beroperasi di bawah struktur organisasi Pengurus Pusat GMKI yang berkedudukan di

Jakarta. Pengurus Pusat GMKI bertindak sebagai pengarah utama dalam garis kebijakan dan arah gerakan organisasi secara nasional. Struktur ini memungkinkan adanya sinergi dan koordinasi antara cabang-cabang di seluruh Indonesia, termasuk Cabang Manado, dalam mengembangkan program-program yang berorientasi pada pembangunan sumber daya manusia mahasiswa Kristen dan keterlibatan aktif dalam isu-isu sosial kemasyarakatan.

Dinamika internal organisasi di Cabang Manado kerap mencerminkan realitas sosial yang kompleks, di mana proses kaderisasi tidak hanya menyentuh aspek intelektual dan spiritual, tetapi juga menekankan pada penguatan nilai-nilai solidaritas dan kesadaran akan panggilan profetik mahasiswa Kristen dalam masyarakat. Melalui forum-forum diskusi, pelatihan kepemimpinan, serta keterlibatan dalam isu-isu lokal seperti lingkungan hidup, pendidikan, dan keadilan sosial, GMKI Cabang Manado menjadi ruang formasi yang signifikan bagi para anggotanya. Kader GMKI Cabang Manado terbagi dalam beberapa Universitas dan Fakultas yang kemudian mereka sebut sebagai Komisariat. Komisariat adalah kepengurusan GMKI yang berdiri dibawah GMKI Cabang Manado.

Sebagai organisasi kemahasiswaan, Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) didasarkan pada nilai-nilai kekristenan, nasionalisme, dan intelektualitas. Namun, sebagai salah satu cabang yang aktif, GMKI Cabang Manado menghadapi masalah dalam mempertahankan loyalitas dan produktivitas pengurus. Fenomena yang terjadi adalah rendahnya keterlibatan aktif pengurus dalam kegiatan organisasi sehingga pada pleno II terjadi PAW terhadap 3 anggota pengurus yang sudah pengurus tentukan sesuai dengan Peraturan, AD/ART, dan STATUTA GMKI Cabang Manado.

Urgensi penelitian ini semakin diperkuat dengan pentingnya peran organisasi kemahasiswaan dalam membentuk karakter pemimpin muda yang berkualitas. GMKI

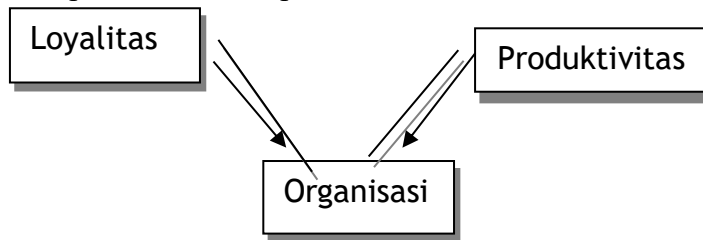
sebagai organisasi yang telah berdiri sejak lama memegang peran penting dalam menanamkan prinsip-prinsip nilai kepemimpinan berbasis keimanan dan intelektualitas kepada para anggotanya. Dalam kajian akademik, penelitian mengenai loyalitas dan produktivitas dalam konteks organisasi kemahasiswaan masih terbatas, khususnya yang mengkaji organisasi berbasis keagamaan seperti GMKI. Sebagian besar penelitian lebih berfokus pada organisasi korporasi atau organisasi publik, sementara kajian mengenai dinamika internal organisasi mahasiswa masih kurang mendapat perhatian. Situasi ini mengindikasikan adanya celah penelitian yang perlu dilengkapi melalui studi yang lebih mendalam dan terfokus pada konteks organisasi kemahasiswaan berbasis kekristenan.

