

## **Peran Manajemen Sumber Daya Anggota dalam Mengatasi Rendahnya Keaktifan dan Loyalitas Kader di IMM FDK UIN Sumatera Utara**

**Ainul Mardiyah<sup>1</sup>, Nurhasanah Lubis<sup>2</sup>, Raisya Saghira Adrina<sup>3</sup>, Dinda Muliadani<sup>4</sup>, Mona Hardinah<sup>5</sup>**

Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara<sup>1,2,3,4,5</sup>

Corresponding Author: [ainulmardiyah@uinsu.ac.id](mailto:ainulmardiyah@uinsu.ac.id)<sup>1</sup>, [nurhasanah101242110@uinsu.ac.id](mailto:nurhasanah101242110@uinsu.ac.id)<sup>2</sup>, [raisya101242105@uinsu.ac.id](mailto:raisya101242105@uinsu.ac.id)<sup>3</sup>, [dinda101242113@uinsu.ac.id](mailto:dinda101242113@uinsu.ac.id)<sup>4</sup>, [mona101242107@uinsu.ac.id](mailto:mona101242107@uinsu.ac.id)<sup>5</sup>

---

### **Info Artikel**

**Submitted:** 30 Mei 2026

**Revised :** 10 Juni 2026

**Accepted:** 18 Juni 2026

**Published:** 26 Juni 2026

**Keywords:** Member Resource Management, Cadre Activity, Cadre Loyalty, Cadre Development, IMM.

**Kata Kunci:** Manajemen Sumber Daya Anggota, Keaktifan Kader, Loyalitas Kader, Kaderisasi, IMM

---

### **Abstract**

*This study aims to examine the role of member resource management in overcoming the low level of activity and loyalty among cadres of Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah at the Faculty of Da'wah and Communication, State Islamic University of North Sumatra. The research employed a qualitative approach using a descriptive method. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation. The informants consisted of the Chairman, Secretary General, and Head of the Cadre Development Division of IMM FDK UIN Sumatera Utara. The findings indicate that member resource management plays a significant role in improving cadre activity and loyalty through cadre development programs, coaching, organizational communication, and member motivation. The low level of cadre activity and loyalty is influenced by both internal and external factors, such as academic responsibilities, lack of motivation, and suboptimal organizational communication and coaching. Therefore, strengthening the cadre development system, improving internal communication, and implementing a personal approach to members are effective strategies for increasing participation and loyalty. This study concludes that effective member resource management contributes to the development of active, loyal, and committed cadres who support the achievement of organizational goals.*

---

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran manajemen sumber daya anggota dalam mengatasi rendahnya keaktifan dan loyalitas kader di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari Ketua Umum, Sekretaris Umum, dan Ketua Bidang Kaderisasi IMM FDK UIN Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya anggota memiliki peran penting dalam meningkatkan keaktifan dan loyalitas kader melalui proses kaderisasi, pembinaan, komunikasi organisasi, serta pemberian motivasi kepada anggota. Rendahnya keaktifan dan loyalitas kader dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, seperti kesibukan akademik, kurangnya motivasi, serta belum optimalnya komunikasi dan pembinaan organisasi. Oleh karena itu, penguatan sistem kaderisasi, peningkatan komunikasi internal, dan pendekatan personal kepada kader menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan partisipasi dan loyalitas anggota. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya anggota yang efektif*

mampu mendukung terciptanya kader yang aktif, loyal, dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi.



*This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).*

*Publisher : Lembaga Penerbit Penelitian Nusantara*

## **Pendahuluan**

Organisasi kemahasiswaan memiliki peran penting dalam membentuk karakter, kepemimpinan, kemampuan komunikasi, serta kesadaran sosial mahasiswa. Melalui organisasi, mahasiswa tidak hanya memperoleh pengalaman akademik, tetapi juga mengembangkan keterampilan interpersonal dan manajerial yang berguna dalam kehidupan bermasyarakat. Salah satu organisasi kemahasiswaan yang berperan dalam pengembangan kader di lingkungan perguruan tinggi Islam adalah Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM). Sebagai organisasi kader, IMM memiliki tujuan untuk membentuk mahasiswa yang religius, intelektual, dan humanis sesuai dengan nilai-nilai Islam dan kemuhammadiyah.

Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan sumber daya anggotanya. Manajemen sumber daya anggota merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, penggerakan, dan evaluasi anggota agar mampu berkontribusi secara optimal dalam organisasi. Pengelolaan anggota yang baik dapat meningkatkan partisipasi, rasa memiliki, serta komitmen anggota terhadap organisasi. Sebaliknya, lemahnya manajemen sumber daya anggota dapat menyebabkan rendahnya tingkat keaktifan dan loyalitas kader yang berdampak pada kurang optimalnya pelaksanaan program kerja organisasi.

