



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i6>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Komunitas terhadap Loyalitas Anggota Komunitas melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Komunitas *Backpacker* Jakarta

Andi Astori^{1*}, Levyda²

¹Universitas Sahid Jakarta, Jakarta, Indonesia, andiastouri@yahoo.co.id

²Universitas Sahid Jakarta, Jakarta, Indonesia, levyda@usahid.ac.id

*Corresponding Author: andiastouri@yahoo.co.id

Abstract: *This research aims to analyze The Influence of Community Leadership on Community Member Loyalty Through Motivation as a Mediating Variable. In line with the purpose of establishing this community, which is to unite people who love their homeland and care about tourism, social issues, culture, religion, sports, education, and health in one community. Meanwhile, the efforts of this community itself to continue running in accordance with its founding objectives include carrying out various activities such as introducing the potential of Indonesian tourism and culture, fostering a love for Indonesian natural and cultural tourism, enhancing creativity and positive activities, conducting social service activities with diverse themes, fostering leadership and entrepreneurship, and collaborating with various parties, both government and private, to raise funds for activities and carry out all community activities. The study adopts a quantitative approach using cross-sectional design. Data were collected through questionnaires distributed to 138 active BPJ members who met specific criteria. Leadership variables include non-hierarchical leadership, boundary spanning, safe space, and community management. The motivation variable includes external motivation (reciprocity, recognition) and social capital (social connectedness, trust, and shared goals). The loyalty variable includes attitude toward community services, sense of belonging, and knowledge-sharing behavior. The findings are expected to contribute to understanding how leadership shapes motivation and long-term engagement in social communities such as BPJ, which are based on volunteerism, so that the existence and objectives of these communities are maintained and improved in terms of quality and benefits, not only for administrators but also for members and the other peoples.*

Keywords: *Leadership, Motivation, Loyalty, Backpacker Jakarta, Community, Social Capital*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Komunitas Terhadap Loyalitas Anggota Komunitas Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. Sesuai dengan tujuan dibentuknya komunitas ini yaitu menyatukan masyarakat yang mencintai tanah air, peduli terhadap pariwisata, sosial, budaya, agama, olahraga, pendidikan, dan kesehatan dalam satu komunitas. Sedangkan usaha-usaha dari kegiatan komunitas ini sendiri agar tetap berjalan sesuai dengan tujuan pembentukannya adalah melakukan berbagai aktivitas seperti

memperkenalkan potensi pariwisata dan kebudayaan Indonesia, menumbuhkan rasa cinta pada wisata alam dan budaya Indonesia, meningkatkan kreativitas dan aktivitas yang positif, melakukan kegiatan bakti sosial dengan tema yang beragam, membentuk jiwa kepemimpinan dan *entrepreneurship*, serta bekerja sama dengan berbagai pihak baik pemerintah maupun swasta untuk pengumpulan dana kegiatan serta menjalankan segala kegiatan komunitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 138 anggota aktif BPJ yang memenuhi kriteria tertentu. Variabel kepemimpinan meliputi kepemimpinan tanpa hierarki, *boundary spanning*, ruang aman dan manajemen komunitas. Variabel motivasi meliputi motivasi eksternal (timbal balik, reputasi) dan modal sosial (keterhubungan sosial, kepercayaan, dan tujuan bersama). Variabel loyalitas terdiri atas sikap terhadap layanan komunitas, rasa memiliki terhadap komunitas, dan perilaku berbagi pengetahuan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjelaskan pengaruh signifikan dari motivasi terhadap loyalitas anggota komunitas. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami bagaimana kepemimpinan membentuk motivasi dan keterikatan jangka panjang di komunitas sosial seperti BPJ yang berbasis kesukarelaan sehingga eksistensi serta tujuan terbentuknya komunitas ini tetap bertahan dan meningkat baik dari segi kualitas hingga manfaatnya, tidak hanya bagi pengurus, namun bagi anggota dan masyarakat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Loyalitas, *Backpacker* Jakarta, Komunitas, Modal Sosial

PENDAHULUAN

Pariwisata menjadi salah satu aktivitas yang memungkinkan individu untuk melepas penat dari rutinitas harian dan mengeksplorasi berbagai tempat menarik yang menawarkan pengalaman berbeda bagi setiap pengunjung. Objek wisata terbagi menjadi wisata alam seperti Dataran Tinggi Dieng dan Tangkuban Perahu yang terbentuk secara alami dan memiliki daya tarik tersendiri serta wisata buatan seperti taman bermain dan pusat edukasi yang sengaja dibangun untuk memenuhi kebutuhan rekreasi. Sektor pariwisata juga menjadi sarana untuk memperkenalkan kekayaan budaya lokal melalui tarian, musik, pakaian adat, dan tradisi yang memperkaya pengalaman wisatawan serta membangun keterikatan emosional terhadap destinasi yang dikunjungi (Baiquni 2019). Gaya perjalanan *backpacker* muncul sebagai alternatif yang menawarkan fleksibilitas tinggi, biaya minim, dan interaksi langsung dengan masyarakat lokal sehingga pengalaman yang diperoleh berbeda dari perjalanan konvensional. Komunitas *Backpacker* Jakarta menjadi wadah bagi individu yang memiliki minat serupa dengan menyediakan ruang untuk berbagi informasi dan membangun relasi antaranggota (Susanti et al. 2022). Motivasi seperti rasa ingin tahu, tantangan pribadi, dan kebutuhan untuk keluar dari tekanan hidup sehari-hari menjadi penggerak utama bagi anggota komunitas untuk aktif menjelajah dan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan komunitas.

