

**EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN KETUA HIMPUNAN  
MAHASISWA PROGRAM STUDI (HMPS) MPI DALAM  
PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI FAKULTAS  
TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
UIN DATOKARAMA PALU**



**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan (S.Pd) Pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)  
Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu*

**Oleh :**

**JUMIATI  
NIM: 18.1.03.0078**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN (FTIK)  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA (UIN) PALU  
SULAWESI TENGAH  
2023**

## PERNYATAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang beranda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu,  
Penyusun,



**Jumiati**  
**181030078**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Efektivitas Gaya Kepemimpinan Ketua Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) MPI Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu”. Oleh mahasiswi atas nama Jumiati, NIM: 18.1.03.0078, yang merupakan Mahasiswi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, setelah dengan saksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat diajukan untuk diujikan.

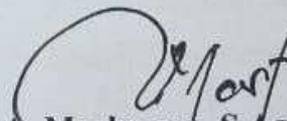
Palu, 25 Juli 2022 M  
26 Dzulhijah 1443 H

Pembimbing I



Dr. Rusdin, M.Pd.  
NIP. 19681215199502 1001

Pembimbing II



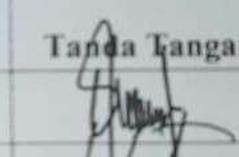
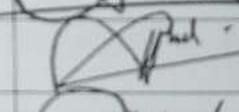
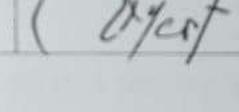
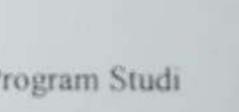
A. Markarma, S.Ag., M.Th.I.  
NIP. 19711203200501 1001

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi saudara Jumiati NIM. 181030078 dengan judul "Efektivitas Gaya Kepemimpinan Ketua Himpunan Mahasiswa Program Studi MPI Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Fakultas Tarbiyah & Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu" yang telah diujikan dihadapan Dewan Penguji Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada tanggal 05 Agustus 2022 M yang bertepatan dengan tanggal 07 Muharam 1444 H. Dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah.

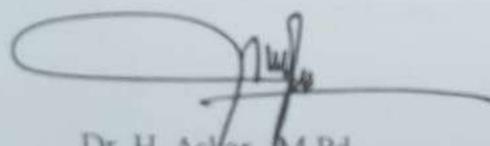
Palu, 08 Mei 2023 M.  
17 Syawal 1444 H.

## DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Tim Penguji	Dr. Samintang., S.Sos., M.Pd	
Penguji Utama I	Dr. Hamlan., M.Ag	
Penguji Utama II	Dr. Gusnarib., M.Pd.	
Pembimbing I	Dr. Rusdin., M.Pd.	
Pembimbing II	Dr. A. Markarma., S.Ag., m M.Th.I	

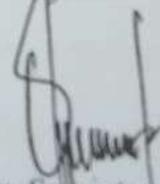
Mengetahui:

Dekan Fakultas Tarbiyah  
Dan Ilmu Keguruan



Dr. H. Askar., M.Pd.  
NIP. 196705211993031005

Ketua Program Studi  
Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Samintang., S.Sos., M.Pd.  
NIDN 2007046702

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَبِهِ نَسْتَعِينُ عَلَى أُمُورِ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ  
الْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Puji dan syukur Penulis hanjatkan kehadiran Allah Swt, karena berkat rahmat dan karunia-nya jualah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai target waktu yang telah direncanakan. Shalawat dan salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw beserta segenap keluarga dan Sahabatnya yang telah mewariskan berbagai macam hukum sebagai pedoman umatnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam menyusun skripsi ini banyak mendapatkan motivasi, bantuan moral maupun material dari berbagai pihak. Oleh karena itu Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua Penulis Bapak Andi Buhang dan Ibunda Rosmawati Tercinta yang telah membesarkan, mendidik, mendoakan serta membiayai dengan ikhlas dan penuh rasa kasih sayang dalam kegiatan studi dari jenjang sekolah dasar sampai pada perguruan tinggi.
2. Keluarga besar Penulis yang selalu memberi dukungan serta motivasi dan juga bantuan baik secara material maupun non material. Sehingga membuat penulis lebih bersemangat lagi dalam menyusun skripsi ini demi menyelesaikan kuliah.

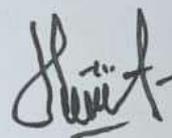
3. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd selaku Rektor UIN Datokarama Palu yang telah banyak memberikan kebijakan kepada Penulis selama perkuliahan.
4. Bapak Dr. H. Askar, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Bapak Dr. Arifuddin M. Arif, S.Ag., M.Ag., selaku Wakil Dekan I. Bapak Dr. Ahmad Syahid, M.Pd., selaku Wakil Dekan II. Dan ibu Dr. Elya, S.Ag., M.Ag., selaku Wakil Dekan III, yang selalu melayani mahasiswa dengan baik.
5. Ibu Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam sekaligus ketua tim penguji skripsi dan Bapak Masmur, M.Pd selaku Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak mengarahkan Penulis dalam proses perkuliahan.
6. Bapak Dr. Rusdin., M.Pd dan Bapak Dr. A. Markarma., S.Ag, M.Th.I, selaku pembimbing I dan Pembimbing II dengan rasa sabar yang begitu luar biasa membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini sehingga dapat selesai sesuai harapan.
7. Ibu Dr. Fatima Saguni, M.Si selaku dosen penasehat akademik yang membantu penulis dalam menyelesaikan perkuliahan di Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu.
8. Bapak Rifai, S.E., M.Ag. selaku Kepala Perpustakaan UIN Datokarama Palu yang telah banyak memberikan bantuan berupa referensi kepada peneliti dalam penyusunan skripsi.

9. Seluruh dosen dan karyawan UIN Datokarama Palu yang dengan ikhlas memberikan pelayanan selama Penulis mengikuti rutinitas akademik.
10. Teman-teman dan adik-adik Pengurus HMPS MPI 2020 sampai dengan 2021 yang telah memberikan kesempatan kepada Penulis untuk melakukan penelitian.

Akhirnya, kepada semua pihak Penulis senantiasa mendoakan semoga segala bantuan yang diberikan kepada Penulis mendapatkan balasan yang tidak terhingga dari Allah Swt. Serta senantiasa mendapatkan limpahan rahmat dan karunia-Nya kepada kita dan harapan Penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Palu, 30 Mei 2023 M  
17 Dzulqa'dah 1444 H

**Penulis,**



**JUMIATI**  
**18.1.03.0078**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
D. Penegasan Istilah.....	7
E. Garis-Garis Besar Isi .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Terdahulu .....	10
B. Efektivitas Gaya Kepemimpinan .....	13
1. Pengertian Efektivitas .....	13
2. Gaya Kepemimpinan.....	14
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Gaya Kepemimpinan .....	19
C. Pengembangan Budaya Organisasi .....	21
1. Pengertian Budaya Organisasi .....	21
2. Strategi Pengembangan Budaya Organisasi.....	22
3. Fungsi dan Tujuan Pengembangan Budaya Organisasi .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan dan Desain Penelitian.....	26
B. Lokasi Penelitian .....	27
C. Kehadiran Peneliti .....	27
D. Data dan Sumber Data .....	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Analisis Data.....	32
G. Pengecekan Keabsahan Data.....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Gambaran Umum HMPS MPI Fakultas Tarbiyah & Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu .....	37
B. Efektivitas Gaya Kepemimpinan Ketua	

HMPS MPI Fakultas Tarbiyah & Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu .....	47
C. Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivita Gaya Kepemimpinan Ketua Himpunan Mahasiswa Program Studi MPI Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu .....	57

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	61
B. implikasi Penelitian.....	62

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **DAFTAR TABEL**

1. Daftar Nama-Nama ketua HMPS MPI dan Tahun Priodenya.....39
2. Daftar Sarana Prasarana HMPS MPI.....41
3. Daftar Keadaan Kepengurusan HMPS MPI dan Tahun Priodenya.....43
4. Daftar Jumlah Program Kerja HMPS MPI dan Tahun Priodenya.....45

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Lampiran Program Kerja HMPS MPI
2. Lampiran Pedoman Wawancara
3. Lampiran Surat Pengajuan Judul Skripsi
4. Lampiran Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
5. Lampiran Buku Konsultasi Bimbingan Skripsi
6. Lampiran Undangan Untuk Menghadiri Seminar Proposal Skripsi
7. Lampiran Undangan Untuk Menghadiri Skripsi
8. Lampiran Berita Acara Proposal skripsi
9. Lampiran Daftar Hadir Seminar Proposal Skripsi
10. Lampiran Kartu Seminar Proposal Skripsi
11. Lampiran Surat Izin Penelitian Skripsi
12. Lampiran Surat Telah melakukan penelitian
13. Lampiran Daftar Informan Penelitian
14. Lampiran Dokumentasi
15. Lampiran Daftar Riwayat Hidup

## ABSTRAK

**Nama Penulis : Jumiati**  
**NIM : 181030078**  
**Judul Skripsi : Efektivitas Gaya Kepemimpinan Ketua Himpunan Mahasiswa Program Studi MPI Dalam Pengembangan Budaya Organisasi ]Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu**

---

Penelitian ini difokuskan kepada keberhasilan gaya kepemimpinan ketua himpunan dalam perubahan, meningkat, dan mengembangkan budaya organisasi pada HMPS MPI. Adapun Pokok permasalahan dari Skripsi ini adalah bagaimana efektivitas gaya kepemimpinan ketua Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) MPI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu dan faktor-faktor pendukung dan penghambat efektivitas gaya kepemimpinan ketua dalam pengembangan budaya organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) MPI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mendeskripsikan secara terperinci efektivitas gaya kepemimpinan ketua Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) MPI dalam pengembangan budaya organisasi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu. Data yang dihimpun penelitian adalah melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa 1) efektivitas gaya kepemimpinan ketua Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) MPI dalam pengembangan budaya organisasi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu sudah efektif dalam memaksimalkan pengembangan yang dilakukan oleh ketua menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, ketua himpunan memberikan kebebasan dan bersikap adil kepada para pengurus hingga membuat ketua menjalin keharmonisan yang baik. Efektivitas gaya kepemimpinan dilihat dari perbandingan kerja nyata dengan kerja direncanakan, membandingkan kerja nyata dengan hasil sasaran yang diharapkan, membandingkan hasil yang dicapai dengan hasil tahun-tahun sebelumnya, membandingkan prestasi yang unggul dibidang tugas yang sama. 2) Adapun faktor pendukung dan penghambat efektivitas gaya kepemimpinan ketua Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) MPI dalam pengembangan budaya organisasi yaitu merupakan faktor internal dan eksternal, sumber daya manusia dan ekonomi, anggota yang masih lalai dan kurang aktif dalam organisasi serta dana yang sangat minim dalam membantu menyelesaikan program kerja.

Implikasi penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi ketua-ketua lain untuk mencontoh gaya kepemimpinan ketua dalam pengembangan budaya organisasi baik dari gaya kepemimpinan maupun faktor-faktor pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan ketua himpunan. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sumber referensi yang dapat memberikan gambaran penelitian bagi peneliti dan penelitian ini dapat dijadikan bekal pengetahuan bagi peneliti.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### ***A. Latar Belakang Masalah***

Kepemimpinan merupakan salah satu hal yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin organisasi. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam organisasi, sehingga keberhasilan suatu organisasi tergantung dari faktor kepemimpinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Organisasi merupakan tempat perkumpulan orang untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Dalam setiap organisasi memiliki ketua atau pemimpin yang memimpin jalannya sebuah organisasi hingga organisasi berjalan dengan baik. Organisasi selalu membutuhkan pemimpin untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Saat ini sering menjadi pertanyaan dibenak seseorang maupun kelompok tentang bagaimana para pemimpin dari tahun ke tahun dapat membawa organisasi ke tahapan berbeda pada masing-masing periode yang mereka pimpin. Peran kepemimpinan memiliki posisi strategis dalam suatu organisasi. Para pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan, kenyamanan, rasa aman, kepercayaan, dan terutama tingkat prestasi yang dicapai suatu organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (bawahannya/anggotanya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak

disenangnya. Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses yang menyebabkan orang lain melakukan tindakan untuk mencapai tujuan bersama.<sup>1</sup>

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati serta bersedia mengikuti arahan pemimpin itu.<sup>2</sup>

Peranan seorang pemimpin dalam hubungan antar anggota sangat terkait dengan gaya kepemimpinan. Ada berbagai gaya kepemimpinan yang dimiliki masing-masing seorang pemimpin dalam organisasi untuk bisa menjalankan tujuan organisasi tersebut bersama-sama. Gaya kepemimpinan yang tepat dalam suatu organisasi akan mengantarkan organisasi itu menuju pada pengembangan yang bervariasi pada setiap periode kepemimpinan seorang pemimpin.<sup>3</sup>

Namun keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tergantung kepada individu yang ada di dalam organisasi tersebut individu atau anggota organisasi terdiri dari sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang berbeda-beda yang berkumpul bersama untuk mencapai satu tujuan.

Terwujudnya suatu kesuksesan dalam suatu organisasi tidak akan lepas dari peranan sumber daya manusia pada setiap organisasi, karena setiap organisasi harus memahami betapa pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas

---

<sup>1</sup> Siagian, Sondang, *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 62.

<sup>2</sup> Anoraga, *Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 2.

<sup>3</sup> Euis Soliha dan Hersugondo, "Kepemimpinan Yang Efektif Dan Perubahan Organisasi, Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang", *Jurnal*, Vol.7, No.2, (2008), 1.

untuk memajukan sebuah organisasi. Sehingga diperlukan suatu budaya organisasi yang menunjang pengembangan budaya pada setiap organisasi.

Budaya organisasi adalah seperangkat perilaku para anggotanya, yang juga menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya budaya tersebut juga sering kali dikaitkan dengan nilai-nilai yang ada diorganisasi. Harapannya, semua anggota organisasi dapat berperilaku sesuai nilai-nilai yang telah ditetapkan.<sup>4</sup>

Upaya yang dilakukan untuk membangun budaya organisasi biasanya adalah melakukan sosialisasi atau kampanye, memasang role model, dan memperkuat berbagai kegiatan untuk membiasakan perilaku anggota. Namun demikian, tidak jarang organisasi menjadi bingung ketika banyak orang di organisasi yang tidak berperilaku sama dengan nilai yang diusung organisasi.