Lebih lanjut, penelitian ini akan berfokus pada bagaimana pengurus GMKI Cabang Manado memaknai loyalitas mereka terhadap organisasi serta bagaimana faktor internal dan eksternal memengaruhi produktivitas mereka. Faktor internal dapat mencakup aspek kepemimpinan, budaya organisasi, serta nilai dan motivasi pribadi, sedangkan faktor eksternal meliputi dukungan akademik, lingkungan sosial, dan tantangan ekonomi yang dihadapi oleh pengurus. Pimpinan Organisasi yakni Ketua Cabang dapat mengarahkan setiap pengurus untuk bisa memberikan kontribusi positif. Oleh karena itu dibutuhkan pengurus yang dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan penuh tanggung jawab dalam artian mempunyai sikap yang loyal dan produktif dalam bekerja, Ketua Bidang (Kabid) masih tetap dalam pengarahan Ketua Cabang Langsung Sedangkan Sekertaris Fungsional (Sekfung) berada di pengawasan Sekertaris Cabang. Hal ini dibentuk agar seluruh keanggotaan dapat terkoordinir dengan baik.

## METODE PENELITIAN

Menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologi dengan purposive sampling. Sampel terdiri dari 6 pengurus GMKI Cabang

Manado (3 Non Bidang, 3 Bidang organisasi, data, dan inventaris). Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, lalu dianalisis melalui pengumpulan, reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.



**Gambar 1. Model Penelitian**

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1) Deskripsi Objek Penelitian

GMKI Manado, sebuah organisasi kemahasiswaan berbasis kekristenan yang berdiri di bawah naungan GMKI secara nasional. GMKI merupakan organisasi kader dan perjuangan yang berlandaskan pada tiga medan layanannya, yaitu Gereja, Perguruan Tinggi, dan Masyarakat. GMKI Cabang Manado menjadi salah satu cabang yang aktif di wilayah Indonesia Timur, khususnya di Sulawesi Utara. GMKI Cabang Manado didirikan sebagai bentuk respons mahasiswa Kristen terhadap dinamika sosial-politik dan kehidupan kampus di kota Manado. Sejak awal berdirinya, cabang ini telah memainkan peranan strategis dalam membentuk kader-kader yang memiliki komitmen spiritual, intelektual, dan sosial yang kuat. Kegiatan GMKI Cabang Manado mencakup pembinaan kader, advokasi sosial, pelayanan masyarakat, dan pengembangan kepemimpinan.

Awalnya, GMKI memiliki 5 cabang dengan total 481 anggota: Jakarta (181), Bandung (187), Yogyakarta (40), Surabaya (64), dan Makassar (9). Kelima cabang tersebut mengadakan Kongres II pada Oktober 1952 di Sukabumi.

Catatan historis kehidupan GMKI merupakan referensi penting dalam memahami dan mengenal GMKI. Periodisasi historis

terbentuknya GMKI dapat dibagi dalam 3 (tiga) kurun waktu, yaitu :

1. Christelijke Studenten Vereeniging op Java/CSV op Java (1932-1942);
2. Perhimpunan Mahasiswa Kristen Indonesia/PMKI (1945-1950) dan CSV yang baru (1946- 1950);
3. Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (1950 - sampai sekarang).

Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia Cabang Manado memiliki komposisi pengurus yang terdiri dari Badan Pengurus Cabang (BPC) yaitu: Ketua Cabang, Sekretaris Cabang, Bendahara Cabang dan Bidang – bidang yang memiliki spesifikasi tugas dan tanggung jawab yang berbeda satu sama lain yaitu:

1. Bidang Organisasi, Data dan Inventaris
2. Bidang Aksi, Pelayanan dan Kemitraan
3. Bidang Pendidikan Kader, Kerohanian, dan Pemberdayaan Perempuan
4. Bidang Digitalisasi dan Ekonomi Kreatif
5. Bidang Agraria dan Kemaritiman

Perubahan terjadi setiap Konferensi Cabang, yang diadakan dua tahun sekali sesuai masa jabatan pengurus. Nilai penting lainnya ialah karakter dwi-watak GMKI yang khas, yakni menyeimbangkan secara kreatif dan dinamis antara oikumenisme dan nasionalisme.