Komunitas *Backpacker* Jakarta mengalami pertumbuhan signifikan seiring meningkatnya minat terhadap perjalanan mandiri yang hemat biaya tanpa harus menggunakan jasa Travel Agen yang relatif mahal dan sebagian besar anggota berasal dari kalangan profesional dengan penghasilan di atas 10 juta rupiah per bulan (Susanti et al. 2022). Motivasi utama anggota bukan semata-mata untuk berhemat melainkan untuk mencari kebebasan, membangun koneksi sosial, dan menciptakan pengalaman hidup yang bermakna sehingga loyalitas terhadap komunitas terbentuk melalui keterikatan emosional yang kuat. Aktivitas seperti diskusi daring, perjalanan bersama, berbagi tips, dan menjadi mentor bagi anggota baru menumbuhkan rasa memiliki dan kenyamanan psikologis yang mendorong anggota untuk terus aktif dalam komunitas. Motivasi eksploratif juga tercermin dari pilihan destinasi yang jauh dari

pariwisata massal demi pengalaman otentik dan mendalam, sementara budaya hidup sederhana, kemandirian, dan kesetaraan memperkuat ikatan sosial antaranggota (Susanti et al. 2022). Komunitas menyediakan ruang bagi anggota untuk berkontribusi, berbagi pengetahuan, dan mengikuti kegiatan edukatif nonformal yang menumbuhkan pengakuan sosial serta memperkuat rasa keterikatan yang menjadi inti motivasi sosial.

Perkembangan anggota baru BPJ menunjukkan fluktuasi yang cukup signifikan dari tahun ke tahun dengan jumlah pendaftar baru mencapai 1229 orang pada 2022 dan 1628 orang pada 2023 namun menurun drastis menjadi 913 orang pada 2024 dan 212 orang pada 2025 yang menunjukkan perlunya strategi untuk menjaga eksistensi komunitas. Loyalitas anggota yang tinggi biasanya didukung oleh rasa kebersamaan, semangat komunitas, dan manfaat yang dirasakan namun ketika jumlah anggota menurun faktor-faktor tersebut dapat terganggu sehingga potensi loyalitas menurun. Motivasi etis juga menjadi pendorong keterikatan karena anggota mengedepankan perjalanan yang bertanggung jawab dan keberlanjutan lingkungan melalui penggunaan transportasi umum dan penginapan lokal. Platform digital komunitas turut memperkuat loyalitas karena mampu menghadirkan interaksi intens dan akses informasi yang relevan untuk kegiatan perjalanan (Ispandi et al. 2020). Komunitas BPJ yang berdiri sejak 5 April 2013 menerapkan sistem *SHARECOST* sehingga semua biaya perjalanan ditanggung peserta dan laporan pemasukan serta pengeluaran disampaikan secara transparan di semua grup komunitas. Integrasi antara motivasi personal, sosial, dan etis menjadi fondasi bagi anggota untuk tetap aktif, menjaga kualitas komunitas, dan mempertahankan loyalitas jangka panjang terhadap Komunitas *Backpacker* Jakarta.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan baik secara simultan maupun parsial sehingga menunjukkan keterkaitan erat antara kemampuan pemimpin dan kesetiaan anggota dalam menjalankan tugasnya (Mujahidin et al. 2018). Kompetensi dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai di Perumda Pasar Jaya Kantor Area 7 Jakarta Timur sehingga kinerja individu dapat ditingkatkan melalui dorongan internal yang konsisten (Sriwati & Siswani 2023). Beberapa penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda seperti stres kerja yang berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan di Inna Bali Heritage Hotel sehingga menunjukkan bahwa faktor tekanan pekerjaan dapat menurunkan keterikatan anggota terhadap organisasi (Putra & Sriathi 2018).

Motivasi kerja secara umum memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dan menjadi faktor penentu dalam mempertahankan anggota agar tetap aktif berkontribusi pada organisasi (Batubara & Sari 2023; Citra & Fahmi 2019; Hariyanti 2022; Winarto 2020). Hasil penelitian yang berbeda juga ditemukan pada PT Plus Tra Coating Industries dimana motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai sehingga menunjukkan adanya variasi pengaruh tergantung konteks organisasi dan karakteristik anggota (Athalla 2023). Variabel lingkungan kerja juga berperan penting terhadap loyalitas karena suasana kerja yang kondusif dan beban kerja yang seimbang dapat memperkuat keterikatan anggota terhadap organisasi, sementara lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan loyalitas secara signifikan (Sari & Karnadi 2019; Wardani & Indriati 2023; Soni 2023).