Pengembangan budaya organisasi merupakan suatu kegiatan mengadakan perubahan secara berencana yang mencakup suatu secara sistematis terhadap organisasi. Keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas dan keefektifan kepemimpinannya. Efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kepiawaiannya mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya.<sup>5</sup>

Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah & Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu merupakan salah satu organisasi kemahasiswaan yang berada tingkat jurusan/program studi di

---

<sup>4</sup> Ria Mardiana Yusuf, Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi Dan Mempengaruhi*, (Makassar: Nas Media Pustaka, 2018), 33.

<sup>5</sup> Euis Soliha dan Hersugondo, "Kepemimpinan Yang Efektif Dan Perubahan Organisasi, Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang", *Jurnal*, Vol, 7, No. 2, (2008), 1.

Universitas Islam Negeri Datokarama Palu. Sebuah organisasi internal kampus yang sama dengan organisasi-organisasi kampus lainnya.

Keanggotaan Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) Manajemen Pendidikan Islam (MPI) merupakan kumpulan dari mahasiswa MPI itu sendiri yang mana HMPS MPI memiliki batasan kepengurusan dalam waktu satu tahun dan berganti Ketua disetiap satu tahun masa jabatan. Keanggotaan HMPS MPI ini terdiri dari mahasiswa semester 2 sampai mahasiswa semester 5. Dalam hal ini setiap organisasi tentunya memiliki nilai atau budaya organisasi tersendiri yang perlu dipertahankan ataupun dikembangkan untuk tujuan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan observasi awal penulis sebagai anggota dikepengurusan HMPS MPI di tahun 2019 sampai 2020 melihat bahwa ketua-ketua HMPS MPI masing-masing memiliki gaya kepemimpinan yang diterapkan karena mampu memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk ikut secara aktif di dalam kifrahnya organisasi dan mampu menyampaikan informasi mengenai ide-ide serta mengambil keputusan secara bijaksana dalam menjalankan program kerja. Dari kepegurusan tahun 2019 sampai 2020 yang sudah efektif, maka penulis ingin melihat bagaimana efektivitas gaya kepemimpinan ketua HMPS MPI dalam pengembangan budaya organisasi.

Dari paparan di atas penulis tertarik meneliti lebih jauh dan berharap agar dapat menggali dan memahami lebih dalam lagi tentang “Efektivitas Gaya Kepemimpinan ketua Himpunan Mahasiswa Program Studi (Hmps) MPI Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu”.

## ***B. Rumusan Masalah***

Berdasarkan dasar latar belakang di atas, maka ada beberapa permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini. Permasalahan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas gaya kepemimpinan ketua Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) MPI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat efektivitas gaya kepemimpinan ketua Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) MPI dalam pengembangan budaya organisasi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu?

## ***C. Tujuan dan Manfaat Penelitian***

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui efektivitas gaya kepemimpinan Ketua Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) MPI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu.
- b. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat efektivitas gaya kepemimpinan ketua Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) MPI dalam pengembangan budaya organisasi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu.

## 2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberi manfaat:

### a. Manfaat teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemikiran keilmuan dan mengembangkan wawasan mengenai gaya kepemimpinan seseorang dalam perkembangan budaya suatu organisasi khususnya pada Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Datokarama Palu
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk peneliti-peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa di masa yang akan datang.

### b. Manfaat praktis:

- 1) Bagi Ketua Himpunan, sebagai bahan masukan maupun evaluasi diri bagi ketua himpunan tentang gaya kepemimpinan dalam pengembangan budaya organisasi ke arah yang lebih baik lagi.
- 2) Bagi Anggota Himpunan, sebagai motivasi serta kepuasan bagi anggota himpunan pada seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengembangkan budaya organisasi.
- 3) Bagi Penulis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan untuk menambah wawasan bagi penulis serta meningkatkan kualitas sebagai tenaga profesional dalam bidang organisasi.

#### ***D. Penegasan Istilah***

Sebelum melangkah lebih jauh dan memudahkan pembaca memahami judul skripsi ini maka perlu diadakan penegasan istilah agar tidak menimbulkan asumsi yang berbeda pada setiap pembaca. Adapun Penegasan istilah tersebut sebagai berikut :

##### **1. Efektivitas Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), definisi efektivitas adalah sesuatu yang memiliki pengaruh atau akibat yang ditimbulkan, manjur, membawa hasil dan merupakan keberhasilan dari suatu usaha atau tindakan.<sup>6</sup>

Gaya kepemimpinan menurut Thoha adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.<sup>7</sup> Sedangkan menurut Winardi gaya kepemimpinan merupakan sebuah pendekatan yang digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan, dalam hubungannya dimana pusat perhatian ditujukan pada yang dilakukan oleh pemimpin.<sup>8</sup>

Dari beberapa definisi di atas penulis dapat simpulkan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan adalah sebuah cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin agar anggotanya mengikuti arahannya untuk terciptanya tujuan yang sama sehingga di antara anggota dan pemimpin mempunyai pemahaman yang tidak berbeda dalam menjalankan sebuah organisasi.

---

<sup>6</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (edisi ke-3, Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 284.

<sup>7</sup> Miftah Thoha, *Kepemimpinan dan Manajemen, Edisi Buku Perguruan Tinggi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 49.

<sup>8</sup> Winardi, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), 45.

## 2. Pengembangan Budaya Organisasi

Pengembangan adalah proses yang menciptakan pertumbuhan, kemajuan, perubahan positif atau penambahan komponen fisik, ekonomi, lingkungan, sosial dan demografis.<sup>9</sup>

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun Sumber Daya Manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktifitas kerja.<sup>10</sup>

Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam menjalankan program kerja seperti di HMPS MPI sendiri mempunyai budaya organisasi yang inovasi dan ketat dalam hal kedisiplinan sehingga itu yang dianggap menjadi pembeda dengan organisasi lainnya.

### *E. Garis-Garis Besar Isi*

Dalam penulisan skripsi ini penulis menguraikan garis-garis besar isi untuk lebih memudahkan dalam memahami skripsi ini sebagai berikut:

Bab I berisikan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, sebagai gambaran umum atas permasalahan yang menjadi target dalam pembahasan

---

<sup>9</sup> Indonesia Students, *Pengertian Pengembangan, Jenis dan Contohnya*. diakses pada tanggal 21 febuari 2022

<sup>10</sup> Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001), 28.

berikutnya. Kemudian rumusan masalah yang mengemukakan fokus penelitian agar tidak terjadi kerancuan dalam penelitian. Lalu diteruskan dengan tujuan penelitian yang menguraikan tentang maksud penelitian dilakukan dengan penegasan istilah dalam penelitian untuk menghindari kekeliruan persepsi dan kerangka berpikir dikalangan pembaca tentang judul ini yang merupakan suatu bentuk proses penelitian. Dan yang terakhir adalah memuat tentang garis-garis isi.

Bab II berisikan tentang kajian pustaka yang terdiri dari penelitian terdahulu, gambaran tentang landasan teori yang berkaitan dengan efektivitas gaya kepemimpinan ketua Himpunan Mahasiswa Program Studi (Hmps) MPI dalam pengembangan budaya organisasi serta kerangka berpikir penulis.

Bab III berisikan metode penelitian yang memuat tentang Pendekatan penelitian, kehadiran peneliti, sumber data, tehnik pengumpulan data, analisis data, dan pengecekan keabsahan data.

Bab IV penulis akan menguraikan hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang ada.

Bab V Bab kelima penutup menguraikan tentang kesimpulan hasil penelitian dan implikasi yang penulis dapat sampaikan dari permasalahan yang peneliti angkat dalam skripsi ini.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### ***A. Penelitian Terdahulu***

Penelitian terdahulu atau disebut juga dengan kajian pustaka, merupakan cara untuk mempertajam metodologi, memperkuat kajian teoritis dan memperoleh informasi mengenai penelitian sejenis yang telah dilakukan oleh peneliti lain.<sup>1</sup> Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dan telah diuji kebenarannya berdasarkan metode yang digunakan pada penelitian tersebut. Penelitian terdahulu berfungsi sebagai bahan referensi untuk membandingkan antara penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan efektivitas gaya kepemimpinan dalam pengembangan budaya organisasi. Berikut ini adalah beberapa penelitian sebelumnya, yang dijadikan tinjauan pustaka dalam penelitian ini:

*Pertama*, penelitian yang dilakukan oleh Doli Tua Mulia Raja Panjaitan, dan Dearma Sariani Sinaga, tentang “Efektivitas Gaya Kepemimpinan Camat Di Kecamatan Cidadap Kota Bandung”.<sup>2</sup> Meskipun penelitian ini memiliki persamaan mengenai problematika efektivitas gaya kepemimpinan, akan tetapi penelitian ini lebih berfokus pada hubungan yang dimiliki oleh pemimpin terhadap anggotanya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yang berfokus pada seberapa efektifnya gaya kepemimpinan dalam

---

<sup>1</sup> Sudarwan Damim, *Menjadi Peneliti Kuantitatif*, (Cet. I; Bandung : Pustaka Belajar, 2002), 105.

<sup>2</sup> Doli Tua Mulia Raja Panjaitan dan Dearma Sariani Sinaga, “Efektivitas Gaya Kepemimpinan Camat Di Kecamatan Cidadap Kota Bandung, Medan: Universitas Darma Agung”, *Jurnal Governance Opinion*, Vol. 4, No. 1, (2019), 96.

mngembangkan budaya organisasi, bukan hanya ketua himpunan yang menjadi fokus utama tetapi juga melibatkan para anggota yang ada di organisasi. Terdapat beberapa perbedaan penelitian yang dilakukan penulis diantaranya: tempat penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Doli Tua Mulia Raja Panjaitan dan Dearma Sariani Sinaga berada di Kecamatan Cidadap Kabupaten Bandung. Sedangkan peneliti berada di organisasi kemahasiswaan Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu.

*Kedua*, penelitian yang dilakukan oleh Indras Astuti didalam skripsinya yang berjudul “Manajemen Konflik Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Kemahasiswaan (Studi Kasus KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo)”.<sup>3</sup> Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu (1) Bagaimana strategi pengelolaan konflik dalam pengembangan budaya organisasi kemahasiswaan pada KSR-PMI Unit IAIN Ponogoro, (2) Apa saja faktor pendukung dan penghambat pengelolaan konflik dalam pengembangan budaya organisasi kemahasiswaan pada KSR-PMI Unit IAIN Ponogoro, (3) Bagaimana hasil pengelolaan konflik dalam pengembangan budaya organisasi kemahasiswaan pada KSR-PMI Unit IAIN Ponogoro. Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu pada problematika tentang pengembangan budaya organisasi. Perbedaan dari kedua penelitian tersebut yaitu terdapat pada lokasi penelitian, penelitian yang dilakukan oleh

---

<sup>3</sup> Indras Astuti, “Manajemen Konflik Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Kemahasiswaan Studi Kasus Pada KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo”, (Skripsi tidak diterbitkan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021).

Indras Astuti yaitu pada organisasi kemahasiswaan KSR-PMI, sedangkan peneliti pada organisasi kemahasiswaan Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Adapun persamaan penelitian yang dilakukan oleh Indras Astuti dan peneliti yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif.

*Ketiga*, penelitian yang dilakukan oleh Tiffany Daryanto dalam jurnal *Spirits* pada tahun 2018 dengan judul “Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM)”.<sup>4</sup> Tujuan umum penelitian ini adalah mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap efektivitas organisasi. Perubahan-perubahan yang terjadi di dalam berbagai bidang seiring dengan perkembangan zaman berpengaruh terhadap tatanan dan nilai kehidupan individu maupun organisasi khususnya di lingkungan dunia industri yang dituntut untuk selalu dapat beradaptasi dan berkembang sesuai dengan tantangan yang dihadapi. Salah satu yang harus dipertimbangkan dalam usaha memajukan organisasi adalah efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Efektivitas organisasi adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh individu dan organisasi untuk memenuhi tuntutan dalam lingkungan organisasi sehingga mampu mencapai tujuan dari organisasi. Perbedaan penelitian tersebut dengan yang akan diteliti oleh peneliti yaitu: penelitian tersebut berfokus pada pengaruh yang ditimbulkan oleh gaya kepemimpinan dalam budaya organisasi sedangkan peneliti berfokus pada keefektivan gaya pemimpin dalam pengembangan budaya

---

<sup>4</sup> Tiffany Daryanto, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Eefektivitas Organisasi Organisasi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM), Alumni Program Magister Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, *Jurnal Sprits*, Vol. 09, No. 1, (2018), 40.

organisasi. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Tiffany Daryanto dengan peneliti yaitu terdapat pada masalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

## ***B. Efektivitas Gaya Kepemimpinan***

### **1. Pengertian Efektivitas`**

Efektivitas setiap orang memiliki arti yang berbeda, sesuai sudut pandang masing-masing. Hal tersebut diakui oleh Chung dan Maginsong sebagaimana dikutip oleh E. Mulyasa yaitu:

*“Efektifitas mean different people”*. Efektivitas adalah kesesuaian antara orang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju. Efektivitas adalah bagaimana suatu organisasi berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usaha mewujudkan tujuan operasional.<sup>5</sup>

Menurut Soekarna K, efektivitas adalah pencapaian tujuan atau hasil yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran, alat-alat yang telah dikeluarkan atau digunakan.<sup>6</sup>

Menurut Wiyono efektivitas diartikan suatu kegiatan yang dilaksanakan dan memiliki dampak serta hasil sesuai dengan yang diharapkan.<sup>7</sup>

Efektivitas menimbulkan kesan yang paling penting adalah mewujudkan hasil yang dikehendaki dengan harus memperhitungkan atau mempertimbangkan dana dan daya serta sumber-sumber lain yang telah dikeluarkan berapa pun banyak atau besar jumlahnya untuk tercapainya keinginan dan terpenuhinya kebutuhan sesuai rencana.

---

<sup>5</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategis, dan Implementasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), 82.

<sup>6</sup> Soekarno K, *Dasar-dasar Manajemen*, (Cetakan ke-XV, Jakarta: Miswan, 2008), 42.

<sup>7</sup> Wiyono, E.H. *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap dan Ejaan yang Disempunakan*. (Jakarta: Palanta, 2007), 137.

Dari pengertian di atas dapat penulis simpulkan bahwa Efektivitas merupakan suatu tingkat keberhasilan yang dihasilkan oleh seseorang atau organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dengan kata lain, semakin banyak rencana yang berhasil dicapai maka suatu kegiatan dianggap semakin efektif.