**Tabel 1 Jumlah Anggota Pengurus Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia Cabang Manado**

| Pengurus & Bidang  | Nama/Jabatan                                                                                                                                         | Fakultas/Universitas                            | Jumlah |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------|
| Non Bidang         | Fredrik F. Wongkar/Ketua Prayer Paruntu/Sekretaris Bridget Maydeline/Wakil Sekretaris Jeremy Mailili/Bendahara Cabang Gilbert Rompas/Wakil Bendahara | FH UNSRAT FISIP UNSRAT FEB UNSRAT FEB UNSRAT UT | 5      |
| Bidang Organisasi, | Gamaliel Lapod/Ketua Bidang                                                                                                                          | FH UNSRAT FH UNSRAT                             | 3      |

|                                                             |                                                                                                                             |                                                    |           |
|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------|
| Data dan Inventaris                                         | Jonathan Sompie/Sekfungs Organisasi Oktavia Mentang/Sekfungs Data                                                           | FISIP UNSRAT                                       |           |
| Bidang Aksi, Pelayanan dan Kemitraan                        | Jonathan Ramisan/Ketua Bidang Steve Sumakud/Sekfungs PT Kimberly Mantik/Sekfungs Masyarakat Maynard Corinus/Sekfungs Gereja | FH UNSRAT<br>FEB UNSRAT<br>FH UNSRAT<br>FEB UNSRAT | 4         |
| Bidang Pendidikan Kader, Kerohanian, Pemberdayaan Perempuan | Timothy Keintjem/Ketua Bidang Geofani Rompas/Sekfungs PK K Mersi Ramis/Sekfungs PP                                          | FISIP UNSRAT<br>FISIP UNSRAT<br>UNPI               | 3         |
| Bidang Digitalisasi dan Ekonomi Kreatif                     | Yulio Koagow/Ketua Bidang Yeremia Turangan/Sekfungs Media Jehezkiel Panawar/Sekfungs Ekraf                                  | FEB UNSRAT<br>FISIP UNSRAT<br>FEB UNSRAT           | 3         |
| Bidang Agraria dan Maritim                                  | Claudio Sigarlaki/Ketua Bidang Axel Lasut/Sekfungs Agraria Defenli Manopo/Sekfungs Maritim                                  | FAPERTA<br>UNSRAT<br>FH UNSRAT<br>FAPET            | 3         |
| <b>Jumlah</b>                                               |                                                                                                                             |                                                    | <b>21</b> |

## 2) Deskripsi Data Hasil Penelitian

Bagaimana Loyalitas dan Produktivitas Pengurus Organisasi Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia Cabang Manado

Berdasarkan hasil observasi terhadap aktivitas organisasi GMKI Cabang Manado, ditemukan bahwa para pengurus menunjukkan dinamika keterlibatan yang beragam. Dalam berbagai rapat, kegiatan pelayanan, serta pelatihan kader, terdapat pengurus yang secara konsisten hadir dan aktif, namun tidak sedikit pula yang jarang muncul atau hadir tanpa partisipasi aktif.

Selain itu, struktur organisasi yang terlihat jelas membagi fungsi secara vertikal (antara

Ketua Cabang, Sekretaris, Bendahara dan bidang-bidang), Beberapa program kerja bidang terhambat karena pengurus bidang mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara organisasi dan kewajiban akademik.

### 3) Pola Utama dari Hasil Wawancara dan Observasi

Hasil wawancara serta observasi mengungkap beberapa tema utama:

#### 1. Motivasi Berbasis Nilai dan Emosi:

A. Hampir semua informan menyatakan bahwa mereka bertahan di GMKI karena organisasi ini “menerima mereka sejak awal”, “menjadi rumah”, dan “tempat bertumbuh secara iman dan intelektual”.

B. Mencerminkan motivasi intrinsik yang kuat berbasis nilai spiritual dan ikatan emosional.

#### 2. Loyalitas Terikat Kepemimpinan:

A. Banyak pengurus menyebutkan bahwa keberadaan Ketua Cabang sangat berperan dalam memotivasi mereka untuk tetap aktif dan loyal. Hal ini menunjukkan peran signifikan dari kepemimpinan transformasional yang menjembatani visi organisasi dan personalisasi pengurus

#### 3. Produktivitas Dipengaruhi oleh Manajemen Waktu dan Beban Kerja:

A. Hampir seluruh informan mengeluhkan kesulitan dalam mengatur waktu antara kegiatan organisasi dan kerjaan diluar organisasi.

B. Sebagian menyatakan bahwa ketika ada pembagian kerja yang jelas dan komunikasi aktif, produktivitas bisa terjaga.

#### 4. Komitmen Terjaga lewat Kaderisasi dan Budaya Internal:

A. Proses kaderisasi GMKI dan budaya organisasi yang menekankan Tri Panji (tinggi iman, tinggi ilmu, tinggi pengabdian) memperkuat komitmen para pengurus terhadap organisasi.