Perbedaan hasil penelitian tersebut membentuk kesenjangan yang relevan untuk diteliti dalam konteks komunitas *Backpacker* Jakarta sehingga dapat dianalisis pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas anggota melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini bertujuan mengetahui sejauh mana kepemimpinan komunitas memengaruhi motivasi anggota agar dapat mendorong loyalitas yang lebih tinggi dalam aktivitas komunitas. Penelitian juga bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan secara langsung terhadap loyalitas anggota serta mengidentifikasi pengaruh motivasi anggota terhadap keterikatan mereka pada komunitas. Motivasi sebagai variabel mediasi akan dieksplorasi untuk melihat

apakah dorongan internal anggota dapat memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan loyalitas secara efektif. Rumusan permasalahan meliputi pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi anggota, pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas komunitas, pengaruh motivasi terhadap loyalitas komunitas, dan peran motivasi sebagai mediasi antara kepemimpinan dan loyalitas komunitas. Penelitian ini diharapkan memberikan referensi bagi pengurus komunitas dalam menjaga eksistensi, meningkatkan keterlibatan anggota, dan membangun loyalitas jangka panjang dalam Komunitas *Backpacker* Jakarta.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional* yang memungkinkan pengumpulan data dari responden pada satu waktu tertentu sehingga setiap variabel dapat dianalisis secara bersamaan dan hubungan antarvariabel dapat dievaluasi secara akurat (Ali et al. 2022; Wang & Cheng 2020). Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh langsung melalui kuesioner dari anggota aktif komunitas BPJ dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen tertulis seperti buku, artikel jurnal, dan laporan institusi untuk memperkuat landasan teori dan kerangka analisis (Abdullah et al. 2023). Populasi penelitian mencakup 8.318 anggota aktif BPJ dan sampel ditentukan sebanyak 138 responden menggunakan *purposive sampling* berdasarkan kriteria keaktifan, partisipasi dalam kegiatan komunitas, dan kesediaan memberikan informasi secara sukarela, sementara jumlah minimum sampel menurut rumus *Slovin* adalah 99 orang (Sugiyono 2020).

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala *Likert* lima poin digunakan untuk mengukur kepemimpinan komunitas, motivasi anggota, dan loyalitas komunitas sehingga respons responden dapat dikonversi ke dalam data numerik yang siap dianalisis. Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui akses resmi ke pengurus komunitas, penentuan lokus penelitian di lingkungan komunitas BPJ, penyebaran kuesioner daring, pengingat tanggapan, serta rentang waktu pengumpulan data dari 1 hingga 15 Juli 2025. Metode survei daring dipilih karena efisiensi, kemudahan akses, dan kesesuaian dengan karakteristik responden yang terbiasa menggunakan teknologi digital sehingga data dapat dikumpulkan secara cepat dan dianalisis secara sistematis (Ardiansyah et al. 2023; Tanujaya et al. 2022).

Teknik analisis data penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif untuk menyajikan karakteristik responden dan distribusi tanggapan terhadap variabel penelitian secara rinci tanpa melakukan generalisasi (Sugiyono 2019). Analisis inferensial dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling dengan pendekatan *Partial Least Squares* (SEM-PLS) yang memungkinkan pengujian hubungan antarvariabel laten tanpa memerlukan distribusi normal multivariat dan ukuran sampel besar sehingga baik untuk menjelaskan maupun mengonfirmasi teori (Hair et al. 2010; Hair et al. 2019).

Evaluasi outer model dilakukan untuk menilai validitas konvergen dan diskriminan serta reliabilitas instrumen menggunakan *Cronbach Alpha*, *Composite Reliability*, dan *Average Variance Extracted* sehingga konstruk yang diukur terbukti konsisten dan akurat. Evaluasi inner model menggunakan R^2 untuk melihat variabilitas variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen, Q^2 untuk menilai relevansi prediktif model, dan uji signifikansi *p-value* dan *T-statistic* untuk menentukan pengaruh antarvariabel dalam model struktural. Model penelitian dapat menunjukkan sejauh mana kepemimpinan komunitas memengaruhi motivasi dan loyalitas anggota serta menilai peran motivasi sebagai variabel mediasi sehingga memberikan gambaran yang komprehensif tentang hubungan antarvariabel dalam komunitas BPJ. Teknik analisis ini memastikan hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara akurat dan memberikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan maupun rekomendasi praktis bagi pengurus komunitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Komunitas *Backpacker* Jakarta (BPJ) berdiri pada tanggal 5 April 2013 dan berpusat di wilayah Jakarta serta sekitarnya yang mencakup Bogor, Tangerang, Bekasi, dan Depok. Komunitas ini dibentuk untuk menampung para pecinta perjalanan yang ingin menjelajahi berbagai destinasi wisata secara bersama-sama dan menggunakan sistem *sharecost* di mana seluruh biaya perjalanan ditanggung bersama oleh peserta dan setiap rincian pemasukan, pengeluaran, serta sisa dana disampaikan secara terbuka kepada seluruh anggota grup. Calon anggota cukup mengirimkan foto identitas diri, mengikuti minimal satu kali kegiatan komunitas atau KOPDAR, serta mengisi link database anggota yang telah tersedia, sementara data pribadi dijaga dengan aman untuk mencegah penyalahgunaan. Kegiatan KOPDAR diadakan setiap bulan dan berfungsi sebagai ajang memperbarui data anggota sekaligus membangun interaksi sosial antaranggota sehingga ikatan komunitas semakin kuat. Pendaftaran trip dilakukan melalui *Contact Person* yang tercantum pada informasi perjalanan, membuat setiap anggota dapat langsung bergabung tanpa prosedur rumit. BPJ menekankan transparansi, kebersamaan, dan partisipasi aktif anggota dalam seluruh kegiatan yang diadakan.