## 2. Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.<sup>8</sup>

Kepemimpinan (*Leadership*) adalah salah satu faktor organisasi, atau sebagai salah satu fungsi manajemen, oleh karena itu merupakan masalah yang sentral dan strategis.<sup>9</sup>

Dalam aspek kehidupan kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dan strategis. Kelompok tanpa pemimpin seperti tubuh tanpa kepala, mudah menjadi sesat, kacau, dan anarkis.<sup>10</sup> Gerakan potensi kepemimpinan kaum mulai tumbuh dan berkembang, yaitu tidak hanya dipimpin tetapi juga memimpin.<sup>11</sup>

Organisasi tanpa pemimpin bagaikan kapal tanpa nahkoda. Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan,

---

<sup>8</sup> Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia. (Cetak Ke-VI, Jakarta; Pranada Media Group, 2014), 213.

<sup>9</sup> Soekarso, Iskandar Putong, *Kepemimpinan Kajian Teoritis Dan Kreatis*, (Buku & Artikel Karya Iskandar Putong, 2015), 8.

<sup>10</sup> *Ibid.*, 9.

<sup>11</sup> Gusnarib Wahab, Gender Dalam Perspektif Islam: Studi Kepemimpinan Pada Lembaga Eksekutif Dan Legislatif Di Sulawesi Tengah, STAIN Datokarama Palu, *Jurnal Hunafa*, Vol. 5, No.2, (2008), 228.

mengorganisir anggota, dan mengelola pembaharuan atau reformasi dan perubahan. Maju mundurnya organisasi, dinamis statisnya organisasi, mati hidupnya organisasi sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan.

Cara ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya, dan merupakan gambaran gaya kepemimpinannya. Untuk menentukan berhasil atau tidaknya seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya biasa dilihat dari gaya kepemimpinan.

Berdasarkan paparan kepemimpinan di atas dapat penulis simpulkan bahwa pemimpin mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing serta untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dan tujuan – tujuan dari organisasi.

Menurut Miftah Thoha gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.<sup>12</sup>

Menurut Hidayat gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Thoha Miftah, *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*, (Yogyakarta; Gava Media, 2010), 49.

<sup>13</sup> Hidayat, A. Analisa, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur”, *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, vol. 1, No. 1, (2018), 143.

Menurut Hasibun menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>14</sup>

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau strategi, sebagai hasil dari kombinasi falsafah, keterampilan sifat, sikap yang sering diterapkan pemimpin ketika mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Pandangan tentang perilaku kepemimpinan memusatkan pada gaya kepemimpinan dalam hubungannya dengan bawahan.<sup>15</sup>

Gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku pemimpin dalam upaya memengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya para pengikutnya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat berubah-ubah tergantung pada kuantitas dan kualitas para pengikut, situasi, dan budaya sistem sosialnya.<sup>16</sup>

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara atau metode yang digunakan oleh seorang pemimpin, untuk mengarahkan bawahannya agar melaksanakan kewajibannya sebagaimana mestinya secara efektif dan efisien dengan sistem organisasi yang baik.

Perilaku atau gaya pemimpin saling berhubungan dengan perilaku organisasi, dan “kepemimpinan yang efektif” akan memainkan peranan dan kontribusinya yang dominan dalam kehidupan organisasi yang selalu berinteraksi dengan lingkungan yang selalu mengalami perubahan terus-menerus, baik dalam

---

<sup>14</sup> Hasibuan Malayu S.P, *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, (Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 170.

<sup>15</sup> Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003), 299.

<sup>16</sup> Wirawan, *Kepemimpinan:Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 352.

lingkungan internal, lingkungan eksternal, maupun lingkungan global. Gaya-gaya kepemimpinan yang digunakan harus disesuaikan dengan keadaan internal anggota atau bawahannya maupun keadaan kelompok atau organisasi yang dipimpinnya.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang. Adapun gaya kepemimpinan yang ada menurut Edy Surisno yaitu:

- a. Gaya *persuasif*, yaitu gaya pemimpin yang menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan;
- b. Gaya *refresif*, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan;
- c. Gaya *partisipatif*, yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut secara aktif baik mental, spiritual, fisik maupun material di dalam kiprahnya di organisasi;
- d. Gaya *inovatif*, yaitu gaya kepemimpinan yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik di bidang politik, ekonomi, sosial, dan budaya;
- e. Gaya *investigatif*, yaitu gaya kepemimpinan yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh rasa kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreatifitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan;
- f. Gaya *inspektif*, yaitu pemimpin yang sering melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan atau pemimpin yang senang apabila di hormati;
- g. Gaya *motivatif*, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program dan kebijakan yang diterapkan oleh pemimpin;
- h. Gaya *naratif*, yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara dan sedikit bekerja;
- i. Gaya *edukatif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari. Sehingga seorang pemimpin yang

- bergaya edukatif takkan pernah menghalangi bawahan yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan;
- j. Gaya *retrogresif*, yaitu pemimpin tidak suka melihat bawahan maju, apabila melebihi dirinya. Untuk itu seorang pemimpin yang bergaya *retrogresif* selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain pemimpin yang bergaya senang melihat bawahannya bodoh.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 222.

Melalui pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa gaya kepemimpinan memiliki banyak gaya atau *style* yang bermacam-macam sesuai dengan organisasi atau instansi dan pemimpin yang memimpin. Gaya kepemimpinan menurut Akbar terdapat 6 gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) *Gaya otokratis* : Pemimpin menganggap organisasi sebagai milik pribadi, menganggap bawahan semata-mata, tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat.
- 2) *Gaya Patematis* : Pemimpin menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan inisiatif, sering bersikap maha tahu.
- 3) *Gaya Karismatik* : Pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar.
- 4) *Gaya Militeristik* : Pemimpin menuntut disiplin yang tinggi dari bawahannya, senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan, menerapkan sistem komando dalam menggerakkan bawahan.
- 5) *Gaya Laissez Faire* : Pemimpin memiliki sikap yang permisif, dalam arti para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan hati nurani, asal kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai. Pemimpin juga memiliki peranan pasif dan membiarkan organisasi berjalan dengan sendirinya.
- 6) *Gaya Demokratis* : Pemimpin selalu berusaha mengutamakan kerja sama tim dalam usaha mencapai tujuan. Pemimpin juga harus menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya. Para bawahannya dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan.<sup>18</sup>

Macam-macam gaya kepimpinan Juga terdapat gaya kepemimpinan menurut Malayu S.P Hasibuan yaitu:

- 1) *Kepemimpinan otoriter*, yaitu seorang pemimpin menganut sistem sentralisasi wewenang. Falsafah pemimpin, bawahan adalah untuk pemimpin (atasan) dan menganggap dirinya yang paling berkuasa paling pintar dan mampu. Pengarahan bawahan dilakukan dengan intruksi atau perintah dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahannya, menganut sistem tertutup, informasi dan kederisasi kurang mendapatkan perhatian;

---

<sup>18</sup> Akbar N, "Tipe dan Gaya Kepemimpinan Dan Dakwa", *Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah*, Vol 05, No 2, (2017), 136.

- 2) *Kepemimpinan partisipatif*, yaitu jika seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi bawahannya. Pemimpin memotivasi bawahannya agar mereka merasa ikut memiliki organisasi. Falsafah pemimpin adalah untuk bawahan dan bawahan diminta untuk berpartisipasi di dalam proses pengambilan keputusan dengan memberikan informasi, saran-saran, dan pertimbangan, menerapkan sistem manajemen terbuka, dan informasi serta pembinaan kaderisasi memiliki perhatian yang serius;
- 3) *Kepemimpinan delegatif*, yaitu jika seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahannya dengan agak lengkap, sehingga bawahan itu dapat mengambil keputusan dan kebijakan-kebijakan dengan agak bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>19</sup>

Kepemimpinan yang efektif dapat diperoleh melalui gaya kepemimpinannya yang diterapkan secara tepat dalam upaya mendorong dan mempengaruhi bawahannya, sehingga mampu meningkatkan kinerja bawahan dan menyelesaikan permasalahan organisasi.

### **3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan**

Sopiah mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan mencakup kepribadian, pengalaman masa lampau dan harapan dari pimpinan tersebut, harapan dan perilaku atasan, karakteristik, harapan dan perilaku bawahan, persyaratan tugas, kultur, kebijaksanaan organisasi dan harapan serta perilaku rekan. Pada gilirannya faktor-faktor ini juga mempengaruhi pemimpin. Proses pengaruh tersebut bersifat timbal balik antara pemimpin dan anggota kelompok, saling mempengaruhi hingga mempengaruhi efektivitas kelompok secara keseluruhan. Nilai, latar belakang dan pengalaman pemimpin

---

<sup>19</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 205.

mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan seseorang. Pada umumnya pemimpin mengembangkan gaya kepemimpinan yang paling menyenangkan bagi dirinya.<sup>20</sup>

Pemimpin yang mencoba memilih gaya yang sangat tidak sesuai dengan kepribadian dasarnya maka mustahil untuk menggunakan gaya tersebut secara efektif. Harapan seorang pemimpin juga merupakan faktor yang berpengaruh. Telah diperlihatkan karena berbagai alasan, situasi cenderung berkembang ke arah yang kita inginkan. Harapan pemimpin mengenai gaya yang diperlukan agar bawahannya bekerja secara efektif mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinannya.<sup>21</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pemimpin diantaranya sebagai berikut :

- a. Kepribadian, pengalaman masa lampau dan harapan pemimpin.
- b. Harapan dan perilaku atasan.
- c. Kebutuhan tugas.
- d. Karakteristik, pengharapan dan perilaku bawahan.
- e. Harapan dan perilaku rekan.<sup>22</sup>

Berdasarkan faktor-faktor tersebut dapat penulis simpulkan jelas bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitas dipengaruhi faktor-faktor yang dapat menjangkau untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan manusia.

---

<sup>20</sup> Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), 116.

<sup>21</sup> *Ibid.*, 118.

<sup>22</sup> Nur Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2010), 210.

### **C. Pengembangan Budaya Organisasi**

#### **1. Pengertian Budaya Organisasi**

Organisasi adalah kesatuan, susunan dan sebagainya yang terdiri atas bagian-bagian, orang, dan sebagainya dalam perkumpulan dan sebagainya untuk tujuan tertentu.<sup>23</sup> Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang merupakan perekat bagi semua hal di dalam organisasi, bagaimana orang merasa tenang melakukan pekerjaan dengan baik dan bekerja sama secara harmoni. Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi karena budaya di dalamnya mampu menumbuhkan semangat kerja sumber daya manusiannya sehingga kinerja organisasi meningkat.<sup>24</sup>

Pada umumnya, budaya dibangun dan diciptakan oleh pendiri lapisan pimpinan atas yang mendirikan atau merintis organisasi. Falafah atau strategi yang ditetapkan oleh mereka lalu menjadi petunjuk dan pedoman bawahan mereka dalam melaksanakan tugas. Bila implementasi strategi ini ternyata berhasil dan dapat bertahan bertahun-tahun, maka filosofi atau visi yang diyakini tersebut akan berkembang menjadi budaya organisasi.<sup>25</sup>

Mangkunegara menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai - nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup> KBBI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia daring*, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/> diakses Pada Tanggal 22 Febuari 2022.

<sup>24</sup> Wibowo, *Budaya Organisasi*, (Ed. 3; Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 3.

<sup>25</sup> Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), 4.

<sup>26</sup> Anwar Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Refika Aditama. 2009), 114.

Menurut Sedarmayanti budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini.<sup>27</sup>

Menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan konsep yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk berhasil menciptakan budaya yang baik dalam organisasi.

Budaya organisasi adalah sebuah karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi yang dianut oleh para anggotanya sehingga membedakan organisasi satu dengan yang lainnya. Pada dasarnya, budaya ini diyakini mempunyai pengaruh besar terhadap kehidupan organisasi.<sup>28</sup>

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sangatlah penting dalam sebuah organisasi sebagai seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang diikuti oleh anggota-anggota organisasi, yang kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

## **2. Strategi Pengembangan Budaya Organisasi**

Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam perencanaan strategi dan pengembangan organisasi:

- a. Pengamatan Eksternal yaitu dengan memperhatikan kesempatan dan ancaman di segala aspek, baik ekonomi, politik, teknologi, budaya dan lainnya yang semua variable itu akan membentuk karakter organisasi.
- b. Pengamatan Internal terdiri dari evaluasi SDM dan struktur organisasi, dengan tujuan mengukur kesiapan SDM (*inputs*) strategi sekarang (*process*), kinerja (*outputs*) dan potensi dalam yang akan membentuk

---

<sup>27</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Mandar Maju, 2014), 75

<sup>28</sup> Wibowo, *Budaya Organisasi*, (Ed. 3; Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 4.

kedinamisan organisasi. Dalam internal terdapat dua variable yang penting, yaitu, Struktur dan Budaya.

- c. Perumusan Organisasi adalah pengembangan planning jangka panjang, dari menejemen yang efektif dari kesempatan dan ancaman yang disinergiskan dengan kondisi internal.
- d. Misi Organisasi adalah tujuan atau alasan mengapa organisasi ada dan mempertegas keberadaan organisasi.
- e. Tujuan adalah hasil akhir aktivitas perencanaan, dengan merumuskan apa dan kapan yang akan diselesaikan dengan mengukur sasaran.
- f. Strategi merupakan konsep perencanaan komprehensif tentang bagaimana organisasi dapat mencapai misi dan tujuan.
- g. Kebijakan adalah pedoman luas yang menghubungkan strategi dan implementasi. Kebijakan ini bersifat general yang nantinya akan diikuti dan disepesifikan dan di interpretasikan dan di implementasikan oleh devisi-devisi melalui strategi dan tujuan devisi masing-masing.
- h. Implementasi Strategi adalah proses dimana manajemen mewujudkan strategi dan kebijakan dalam tindakan melalui pengembangan program, anggaran dan prosedur.
- i. Program adalah pernyataan aktivitas-aktivitas yang diperlukan untuk menyelesaikan perencanaan sekali pakai.
- j. Anggaran adalah program yang dinyatakan dalam satuan uang, setiap program akan dinyatakan secara rinci dalam biaya, yang dapat digunakan oleh SDM untuk mengelola organisasi.
- k. Prosedur sering juga disebut dengan standar operating proscedures, yaitu langkah-langkah yang berurutan yang menggambarkan dengan rinci bagaimana suatu tugas atau pekerjaan diselesaikan.
- l. Evaluasi dan Pengendalian adalah proses yang melalui aktivitas-aktivitas dan hasil kerja dimonitor dan kinerja nyata dengan kinerja/program yang diinginkan.<sup>29</sup>

Sebuah organisasi pada umumnya membutuhkan kualitas dan integritas, sebab dengan kualitas dan integritas yang tinggi organisasi akan mampu bertahan dan meraih kesuksesan serta kualitasnya. Di samping itu, integritas yang ada dalam organisasi sangat tergantung pada solidaritas setiap anggotanya. Tentunya solidaritas ini mengarah pada sebuah hubungan antar individu atau kelompok yang didasarkan pada perasaan moral atau kepercayaan yang dianut bersama serta diperkuat oleh pengalaman emosial setiap anggota. Adapun hakekat solidaritas,

---

<sup>29</sup> Muh. Hidayat H. Yusuf, "Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta", *Jurnal tarbawi*, Vol. 14, No. 1, (2017), 92-93.