Fenomena rendahnya keaktifan dan loyalitas kader menjadi salah satu tantangan yang sering dihadapi organisasi kemahasiswaan, termasuk IMM Fakultas Dakwah dan Komunikasi (FDK) UIN Sumatera Utara. Rendahnya keaktifan kader dapat terlihat dari kurangnya partisipasi anggota dalam kegiatan organisasi, rendahnya kehadiran dalam rapat, serta minimnya keterlibatan dalam pelaksanaan program kerja. Sementara itu, rendahnya loyalitas kader ditunjukkan oleh kurangnya komitmen dalam menjalankan tugas organisasi, menurunnya rasa tanggung jawab terhadap organisasi, dan kecenderungan anggota untuk tidak melanjutkan keterlibatan aktif dalam organisasi setelah mengikuti proses kaderisasi.

Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kesibukan akademik, kurangnya motivasi berorganisasi, lemahnya komunikasi internal, kurang efektifnya sistem kaderisasi, serta belum optimalnya pembinaan dan pengembangan anggota. Oleh karena itu,

diperlukan strategi manajemen sumber daya anggota yang efektif untuk meningkatkan keaktifan dan loyalitas kader. Melalui proses rekrutmen yang tepat, pembinaan berkelanjutan, pemberian motivasi, pengembangan kompetensi, serta sistem evaluasi yang baik, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendorong keterlibatan aktif dan komitmen anggota terhadap tujuan organisasi.

Dalam perspektif manajemen organisasi, sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Tanpa adanya anggota yang aktif dan loyal, program kerja organisasi akan sulit terlaksana secara maksimal. Oleh karena itu, pengelolaan kader sebagai sumber daya organisasi perlu dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan agar mampu menciptakan kader yang tidak hanya aktif dalam kegiatan organisasi, tetapi juga memiliki loyalitas yang tinggi terhadap nilai-nilai perjuangan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji bagaimana peran manajemen sumber daya anggota dalam mengatasi rendahnya keaktifan dan loyalitas kader di IMM FDK UIN Sumatera Utara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai strategi pengelolaan anggota yang diterapkan organisasi serta kontribusinya dalam meningkatkan partisipasi dan komitmen kader. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan rekomendasi bagi IMM FDK UIN Sumatera Utara dalam memperkuat sistem kaderisasi dan pengembangan organisasi di masa mendatang.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara mendalam mengenai peran manajemen sumber daya anggota dalam mengatasi rendahnya keaktifan dan loyalitas kader di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara (IMM FDK UINSU). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemaknaan, pengalaman, serta pandangan subjektif informan terhadap proses pengelolaan kader dalam organisasi, bukan pada pengujian hubungan antarvariabel secara statistik.

Data dikumpulkan melalui teknik wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan menggunakan pedoman wawancara semi terstruktur yang disusun berdasarkan fokus penelitian, yaitu manajemen sumber daya anggota, tingkat keaktifan kader, serta loyalitas kader dalam organisasi. Selain itu, data juga diperkuat melalui observasi langsung terhadap aktivitas organisasi serta dokumentasi berupa arsip kaderisasi dan laporan kegiatan IMM FDK UINSU.

Informan penelitian terdiri atas beberapa orang yang dipilih menggunakan teknik *purposive*

sampling, yaitu:

1. **Rafly Surya** Ketua Umum IMM FDK UIN Sumatera Utara periode 2025–2026, sebagai informan utama yang mewakili perspektif pimpinan organisasi dalam pengambilan kebijakan dan pengelolaan kader.
2. **Natasya Syahida**, Sekretaris Umum IMM FDK UIN Sumatera Utara periode 2025–2026, sebagai informan utama yang mewakili perspektif administrasi, komunikasi, dan pendataan anggota organisasi.
3. **Shendy Sanjaya**, Ketua Bidang Kaderisasi IMM FDK UIN Sumatera Utara periode 2025–2026, sebagai informan utama yang berfokus pada proses pembinaan, pelatihan, dan pengembangan kader.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah dan menyederhanakan data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian naratif yang sistematis sehingga memudahkan peneliti dalam memahami fenomena yang diteliti. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan temuan-temuan yang diperoleh selama proses penelitian.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari masing-masing informan, sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan memiliki tingkat validitas dan kredibilitas yang tinggi sehingga dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya mengenai peran manajemen sumber daya anggota dalam mengatasi rendahnya keaktifan dan loyalitas kader di IMM FDK UIN Sumatera Utara.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

<b>NAMA</b>	<b>JABATAN</b>	<b>KEDUDUKAN</b>
Rafly Surya	Ketua Umum IMM FDK UIN Sumatera Utara periode 2025–2026,	INFORMAN UTAMA
Natasya Syahida	Sekretaris Umum IMM	INFORMAN UTAMA

	FDK UIN Sumatera Utara periode 2025–2026,	
Shendy Sanjaya	Ketua Bidang Kaderisasi IMM FDK UIN Sumatera Utara periode 2025–2026,	INFORMAN PENDUKUNG

Hasil wawancara menunjukkan bahwa peran manajemen sumber daya anggota dalam mengatasi rendahnya keaktifan dan loyalitas kader di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara (IMM FDK UINSU) sangat dipengaruhi oleh efektivitas pola komunikasi internal dan sistem kaderisasi yang dibangun organisasi. Para informan menjelaskan bahwa pengelolaan anggota dilakukan melalui struktur komunikasi yang berjenjang serta pembagian peran yang cukup jelas di dalam organisasi.