BPJ tidak hanya fokus pada perjalanan tetapi juga menghadirkan subkomunitas yang sesuai dengan minat khusus anggotanya sehingga kegiatan komunitas lebih beragam dan menyenangkan. Klub-klub yang ada mencakup Klub Badminton, Klub Futsal, Klub Fotografi, Klub Renang, Klub Jelajah Masjid, Klub Blogger & Buku, Klub KTB Be The Light, Klub Lari, Klub Basket, Klub Sejarah & Museum, *Weekday Holiday*, Klub Talent untuk musik, tari, dan drama, Klub *Touring*, serta BPJ Internasional sehingga setiap anggota bisa memilih aktivitas yang sesuai dengan hobinya. Setiap klub mengatur kegiatannya sendiri tetapi tetap berada di bawah koordinasi BPJ sehingga tidak terjadi tumpang tindih dan semua anggota mendapat kesempatan yang adil. Kegiatan yang bervariasi tersebut membangun rasa kebersamaan dan memperkuat hubungan sosial antaranggota melalui interaksi yang konsisten dan menyenangkan. Komunitas ini mampu menarik anggota baru karena fleksibilitas kegiatan yang ditawarkan serta sistem partisipasi yang terbuka untuk semua kalangan. Anggota juga didorong untuk aktif memberikan ide dan kontribusi pada setiap kegiatan sehingga komunitas terus berkembang dan tetap relevan dengan minat anggotanya. BPJ menjadi ruang sosial yang inklusif dan ramah untuk siapa saja yang ingin menjelajahi perjalanan dan membangun relasi positif dengan anggota lain.

Hasil

Responden penelitian ini terdiri dari 138 orang yang terbagi berdasarkan jenis kelamin. Jumlah responden laki-laki tercatat sebanyak 55 orang dengan persentase 39.9%. Jumlah responden perempuan lebih banyak yaitu 83 orang dengan persentase 60.1%. Data ini menunjukkan bahwa responden perempuan mendominasi partisipasi penelitian. Persentase kumulatif mencapai 100% sehingga semua data sudah tercatat lengkap. Dominasi responden perempuan menjadi karakteristik yang menonjol dari penelitian ini.

Distribusi usia responden memperlihatkan variasi yang cukup luas. Responden terbanyak berada pada kelompok usia 25–35 tahun dengan jumlah 82 orang atau 59.42%. Jumlah responden berusia 35–45 tahun tercatat 32 orang dengan persentase 23.19%. Responden yang berusia lebih dari 45 tahun berjumlah 14 orang atau 10.14%. Jumlah responden usia 17–24 tahun tercatat 9 orang dengan persentase 6.52%. Jumlah responden usia di bawah 17 tahun hanya 1 orang dengan persentase 0.72%.

Tabel 1. Distribusi Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 17 tahun	1	0.72%

17 – 24 tahun	9	6.52%
25 – 35 tahun	82	59.42%
35 – 45 tahun	32	23.19%
> 45 tahun	14	10.14%
Total	138	100%

Pendidikan responden juga memperlihatkan distribusi yang menarik. Responden dengan pendidikan Sarjana mencapai 86 orang dengan persentase 62.3%. Responden dengan pendidikan Diploma tercatat sebanyak 20 orang dengan persentase 14.5%. Responden lulusan SMA atau sederajat berjumlah 19 orang dengan persentase 13.8%. Responden dengan pendidikan Magister berjumlah 13 orang dengan persentase 9.4%. Data ini menegaskan dominasi responden berpendidikan Sarjana dalam penelitian. Status perkawinan responden memberikan gambaran yang cukup jelas. Jumlah responden berstatus lajang tercatat sebanyak 100 orang dengan persentase 72.5%. Responden berstatus menikah berjumlah 38 orang dengan persentase 27.5%. Total seluruh data mencapai 138 responden dengan persentase kumulatif 100%. Data ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden masih berstatus lajang. Karakteristik ini dapat berhubungan dengan pola pandangan responden terhadap kegiatan komunitas.

Tabel 2. Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	19	13.8%
Diploma	20	14.5%
Sarjana	86	62.3%
Magister	13	9.4%
Total	138	100%

Distribusi pekerjaan responden memperlihatkan mayoritas berasal dari kalangan karyawan swasta. Jumlah responden yang bekerja sebagai karyawan swasta adalah 99 orang dengan persentase 71.7%. Responden yang bekerja sebagai wirausaha berjumlah 15 orang dengan persentase 10.9%. Responden pegawai negeri berjumlah 12 orang dengan persentase 8.7%. Responden dengan pekerjaan lainnya tercatat 7 orang dengan persentase 5.1%. Responden yang berstatus pelajar atau mahasiswa hanya 5 orang dengan persentase 3.6%. Lama bergabung responden di komunitas *Backpacker* Jakarta menunjukkan variasi yang cukup signifikan. Responden yang bergabung lebih dari 2 tahun berjumlah 58 orang dengan persentase 42.0%. Responden yang bergabung selama 6–12 bulan berjumlah 42 orang dengan persentase 30.4%. Responden yang bergabung selama 1–2 tahun tercatat 38 orang dengan persentase 27.5%. Data ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden sudah cukup lama terlibat dalam komunitas. Karakteristik ini menunjukkan keterikatan anggota terhadap aktivitas yang diikuti. Lama bergabung juga mencerminkan tingkat keaktifan dalam komunitas.