Durkheim dalam bukunya *Division of labor in society* membagi solidaritas dalam model, yaitu solidaritas mekanik dan solidaritas organik:

Solidaritas Mekanik, ciri khas solidaritas mekanik didasarkan pada tingkat homogenitas tinggi dalam kepercayaan dan sentimen (perasaan) yang sama pada organisasi sebagai sebuah sistem dalam bekerja sama. Solidaritas Organik, solidaritas ini kebalikan dari solidaritas mekanik yang menekankan pada pekerjaan secara bersama-sama. Berbeda dengan solidaritas mekanik, hal ini solidaritas organik lebih jelas dengan pembagian kerja secara tegas, dimana setiap individu dalam organisasi yang terlibat dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan memegang wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>30</sup>

### **3. Fungsi dan Tujuan Pengembangan Budaya Organisasi**

Fungsi budaya organisasi bergayut dengan fungsi eksternal dan fungsi internal. Fungsi eksternal budaya organisasi adalah untuk melakukan adaptasi terhadap lingkungan di luar organisasi, sementara fungsi internal berkaitan dengan integrasi berbagai sumber daya yang ada di dalamnya termasuk sumber daya manusia. Jadi secara eksternal budaya organisasi akan selalu beradaptasi dengan budaya-budaya yang ada di luar organisasi, begitu seterusnya sehingga budaya organisasi tetap akan selalu ada penyesuaian-penyesuaian.

Makin kuat budaya organisasi makin tidak mudah terpengaruh oleh budaya yang berkembang dilingkungannya. Sementara kekentalan fungsi integrasi internal makin dirasakan menguat jika di dalam organisasi itu sudah makin berkembang norma-norma, peraturan, tradisi, adat-istiadat organisasi yang terus-menerus dipupuk oleh para anggotanya, sehingga lama-kelamaan makin kuat.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Ibid., 94.

<sup>31</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta:Kencana, 2011), 27-28.

Budaya organisasi berpengaruh pada perilaku anggota atau individu serta kelompok di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang ada dalam organisasi bisa kuat dan bisa yang lemah. Budaya dikaitkan kuat apabila nilai-nilai, sikap, sehingga rasa kebersamaan dapat tercapai.

Adanya budaya organisasi yang kuat, sangat berfungsi bagi organisasi, yaitu dalam hal:

- a. Memudahkan koordinasi aktivitas dalam organisasi.
- b. Memudahkan/menghemat komunikasi antar individu atau anggota, karena adanya sikap dan kebersamaan dalam menganut nilai-nilai yang ada.
- c. Tercapainya keharmonisan hubungan dan kerjasama antar anggota, sehingga motivasi kerja meningkat.
- d. Kelancaran aktivitas organisasi, meningkatkan prestasi/efektivitas organisasi.
- e. Pengambilan setiap keputusan dapat dilakukan dengan cepat dan mudah.<sup>32</sup>

Adapun tujuan dari pengembangan budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Menciptakan keharmonisan hubungan kerja antara pemimpin dengan staf anggota organisasi;
- 2) Menciptakan kemampuan memecahkan persoalan organisasi secara lebih terbuka;
- 3) Menciptakan keterbukaan dan komunikasi; dan
- 4) Merupakan semangat bekerja anggota organisasi dan kemampuan mengendalikan diri.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Dosen Pendidikan, *Budaya Organisasi-Pengertian, Fungsi, Karakteristik, Pentingnya, Tujuan & Jenisnya*, <https://www.dosenpendidikan.Com.Id/budaya-organisasi/>. diakses Pada Tanggal 22 Febuari 2022.

<sup>33</sup> Bambang Wiyono, "Strategi Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, STAI Darusallam Nganjuk Jawa Timur", *Jurnal*, Vol. 01, No. 02, (2021), 54.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### ***A. Pendekatan dan Desain Penelitian***

##### **1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian adalah asumsi yang mendasar yang menggunakan pola pikir yang digunakan untuk membahas objek penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada satu latar ilmiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi. Dan dilakukan dengan jalan melibatkan metode yang ada.<sup>1</sup>

Pendekatan kualitatif tersebut digunakan dengan maksud karena didukung oleh data lapangan yang dianggap cukup memadai dalam menguraikan dan menganalisis hasil penelitian. Data dimaksud berkisar pada penelitian “Efektivitas Gaya Kepemimpinan Ketua Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) MPI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu”

##### **2. Desain penelitian**

Desain penelitian adalah suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif pada prinsipnya merupakan salah satu upaya untuk menemukan teori yang dapat menunjang hasil penelitian. Dengan pendekatan tersebut, data

---

<sup>1</sup> Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: CV Jejak, 2018), 7.

dikumpulkan kemudian dianalisis, diabstraksikan, sehingga muncul teori-teori sebagai penemuan penelitian kualitatif.

### ***B. Lokasi penelitian***

Menurut Nasution mengatakan bahwa lokasi penelitian menunjuk pada pengertian lokasi sosial yang dicirikan oleh adanya tiga unsur yaitu pelaku, tempat dan kegiatan yang dapat diobservasi.<sup>2</sup>

Lokasi penelitian pada skripsi ini adalah Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, tepatnya di Organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Terletak di Desa Pombewe, Dusun III, Kecamatan Sigi Biromaru, Kabupaten Sigi, Sulawesi Tengah. Himpunan Mahasiswa ini dijadikan sebagai obyek penelitian karena merupakan Himpunan Mahasiswa Terbaik ditataran Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, dan satu-satunya Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang memiliki gaya kepemimpinan serta budaya organisasi mempunyai program kerja yang baik.

### ***C. Kehadiran Peneliti***

Kehadiran peneliti pada lokasi penelitian merupakan suatu kewajiban, terlebih untuk penelitian yang menggunakan pendekatan data yang akurat dari lokasi penelitian, yang terhubung dengan tujuan penelitian dari penyusunan skripsi ini.

Dalam kehadiran peneliti di lokasi penelitian akan dilakukan dengan resmi, yakni penelitian akan mendapatkan surat izin penelitian dari Dekan

---

<sup>2</sup> Nasution. *Metode penelitian naturalistik kualitatif*, (Bandung: tarsito, 2003), 43.

Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri Datokarama Palu terlebih dahulu, yang ditunjukkan untuk pemegang wewenang pada tempat yang menjadi lokasi penelitian, dalam hal ini adalah Ketua Umum Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Dan diharapkan dengan adanya surat ini peneliti dapat diizinkan untuk melakukan penelitian sesuai tujuan yang sudah ditetapkan.

Sepanjang kegiatan penelitian penulis hadir sebagai partisipan penuh tanpa diwakili oleh pihak lain dan meneliti dengan maksimal. Semua pekerjaan penelitian, penulis lakukan atau dikerjakan sendiri secara langsung pada obyek dan masalah yang menjadi sasaran penelitian. Penulis harus menjadi partisipan yang aktif karena penulis sendiri langsung mengamati, mencari informasi atau narasumber serta menganalisa setiap hal yang mempengaruhi obyek penelitian di lapangan.

#### ***D. Data dan Sumber Data***

Faktor penentu keberhasilan suatu penelitian itu, terletak pada data dan sumber data. Tidak dapat dikatakan suatu penelitian bersifat ilmiah bila tidak ada data dan sumber data yang dapat dipercaya, karena jenis penelitian ini kualitatif, maka menurut S.Nasution, sumber data dalam suatu penelitian ini dikategorikan dalam dua bentuk yaitu, "data primer dan data sekunder".<sup>3</sup> Selanjutnya untuk memperoleh data yang objektif, maka dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

---

<sup>3</sup> Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, (Cet. IV, Jakarta: Bumi Aksara 2004), 143.

## 1. Data Primer

Data primer merupakan “jenis data yang diperoleh lewat pengamatan langsung di lapangan”.<sup>4</sup> Dan yang menjadi responden utama dalam penelitian ini adalah ketua himpunan, dan anggota, yang terlibat langsung di dalamnya.

## 2. Data Skunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari bahan bacaan yang terdiri berbagai macam literasi, artikel, jurnal, dan situs internet yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.<sup>5</sup>

### *E. Teknik Pengumpulan Data*

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Untuk memudahkan pembahasan yang dirumuskan dalam skripsi ini dibutuhkan suatu metode penelitian, dalam rangka memenuhi kebutuhan tersebut penulis menggunakan metode pengumpul data sebagai berikut:

#### 1. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang melakukan pengamatan sebelum melakukan penelitian terhadap objek tersebut.

Menurut S. Nasution, dalam bukunya yang berjudul “Metode Research Penelitian Ilmiah” bahwa observasi dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kelakuan manusia yang terjadi dalam kenyataan.<sup>6</sup>

Observasi yang dilakukan untuk mengadakan pengamatan dan juga pencatatan secara langsung dilakukan untuk mengadakan pengamatan dan

---

<sup>4</sup> Ibid., 143.

<sup>5</sup> Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, (Cet.8 ;Bandung: Afabeta, 2009), 137.

<sup>6</sup> S. Nasution, *Metode Research Penelitian Ilmiah*, 106.

pencatatan secara langsung tentang Efektivitas Gaya Kepemimpinan ketua Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) MPI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu. Beberapa informasi yang diperoleh dari hasil observasi antara lain: tempat, pelaku, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa, waktu, dan perasaan.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.<sup>7</sup> Wawancara ini dilakukan untuk memperoleh sebuah data yang dilakukan secara individual, dalam penelitian ini penulis menggunakan wawancara terstruktur karena penulis menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan datanya. Pedoman yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Wawancara terstruktur (*structured interview*), digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dengan pengumpul data mencatatnya.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Sudaryono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Cet. I; Jakarta: Kencana, 2016), 82.

<sup>8</sup> Sugiono, *Metode Penelitian kualitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA, 2013), 233.

Memudahkan teknik ini maka peneliti menggunakan pedoman wawancara terstruktur. Penulis menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan. Serta penulis menggunakan pedoman wawancara.

Pedoman wawancara disusun sebelum wawancara dilakukan, dengan tujuan untuk mengontrol relevansi tidaknya isi wawancara agar tidak terjadi penyimpangan terhadap masalah yang akan diteliti. Sehingga pertanyaan yang diajukan mengarah pada pokok permasalahan yaitu tentang efektivitas gaya kepemimpinan ketua Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dalam pengembangan budaya organisasi Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu. Pada teknik wawancara mendalam penulis mengambil informan yaitu Ketua umum, Koordinator divisi, dan anggota pengurus Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Datokarama Palu.

### **3. Dokumentasi**

Menurut Sugiano dokumen catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bias berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, filem dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari pengguna metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Ibid., 231.

Dalam pengumpulan data penelitian membutuhkan suatu instrumen. Instrumen ini dibutuhkan untuk pengambilan data untuk penelitian baik penelitian kualitatif maupun penelitian kuantitatif. Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.

Adapun alat-alat penelitian yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian sebagai berikut :

- a. Pedomanan wawancara mendalam
- b. Alat tulis
- c. Handphone

Alasan memilih teknik dokumentasi adalah karena dokumentasi merupakan sumber data yang stabil, menunjukkan suatu fakta yang telah berlangsung dan mudah didapatkan. Data dari dokumentasi memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi akan kebenaran atau keabsahan. Dokumentasi sebagai sumber data yang kaya untuk memperjelas keadaan atau identitas subjek penelitian, sehingga dapat mempercepat proses penelitian.

#### ***F. Teknik Analisis Data***

Setelah data yang dikumpulkan, maka selanjutnya adalah analisis data dengan cara mengurutkan dan mengorganisasikan data ke dalam suatu pola atau urutan yang sistematis sesuai dengan pembahasannya, analisis data juga adalah proses mengatur data, mengorganisasikan ke dalam suatu pola, kategori dan urutan dasar.

Proses analisis data dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu:

### **1. Analisis Sebelum di Lapangan**

Penelitian kualitatif telah melakukan analisis data sebelum penulis memasuki lapangan. Analisis dilakukan terhadap data hasil studi sebelum pendahuluan, atau data sekunder, yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Namun demikian fokus penelitian ini masih bersifat sementara, dan akan berkembang setelah penulis masuk dan selama dilapangan.

### **2. Analisis Selama di Lapangan**

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka penulis akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel. Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan dilakukan secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.<sup>10</sup>

Ada tiga langkah-langkah analisis selama di lapangan, yaitu “reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan atau verifikasi data.

#### **a. Reduksi Data**

Reduksi data yaitu penulis merangkum beberapa data yang ada dilapangan, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada ha-hal yang penting, di cari tema

---

<sup>10</sup> Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan* (Cet. XX; Bandung: Alfabeta, 2014), 337.

dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian mereduksi data sehingga dapat disajikan dalam bentuk narasi yang utuh. Sangadji menjelaskan:

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan, sebagaimana kita ketahui reduksi data berlangsung terus menerus selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung.<sup>11</sup>

Reduksi data diterapkan pada hasil observasi, interview, dokumentasi dengan mereduksi kata-kata yang dianggap penulis tidak signifikan bagi penelitian ini, seperti keadaan lokasi observasi dan dokumentasi yang tidak terkait dengan masalah yang diteliti, gurauan dan basa basi informasi dan sejenisnya.

#### b. Penyajian Data

Setelah melakukan reduksi data maka langkah selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data yaitu untuk menghindari kesalahan terhadap data-data yang diperoleh dari lapangan penelitian, model-model data yang disajikan untuk menghindari adanya kesalahan penafsiran terhadap data tersebut. Matthew B.

Mellis dan A. Michael Huberman menjelaskan:

Alur penting dari kedua kegiatan analisis adalah penyajian data. Kami membatasi “suatu penyajian” sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan berdasarkan atas pemahaman yang didapat dari penyajian tersebut.<sup>12</sup>

Dengan demikian, pendekatan penelitian ini adalah kualitatif yang bersifat deskriptif. Oleh karena itu, data disajikan dalam bentuk kata-kata atau kalimat sehingga menjadi suatu narasi yang utuh.

---

<sup>11</sup> Sudaryono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 198.

<sup>12</sup> Matthew B. Milles, A. Michael Humberman, *Kualitatif Dan Analisis*, terj. tjetjep rohendi, (Jakarta: UI-Prees, 1992), 17.