Rafly Surya, selaku Ketua Umum IMM FDK UINSU, menjelaskan bahwa keaktifan kader sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mampu mengelola komunikasi dan pembinaan anggota secara berkelanjutan.

“Menurut saya, keaktifan kader itu sangat ditentukan oleh bagaimana organisasi mengelola anggotanya. Kalau komunikasi dan pembinaan berjalan baik, kader biasanya lebih aktif dalam kegiatan.” Rafly Surya, Ketua Umum

Ia juga menambahkan bahwa salah satu tantangan utama dalam organisasi adalah menjaga konsistensi keterlibatan kader, terutama ketika terjadi penurunan motivasi akibat kesibukan akademik maupun kurangnya kedekatan emosional dengan organisasi.

Cendy, selaku Sekretaris Umum IMM FDK UINSU, menjelaskan bahwa manajemen sumber daya anggota dilakukan melalui pengelolaan administrasi, pendataan kader, serta penyebaran informasi kegiatan melalui media komunikasi internal organisasi. Menurutnya, koordinasi yang baik menjadi kunci agar informasi organisasi tidak hanya tersampaikan, tetapi juga dipahami dan direspons oleh kader.

“Kalau di IMM, kita berusaha memastikan informasi itu sampai ke semua kader, baik lewat grup maupun koordinasi langsung. Tapi memang tantangannya ada pada respon kader yang berbeda-beda.” Shendy Sanjaya, Sekretaris Umum

Sementara itu, Natasya Syahida selaku Kader Bidang Kaderisasi IMM FDK UINSU menjelaskan bahwa proses pembinaan kader sangat berpengaruh terhadap loyalitas anggota. Ia menyampaikan bahwa kaderisasi tidak hanya sebatas pelatihan formal, tetapi juga proses

pendampingan yang berkelanjutan agar kader merasa memiliki ikatan dengan organisasi.

“Menurut saya, kader itu akan loyal kalau mereka merasa dibina dan dihargai. Jadi kaderisasi itu bukan cuma formalitas, tapi juga proses membangun kedekatan.”

Natasya Syahida, Kader Bidang Kaderisasi

Ketiga informan tersebut menunjukkan bahwa rendahnya keaktifan dan loyalitas kader tidak hanya disebabkan oleh faktor individu, tetapi juga dipengaruhi oleh efektivitas manajemen sumber daya anggota, terutama dalam aspek komunikasi, pembinaan, dan keterlibatan organisasi. Dengan demikian, penguatan sistem kaderisasi, peningkatan komunikasi internal, serta pendekatan personal terhadap kader menjadi strategi penting dalam meningkatkan partisipasi dan loyalitas anggota di IMM FDK UINSU.

### **A. Teori Manajemen sumber daya manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam organisasi adalah proses mengelola manusia agar bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, sekaligus memperhatikan kepentingan karyawan dan masyarakat. Secara sederhana, MSDM bukan hanya urusan rekrutmen, tetapi juga mencakup perencanaan, pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, sampai pemeliharaan hubungan kerja yang sehat.

#### **1. Pengertian MSDM menurut para ahli**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Henry Simamora memandang MSDM sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan anggota organisasi. Achmad S. Rucky menekankan penerapan yang tepat dan efektif dalam akuisisi, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan personil untuk mencapai penggunaan SDM yang optimal.

Definisi lain juga menegaskan sisi strategis MSDM. Edwin B. Flippo menjelaskan MSDM sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan SDM. Veithzal Rivai menekankan bahwa SDM kini dianggap semakin penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga perlu dikelola secara sistematis dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian.

Di dalam organisasi, manusia adalah unsur paling penting karena manusia yang menggerakkan modal, teknologi, dan fasilitas agar menjadi hasil nyata. Buku Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia juga menjelaskan bahwa tanpa SDM, peralatan canggih tidak berarti apa-apa, sebab manusialah yang merencanakan, menjalankan, dan mengendalikan aktivitas

organisasi. Karena itu, MSDM menjadi kunci untuk membangun organisasi yang efektif, efisien, dan mampu beradaptasi dengan perubahan.

MSDM juga penting karena membantu organisasi mendapatkan orang yang tepat, mengembangkan kemampuan mereka, memberi imbalan yang layak, serta menjaga hubungan kerja yang harmonis. Dalam konteks modern, SDM bahkan dipandang sebagai human capital, yaitu aset utama yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang bisa dikembangkan untuk kemajuan organisasi.

## 2. Fungsi utama MSDM

Fungsi MSDM mencakup banyak hal. Hasibuan merumuskan fungsi-fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemutusan hubungan kerja. Priyono dan Marnis juga menegaskan fungsi inti MSDM berupa perencanaan kebutuhan SDM, staffing, penilaian kinerja, perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja, serta pencapaian efektivitas hubungan kerja.

Kalau dijelaskan lebih ringkas, fungsi MSDM di organisasi biasanya meliputi:

- a. Merencanakan kebutuhan pegawai.
- b. Merekrut dan menyeleksi karyawan.
- c. Melatih dan mengembangkan kompetensi.
- d. Menilai kinerja.
- e. Memberi kompensasi dan penghargaan.
- f. Menjaga hubungan kerja dan disiplin.