Jumlah kegiatan komunitas yang pernah diikuti responden menunjukkan pola partisipasi yang bervariasi. Responden terbanyak mengikuti 2–4 kegiatan dengan jumlah 74 orang atau 53.6%. Responden yang mengikuti 5–10 kegiatan tercatat sebanyak 29 orang dengan persentase 21.0%. Responden yang mengikuti lebih dari 10 kegiatan berjumlah 35 orang dengan persentase 25.4%. Data ini menegaskan bahwa sebagian besar anggota masih berada pada tahap awal partisipasi. Lebih dari seperempat responden telah aktif mengikuti banyak kegiatan. Variasi jumlah kegiatan mencerminkan tingkat loyalitas dan keterlibatan anggota. Distribusi karakteristik responden secara keseluruhan menunjukkan variasi demografis yang cukup jelas. Faktor jenis kelamin, usia, pendidikan, status perkawinan, pekerjaan, lama bergabung, dan jumlah kegiatan telah teridentifikasi dengan baik. Data persentase pada setiap kategori mencapai 100% sehingga tidak ada data yang hilang. Dominasi

responden tertentu pada beberapa kategori memperlihatkan kecenderungan pola yang konsisten. Karakteristik responden yang dominan berpotensi memberi pengaruh terhadap hasil penelitian. Profil responden ini menjadi dasar penting untuk membaca pola jawaban pada variabel penelitian.

Analisis deskriptif variabel Kepemimpinan Komunitas menunjukkan hasil yang cukup menarik untuk ditinjau secara mendalam. Delapan indikator dari KK1 sampai KK8 dijawab secara penuh oleh 138 responden yang terlibat. Nilai rata-rata indikator berkisar antara 3.87 hingga 4.18 yang menandakan kecenderungan pada kategori setuju. Indikator dengan nilai tertinggi yaitu KK2 dengan mean 4.18 sehingga menandakan penilaian yang lebih positif. Indikator terendah yaitu KK6 dengan mean 3.87 yang masih menunjukkan respons cukup baik. Secara umum hasil ini memberi gambaran bahwa kepemimpinan komunitas dianggap berjalan efektif.

Tingkat sebaran jawaban dapat dilihat dari standar deviasi yang berada pada kisaran 0.825 sampai 1.055. Angka ini memperlihatkan bahwa variasi tanggapan masih pada taraf rendah hingga sedang. Artinya sebagian besar responden memberikan respons yang cenderung konsisten. Kestabilan ini menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap kepemimpinan relatif kuat. Para anggota tampak merasakan kehadiran pemimpin komunitas dalam aktivitas kelompok. Konsistensi respons juga memperlihatkan bahwa faktor kepemimpinan punya peran besar dalam komunitas.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Kepemimpinan Komunitas

Indikator	Mean	Std. Deviation
KK2	4.18	0.897
KK6	3.87	1.055

Sumber: Olah data *SmartPLS*, 2025

Variabel Motivasi kemudian dianalisis berdasarkan sepuluh indikator dari M1 hingga M10. Semua item dijawab oleh 138 responden yang memberikan data lengkap. Nilai rata-rata berada dalam rentang 3.86 sampai 4.38 sehingga kecenderungan jawaban berada pada level netral hingga setuju. Indikator M9 mendapat skor tertinggi dengan mean 4.38 yang mengindikasikan tingkat persetujuan paling tinggi. Indikator terendah adalah M2 dengan mean 3.86 namun tetap positif. Nilai standar deviasi pada variabel Motivasi berkisar antara 0.774 hingga 0.920. Angka tersebut menunjukkan bahwa keragaman jawaban tidak terlalu lebar. Tanggapan responden cenderung konsisten meskipun ada sedikit perbedaan antar individu. Stabilitas jawaban memperlihatkan bahwa motivasi memang dipandang sebagai faktor penting oleh anggota. Konsistensi tanggapan memperlihatkan adanya dorongan positif yang sama. Mayoritas anggota menunjukkan rasa terikat yang tinggi terhadap motivasi di komunitas.

Tabel 4. Statistik Deskriptif Motivasi Anggota

Indikator	Mean	Std. Deviation
M2	3.86	0.878
M9	4.38	0.774

Sumber: Olah data *SmartPLS*, 2025

Analisis deskriptif berikutnya melihat variabel Loyalitas Anggota yang diukur melalui enam indikator L1 hingga L6. Seluruh responden menjawab item tersebut tanpa ada data yang kosong. Nilai rata-rata berada pada kisaran 3.68 hingga 4.02. Indikator dengan skor tertinggi adalah L1 dengan mean 4.02 yang menunjukkan respons positif. Skor terendah terdapat pada L5 dengan mean 3.68 meskipun tetap dalam kategori baik. Secara umum hasil ini mengindikasikan bahwa loyalitas anggota berada pada level cukup tinggi. Nilai standar deviasi loyalitas berkisar antara 0.844 hingga 1.098. Angka tersebut menunjukkan adanya variasi

jawaban namun tetap dalam rentang rendah hingga sedang. Tanggapan yang cukup konsisten menggambarkan kesetiaan anggota terhadap komunitas. Respons yang konsisten menunjukkan bahwa sebagian besar anggota memiliki keterikatan kuat. Loyalitas ini menjadi sinyal positif bagi keberlangsungan komunitas. Responden menilai bahwa loyalitas bukan hanya sebuah perasaan tetapi juga tindakan nyata.