### c. Verifikasi Data

Langkah terakhir dalam analisis data yaitu verifikasi data. Verifikasi data adalah pengambilan kesimpulan yang dilakukan oleh penulis terhadap data tersebut. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Matthew B. Mellis yakni:

Kegiatan analisis ketiga yang paling penting adalah menarik kesimpulan dari verifikasi. Dari permulaan data-data seseorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, proporsi.<sup>13</sup>

Dalam kegiatan memverifikasi data, penulis mengambil kesimpulan dengan mengacu pada hasil reduksi data. Data-data yang terkumpul dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, penulis pilih yang mana sesuai dengan judul dan membuang yang tidak perlu.

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penulis kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

### ***G. Pengecekan Keabsahan Data***

Pengecekan keabsahan data diterapkan dalam penelitian ini agar data yang diperoleh terjamin validitas dan kredibilitasnya, pengecekan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi data.

---

<sup>13</sup> Ibid.,18.

Triangulasi data yaitu teknik pengecekan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Ada empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yaitu triangulasi dengan sumber, triangulasi dengan metode, triangulasi dengan penyidik, dan triangulasi dengan teori.<sup>14</sup>

Berikut merupakan 2 macam Triangulasi yang digunakan penulis :

### **1. Triangulasi sumber**

Maksudnya membandingkan dan mengecek balik, derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Hal ini dapat diperoleh dengan cara pengecekan dengan derajat kepercayaan melalui beberapa sumber data seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, hasil observasi atau juga dengan mewawancarai lebih dari satu subjek yang dianggap memiliki sudut pandang yang berbeda dengan metode yang sama.

### **2. Triangulasi metode**

Triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berdeda. Maksudnya membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.

---

<sup>14</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Cet. XXXIV, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2015), 178.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### *A. Gambaran Umum Himpunan Mahasiswa Program Studi MPI Fakultas Tarbiyah & Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu*

##### *1. Letak dan Keadaan HMPS MPI*

Himpunan mahasiswa program studi (HMPS) manajemen pendidikan islam (MPI) merupakan organisasi intra yang ada di prodi manajemen pendidikan islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu yang terletak di Desa Pombewe, Dusun III, Kecamatan Sigi Biromaru, Kabupaten Sigi, Sulawesi Tengah. Dari observasi dan wawancara oleh Fadli sebagai Sekertaris HMPS MPI 2022 mengemukakan bahwa:

Semenjak kerusakan sekretariat di dalam kampus yang tidak bisa dipakai rapat, pada saat itu ketua HMPS MPI 2020 itu berinisiatif memilih Sekretariat diluar kampus nah makanya HMPS MPI dari tahun 2020 sekretariat HMPS MPI berada di Jl. Kelapa 2 Kecamatan Palu Barat, setelah berganti ketua di 2021 kanda Yusril memilih memindahkan sekretariat di jl. Jalur Gaza Kecamatan Palu Barat yang besar agar dapat menampung semua pengurus, dan tahun 2022 ini yang diketuai ketua baru ia memindahkan sekretariat HMPS MPI sekarang Berada di Desa biromaru, Kecamatan Sigi Biromaru, Kabupaten Sigi yang jaraknya tidak jauh dari kampus. Sekertariat diluar kampus sangat membantu kita untuk berkumpul membahas kegiatan-kegiatan.<sup>1</sup>

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa HMPS MPI selain terletak di dalam kampus HMPS MPI juga bertempat di luar kampus guna untuk mempermudah pengurus untuk berkumpul, berkumpul menyelesaikan kegiatan atau pun menyelesaikan hambatan dalam menyelesaikan kegiatannya sesuai program kerja yang menjadi tujuan.

---

<sup>1</sup> Fadli, Sekertaris Umum HMPS MPI 2022, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Dikampus II UIN Datokarama Palu, Tanggal 30 Mei 2022.

## **2. Sejarah singkat HMPS MPI**

Manajemen pendidikan islam adalah salah satu jurusan yang berada di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu. Awalnya jurusan manajemen pendidikan islam bernama Kependidikan Islam (KI) di STAIN Datokarama Palu setelah beralih status menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu. Jurusan Kependidikan Islam berubah nama menjadi Manajemen Pendidikan Islam, terbentuklah organisasi intra yang ada di jurusan manajemen pendidikan islam yaitu Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) yang pertama kalinya diketuai oleh Mahsur S.Pd pada tahun 2014 yang bertujuan memberikan wadah dan memfasilitasi kebutuhan mahasiswa yang berada dalam ruang lingkup lokal Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan khususnya prodi MPI.

Berawal dari kebutuhan mahasiswa yang harus mendapatkan hak-haknya untuk terus mengasah kemauannya dalam berkarya dan berproses di dunia kampus, juga hal ini merupakan wadah untuk mahasiswa belajar berorganisasi di dalam kampus bahkan sampai luar kampus. Dengan perkembangannya dari tahun ke tahun, himpunan mahasiswa jurusan MPI pada tahun 2015 mulai bergabung dengan aliansi mahasiswa manajemen se-Indonesia yang disebut dengan IMMAPSI (Ikatan Mahasiswa, Manajemen, Pendidikan/Administrasi Pendidikan Seluruh Indonesia), di tahun yang sama HMJ MPI membuat logo untuk tanda pengenal dari MPI itu sendiri. Memulai dari kegiatan-kegiatan MPI yang memiliki prestasi di tiap tahun HMJ MPI dari 2018, 2019 sampai 2020 mendapatkan tiga kali berturut-turut penghargaan Himpunan terbaik 1 dari semua jurusan yang ada

dikalangan Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu yang diselenggarakan SEMA FTIK.

Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) pada tahun 2020 berganti menjadi himpunan mahasiswa program studi (HMPS). Maka, HMPS MPI membuat bendera baru untuk menjadikan identitas HMPS MPI di 2020 yang diketuai oleh M. Akil Muar'if Akmal dan mampu mewujudkan hasil rekomendasi untuk membuat Lagu Mars MPI, pada saat ini Manajemen Pendidikan Islam dikenal dengan adanya lagu Mars MPI yang sebelumnya belum dimiliki oleh prodi prodi lain.

Adapun Nama-Nama Ketua Himpunan dari awal tahun 2014 sampai tahun 2022 sekarang yaitu:

**Tabel 1**

**Daftar Nama-Nama ketua HMPS MPI dan Tahun Priodenya**

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>STATUS OKM</b>	<b>TAHUN</b>
1.	Mashur Al-Habsyieh, S.Pd	HMJ MPI IAIN PALU	2014-2015
2.	Syaihul	HMJ MPI IAIN PALU	2015-2016
3.	Moh. Zammil Al-Muttaqin, M.Pd	HMJ MPI IAIN PALU	2016-2017
4.	Agus Prasetyo, M.Pd	HMJ MPI IAIN PALU	2017-2018
5.	Binti Lailatul Khoiria, S.Pd	HMJ MPI IAIN PALU	2018-2019
6.	Moh. Irwansyah, S.Pd	HMJ MPI IAIN PALU	2019-2020
7.	M. Akil Mua'rif Akmal	HMPS MPI IAIN PALU	2020-2021
8.	Moh. Yusril Mahendra	HMPS MPI UIN Datokarama Palu	2021-2022
9	Eko budi santoso	HMPS MPI UIN Datokarama Palu	2022-sekarang

*Sumber Data: HMPS MPI UIN Datokarama Palu 2022*

### **3. *Visi Misi***

#### **a. Visi**

Membangun jiwa solidaritas, militan, serta kreatifitas dalam berlembaga, sebagai landasan mejuwudkan HMPS MPI menjadi wadah aspirasi dan edukasi untuk HMPS MPI yang menginspirasi di tataran Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN datokarama Palu

#### **b. Misi**

1. Merangkul seluruh Mahasiswa Prodi MPI serta alumni untuk mengeratkan ukhuwa silaturahmi.
2. Menerima dan meneruskan segala bentuk aspirasi Mahasiswa Prodi MPI ke pihak Prodi.
3. Mempererat relasi baik dengan pihak Prodi dan Fakultas.
4. Melaksanakan program kerja yang Ideologis, Kebangsaan, dan Agamis di lingkungan Prodi MPI.

### **4. *Sarana Prasarana***

Sarana dan prasarana masuk dalam faktor yang menunjang keberhasilan organisasi. Karena dengan adanya sarana dan prasarana yang lengkap, menjadikan organisasi akan mampu meningkatkan kualitas dalam proses pelaksanaan kegiatan. Sarana dan Prasarana yang ada di HMPS MPI, pada hakikatnya sama dengan himpunan mahasiswa program studi yang ada di tiap program studi di UIN datokarama Palu sebagai penunjang untuk menjalankan proses organisasi.

Dari observasi dan wawancara oleh Dana Nadila sebagai Sekertaris HMPS MPI 2021 mengemukakan bahwa :

“Sarana dan prasarana selama yang kami gunakan sudah cukup membantu tapi masih banyak kebutuhan lain yang harus di lengkapi karena seperti komputer dan mesin print itu yang sangat dibutuhkan karena kalau mau berharap dengan jasa print di tempat lain biayanya juga yah lumayan, karena dikegiatan pastinya banyak sekali yang dibutuhkan, biasanya juga kalau ada yang kurang kita menyurat untuk peminjaman dengan lembaga lain.<sup>2</sup>

Berikut adalah sarana dan prasarana yang ada di HMPS MPI UIN

Datokrama Palu:

**Tabel 2**

**Daftar Sarana Prasarana HMPS MPI**

<b>No.</b>	<b>Sarana dan prasarana</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Keterangan</b>
1.	Gedung Sekretariat	1	Kontrak
2.	Papan Tulis	1	Baik
3.	Album surat keluar	1	Baik
4.	Album surat masuk	1	Baik
5.	Cap	2	Baik
6.	Bantalan cap	1	Baik
7.	Hekter	1	Baik
8.	Solasi/lakban	1	Baik
9.	Pelubang kertas	1	Baik
10.	Bendera Himpunan	1	Baik

*Sumber Data: HMPS MPI 2022*

---

<sup>2</sup> Dana Nadila, Sekertaris Umum HMPS MPI UIN Datokarama Palu 2021, Wawancara Oleh Penulis Kampus I UIN Datokarama Palu, tanggal 17 Juni 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa keadaan sarana dan prasarana di HMPS MPI cukup memadai dalam menunjang proses kegiatan, meski demikian penambahan berbagai sarana dan prasarana lainnya sangat diperlukan.

#### **5. Keadaan Kepengurusan dan Program Kerja HMPS MPI**

##### **a. Keadaan Kepengurusan**

Mengenai keadaan Kepengurusan salah satu komponen dalam sebuah organisasi, yang mana kepengurusan dibentuk untuk menyatukan sekelompok orang dalam pencapaian tujuan organisasi. Maka dari itu, HMPS MPI Setiap tahunnya mengadakan pergantian pengurus yang mana bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada generasi penerus untuk melanjutkan kepengurusan yang ada. Kepengurusan yang HMPS MPI jalani dari tahun ke tahun di ketuai oleh mahasiswa/I semester 3 pada masa transisi ke semester 4 serta sebagai wakil ketua dilanjutkan dengan Koordinator dari Bidang-bidang lainnya.

Dari hasil wawancara penulis dengan Dana Nadila sebagai sekretaris umum HMPS MPI 2021 menyatakan, bahwa:

“Kepengurusan HMPS MPI tiap tahun menerima anggota baru, setiap tahun itu pasti banyak yang mendaftarkan diri menjadi pengurus namun dari banyaknya yang mendaftar banyak juga yang tidak aktif bahkan sampai keluar. Dari tahun-tahun sebelumnya pengurus yang diterima menjadi pengurus HMPS MPI banyak juga yang tidak aktif jadi bukan hanya kepengurusan ditahun 2021”<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Dana Nadila, Sekertaris Umum HMPS MPI UIN Datokarama Palu 2021, Wawancara Oleh Penulis Kampus I UIN Datokarama Palu, tanggal 17 Juni 2022

Berikut data kepengurusan HMPS MPI dari tahun 2018 sampai 2022-sekarang.

**Tabel 3**  
**Daftar Keadaan Pengurus HMPS MPI**

No	Tahun	Jumlah pengurus	Aktif	Tidak Aktif
1	2018	56 Orang	48 Orang	8 Orang
2	2019	83 Orang	25 Orang	58 Orang
3	2020	105 Orang	37 Orang	68 Orang
4	2021	89 Orang	63 Orang	24 Orang
5	2022	63 Orang	30 Orang	35 Orang

*Sumber Data: HMPS MPI 2022*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa penerimaan kepengurusan atau anggota HMPS MPI disetiap tahunnya terus bertambah jika dilihat dari tahun 2018 kepengurusan HMPS MPI mengalami kendisi yang sangat baik dengan keanggotaan yang aktif. Tahun 2019-2020 penerimaan anggota mencapai 100 orang banyaknya, akan tetapi mengalami penurunan keaktifaan dari anggota, terlihat lebih banyak anggota yang tidak aktif dibandingkan dengan anggota yang aktif. Namun, pada tahun 2021 kembali mengalami peningkatan keanggotaan yang aktif. Dimana kepengurusan HMPS MPI memiliki anggota yang aktif lebih banyak di tahun 2018 dan 2021.

b. Keadaan Program Kerja

Setiap organisasi mempunyai program kerja sebagai suatu rencana kegiatan organisasi yang dibuat untuk jangka waktu tertentu yang sudah

disepakati oleh pengurus organisasi. Program kerja harus dibuat dengan sistematis, terpadu dan terarah, karena program kerja dalam organisasi menjadi pegangan anggota atau unit-unit di dalamnya untuk mewujudkan tujuan dan kegiatan rutin organisasi. Proses dalam melakukan program kerja diawali dengan adanya rapat kerja dalam bermusyawarah dan menentukan program kerja yang bisa dijalankan sesuai dengan masing-masing bidang yang dimiliki oleh HMPS MPI itu sendiri.

Mengenai keadaan program kerja himpunan mahasiswa program studi manajemen pendidikan islam. Penulis mencari data melalui observasi dan wawancara langsung kepada Dana Nadila selaku sekertaris HMPS MPI 2021 menyatakan, bahwa:

“program kerja HMPS MPI di susun setelah raker yang mana program kerja yang terencana kami susun mencapai 40 program kerja akan tetapi dari 40 program kerja itu ada 1 program kerja yang tidak sempat terlaksana Setiap tahun pasti ada penambahan proker saja proker dari pengurus sebelumnya tidak ada yang diganti tetap dijadikan proker untuk kepengurusan terbaru hanya saja ada perkembangan baru atau ide-ide baru sampai proker yang dijalankan terbilang banyak”.<sup>4</sup>

Dari pernyataan hasil wawancara penulis dapat diketahui bahwa program kerja himpunan yang telah dilaksanakan HMPS MPI 2021 telah berjalan dengan 90% dalam pencapaian program kerja yang berhasil dilaksanakan.