Tujuan utama MSDM adalah meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan memastikan organisasi memenuhi aspek legal dalam ketenagakerjaan. Dalam buku yang Anda minta, tujuan MSDM juga dijelaskan sebagai upaya memperoleh dan mempertahankan karyawan yang cakap, meningkatkan kapasitas dan kemampuan mereka, serta membangun sistem kerja berkinerja tinggi.

Menurut Henry Simamora, tujuan MSDM dapat dibagi menjadi tujuan sosial, organisasional, fungsional, dan pribadi. Artinya, MSDM tidak hanya mengejar keuntungan perusahaan, tetapi juga menjaga kesejahteraan pekerja, efisiensi organisasi, dan keharmonisan antara kebutuhan individu dengan tuntutan pekerjaan.

Dalam organisasi, MSDM berperan strategis sebagai mitra manajemen. Literatur yang dikutip dalam buku menjelaskan bahwa departemen SDM dapat berperan sebagai strategic partner,

administrative expert, employee champion, dan change agent. Ini berarti SDM tidak lagi hanya mengurus administrasi pegawai, tetapi ikut membantu menyusun strategi organisasi, memperbaiki sistem kerja, memperjuangkan kepentingan karyawan, dan memimpin perubahan.

Contohnya, ketika organisasi ingin tumbuh, bagian SDM harus memastikan jumlah pegawai cukup, kompetensinya sesuai, motivasinya terjaga, dan kebijakan kerja mendukung target organisasi. Karena itu, MSDM sering disebut sebagai jembatan antara tujuan organisasi dan kebutuhan manusia di dalamnya.

Jadi, MSDM adalah ilmu dan praktik mengelola manusia dalam organisasi agar tujuan organisasi tercapai secara efektif, efisien, dan adil. Para ahli sepakat bahwa manusia bukan sekadar tenaga kerja, melainkan sumber daya penting yang harus direncanakan, dikembangkan, dihargai, dan dipelihara

## **B. Teori Keaktifan Anggota**

Keaktifan anggota merupakan bentuk keterlibatan anggota dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Anggota yang aktif tidak hanya hadir dalam kegiatan, tetapi juga ikut berpartisipasi dalam perencanaan, pelaksanaan kegiatan, memberikan ide, bekerja sama, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tujuan organisasi. Keaktifan anggota menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan dan keberlanjutan organisasi karena anggota yang aktif mampu memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan organisasi.

Keaktifan anggota dalam organisasi sangat penting. Mereka berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, terlibat dalam pengelolaan, bekerja sama, mengambil inisiatif, berkomunikasi dengan baik, dan terus belajar dan berkembang. Keaktifan ini mencerminkan komitmen mereka terhadap organisasi dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Beberapa faktor yang membuat anggota organisasi menjadi pasif adalah kurangnya motivasi, keterbatasan waktu, kurangnya komunikasi dan informasi, perasaan tidak dihargai atau didengar, kurangnya keterampilan atau pengetahuan, dan kurangnya dukungan atau kepemimpinan yang efektif. Untuk mengatasi kepasifan anggota, penting untuk meningkatkan komunikasi, memberikan apresiasi, dan menciptakan lingkungan yang inklusif dan kolaboratif.

Adapun beberapa cara yang dapat dilakukan agar anggota menjadi aktif dalam organisasi, diantaranya adalah:

1. Komunikasi yang efektif: Penting untuk menjaga komunikasi yang terbuka dan jelas antara anggota dan pengurus organisasi. Anggota harus diberikan informasi yang cukup tentang

kegiatan, tujuan, dan perkembangan organisasi. Selain itu, anggota juga harus diberikan kesempatan untuk memberikan masukan dan pendapat mereka.

2. Penghargaan dan pengakuan: Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada anggota yang berkontribusi secara aktif dalam organisasi dapat menjadi motivasi yang kuat. Penghargaan bisa berupa apresiasi verbal, sertifikat penghargaan, atau pengakuan publik.
3. Pelatihan dan pengembangan: Memberikan Kesempatan kepada anggota untuk mengikuti Pelatihan dan pengembangan dapat Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan Mereka. Dengan memiliki keterampilan yang lebih baik, anggota akan merasa lebih Percaya diri dan termotivasi untuk Berpartisipasi aktif dalam organisasi.
4. Delegasi tanggung jawab: Memberikan Tanggung jawab kepada anggota dalam mengelola kegiatan organisasi dapat Meningkatkan rasa memiliki dan motivasi Mereka. Anggota akan merasa lebih berarti dan terlibat ketika mereka diberi kesempatan Untuk berperan aktif dalam pengambilan Keputusan dan pelaksanaan kegiatan
5. Membuat lingkungan yang inklusi: Penting untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan ramah bagi semua anggota. Menghargai Keberagaman dan menghindari diskriminasi Akan membuat anggota merasa diterima dan Nyaman dalam berpartisipasi dalam Organisasi.
6. Menyediakan kesempatan untuk Berkontribusi: Memberikan kesempatan bagi Anggota untuk berkontribusi dalam proyek atau kegiatan yang sesuai dengan minat dan keterampilan mereka akan meningkatkan Motivasi mereka. Anggota akan merasa lebih terlibat dan bersemangat ketika mereka dapat Berkontribusi dalam hal-hal yang mereka Sukai.
7. Membuat tujuan yang jelas dan terukur: Menetapkan tujuan yang jelas dan terukur Bagi organisasi akan membantu anggota Untuk fokus dan berpartisipasi secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut. Tujuan yang jelas akan memberikan arah dan motivasi bagi anggota.