Setelah melihat hasil deskriptif setiap variabel maka tahap selanjutnya adalah evaluasi outer model. Proses ini digunakan untuk memastikan apakah indikator yang digunakan valid dan reliabel. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua loading factor memiliki nilai di atas 0.70. Nilai AVE untuk semua variabel juga berada di atas 0.50 yang berarti indikator mampu menjelaskan variabel laten dengan baik. Uji cross loading menunjukkan bahwa korelasi indikator lebih tinggi dengan variabelnya dibandingkan variabel lain. Uji HTMT pun memperlihatkan angka di bawah 0.90 sehingga validitas diskriminan terpenuhi. Tahap terakhir adalah menguji reliabilitas instrumen yang dilakukan melalui *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0.70. Angka tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian terbukti reliabel. Reliabilitas yang tinggi menandakan bahwa instrumen mampu menghasilkan data yang stabil. Tingkat keakuratan yang baik membuat data layak digunakan untuk tahap analisis lebih lanjut. Keseluruhan hasil ini memperlihatkan bahwa variabel Kepemimpinan Komunitas Motivasi dan Loyalitas telah teruji valid dan reliabel.

Evaluasi inner model dilakukan melalui pengujian *R-square*, *Q-square*, *f-square*, dan signifikansi jalur. Analisis *R-square* menunjukkan seberapa jauh variabel eksogen mampu menjelaskan variabel endogen. Variabel loyalitas memiliki nilai R2 sebesar 0.640. Variabel motivasi memiliki nilai R2 sebesar 0.475. Angka tersebut menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan sebagian besar variasi yang ada pada data. Hasil ini menggambarkan kekuatan struktural dari model penelitian. Nilai R2 loyalitas sebesar 0.640 menunjukkan kontribusi besar kepemimpinan komunitas dan motivasi. Sebanyak 64 persen variasi loyalitas dapat dijelaskan dua variabel tersebut. Sisanya yaitu 36 persen dijelaskan faktor lain yang tidak tercakup. Nilai R2 motivasi sebesar 0.475 menunjukkan kepemimpinan komunitas menjelaskan 47.5 persen variasi motivasi. Sisanya yaitu 52.5 persen dipengaruhi faktor eksternal di luar model. Hasil ini menandakan kepemimpinan komunitas berperan signifikan pada motivasi anggota.

Tabel 5. Uji R-square

Variabel	R-square
Loyalitas	0.640
Motivasi	0.475

Sumber: Olah data *SmartPLS*, 2025

Analisis dilanjutkan dengan *Q-square* untuk menilai kemampuan prediktif model. Nilai Q2 loyalitas tercatat sebesar 0.402. Nilai Q2 motivasi tercatat sebesar 0.285. Semua nilai Q2 berada di atas nol yang berarti model memiliki relevansi prediktif. Angka ini menunjukkan data yang diproyeksikan mampu direkonstruksi dengan baik. Model terbukti memiliki kekuatan prediksi yang cukup. Hasil Q2 loyalitas sebesar 0.402 menggambarkan prediksi yang kuat terhadap loyalitas. Nilai 0.285 pada motivasi juga mengindikasikan prediksi yang stabil. Angka tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel endogen mampu diprediksi dengan akurat. Prediksi yang konsisten membuktikan bahwa hubungan antarvariabel tidak bersifat lemah. Model ini memiliki daya jelajah ke depan yang cukup kuat. Penelitian mendapatkan bukti empiris tentang kekuatan prediktif struktur model.

Tabel 6. Uji *Q-square*

Variabel	Q ²
Loyalitas	0.402
Motivasi	0.285

Sumber: Olah data *SmartPLS*, 2025

Analisis berikutnya adalah uji f^2 untuk melihat seberapa besar pengaruh antarvariabel. Nilai f^2 kepemimpinan komunitas terhadap loyalitas tercatat sebesar 0.440. Nilai f^2 kepemimpinan komunitas terhadap motivasi tercatat sebesar 0.906. Nilai f^2 motivasi terhadap loyalitas tercatat sebesar 0.145. Angka 0.440 dan 0.906 termasuk kategori pengaruh besar. Angka 0.145 termasuk kategori pengaruh kecil. Kepemimpinan komunitas memberi pengaruh besar terhadap loyalitas anggota. Kepemimpinan komunitas juga terbukti memberi pengaruh besar terhadap motivasi. Pengaruh motivasi terhadap loyalitas hanya tergolong kecil. Hasil ini menunjukkan peran pemimpin lebih dominan dibandingkan motivasi. Meski pengaruh motivasi kecil namun tetap signifikan. Kombinasi ketiganya menciptakan gambaran yang jelas tentang jalur pengaruh.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat original sample, T statistics, dan P values. Hubungan kepemimpinan komunitas terhadap motivasi menunjukkan original sample 0.690. Nilai T statistik sebesar 12.027 dan P values 0.000. Angka ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Hubungan kepemimpinan komunitas terhadap loyalitas menunjukkan original sample 0.550. Nilai T statistik 7.358 dan P values 0.000. Motivasi terhadap loyalitas menunjukkan original sample 0.315. Nilai T statistik sebesar 4.213 dan P values 0.000. Hasil ini menandakan adanya pengaruh positif dan signifikan. Mediasi motivasi terhadap hubungan kepemimpinan komunitas dan loyalitas menunjukkan original sample 0.217. Nilai T statistik sebesar 3.767 dan P values 0.000. Jalur ini membuktikan motivasi menjadi mediator yang signifikan.

Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan Komunitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi anggota komunitas *Backpacker* Jakarta dengan nilai original sample sebesar 0,690 dan tingkat signifikansi 0,000 sehingga hipotesis pertama diterima. Pemimpin komunitas yang komunikatif, suportif, dan mampu memberi arahan jelas berhasil meningkatkan semangat anggota untuk aktif terlibat dalam setiap kegiatan yang diadakan. Temuan ini selaras dengan teori Herzberg yang menempatkan kepemimpinan sebagai faktor motivator yang mampu mendorong kepuasan dan keterlibatan individu dalam sebuah organisasi. Anggota merasa lebih termotivasi ketika pengurus memperhatikan kebutuhan mereka dan menciptakan lingkungan yang inspiratif dan partisipatif. Penelitian sebelumnya oleh Catana, Al-Mutaweh, dan Heryana juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang egaliter dan partisipatif mampu membangkitkan dorongan internal anggota. Kompetensi pemimpin yang tinggi terbukti menjadi salah satu faktor kunci dalam membangun keterlibatan aktif anggota komunitas.

Analisis berikutnya menunjukkan bahwa Kepemimpinan Komunitas juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas anggota dengan nilai original sample 0,550 dan signifikansi 0,000 sehingga hipotesis kedua diterima. Pemimpin yang mampu menumbuhkan kepercayaan dan membangun keterikatan emosional akan meningkatkan komitmen jangka panjang anggota terhadap komunitas. Kepemimpinan yang berorientasi pada nilai kebersamaan dan partisipasi menciptakan rasa memiliki yang kuat di antara anggota sehingga loyalitas meningkat secara alami. Teori kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa perhatian pemimpin terhadap kebutuhan individu dan kemampuan menginspirasi menjadi faktor utama terbentuknya loyalitas. Penelitian Ryu dan Suh memperkuat temuan ini dengan menyatakan

bahwa loyalitas terbentuk melalui persepsi anggota terhadap identitas dan nilai bersama yang dibangun oleh kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang adaptif dan menghargai kontribusi setiap anggota menjadi strategi efektif untuk mempertahankan loyalitas komunitas.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas anggota dengan nilai original sample 0,315 dan signifikansi 0,000 sehingga hipotesis ketiga diterima. Anggota yang memiliki dorongan tinggi untuk berpartisipasi dalam kegiatan komunitas cenderung menunjukkan keterikatan dan komitmen yang lebih kuat terhadap komunitas. Motivasi anggota meliputi aspek intrinsik seperti kepuasan pribadi dan makna sosial serta aspek ekstrinsik seperti reputasi dan jaringan sosial yang terbentuk dalam komunitas. Pandangan Wu et al. menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berkontribusi terhadap perilaku berbagi dan loyalitas dalam komunitas daring. Penelitian Widhiantari dan Wirawan menemukan bahwa motivasi anggota memberikan kontribusi signifikan terhadap loyalitas di koperasi yang dapat dianalogikan pada komunitas berbasis minat. Dorongan internal dan eksternal yang seimbang mendorong anggota untuk tetap aktif dan setia terhadap komunitas dalam jangka panjang.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa Motivasi memediasi pengaruh Kepemimpinan Komunitas terhadap Loyalitas anggota dengan nilai original sample 0,217 dan signifikansi 0,000 sehingga hipotesis keempat diterima. Kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan motivasi anggota yang pada gilirannya mendorong loyalitas dan keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap komunitas. Motivasi berfungsi sebagai penghubung yang menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan yang suportif dan inspiratif menumbuhkan semangat serta komitmen anggota. Dalam komunitas yang bersifat sukarela dan berbasis kesamaan minat seperti BPJ, motivasi menjadi elemen penting dalam membangun rasa memiliki dan loyalitas. Penelitian Wu et al., Zhang et al., dan Ryu serta Suh menunjukkan bahwa motivasi berperan dalam memperkuat nilai dan identitas bersama yang dirasakan anggota. Strategi pengembangan komunitas yang efektif menekankan pada peningkatan motivasi melalui kepemimpinan yang memberdayakan dan responsif terhadap kebutuhan anggota.

Kepemimpinan yang berkualitas menjadi fondasi utama dalam membangun motivasi dan loyalitas anggota komunitas *Backpacker* Jakarta. Motivasi anggota tidak hanya meningkatkan partisipasi tetapi juga memperkuat keterikatan emosional yang menjadi dasar loyalitas jangka panjang. Kombinasi kepemimpinan yang inspiratif dan motivasi yang tinggi menciptakan lingkungan komunitas yang kondusif untuk keterlibatan aktif dan kolaborasi. Loyalitas anggota muncul sebagai hasil interaksi dinamis antara dorongan internal, arahan pemimpin, dan nilai-nilai komunitas yang dijunjung tinggi. Penekanan pada transparansi, komunikasi yang baik, dan partisipasi aktif memastikan setiap anggota merasa dihargai dan terlibat penuh. Strategi pengembangan komunitas yang berkelanjutan harus terus memprioritaskan kualitas kepemimpinan dan penguatan motivasi sebagai pendorong utama loyalitas anggota.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Komunitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi anggota komunitas *Backpacker* Jakarta yang mencerminkan sifat partisipatif, komunikatif, dan terbuka sehingga anggota terdorong untuk aktif berkontribusi dalam setiap kegiatan yang diadakan. Pemimpin yang mampu memberikan dukungan emosional, ruang dialog, dan apresiasi secara konsisten berhasil membangkitkan rasa memiliki dan semangat partisipasi anggota sehingga motivasi internal tetap terjaga. Kepemimpinan yang berkualitas tidak hanya mengarahkan jalannya kegiatan tetapi juga membentuk lingkungan yang mendorong anggota untuk tetap bersemangat dan loyal terhadap komunitas. Anggota yang termotivasi cenderung meningkatkan keterlibatan sosial,