Adapun data-data program kerja himpunan mahasiswa program studi manajemen pendidikan islam dari tahun 2019 sampai tahun 2022-sekarang:

---

<sup>4</sup>Dana Nadila, Sekertaris Umum HMPS MPI UIN Datokarama Palu 2021, Wawancara Oleh Penulis Kampus I UIN Datokarama Palu, tanggal 17 Juni 2022.

**Tabel 4**  
**Daftar jumlah program kerja HMPS MPI**

No	Tahun	Jumlah Program Kerja	Terlaksana	Tidak Terlaksana	Ket.
1.	2019	29	28	1	
2.	2020	30	29	1	
3.	2021	40	39	1	
4.	2022	40	16	-	27 proker sementara berjalan

*Sumber Data: HMPS MPI 2022*

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa program kerja HMPS MPI disetiap tahunnya memiliki tambahan program kerja yang disusun dengan sistematis, program kerja terbanyak yaitu program kerja pada tahun 2021, namun disetiap program kerja yang telah disusun ada satu program kerja yang di rencanakan tidak terlaksana dikarenakan masa kepengurusan telah berakhir.

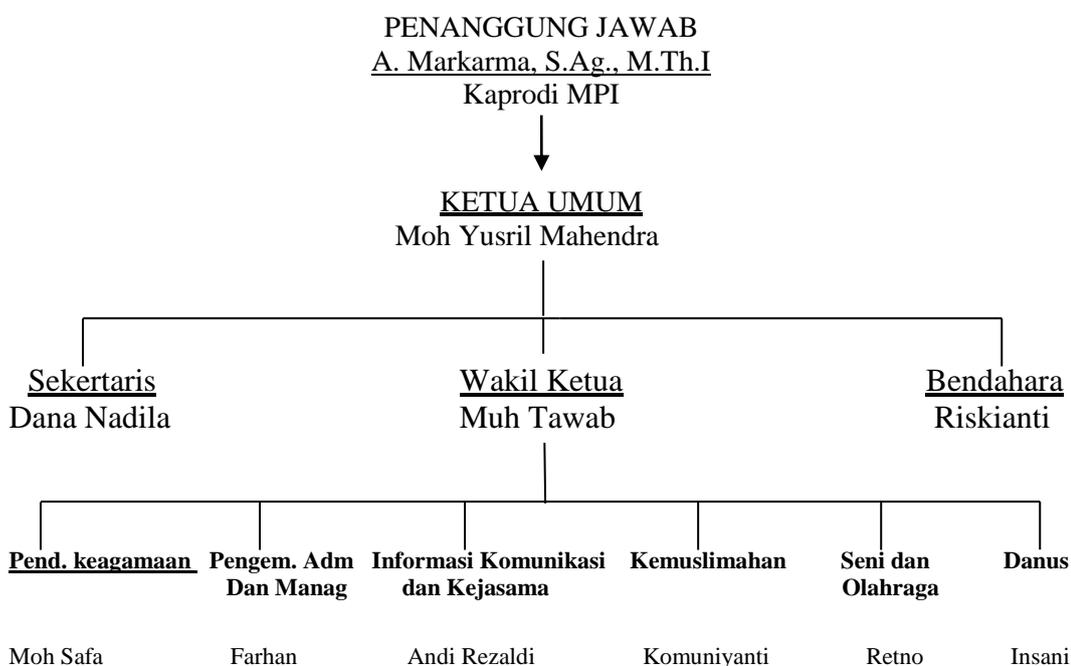
#### **6. Struktur HMPS MPI**

Struktur organisasi pada dasarnya merupakan suatu gambaran akan tugas pokok dan sebuah organisasi. Struktur di dalam organisasi dibuat untuk menjalankan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing jabatan. Dengan susunan struktural akan memberikan gambaran kejelasan mengenai batasan kewenangan dan tanggung jawab pengurus yang terlibat.

Keterbatasan sumber daya manusia dalam mengatasi berbagai masalah dengan cara mendistribusikan program-program kerja secara merata dari setiap divisi yang ada, sehingga tujuan organisasi mampu tercapai.

Himpunan mahasiswa program studi manajemen pendidikan islam dalam priode kepengurusan, HMPS MPI memiliki struktur kepengurusan tersistematis yang terdiri dari penanggung jawab. Ketua Prodi, Sekretaris Prodi . Pengurus inti terdiri dari, ketua umum, wakil ketua umum, sekretaris umum, dan bendahara umum. Pengurus harian, berupa koordinator divisi dan sekertaris divisi yang mana dterdiri dari divisi pendidikan dan keagamaan, divisi pengembangan administrasi dan manajemen, divisi infokom, divisi kemuslimahan, divisi seni dan olahraga, dan divisi Danus. Pengurus harian seluru anggota kepengurusan.

#### GARIS STRUKTURAL ORGANISASI HMPS MPI IAIN PALU 2021



*Sumber Data: HMPS MPI IAIN PALU 2021*

### ***B. Efektivitas Gaya Kepemimpinan Ketua Mahasiswa Program Studi MPI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu***

Gaya kepemimpinan merupakan bentuk yang diterapkan oleh setiap Pemimpin, untuk memengaruhi dan mengarahkan anggota mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Pemimpin yang baik memiliki Karakter seorang pemimpin yang mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya, dan merupakan gambaran gaya kepemimpinannya sendiri. Maka dari itu ketua merupakan ujung tombak dalam sebuah organisasi.

Pada organisasi himpunan mahasiswa program studi manajemen pendidikan islam untuk mengetahui efektif tidaknya gaya kepemimpinan yang digunakan ketua HMPS MPI. Maka, dalam menemukan data penulis melakukan wawancara dengan Moh. Yusril Mahendra selaku ketua himpunan tahun 2021 menyatakan bahwa:

“Sebagai ketua saya sangat paham dengan hak dan kewajiban sebagaimana seorang pemimpin dilingkup himpunan untuk sejauh ini menurut saya, saya selalu bertindak sesuai hak saya dan saya sudah memaksimalkan sesuai dengan harapan saya dan harapan para pengurus saya”.<sup>5</sup>

Dari hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwa ketua himpunan melaksanakan tanggung jawabnya sesuai hak dan kewajibannya dengan bijak sana dalam menjalankan tugas sebagai ketua.

Seorang pemimpin berperan penting dalam organisasi. Seorang Pemimpin membutuhkan orang lain yaitu para anggota untuk melaksanakan secara langsung tugas-tugas, disamping itu pemimpin dapat memebrikan jaminan bahwa proses pekerjaan ke arah yang dituju akan dapat berlangsung terus menerus tanpa

---

<sup>5</sup> Moh. Yusril Mahendra, Ketua Umum Hmps Mpi 2021, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Dikampus I UIN Datokarama Palu, Tanggal 12 Juni 2022.

mengalami hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu pentingnya bagaimana cara ketua dalam mengarahkan dan memberikan tugas kepada anggota. Sebagaimana hasil wawancara penulis kepada Moh. Yusril Mahendra selaku ketua himpunan, menyatakan bahwa :

“Cara saya dalam memberikan tugas atau mengarahkan anggota dengan cara melihat potensi anggota, melihat tugas atau amanah yang saya berikan apakah anggota tersebut mampu menjalankan atau tidak, kalau memang belum mampu saya sebagai ketua bertanggung jawab dan beberapa steering lainnya akan memberikan arahan sehingga mereka betul- betul paham untuk menjalankan tugas atau amanah yang diberikan. Untuk tugas yang diberikan itu tergantung kegiatan atau tergantung foksi masing-masing, teman-teman dipengurus. Misal, dikepanitiaan itu kan terbagi, jadi foksi tugas yang diberikan sesuai devisinya”.<sup>6</sup>

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diketahui bahwa ketua himpunan memberikan tugas atau tanggung jawab kepada pengurus melihat dari kemampuan pengurus tersebut dan menetapkan sesuai dengan kegiatan yang berlangsung.

Proses pemberian tugas yang diberikan ketua untuk anggotanya, sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan saudari Nurul Insani sebagai koordinator devisi dana dan usaha berpendapat bahwa :

“Menurut saya ia sudah memberikan tugas sesuai dengan apa yang dibentuk saat rapat, keputusan bersama sudah jadi tugas tanggung jawab bersama, karena ketua himpunan ia mengarahkan dengan cara mengajak kerja sama agar pekerjaan cepat selesai”.<sup>7</sup>

Sebagaimana pula yang dikatakan oleh koordinator devisi pendidikan dan keagamaan yaitu Moh Saffa, bahwa :

---

<sup>6</sup> Moh. Yusril Mahendra, Ketua Umum HMPS MPI 2021, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Dikampus I UIN Datokarama Palu, Tanggal 12 Juni 2022.

<sup>7</sup> Nurul Insani, Koordinator Devisi Dana Dan Usaha HMPS MPI 2021, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Dikampus II UIN Datokarama Palu, Tanggal 17 Juni 2022.

“Ketua memberikan pekerjaan dengan adil sesuai kemampuan masing-masing pengurus, tapi kadang-kadang kalau pekerjaan belum selesai dia langsung turun tangan untuk menyelesaikan, makanya kalau soal pekerjaan dia selalu memperhatikan pengurusnya kalau belum ada pergerakan dia langsung kerjakan”.<sup>8</sup>

Selaras dengan yang dikemukakan oleh Suci Muliawati selaku anggota devisi infokom 2021, bahwa :

“Ketua himpunan 2021 itu sungguh sangat adil dalam memberikan tugas dan sangat aktif dalam menjalankan tanggungjawabnya sebagai pemimpin, menurutku pantas menjadi contoh ketua yang lain”.<sup>9</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa ketua HMPS MPI 2021 berhasil dalam mengarahkan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan merupakan bakat atau sikap seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya. Kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi sangat besar dalam setiap peran menerima dan pengambilan keputusan. Untuk itu, pentingnya mengetahui mengenai saran, pendapat dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh ketua himpunan. Maka, penulis melakukan wawancara terkait ini. Sebagaimana hasil wawancara dengan Moh. Yusril Mahendra:

“Untuk menerima saran itu sudah jelas, karena biar bagaimana juga anggota atau pengurus itu banyak mempunyai aspirasi atau saran-saran yang mereka pikirkan untuk mengimplementasikan semua itu kami menerima saran tersebut kemudian kita eksekusi tetepi melihat saran yang diberikan apakah masuk dengan apa yang menjadi tujuan bersama. Untuk mengambil keputusan biasanya saya membicarakan terlebih dahulu kepada

---

<sup>8</sup>.Moh Saffa, Koordinator Devisi Pendidikan Dan Agama HMPS MPI 2021, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Dikampus II UIN Datokarama Palu, Tanggal 30 Mei 2022.

<sup>9</sup>Suci Muliawati, Anggota Devisi Infokom HMPS MPI 2021, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Dikampus II UIN Datokarama Palu, Tanggal 30 Mei 2022.

steering kemudian membicarakan semuanya pada saat rapat dan semua keputusan tergantung hasil keputusan rapat”.<sup>10</sup>

Berdasarkan hasil wawancara penulis mengenai penerimaan saran dan pengambilan keputusan kepada Moh. Saffa selaku koordinator divisi pendidikan dan keagamaan, yaitu:

“Menurut saya untuk menerima saran dia itu orang yang selalu menerima saran dan menerima aspirasi-aspirasi dari pengurus, tetapi tidak semua saran yang diterima begitu saja melihat saran-saran atau pendapat yang sesuai dengan apa yang dituju. Karena, biasanya teman-teman memberikan saran yang konyol makanya banyak saran yang dipilih. Kalau soal pengambilan keputusan apa yang kita rapatkan selalu menjadi hasil keputusan bersama tetapi ada juga keputusan yang pembahasannya tidak dibahas dirapat, biasanya ketua hanya membicarakan kepada steeringnya”.<sup>11</sup>

Kemudian pendapat tersebut selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Nurul Insani selaku koordinator divisi dana dan usaha, bahwa:

“Iya, beliau menerima saran tapi memang dibebepara kesempatan agak keras kepala dengan keputusannya. Karena beliau adalah ketua, jadi hal tersebut memang patut dilakukan, untuk mengambil keputusan biasanya selalu dirapatkan.”<sup>12</sup>

Begitu pula anggota divisi infokom Suci Muliawati mengemukakan bahwa:

“Menurut saya untuk penerimaan saran, yah kadang-kadang diterima yah kadang-kadang tidak. Karena tidak semua saran itu sesuai dengan apa yang diharapkan dan untuk mengambil keputusan dia biasanya meminta pendapat ke anggota dan semua jadi keputusan sama-sama biar tidak ada saling menyalahkan”.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Moh. Yusril Mahendra, Ketua Umum HMPS MPI 2021, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Dikampus I UIN Datokarama Palu, Tanggal 12 Juni 2022.

<sup>11</sup> Moh Saffa, Koordinator Divisi Pendidikan Dan Agama HMPS MPI 2021, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Dikampus II UIN Datokarama Palu, Tanggal 30 Mei 2022

<sup>12</sup> Nurul Insani, Koordinator Divisi Dana Dan Usaha HMPS MPI 2021, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Dikampus II UIN Datokarama Palu, Tanggal 17 Juni 2022.

<sup>13</sup> Suci Muliawati, Anggota Divisi Infokom HMPS MPI 2021, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Dikampus II UIN Datokarama Palu, Tanggal 30 Mei 2022.

Berdasarkan hasil pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa ketua himpunan selalu memberikan kesempatan kepada pengurusnya saat memberikan saran atau mengambil keputusan meskipun seorang pemimpin harus cepat dalam mengambil keputusan akan tetapi ketua himpunan selalu membicarakan kepada anggotanya terlebih dahulu. Dengan selalu memberikan kesempatan dan bersikap adil kepada pengurusnya ketua HMPS MPI juga tidak pernah membandingkan koordinator divisi dan anggotanya. Sebagaimana hasil wawancara saudara Muhridat mengungkapkan bahwa:

“Bukan hanya soal pekerjaan yang disama ratakan tetapi kami sebagai anggota biasa di posisikan sama dengan koordinator divisi kami, ketua sangat dewasa dalam hal organisasi dia mampu merangkul pengurusnya”.<sup>14</sup>

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa ketua HMPS MPI 2021 memiliki daya tarik yang banyak disenangi oleh pengurusnya. Dan dengan adanya keterbukaan kepada pengurus sehingga pengurus tetap aktif dalam berorganisasi. Untuk itu tidak mudah menyatukan pikiran seseorang dengan orang yang lain tentunya seorang pemimpin memiliki cara tersendiri. Semangat seseorang saat berorganisasi salah satunya dari motivasi yang diberikan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Suci Muliawati selalu anggota divisi infokom 2021 menyatakan, bahwa:

“Motivasi sangat penting untuk menumbuhkan rasa semangat kita, kami sebagai anggota selalu mendapatkan motivasi-motivasi dari ketua bahkan bukan hanya dari ketua tetapi dari senior-senior juga”.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Muhridat, Sekertaris Koordinator Divisi Seni Dan Olahraga HMPS MPI 2021, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Dikampus II UIN Datokarama Palu, Tanggal 30 Mei 2022.