#### 4) Analisis Data Berdasarkan Teori

##### 1. Teori Loyalitas (Puluhulawa, 2021):

Loyalitas ditunjukkan melalui kesediaan pengurus untuk tetap aktif meskipun menghadapi tantangan kesibukkan kerja dan pribadi. Pola ini menguatkan teori bahwa loyalitas muncul dari komitmen terhadap nilai dan kesadaran akan pentingnya keberlanjutan organisasi.

##### 2. Teori Produktivitas (Sinungan, 2021):

Produktivitas dalam konteks GMKI tidak hanya dilihat dari jumlah program kerja yang terlaksana, tetapi juga dari efisiensi penggunaan waktu dan tenaga. Pengurus yang memiliki manajemen waktu baik dan mampu menyusun prioritas menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi, sebagaimana didefinisikan dalam teori ini.

##### 3. Teori Kepemimpinan Transformasional (Petry, 2024):

Ketua Cabang GMKI Cabang Manado disebut sebagai figur inspiratif yang mampu menyampaikan visi organisasi dan memberikan dorongan moral yang kuat. Ini selaras dengan teori Petry yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional menciptakan ikatan emosional yang meningkatkan loyalitas dan produktivitas anggota.

##### 4. Teori Motivasi (Ling & Lew, 2024):

Motivasi anggota GMKI lebih banyak bersumber dari pencapaian sosial, spiritual, dan identitas, bukan dari faktor material. Hal ini sejalan dengan teori motivasi modern terhadap Generasi Z yang lebih menghargai fleksibilitas, ruang pengembangan diri, dan komunitas yang suportif.

#### Pembahasan

Berdasarkan keseluruhan hasil observasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa loyalitas pengurus GMKI Cabang Manado didorong oleh faktor emosional, nilai spiritual, dan kepemimpinan yang inspiratif. Namun, produktivitas mereka sangat bergantung pada pengelolaan waktu dan efektivitas internal organisasi. Kontradiksi muncul ketika loyalitas yang tinggi tidak selalu sejalan dengan

produktivitas yang konsisten. Hal ini menjadi indikator bahwa loyalitas perlu didukung oleh sistem kerja yang jelas, pembagian tugas yang efisien, dan budaya evaluasi kinerja internal secara periodik.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami loyalitas dan produktivitas bukan hanya sebagai variabel statis, tetapi sebagai proses yang dinamis, saling mempengaruhi, dan perlu terus dikembangkan melalui pendekatan manajemen SDM yang kontekstual. Hasil Penelitian ini sesuai dengan tujuan dan manfaat yaitu dapat mengetahui Loyalitas dan Produktivitas Pengurus Organisasi Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia Cabang Manado. Meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan juga pengalaman.

Hasil penelitian ini menunjukkan keterkaitan yang erat dengan berbagai penelitian terdahulu yang mengangkat isu loyalitas dan produktivitas dalam organisasi. Pertama, temuan mengenai loyalitas pengurus GMKI Cabang Manado yang muncul dari keterikatan emosional dan nilai-nilai organisasi sejalan dengan penelitian Amrulloh, Abdul Afif, dan Taufik Kasturi (2020) yang menekankan bahwa loyalitas mahasiswa terhadap organisasi IMM dipengaruhi oleh kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, serta budaya organisasi yang membentuk keterikatan emosional dan kecintaan terhadap pekerjaan organisasi. Selanjutnya, hasil observasi di GMKI Manado menunjukkan bahwa pengurus yang disiplin dan bertanggung jawab cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi. Gizcella, Genita, dan Jacky Sumarauw (2024) dalam konteks Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen, yang menyatakan bahwa disiplin dan integritas merupakan faktor utama dalam menjaga kinerja organisasi mahasiswa.