Keaktifan anggota sangat penting dalam Mempengaruhi kesuksesan dan perkembangan organisasi. Ketika anggota menjadi aktif, mereka berkontribusi secara positif dalam berbagai aspek organisasi. Pertama, keaktifan anggota membawa energi dan semangat baru ke dalam organisasi, menciptakan atmosfer yang dinamis dan Produktif. Anggota yang aktif juga cenderung Memiliki keterampilan dan pengetahuan yang Lebih baik, sehingga dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, keaktifan anggota juga menciptakan lingkungan yang inklusif dan saling mendukung, Yang dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan

Keterikatan anggota terhadap organisasi. Hal ini berdampak positif pada keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi. Selain itu, anggota yang aktif juga dapat menjadi contoh dan memotivasi anggota lain untuk berpartisipasi secara aktif, membentuk pola pikir kolaboratif, dan menciptakan sinergi dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, keaktifan anggota memiliki dampak positif dalam meningkatkan.

Keaktifan anggota dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

**1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keaktifan Anggota dalam Organisasi**

a. Faktor Internal (Dari Dalam Diri Anggota)

No	Faktor	Indikator	Penjelasan
1.	Motivasi Anggota	Keinginan untuk belajar, berkembang, menambah pengalaman, dan berkontribusi	Anggota yang memiliki motivasi kuat cenderung lebih aktif mengikuti kegiatan dan menjalankan tugas organisasi.
2.	Minat dan Kesadaran Pribadi	Kesesuaian nilai dan tujuan organisasi dengan diri anggota	Anggota yang merasa organisasi sesuai dengan minat dan tujuan pribadinya akan lebih terdorong untuk berpartisipasi aktif.
3.	Kemampuan dan Keterampilan Anggota	Kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama	Semakin tinggi kemampuan dan rasa percaya diri anggota, semakin besar kemungkinan mereka mengambil peran aktif dalam

			organisasi.
--	--	--	-------------

**b. Faktor Eksternal (Dari Lingkungan Organisasi)**

No	Faktor	Indikator	Penjelasan
1.	Kepemimpinan Pengurus	Arahan, perhatian, dan keterbukaan pengurus	Kepemimpinan yang baik dapat membuat anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk aktif dalam organisasi.
2.	Komunikasi Organisasi	Penyampaian informasi kegiatan dan program kerja	Komunikasi yang efektif membuat anggota merasa dilibatkan dan lebih mudah berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.
3.	Lingkungan Organisasi	Suasana organisasi yang positif dan kondusif	Lingkungan yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan rasa betah anggota dalam organisasi.
4.	Penghargaan dan Apresiasi	Pengakuan terhadap kontribusi anggota	Pemberian penghargaan dan apresiasi dapat meningkatkan motivasi anggota untuk tetap aktif dan berkontribusi.

**C. Teori Loyalitas Organisasi**

Loyalitas organisasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Loyalitas menunjukkan adanya kesetiaan, komitmen, serta keterikatan anggota terhadap organisasi sehingga mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan organisasi. Anggota yang memiliki loyalitas

tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap organisasi, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka waktu yang lama.

Menurut Poerwopoespito (2000), loyalitas kepada organisasi tercermin dari sikap anggota yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, bersikap jujur, menjalin hubungan yang baik dengan anggota lain, bekerja sama secara efektif, disiplin, menjaga nama baik organisasi, serta memiliki kesetiaan yang panjang terhadap organisasi. Loyalitas tidak hanya berkaitan dengan keberadaan seseorang dalam organisasi, tetapi juga mencerminkan kesediannya untuk berkorban dan berkontribusi demi kepentingan organisasi.

Menurut Saydam (2000), menjelaskan bahwa loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan seseorang untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan segala ketentuan yang berlaku dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Loyalitas harus diwujudkan dalam perilaku nyata yang terlihat dari pelaksanaan tugas sehari-hari dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Dengan demikian, loyalitas bukan hanya berupa sikap mental, melainkan juga diwujudkan dalam tindakan nyata yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Jusuf yang menyatakan bahwa loyalitas merupakan sikap yang timbul sebagai akibat dari keinginan untuk setia dan berbakti kepada tugas, kelompok, maupun pemimpin dalam organisasi. Loyalitas yang tinggi akan mendorong anggota untuk memberikan usaha terbaiknya dan tetap bertahan dalam organisasi meskipun menghadapi berbagai tantangan.

Reichheld menyatakan bahwa semakin tinggi loyalitas anggota dalam suatu organisasi, maka semakin mudah organisasi tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya rendahnya loyalitas anggota akan menghambat pencapaian tujuan organisasi karena berkurangnya komitmen dan tanggung jawab anggota terhadap organisasi. Oleh karena itu, loyalitas menjadi salah satu aset penting yang harus dipelihara oleh setiap organisasi.