<sup>15</sup>Suci Muliawati, Anggota Divisi INFOKOM HMPS MPI 2021, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Dikampus II UIN Datokarama Palu, Tanggal 30 Mei 2022.

Selaras dengan Nurul insani selaku Koordinator devisi dana dan usaha menyatakan, bahwa:

“Soal motivasi sangat perlu, apa lagi dengan kami yang harus aktif di program kerja setiap hari seperti kami di devisi danus harus memosting barang untuk dijual, rasa bosan tentunya ada tetapi kami selalu semangat karena motivasi yang diberikan ketua bahkan orang-orang disekitar agar program kerja yang kami rencanakan berhasil dalam satu tahun kepengurusan”<sup>16</sup>.

Dari pernyataan di atas dapat diketahui bahwa pengurus HMPS MPI selalunya mendapatkan motivasi dari ketua bahkan dari senior-senior yang pernah menjadi pengurus di HMPS MPI agar lebih semangat dalam menyelesaikan tanggung jawab.

Selanjutnya mengenai gaya kepemimpinan ketua. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan sendiri. Gaya kepemimpinan merupakan tingkah laku seseorang dalam memengaruhi bawahannya agar dapat melaksanakan kewajibannya. Maka penting mengetahui gaya kepemimpinan yang digunakan oleh ketua HMPS MPI 2021. Sebagaimana hasil wawancara penulis dengan Moh.Yusril Mahendra selaku ketua himpunan, sebagai berikut:

“Selama menjadi ketua tahun kemarin saya menggunakan gaya kepemimpinan demokratis yang mana demokratis itu menerima saran dari seluruh pengurus dan tidak menjadi otoriter yang maksudnya mengambil keputusan secara sendiri saya melibatkan steering saya ataupun seluruh pengurus saya dalam mengambil suatu kebijakan atau keputusan sehingga sehingga bisa disepakati bersama”<sup>17</sup>.

Berdarkan hasil wawancra kepada ketua himpunan bahwa dapat diketahui ketua HMPS MPI menggunakan gaya kepemimpinan demokratis yang mana

---

<sup>16</sup> Nurul Insani, Koordinator Devisi Dana Dan Usaha HMPS MPI 2021, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Dikampus I UIN Datokarama Palu, Tanggal 17 Juni 2022.

<sup>17</sup> Moh. Yusril Mahendra, Ketua Umum HMPS MPI 2021, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Dikampus I UIN Datokarama Palu, Tanggal 12 Juni 2022.

ketua himpunan selalu memberikan kesempatan kepada pengurusnya dan mengutamakan kerja sama.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara penulis kepada Moh. Saffa selaku koordinator devisi pendidikan dan keagamaan, menyatakan, bahwa:

“Saya melihat bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh saudara Yusri Mahendra yaitu gaya kepemimpinan demokratis yang mana pernah saya baca salah satunya kalau pemimpin selalu menerima masukan, nah itu salah satu yang di terapkannya, kita pengurus melihat dari kerjanya ketua juga karena organisasi butuh kerja sama ketua dan anggota dan selama kepengurusan itu yang dilakukan kanda Yusri”.<sup>18</sup>

Sebagaimana pula yang dikemukakan oleh Nurul Insani selaku koordinator devisi dana dan usaha yaitu sebagai berikut:

“Mungkin gaya kepemimpinan yang digunakan oleh ketua HMPS MPI 2021 merupakan demokratis, yang selalu mengutamakan kebersamaan, kerja sama pengurus, akan tetapi ada waktu-waktu tertentu beliau menggunakan gaya kepemimpinan otoriter”.<sup>19</sup>

Selaras dengan pendapat dari hasil wawancara penulis dengan Muhridat selaku sekretaris koordinator devisi seni dan olahraga mengemukakan bahwa:

“Bisa dibilang ketua 2021 menggunakan gaya kepemimpinan demokratis karena dia orang yang terbuka dengan pengurus, tidak membandingkan orang yang bekerja, dia lebih berpatok kerja sama menurutku itu gaya demokratis.”

Dapat penulis simpulkan bahwa gaya kepemimpinan ketua HMPS MPI adalah gaya kepemimpinan demokratis yang mana gaya kepemimpinan tersebut pemimpin selalu berusaha mengutamakan kerja sama tim dalam usaha mencapai tujuan dan pemimpin juga harus menerima saran, pendapat bahkan kritik dari

---

<sup>18</sup> Moh Saffa, Koordinator Devisi Pendidikan Dan Agama HMPS MPI 2021, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Dikampus II UIN Datokarama Palu, Tanggal 30 Mei 2022

<sup>19</sup> Nurul Insani, Koordinator Devisi Dana Dan Usaha HMPS MPI 2021, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Dikampus I UIN Datokarama Palu, Tanggal 17 Juni 2022.

bawahannya yang mana para bawahannya dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan.

Menjalakan roda organisasi seorang pemimpin akan dapat memberi contoh dan dorongan kepada orang lain untuk belajar terus menerus hingga membawahkan keadaan lebih baik. Dari hasil wawancara penulis dengan koordinator devisi dana dan usaha yaitu Nurul Insani menyatakan, bahwa:

“Perbedaan keadaan antara tahun ketua 2020 dan 2021 sebenarnya tidak jauh perbedaan di tahun sebelumnya apa lagi dari masa kepemimpinannya menurut saya tahun 2020 karena awal mulahnya corona makanya yang aktif bekerja hanya 20 orang tapi program kerjanya terjalankan sangat bagus dan memenuhi tanggung jawab menyelesaikan program kerja, 2021 ketuanya lebih mempertahankan, mengembangkan yang sebelumnya saja. Karena ditahun 2021 corona sdh tidak seperti awal-awal tahun 2020 makanya keadaan lebih sedikit membaik”.<sup>20</sup>

Selanjutnya saudari Siti Nur Komuniyanti selaku koordinator devisi kemuslimahan menyatakan, bahwa:

“Keadaan himpunan dari tahun 2020 sampai tahun 2021 memiliki perbedaan dengan situasi dimana pada tahun 2020 terbatas saat menjalankan aktivitas karena adanya virus corona jadinya kita di batasi dengan aturan yang ada. Pada tahun 2021 keadaan sudah membaik sehingga pekerjaan telah tercapai dengan maksimal. Dan perkembangan dari keadaan sebelumnya itu dari keaktifan pengurus dan program kerja yang meningkat”.<sup>21</sup>

Kemudian selaras dengan pendapat saudara Moh. Saffa selaku koordinator devisi pendidikan dan keagamaan, menyatakan bahwa:

“Keadaan HMPS MPI 2020 sampai 2021 mengenai perkembangan tidak telalu jauh berbeda karena waktunya saja. Tahun 2020 kita berada di fase corona hingga membuat semuanya terhambat dalam menjalankan program

---

<sup>20</sup> Nurul Insani, Koordinator Devisi Dana Dan Usaha HMPS MPI 2021, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Dikampus I UIN Datokarama Palu, Tanggal 17 Juni 2022.

<sup>21</sup> Siti Nur Komuniyanti, Koordinator Devisi Kemuslimahan HMPS MPI 2021, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Dikampus II UIN Datokarama Palu, Tanggal 20 Juni 2022.

kerja akibatnya kepengurusan aktif ada 4 bulan menjelang pergantian ketua baru dan membuat program kerja harus menggunakan aplikasi dalam menyelesaikan progres . Sedangkan di tahun 2021 kepengurusan berjalan dari awal dibentuknya kepengurusan baru sehingga pengurus lebih banyak aktif dan memiliki tambahan program kerja”<sup>22</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa keadaan HMPS MPI dari tahun 2020 mengalami kendala kurangnya waktu dalam menyelesaikan kegiatan sehingga membuat kegiatan atau program kerja tidak maksimal dalam pencapaian akhir kepengurusan, dikarenakan virus corona yang melanda dunia dan menghambat aktifitas. Namun keadaan HMPS MPI kembali normal pada tahun 2021 sehingga melancarkan segala urusan dan kegiatan HMPS MPI.

Strategi pengembangan dalam organisasi dari segi kualitas maupun kuantitas, karena organisasi tersebut akan dipandang oleh orang lain dengan berbagai kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh ketua himpunan secara baik meskipun dalam keadaan yang berbeda dari sebelumnya.

Berdasarkan hasil uraian di atas, efektivitas gaya kepemimpinan ketua himpunan dalam melihat tolak ukur keberhasilan dalam pengembangan budaya organisasi menurut Moh. Yusril Mahedra selaku ketua himpunan 2021 adalah sebagai berikut:

“Tolak ukurnya saya melihat dari kerja sama tim, berapa kehadiran dan keaktifan pengurus dalam menjalankan program kerja karena pengurus itu menjadi pengaruh pencapaian dari apa yang dituju seperti melihat keberhasilan dari program kerja yang terbilang mencapai 90% semuanya

---

<sup>22</sup> Moh Saffa, Koordinator Devisi Pendidikan Dan Agama HMPS MPI 2021, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Dikampus II UIN Datokarama Palu, Tanggal 30 Mei 2022.

berkat pengurus, sejatinya ketua tanpa bantuan tidak akan menghasilkan apa-apa”.<sup>23</sup>

Berdasarkan hasil wawancara penulis mengenai tolak ukur keberhasilan gaya ketua himpunan dalam perkembangan budaya organisasi HMPS MPI yang pertama kerja sama antara tim dan keaktifan pengurus.

Pengukuran terhadap efektivitas berkaitan erat dengan perbandingan antara tingkat pencapaian tujuan dengan rencana yang telah disusun sebelumnya atau perbandingan hasil yang direncanakan dan perbandingan dari pengembangan. Selanjutnya hasil wawancara mengenai pencapaian keberhasilan kepemimpinan ketua himpunan kepada Moh. saffa selaku koordinator devisi pendidikan dan keagamaan, menyatakan bahwa:

“Saya melihat keberhasilan ketua itu sudah hampir 99% dikatakan berhasil, dikarenakan ketua sudah menjalankan kepemimpinan dengan efektif, kita liha juga dari perilakunya kepada anggota yang bijaksana, jujur dan adil hingga pencapaian organisasi tecapai dengan apa yang diinginkan bersama”.<sup>24</sup>

Selaras dengan hasil wawancara kepada Siti Nur Komuniyanti selaku koordinator devisi kemuslimahan HMPS MPI 2021, menyatakan bahwa:

“Meneurut saya ketua himpunan seseorang yang berhasil karena dia mampu memberikan contoh kepada pengurusnya, apa lagi jika melihat tolak ukur nya dari program kerja, sangat dikatakan efektif, program kerja yang dimiliki itu sangat banyak hingga semuanya telaksanan dengan maksimal”.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Moh. Yusril Mahendra, Ketua Umum HMPS MPI 2021, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Dikampus I UIN Datokarama Palu, Tanggal 12 Juni 2022.

<sup>24</sup> Moh Saffa, Koordinator Devisi Pendidikan Dan Agama HMPS MPI 2021, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Dikampus II UIN Datokarama Palu, Tanggal 30 Mei 2022

<sup>25</sup> Siti Nur Komuniyanti, Koordinator Devisi Kemuslimahan HMPS MPI 2021, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Dikampus II UIN Datokarama Palu, Tanggal 20 Juni 2022.

Kemudian saudara Muhridat selaku sekretaris divisi seni dan olahraga menyatakan, sebagai berikut:

“Kalau di bilang berhasil tidaknya menurut kita itu berhasil karena apa yang dirapatkan atau di rencanakan pas rapat semuanya terlaksana bahkan kalau mau di hitung seberapa persen bisa dikatakan 90%, kenapa 90% meskipun terbilang sangat berhasil namun pastinya masih ada kekurangannya. Kami katakan itu berhasil karena bukan bicara yang banyak tapi dia lebih banyak bergerak”.<sup>26</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa keberhasilan ketua himpunan dipandang baik dengan usaha yang dilakukan dalam kepemimpinannya sangat berhasil dalam mempengaruhi pengurus dan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin.

***C. Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Gaya Kepemimpinan Ketua Himpunan Mahasiswa Program Studi MPI Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu***

Faktor pendukung adalah faktor yang mendukung, mengajak dan bersifat dalam dukungan kegiatan sebaliknya faktor penghambat sifatnya menghambat jalanya suatu kegiatan. Dalam menjalankan tujuan organisasi tentunya ada faktor yang mendukung organisasi dan ada juga faktor penghambat organisasi tersebut. Berdasarkan faktor-faktor pendukung dan penghambat yang dominan dalam periode kepemimpinan yaitu faktor internal dan eksternal. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada Moh. Yusril Mahendra selaku ketua himpunan 2021 menyatakan, bahwa:

“Faktor pendukung dan penghambat yaitu sumber daya manusianya, pengurus atau anggota, itu sudah inklusif kapan SDM kurang itu menjadi penghambat dan kapan SDM banyak itu menjadi pendukung dalam menjalankan roda organisasi himpunan. Faktor yang mendukung

---

<sup>26</sup>Muhridat, Sekretaris Divisi Seni Dan Olahraga HMPS MPI 2021, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Di kampus II UIN Datokarama Palu, Tanggal 30 Mei 2022.

keberhasilan kepemimpinan yang saya jalani yah anggota yang mau menjalankan tugas dari ketua untuk faktor penghambat anggota yang acui dengan kegiatan tidak mau berpartisipasi dan melanggar peraturan, dan dilain hal adalah peralatan dan biaya”.<sup>27</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa faktor pendukung dan penghambat HMPS MPI adalah sumber daya manusia. Pemimpinan tidak akan efektif dan efisien tanpa anggota kepengurusan.