mempertahankan hubungan dengan anggota lain, dan aktif mengikuti kegiatan yang ada. Temuan ini menegaskan bahwa atmosfer kepemimpinan yang suportif merupakan faktor utama dalam menjaga dorongan internal anggota untuk terus berpartisipasi. Kombinasi arahan yang jelas dan perhatian terhadap kebutuhan anggota menciptakan iklim komunitas yang kondusif untuk pengembangan loyalitas jangka panjang.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa Motivasi anggota memediasi secara signifikan pengaruh Kepemimpinan Komunitas terhadap Loyalitas sehingga pengaruh kepemimpinan tidak hanya terjadi secara langsung tetapi juga melalui peningkatan motivasi yang dimiliki anggota. Anggota yang merasa termotivasi secara intrinsik karena dorongan pemimpin akan menunjukkan keterikatan emosional yang lebih kuat dan komitmen jangka panjang terhadap komunitas. Loyalitas anggota terbentuk dari interaksi dinamis antara arahan pemimpin, nilai yang dibangun, dan motivasi yang muncul secara internal sehingga setiap individu merasa memiliki komunitas dan bertanggung jawab terhadap keberlangsungan kegiatan. Pemimpin yang mampu menginspirasi, mendorong partisipasi, dan menjaga komunikasi yang transparan akan memperkuat motivasi dan loyalitas secara bersamaan. Strategi pengembangan komunitas yang berfokus pada peningkatan kualitas kepemimpinan dan penguatan motivasi anggota akan berdampak pada keterlibatan aktif serta loyalitas yang berkelanjutan. Gaya kepemimpinan Visioner dan Transformasional sangat cocok diterapkan untuk menciptakan komunitas yang solid, dinamis, dan mampu menjaga kohesi sosial antaranggota dalam jangka panjang.

REFERENSI

- Asih, M. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu , Evaluasi Kinerja , dan Kompetensi Manajerial Terhadap Loyalitas Kerja Sumber Daya Manusia di PT . Telkom Akses Tangerang (STO Legok) Influence Of Individual Characteristics , Performance Evaluation And Managerial Compet. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 1–14.
- Darma, B. (2021). *STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R²)*. GUEPEDIA.
- Eksan, M. (2020). *Kompetensi Kerja: Teori dan Aplikasi*. Graha Ilmu.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Insani, A. N., & Frianto, A. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 14–26. <https://doi.org/10.59663/jebidi.v2i1.177>
- Kurniati, N., & Riyanto, S. (2022). Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Kajian Branding Indonesia*, 4(2), 91–105.
- Mantovani, E., & Sutisna, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Duta Modernpack Jaya. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, Vol.2, No.(2), 10. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1602/948>
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>
- Nuriyah, S. (2021). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Pada*

- Ramdayanti, R. (2020). *PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.CAHAYA BERKAT BERSAMA*. UNIVERSITAS SANGGA BUANA YPKP.
- Rozak, L. A., Sumarto, S., Nurdin, D., & Prihatin, E. (2021). Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kewirausahaan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Akademik di Kabupaten Ciamis. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 21(2), 98–111. <https://doi.org/10.17509/jpp.v21i2.37241>
- Ryu, S., & Suh, A. (2021). Online service or virtual community? Building platform loyalty in reward-based crowdfunding. *Internet Research*, 31(1), 315–340. <https://doi.org/10.1108/INTR-06-2019-0256>
- Sabrina, F. F., Darmiyanti, A., & BK, M. T. (2020). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Guru. *Idaarrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 239. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i2.16740>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suwanto, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 156. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3901>
- Syafitri, D., & Kuswinarno, M. (2024). DAMPAK KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL MEDIA AKADEMIK (JMA)*, 2(11).
- Tanujaya, B., Prahmana, R. C. I., & Mumu, J. (2022). Likert Scale in Social Sciences Research: Problems and Difficulties. *FWU Journal of Social Sciences*, 16(4), 89– 101. <https://doi.org/10.51709/19951272/Winter2022/7>
- Wang, X., & Cheng, Z. (2020). Cross-sectional Studies: Strengths, Weaknesses, and Recommendations. *Chest*, 158(1S), S65–S71 <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.03.012>
- Wardhana, A. (2023). *Beban Kerja dan Produktivitas* (Issue July). CV. Media Sains Indonesia.
- Wibowo, F. P., Sugandha, S., Sugandha, S., Tholok, F. W., & Tholok, F. W. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo) *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 20(3), 248–258. <https://doi.org/10.33061/jeku.v20i3.4309>
- Widhiantari, N. M. T., & Wirawan, I. D. G. K. (2022). Pengaruh Motivasi Anggota dan Sikap Anggota Terhadap Loyalitas Anggota Pada Koperasi Serba Usaha Kertasari Sedana Banjar Kertasari Peguyangan Tahun 2020. *Arthaniti Studies*, 3(1), 6–12. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6395478>
- Wu, P., Zhang, R., & Luan, J. (2023). The effects of factors on the motivations for knowledge sharing in online health communities: A benefit-cost perspective. *PLoS ONE*, 18(6 June), 1–21. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0286675>
- Yoyo, T., & Anugrah, M. (2021). Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT . CLC Niaga Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 184–196. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/718>
- Zhang, J., Ma, Y., & Lyu, B. (2021). Relationships between user knowledge sharing in virtual community with community loyalty and satisfaction. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 1509–1523 <https://doi.org/10.2147/PRBM.S331132>