Dalam perkembangan teori organisasi modern, loyalitas dijelaskan melalui Model Komitmen Tiga Komponen yang dikemukakan oleh Mayer dan Allen. Model ini menjelaskan bahwa loyalitas terdiri atas tiga dimensi, yaitu:

1. Komitmen Afektif (Affective Commitment)

Komitmen afektif merupakan kerikatan emosional individu terhadap organisasi. Individu yang memiliki komitmen afektif tinggi akan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, memiliki rasa terhadap organisasi, serta bersedia memberikan kontribusi yang maksimal untuk

mencapai tujuan organisasi. Komitmen ini muncul karena adanya kesesuaian nilai.

## 2. Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)

Komitmen berkelanjutan merupakan loyalitas yang didasarkan pada pertimbangan keuntungan dan kerugian apabila individu meninggalkan organisasi. Dalam hal ini, seseorang memilih bertahan karena menyadari bahwa meninggalkan organisasi dapat mengakibatkan hilangnya berbagai manfaat, seperti kesempatan karier, pengalaman, kompensasi, maupun hubungan sosial yang telah dibangun selama menjadi bagian dari organisasi.

## 3. Komitmen Normatif (Normative Commitment)

Komitmen normatif merupakan loyalitas yang muncul karena adanya rasa kewajiban moral untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Individu merasa memiliki tanggung jawab untuk tetap setia kepada organisasi karena organisasi telah memberikan kesempatan, kepercayaan, serta berbagai bentuk dukungan yang berharga bagi dirinya.

Menurut Steers dan Porter, loyalitas organisasi dapat dilihat melalui tiga indikator utama, yaitu adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras demi kepentingan organisasi, serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Ketiga indikator tersebut menunjukkan bahwa loyalitas tidak hanya mencerminkan kesetiaan, tetapi juga keterlibatan aktif individu dalam mendukung keberlangsungan organisasi.

Selain itu, loyalitas organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, komunikasi, serta dukungan organisasi. Penelitian Ruswati dkk. Menunjukkan bahwa dukungan kepemimpinan, komunikasi yang efektif, dan program pengembangan anggota atau karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan loyalitas terhadap organisasi. Lingkungan organisasi yang positif akan membuat individu merasa dihargai dan memiliki motivasi yang lebih besar untuk tetap bertahan serta berkontribusi bagi organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa loyalitas organisasi merupakan sikap kesetiaan, komitmen, dan ketertarikan anggota terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, pengabdian kepada organisasi, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan memberikan kontribusi terbaik demi tercapainya tujuan organisasi.

## **D. Hubungan Antar Teori**

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas anggota yang dimilikinya. Oleh karena itu, teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi landasan utama dalam penelitian ini karena membahas bagaimana organisasi mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan anggotanya agar mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks IMM FDK UIN Sumatera Utara, manajemen sumber daya anggota tidak hanya berkaitan dengan proses administrasi keanggotaan, tetapi juga mencakup pembinaan, pengembangan potensi, pemberian motivasi, evaluasi, serta upaya membangun komitmen kader terhadap organisasi.

Penerapan manajemen sumber daya anggota yang baik akan memberikan dampak positif terhadap proses kaderisasi. Teori kaderisasi menjelaskan bahwa pembentukan kader tidak dapat dilakukan secara instan, melainkan melalui proses yang terencana, sistematis, dan berkelanjutan. Kaderisasi berfungsi sebagai sarana untuk menanamkan nilai-nilai organisasi, meningkatkan kapasitas intelektual anggota, serta membentuk karakter kepemimpinan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Dalam IMM, kaderisasi menjadi instrumen utama dalam mencetak kader yang memiliki kesadaran berorganisasi, tanggung jawab, serta semangat perjuangan yang tinggi.

Hubungan antara manajemen sumber daya anggota dan kaderisasi sangat erat karena kaderisasi merupakan salah satu bentuk implementasi dari manajemen sumber daya anggota. Organisasi yang mampu mengelola anggotanya dengan baik akan lebih mudah menciptakan sistem kaderisasi yang efektif. Sebaliknya, lemahnya pengelolaan anggota dapat menyebabkan proses kaderisasi tidak berjalan maksimal sehingga berdampak pada rendahnya partisipasi kader dalam kegiatan organisasi.

Selanjutnya, proses kaderisasi yang berjalan dengan baik akan berpengaruh terhadap tingkat keaktifan anggota. Teori keaktifan anggota menjelaskan bahwa keaktifan merupakan bentuk keterlibatan individu dalam berbagai aktivitas organisasi. Keaktifan anggota dapat terlihat dari kehadiran dalam rapat, partisipasi dalam program kerja, keterlibatan dalam diskusi organisasi, serta kesediaan menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kader yang memperoleh pembinaan secara intensif cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai tujuan organisasi sehingga terdorong untuk lebih aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan.

Keaktifan anggota menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan organisasi. Anggota yang aktif tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana program kerja, tetapi juga menjadi penggerak organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya

keaktifan dapat menghambat pelaksanaan program organisasi dan mengurangi efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan keaktifan kader menjadi salah satu tujuan utama dalam penerapan manajemen sumber daya anggota di IMM FDK UIN Sumatera Utara.