Penelitian ini juga memperkuat temuan Sandi, Rita, dan Yantje Uhing (2019) yang menemukan bahwa loyalitas pegawai dipengaruhi oleh faktor emosional, seperti

lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan interpersonal yang baik. Dalam konteks GMKI Cabang Manado, para pengurus merasa diterima, dihargai, dan diperlakukan sebagai keluarga, yang membuat mereka bertahan dan tetap loyal meski menghadapi tekanan pekerjaan diluar organisasi atau kegiatan pribadi. Dari aspek produktivitas, penelitian ini juga mendukung hasil studi Tommi Setyo Pramono (2020) hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan berdampak langsung pada tingkat produktivitas. Dalam hal ini, Ketua Cabang GMKI Manado memainkan peran penting sebagai pemimpin transformasional yang mampu memotivasi dan menginspirasi pengurus untuk tetap bekerja secara aktif dan bertanggung jawab.

Kemudian, dalam kaitannya dengan manajemen kerja organisasi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika terdapat sistem pembagian tugas dan komunikasi yang efektif antar pengurus, produktivitas meningkat. Hal ini sesuai dengan temuan Dedy Afrizal dkk. (2021) pada Dinas Perhubungan Kota Dumai yang menekankan pentingnya sistem kerja dan akuntabilitas dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Dukungan terhadap temuan FIRDAUS, Aminudin (2023) juga terlihat jelas, di mana manajemen organisasi dan pengelolaan sumber daya anggota berpengaruh positif terhadap loyalitas. GMKI Manado dengan sistem kaderisasi, pembagian tugas, dan struktur organisasi yang jelas, turut membentuk loyalitas yang tinggi di kalangan pengurus. Penelitian ini juga sejalan dengan studi Jansinar Ambarita, Yowan Tamu, dan Siti Pakaya (2024) yang meneliti pola komunikasi organisasi GMKI Cabang Gorontalo. Ditemukan bahwa komunikasi yang efektif meningkatkan solidaritas dan keterlibatan anggota. Dalam GMKI Cabang Manado, kegiatan informal seperti ibadah pengurus dan diskusi non-struktural memiliki dampak positif dalam mempererat hubungan dan meningkatkan loyalitas.

Akhirnya, temuan ini menguatkan hasil penelitian Fransisca Elsyah Mulandoro dan Eso Hernawan (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi berperan penting terhadap produktivitas kerja. Dalam konteks GMKI Cabang Manado, motivasi spiritual, kedekatan dengan pemimpin, serta disiplin kerja menjadi faktor dominan yang mempengaruhi produktivitas pengurus. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa pengurus Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia Cabang Manado sudah menjalankan Loyalitas dan Produktivitas untuk kemajuan organisasi. Penelitian ini juga menambah wawasan baru dengan menempatkan loyalitas dan produktivitas dalam konteks organisasi kemahasiswaan berbasis kekristenan yang memiliki dimensi spiritual, intelektual, dan pelayanan sosial yang khas.

## KESIMPULAN

Loyalitas pengurus dipengaruhi tidak hanya oleh komitmen formal terhadap organisasi, tetapi juga oleh ikatan emosional, spiritual, dan nilai-nilai kekristenan yang kuat dalam budaya organisasi.

Para pengurus memaknai loyalitas sebagai bentuk kesetiaan dan tanggung jawab moral terhadap Tri Panji GMKI. Mereka menunjukkan sikap bertahan dan terus aktif bukan semata karena kewajiban struktural, tetapi karena merasa bahwa organisasi ini adalah rumah dan tempat bertumbuh secara iman, ilmu, dan pengabdian. Hal ini diperkuat dengan adanya solidaritas yang tinggi, komunikasi interpersonal yang erat, serta iklim organisasi yang suportif.

Di sisi lain, produktivitas pengurus tampak bervariasi. Sebagian besar pengurus berupaya menjalankan tugas dengan efektif dan efisien, namun tidak sedikit pula yang menghadapi hambatan, terutama terkait manajemen waktu antara pekerjaan pribadi dan tanggung jawab organisasi. Produktivitas yang tinggi muncul ketika pengurus memiliki motivasi internal yang kuat, kepemimpinan yang inspiratif.

Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa loyalitas dan produktivitas tidak dapat dipisahkan. Keduanya saling terkait dan saling memperkuat, asalkan ditopang oleh nilai-nilai organisasi, motivasi yang kuat, komunikasi yang sehat, serta kepemimpinan transformasional. Penelitian ini juga mendukung berbagai teori yang telah dikaji sebelumnya dan memperkuat hasil penelitian terdahulu tentang pentingnya faktor internal organisasi dan karakter individu.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amrulloh, A. A., & Kasturi, T. (2020). "Loyalitas Anggota Terhadap Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Cabang Kota Surakarta" Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta. [https://eprints.ums.ac.id/83609/diakses Juli 2025](https://eprints.ums.ac.id/83609/diakses%20Juli%2025)
- [2] Amrulloh, A. A., & Kasturi, T. (2020). "Loyalitas Anggota Terhadap Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Cabang Kota Surakarta" Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta. [https://eprints.ums.ac.id/83609/diakses Juli 2025](https://eprints.ums.ac.id/83609/diakses%20Juli%2025)
- [3] Candana, D. M., Ali, H., & Zefriyenni. (2024). "Model Kinerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan." Padang Penerbit :Gita Lentera:<https://shorturl.at/YEflh> diakses Juli 2025
- [4] Fatkhurohmah, F., Pratiwi, P. H., & Martiana, A. (2019). "Manajemen Organisasi Dalam Membangun Loyalitas Anggota (Studi Pada Organisasi: Ikatan Pelajar Muhammadiyah Di DIY)." *Fatkhurohmah | E-Societas: Jurnal Pendidikan Sosiologi*. Vol 8. No. 4 page 2-8 <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/societas/article/view/15713/15203> diakses Juli 2025
- [5] FIRDAUS, A. (2023). "Manajemen Organisasi Dalam Meningkatkan Loyalitas Anggota Serikat Mahasiswa Indonesia (Smi) Cabang Bandar Lampung" Dissertation, UIN Raden Intan Lampung. [https://repository.radenintan.ac.id/31450/diakses Juli 2025](https://repository.radenintan.ac.id/31450/diakses%20Juli%2025)
- [6] Ling, F. Y. Y., & Lew, E. J. Y. (2024). "Strategies to recruit and retain Generation Z in the built environment sector." *Emerald Insight Vol 1 p 21-27*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ecam-08-2024-1109/full/html>
- [7] Muallif. (2024). *Apa Itu Organisasi? Definisi, Fungsi, dan Jenis-Jenisnya* – Lampung. Penerbit :Universitas Islam An Nur Lampung. [https://an-nur.ac.id/pengertian-organisasi/diakses Juli 2025](https://an-nur.ac.id/pengertian-organisasi/diakses%20Juli%2025)
- [8] Petry, B. A. (2024). "Recognizing social distance in visionary leadership communication: A potent prescription for organizational health." *International Journal of Business Communication*. December 30 24 <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/23294884241308852>
- [9] Pramono, T. S. (2020). "Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 580-589. <https://jurnal.ilmu.manajemen.terapan> diakses Juli 2025
- [10] Puluhalawa, N. (2021). *Ketika sebuah loyalitas disalahartikan. Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo*. Mahkamah agung RI 03 November 2021 <https://www.pta-gorontalo.go.id/berita/artikel/513-ketika-sebuah-loyalitas-disalah-artikan> diakses Juli 2025
- [11] Rampengan, M. R., & Kawet, L. (2016). "Analisa budaya China dalam kepengurusan Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Manado." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 863 871.

- <https://ejournal.unsrat.ac.id/v2/index.php/jbie/article/view/12050/11639>
- [12] Saddawiyah, A. S., & Setyawan, K. G. (2024). "Peran organisasi ekstra kampus dalam membangun demokrasi deliberatif mahasiswa Universitas Negeri Surabaya." *Jurnal Dialektika*. Volume 4 No. 3, Tahun 2024 Halaman 47 – 55 <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/PENIPS/article/download/62152/48499d> diakses Juli 2025
- [13] Sitorus, F. B. A., Perangin-angin, E., Sibarani, N., & Pungki, R. (2023). "The role of the Indonesian Christian Student Movement on political life Medan City" in 1965–1998. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 6(2), 606–613. <https://doi.org/10.24815/jr.v6i2.31214>
- [14] Sugiyono. (2019). "Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D." Bandung. Penerbit : Alfabeta <https://www.scribd.com/document/703487690/Sugiyono-2019> diakses Juli 2025