Selain meningkatkan keaktifan, kaderisasi dan pembinaan yang baik juga berkontribusi terhadap terbentuknya loyalitas anggota. Teori loyalitas organisasi menjelaskan bahwa loyalitas merupakan sikap kesetiaan dan komitmen anggota terhadap organisasi yang diwujudkan melalui kesediaan untuk tetap berkontribusi, mendukung kebijakan organisasi, serta menjaga nama baik organisasi. Loyalitas tidak muncul secara otomatis, melainkan berkembang melalui pengalaman, keterlibatan, dan interaksi anggota dengan organisasi.

Anggota yang aktif dalam berbagai kegiatan organisasi umumnya memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi dibandingkan anggota yang pasif. Hal ini disebabkan karena keaktifan memungkinkan anggota untuk memahami nilai-nilai organisasi secara lebih mendalam, membangun hubungan sosial yang kuat dengan sesama kader, serta merasakan manfaat langsung dari keberadaan organisasi. Dengan demikian, keaktifan berperan sebagai jembatan yang menghubungkan proses kaderisasi dengan terbentuknya loyalitas kader.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa keempat teori dalam penelitian ini saling berkaitan dan membentuk suatu hubungan yang berkesinambungan. Manajemen sumber daya anggota menjadi fondasi utama dalam pengelolaan organisasi. Pengelolaan yang baik akan mendukung pelaksanaan kaderisasi yang efektif. Kaderisasi yang efektif akan meningkatkan keaktifan anggota dalam organisasi. Tingginya tingkat keaktifan kemudian akan mendorong tumbuhnya loyalitas kader terhadap organisasi. Pada akhirnya, loyalitas yang kuat akan membantu organisasi mencapai tujuan, mempertahankan keberlangsungan organisasi, serta menciptakan kader-kader yang berkualitas dan berkomitmen terhadap nilai-nilai perjuangan IMM.

## **E. Kerangka Berpikir**

Penelitian ini berangkat dari fenomena rendahnya tingkat keaktifan dan loyalitas sebagian kader di IMM FDK UIN Sumatera Utara. Kondisi tersebut dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan program kerja, proses regenerasi kepemimpinan, serta keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang sistematis untuk mengatasi permasalahan tersebut melalui penerapan manajemen sumber daya anggota yang efektif.

Manajemen sumber daya anggota dipandang sebagai langkah awal dalam mengelola dan mengembangkan potensi kader. Melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pembinaan,

motivasi, dan evaluasi, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan aktif anggota. Dalam pelaksanaannya, pengelolaan anggota diwujudkan melalui berbagai program kaderisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas intelektual, spiritual, dan kepemimpinan kader.

Program kaderisasi yang berjalan secara terarah akan membantu anggota memahami tujuan organisasi, memperkuat identitas kader, serta meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap organisasi. Pemahaman yang baik mengenai nilai-nilai organisasi akan mendorong kader untuk lebih aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, baik dalam bentuk kehadiran, kontribusi ide, maupun pelaksanaan program kerja.

Peningkatan keaktifan kader selanjutnya akan berdampak pada terbentuknya loyalitas terhadap organisasi. Kader yang aktif akan lebih sering berinteraksi dengan organisasi dan sesama anggota sehingga tumbuh rasa memiliki (*sense of belonging*) yang kuat. Rasa memiliki tersebut akan melahirkan komitmen untuk terus berkontribusi, menjaga nama baik organisasi, serta mendukung setiap program yang dijalankan oleh IMM FDK UIN Sumatera Utara.

Dengan demikian, penelitian ini memandang bahwa manajemen sumber daya anggota merupakan faktor utama yang memengaruhi keberhasilan kaderisasi, peningkatan keaktifan, dan pembentukan loyalitas kader. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan menjadi kunci dalam mewujudkan organisasi yang kuat, produktif, dan berkelanjutan.

Kerangka berpikir tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan IMM FDK UIN Sumatera Utara dalam meningkatkan keaktifan dan loyalitas kader sangat dipengaruhi oleh efektivitas manajemen sumber daya anggota yang diterapkan melalui proses kaderisasi yang berkelanjutan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai **Peran Manajemen Sumber Daya Anggota dalam Mengatasi Rendahnya Keaktifan dan Loyalitas Kader di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara**, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya anggota memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas kader dan keberlangsungan organisasi. Pengelolaan anggota yang dilakukan melalui proses perencanaan, pembinaan, pengembangan, motivasi, dan evaluasi terbukti menjadi faktor utama dalam mendorong keterlibatan kader dalam berbagai aktivitas organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rendahnya keaktifan dan loyalitas kader dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kesibukan akademik, kurangnya motivasi berorganisasi, lemahnya

komunikasi internal, serta belum optimalnya proses pembinaan kader. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, IMM FDK UIN Sumatera Utara menerapkan berbagai strategi melalui program kaderisasi, komunikasi yang intensif, serta pendekatan personal kepada anggota guna meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi.

Proses kaderisasi yang berjalan secara berkelanjutan berperan penting dalam membentuk karakter, meningkatkan kompetensi, serta menanamkan nilai-nilai organisasi kepada kader. Kader yang mendapatkan pembinaan yang baik cenderung menunjukkan tingkat keaktifan yang lebih tinggi dalam mengikuti kegiatan organisasi. Keaktifan tersebut kemudian berkontribusi pada terbentuknya loyalitas kader yang ditandai dengan adanya komitmen, tanggung jawab, dan kesediaan untuk terus berkontribusi dalam organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya anggota yang efektif melalui kaderisasi yang terencana dan berkelanjutan mampu menjadi solusi dalam mengatasi rendahnya keaktifan dan loyalitas kader di IMM FDK UIN Sumatera Utara. Semakin baik pengelolaan anggota yang dilakukan organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat partisipasi dan loyalitas kader dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

## **LAMPIRAN HASIL WAWANCARA**

Lampiran ini berisi rangkuman hasil wawancara yang dilakukan dengan tiga informan utama sebagai sumber data primer dalam penelitian mengenai *Peran Manajemen Sumber Daya Anggota dalam Mengatasi Rendahnya Keaktifan dan Loyalitas Kader di IMM FDK UIN Sumatera Utara*.

### **1. Rafly Surya (Ketua Umum IMM FDK UIN Sumatera Utara)**

Rafly Surya menjelaskan bahwa tingkat keaktifan dan loyalitas kader merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menjalankan program kerjanya. Menurutnya, pengelolaan sumber daya anggota dilakukan melalui berbagai kegiatan pembinaan, kaderisasi, serta komunikasi yang berkesinambungan antara pengurus dan anggota. Ia menilai bahwa kader yang memiliki pemahaman yang baik mengenai visi dan tujuan organisasi cenderung lebih aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan.

Ia juga mengungkapkan bahwa tantangan yang sering dihadapi organisasi adalah menurunnya partisipasi sebagian kader yang disebabkan oleh kesibukan perkuliahan, aktivitas pribadi, maupun rendahnya motivasi dalam berorganisasi. Untuk mengatasi hal tersebut, pengurus berupaya melakukan pendekatan secara personal, memberikan kesempatan kepada kader untuk mengembangkan potensi diri, serta membangun hubungan yang lebih dekat agar tumbuh rasa

memiliki terhadap organisasi.

## **2. Natasya Syahida (Sekretaris Umum IMM FDK UIN Sumatera Utara)**

Natasya Syahida menyampaikan bahwa komunikasi internal memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung aktivitas organisasi. Berbagai informasi terkait rapat, program kerja, kegiatan kaderisasi, maupun agenda organisasi lainnya disampaikan melalui media komunikasi yang digunakan oleh pengurus dan anggota.

Menurutnya, salah satu kendala yang sering muncul adalah kurangnya respons dari beberapa kader terhadap informasi yang telah disampaikan. Kondisi tersebut umumnya dipengaruhi oleh kesibukan akademik maupun aktivitas lain di luar organisasi. Akibatnya, proses koordinasi terkadang menjadi kurang optimal. Sebagai upaya penyelesaian, pengurus melakukan komunikasi secara langsung kepada kader yang kurang aktif serta memberikan dorongan dan motivasi agar mereka kembali terlibat dalam kegiatan organisasi.

## **3. Shendy Sanjaya (Ketua Bidang Kaderisasi IMM FDK UIN Sumatera Utara)**

Shendy Sanjaya menjelaskan bahwa kaderisasi merupakan salah satu program utama yang berfungsi untuk membentuk karakter, meningkatkan kapasitas, serta memperkuat komitmen kader terhadap organisasi. Melalui proses kaderisasi, anggota diberikan pemahaman mengenai nilai-nilai organisasi, kepemimpinan, serta tanggung jawab sebagai kader IMM.

Ia menilai bahwa kader yang mengikuti proses pembinaan secara konsisten umumnya menunjukkan tingkat partisipasi yang lebih tinggi dalam kegiatan organisasi. Namun demikian, masih terdapat beberapa kader yang kurang aktif karena faktor motivasi maupun kurangnya kesadaran akan pentingnya organisasi. Oleh sebab itu, bidang kaderisasi terus berupaya melakukan pendampingan, evaluasi, serta pembinaan yang berkelanjutan agar kader merasa diperhatikan dan semakin terikat dengan organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Fachrurazi, F., Sudarmanto, E., Nainggolan, L. E., dkk. (2021). *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Flippo, E. B. (2019). *Personnel Management (Manajemen Personalia)*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah. (2024). *Sistem Perkaderan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (SPI IMM)*. Jakarta: DPP IMM.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and*

*Application*. California: Sage Publications.

- Nugroho, A., & Setiawan, D. (2022). “Pengaruh Kaderisasi terhadap Loyalitas dan Keaktifan Anggota Organisasi Kemahasiswaan.” *Jurnal Manajemen Organisasi*, 13(2), 115–126.
- Poerwopoespito, F. X. O. (2000). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: Grasindo.
- Priyono, & Marnis. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rahmawati, N., & Siregar, F. (2023). “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Kemahasiswaan.” *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 8(1), 45–57.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rucky, A. S. (2018). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ruswati, R., dkk. (2021). “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pengembangan SDM terhadap Loyalitas Anggota Organisasi.” *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 210–220.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (2011). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.