Hal senada juga diungkapkan oleh Moh. Saffa selaku koordinator divisi pendidikan dan agama mengenai faktor pendukung dan penghamba gaya kepemimpinan kepala ketua HMPS MPI 2021 dalam meningkatkan pengembangan budaya organisasi, menyatakan bahwa:

“Faktor pendukung dan penghambat dari gaya kepemimpinan ketua himpunan salah satu penghambatnya beberpa anggota yang tidak dapat mematuhi peraturan yang ditetapkan dan faktor pendukungnya anggota yang bekerja sesuai bidangnya”.<sup>28</sup>

Selanjutnya hasil wawancara dari Siti Nur Komuniyanti selaku koordinator divisi kemuslimahan, menyatakan bahwa:

“Faktor penghambat atau kendala-kendala dari gaya kepemimpinan ketua himpunan menurut saya tidak memiliki kendala yang serius, kendala yang di dapatkan hanya berupa masalah kecil yang bisa diatasi karena gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah baik dan berjalan dengan yang diinginkan dan selalu terdapat perubahan yang ada di himpunan. Contoh dari kendala adalah kebutuhan alat perlengkapan dan kebutuhan dana yang terutama, sering kali dikendalikan dengan dana yang tidak cukup tetapi semuanya ada solusi dalam mencari dana”.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> Moh. Yusril Mahendra, Ketua Umum HMPS MPI 2021, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Dikampus I UIN Datokarama Palu, Tanggal 12 Juni 2022.

<sup>28</sup> Moh Saffa, Koordinator Divisi Pendidikan Dan Agama HMPS MPI 2021, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Dikampus II UIN Datokarama Palu, Tanggal 30 Mei 2022.

<sup>29</sup> Siti Nur Komuniyanti, Koordinator Divisi Kemuslimahan HMPS MPI 2021, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Dikampus II UIN Datokarama Palu, Tanggal 20 Juni 2022.

Kemudian hasil wawancara penulis kepada Suci Muliawati selaku anggota devisi infokom 2021, menyatakan bahwa:

“Kendala atau hambatan iya ada di anggota itu sendiri, karena masih ada sebagian kecil anggota yang tidak aktif dan anggota yang saling salah menyalahkan, selalunya terjadi kesalah pahaman antar anggota. Pendukungnya kalau anggota saling kerja sama”.<sup>30</sup>

Selanjutnya pendapat yang dikemukakan oleh Dana Nadila selaku Sekertaris umum HMPS MPI 2021, bahwa:

“Faktor penghambat adalah tidak tepat waktu dalam melaksanakan rapat, setiap kali rapat pasti banyak yang datang terlambat, padahal sudah selalu dapat teguran, iya itulah masih kurang dalam kesadaran, bukannya jadi pelajaran malah jadi masalah bagi mereka dan memilih tidak aktif. Faktor pendukung adalah kerja sama tim, pengurus yang tetap bertahan sampai kegiatan selesai”.<sup>31</sup>

Kemudian senada dengan koordinator devisi dana dan usaha Nurul Insani berpendapat, bahwa:

Faktor pendukung yaitu teman-teman yang selalu semangat dan selalu solit dalam keadaan apapun, apapun tantangannya, kendalanya pasti saling menguatkan, kita MPI dikenal dengan solidaritas jadi itu yang menjadikan semangat, faktor penghambat tidak semua anggota yang pikirannya sama, ada juga yang masih tidak peduli dengan aturan bahkan seenaknya dalam berorganisasi, datang nanti acara dimulai.<sup>32</sup>

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa faktor dari pendukung atau penghambat dari gaya kepemimpinan dalam pengembangan budaya organisasi HMPS MPI yaitu faktor pendukung adalah anggota yang aktif, kerja sama serta kesolidaritas pengurus yang kuat. faktor penghambat adalah kepengurusan atau para anggota yang masih banyak kurang perhatian dalam melaksanakan tugas atau

---

<sup>30</sup> Suci Muliawati , Anggota Devisi INFOKOM HMPS MPI 2021, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Dikampus II UIN Datokarama Palu, Tanggal 30 Mei 2022.

<sup>31</sup> Dana Nadila, Sekertaris Umum HMPS MPI UIN Datokarama Palu 2021, Wawancara Oleh Penulis Kampus I UIN Datokarama Palu, tanggal 17 Juni 2022.

<sup>32</sup> Nurul Insani, Koordinator Devisi Dana Dan Usaha HMPS MPI 2021, UIN Datokarama Palu, Wawancara Oleh Penulis Dikampus I UIN Datokarama Palu, Tanggal 17 Juni 2022.

tanggung jawab yang diberikan serta kebutuhan dari program kerja salah satunya adalah dana yang minim tidak cukup dengan banyaknya kegiatan namun jika dikerjankan bersama akan lebih mudah dan mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil penelitian penulis bahwa dapat diketahui efektivitas gaya kepemimpinan ketua himpunan mahasiswa program studi manajemen pendidikan islam yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang mana setiap keputusan yang diambil di dalam kepemimpinan ini merupakan hasil kesepakatan bersama melalui sebuah diskusi dengan pemikiran kolektif.
2. Efektivitas adalah keberhasilan yang dikehendaki dengan harus memperhitungkan atau mempertimbangkan dana dan daya serta sumber-sumber lainnya. Hasil dengan pencapaian yang ditujui terlaksana dengan maksimal akan mengsucceskan organisasi tersebut. Efektivitas gaya kepemimpinan dilihat dari perbandingan kerja nyata dengan kerja direncanakan, membandingkan kerja nyata dengan hasil sasaran yang diharapkan, membandingkan hasil yang dicapai dengan hasil tahun-tahun sebelumnya, membandingkan prestasi yang unggul dibidang tugas yang sama.
3. Faktor pendukung kerja sama yang baik dalam menjalankan tugas masing-masing divisi, dan faktor penghambat anggota yang kurang aktif dan anggota yang berbeda pendapat.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### ***A. Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana yang telah dirumuskan dalam bab kesatu, kemudian dikaji secara teoritis pada bab kedua dan selanjutnya dihubungkan dengan realitas yang disajikan dalam penyajian data dan analisis, maka Penulis dapat menyimpulkannya sebagai berikut:

1. Efektivitas gaya kepemimpinan ketua HMPS MPI dalam pengembangan budaya organisasi Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu yaitu ketua HMPS MPI dalam menjalankan kepemimpinannya menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, ketua himpunan memberikan kebebasan dan bersikap adil kepada para pengurus hingga membuat ketua menjalin keharmonisan yang baik. Efektivitas gaya kepemimpinan dilihat dari perbandingan kerja nyata dengan kerja direncanakan, membandingkan kerja nyata dengan hasil sasaran yang diharapkan, membandingkan hasil yang dicapai dengan hasil tahun-tahun sebelumnya, membandingkan prestasi yang unggul dibidang tugas yang sama.
2. Faktor pendukung dan penghambat efektivitas gaya kepemimpinan ketua dalam pengembangan budaya organisasi HMPS MPI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu yaitu faktor pendukung meliputi kedewasaan dalam berorganisasi, kerja sama yang baik dengan seluruh pengurus. Faktor penghambat merupakan kurang disiplin waktu, pengurus yang tidak kurang perhatian dengan apa yang menjadi tanggung

jawabnya, serta kondisi anggota, dan peralatan atau fasilitas yang diperlukan dana yang masih kurang dalam penyelesaian program kerja. Masalah utama dari efektivitas gaya kepemimpinan ketua adalah sebagian anggota yang kurang perhatian dari apa yang berikan oleh ketua.

### ***B. Implikasi Penelitian***

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang efektivitas gaya kepemimpinan ketua dalam pengembangan budaya organisasi dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi ketua-ketua lain untuk mencontoh gaya kepemimpinan ketua dalam pengembangan budaya organisasi baik dari gaya kepemimpinan maupun faktor-faktor pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan ketua himpunan. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sumber referensi yang dapat memberikan gambaran penelitian bagi peneliti dan penelitian ini dapat dijadikan bekal pengetahuan bagi peneliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar N, "Tipe dan Gaya Kepemimpinan Dan Dakwa", *Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah*, Vol 05, No 2, (2017).
- Anggito, Albi dan Johan Setiawan. *Meteode Penelitian Kualitatif* (Bandung: CV Jejak, 2018).
- Anoraga, *Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003).
- Astuti, Indras. "Manajemen Konflik Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Kemahasiswaan Studi Kasus Pada KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo", (Skripsi tidak diterbitkan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021).
- Damim, Sudarwan . *Menjadi Peneliti Kuantitatif* , (Cet. I; Bandung : Pustaka Belajar, 2002).
- Daryanto, Tiffany. "Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Eefektivitas Organisasi Organisasi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM), Alumni Program Magister Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta." *Jurnal Sprits*, Vol. 09, No. 1, (2018).
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (edisi ke-3, Jakarta: Balai Pustaka, 2005).
- Dosen Pendidikan, *Budaya Organisasi-Pengertian, Fungsi, Karakteristik, Pentingnya, Tujuan & Jenisnya*, <https://www.dosenpendidikan.Com.Id/budaya-organisasi/>. diakses Pada Tanggal 22 Febuari 2022.
- Handoko, Hani. *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003).
- Hidayat, A. Analisa, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur", *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, vol. 1, No. 1, (2018).
- Indonesia Students, *Pengertian Pengembangan, Jenis dan Contohnya*. diakses pada tanggal 21 febuari 2022.
- K, Soekarnao. *Dasar-dasar Manajemen*, (Cetakan ke-XV, Jakarta: Miswan, 2008).

- KBBI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia daring*, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/> diakses Pada Tanggal 22 Febuari 2022.
- Malayu, Hasibuan . *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, (Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara, 2012).
- Malayu, Hasibuan. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006).
- Mangkunegara, Anwar. *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Refika Aditama. 2009).
- Milles, Matthew B, A. Michael Humberman. *Kualitatif Dan Analisis*, terj. tjetjep rohendi, (Jakarta: UI-Prees, 1992).
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Cet. XXXIV, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2015).
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategis, dan Implementasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002).
- Nasution, Nur. *Manajemen Mutu Terpadu*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2010).
- Nasution. *Metode penelitian naturalistik kualitatif*, (Bandung: tarsito, 2003),
- Nasution. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, (Cet. IV, Jakarta: Bumi Aksara 2004).
- Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001).
- Panjaitan, Doli Tua Mulia Raja dan Dearma Sariani Sinaga. “Efektivitas Gaya Kepemimpinan Camat Di Kecamatan Cidadap Kota Bandung, Medan: Universitas Darma Agung”, *Jurnal Governance Opinion*, Vol. 4, No. 1, (2019), 96.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Mandar Maju, 2014).
- Siagian, sondang. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009).
- Soekarso, Iskandar Putong. *Kepemimpinan Kajian Teoritis Dan Kreatis*, (Buku & Artikel Karya Iskandar Putong, 2015).
- Soliha, Euis dan Hersugondo. “Kepemimpinan Yang Efektif Dan Perubahan Organisasi, Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang”, *Jurnal*, Vol.7, No.2, (2008).

- Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008).
- Sudaryono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Cet. I; Jakarta: Kencana, 2016), 82.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Cet. 8; Bandung: Afabeta, 2009).
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan* (Cet. XX; Bandung: Alfabeta, 2014).
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*, (Jakarta:Kencana, 2011).
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009).
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetak Ke-VI, Jakarta; Pranada Media Group, 2014).
- Thoha, Miftah . *Kepemimpinan dan Manajemen, Edisi Buku Perguruan Tinggi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010).
- Tika, Pabundu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012).
- Wahab, Gusnarib. *Gender Dalam Perspektif Islam: Studi Kepemimpinan Pada Lembaga Eksekutif Dan Legislatif Di Sulawesi Tengah*, STAIN Datokarama Palu, *Jurnal Hunafa*, Vol. 5, No.2, (2008)
- Wibowo, *Budaya Organisasi*, (Ed. 3; Jakarta: Rajawali Pers, 2013).
- Winardi, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000).
- Wirawan, *Kepemimpinan:Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013).
- Wiyono, Bambang “Strategi Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, STAI Darusallam Nganjuk Jawa Timur”, *Jurnal*, Vol. 01, No. 02, (2021).
- Wiyono, E.H. *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap dan Ejaan yang Disempunakan*. (Jakarta: Palanta, 2007).
- Yusuf, Muh. Hidayat H. “Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”, *Jurnal tarbawi* , Vol. 14, No. 1, (2017).
- Yusuf, Ria Mardiana, Darman Syarif. *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi Dan Mempengaruhi*, (Makassar: Nas Media Pustaka, 2018)

**PROGRAM KERJA HIMPUNAN MAHASISWA PROGRAM STUDI  
(HMPS) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)  
TAHUN 2021**

**PROGRAM KERJA TERLAKSANA HMPS MPI**

<b>No</b>	<b>REKOMENDASI PROGRAM KERJA</b>	<b>JENIS KEGIATAN</b>	<b>PENANGGUNG JAWAB</b>	<b>CAPAIAN PROGRAM</b>	<b>KET</b>
1.	Raker	Perencanaan Program Kerja	Pengurus inti	1x Terlaksana	16 Feb
2.	Manajemen Leadership Training 2021	<i>Mengoptimalkan Peran Mahasiswa/i, dengan Membentuk Jiwa Kepemimpinan yang Aktif, Kritis, dan Organisatoris</i>	Pengurus Inti	Terlaksana	20-23 Sept 2021
3.	Seminar Kependidikan	Menyapa Dan Merekonstruksi Wajah Pendidikan dimasa Pandemi Untuk Mengembalikan Keharmonisan Pendidikan di Indonesia	Devisi Pendidikan dan Keagamaan	Terlaksana	25 Juni 2021
4.	Pembuatan Seragam	Pembuatan Seragam	Pengurus Inti	Terlaksana	Di Awal Periode
5.	Rapat Kordinasi	Koordinasi Dengan Setiap Devisi Tentang Proker Hmps	Pengurus Inti	Terlaksana	23 Feb
6.	MPI Ramadhan Berbagi	Bukber Sekaligus Berbagi Nasi Dos, di Panti Asuhan Ar-Rahman dan Sekitaran Palu Barat	Pengurus Inti	Terlaksana	24-25 April 2021
7.	Yasinan	Pengembangan Ilmu Agama Seperti Yasinan	Devisi Pendidikan Dan Keagamaan	6x Terlaksana	- 25 Feb - 04Mar - 16 Apr - 03 Jun - 27 Agt - 10Sept
		Untuk Mensyiarkan	Devisi Pendidikan	2x	- 19

8.	Safari Jum'at	Agama Islam dan Memperkenalkan HMPS MPI ke Masyarakat	Dan Keagamaan	Terlaksana	April - 12 Juni
9.	Diskusi Manajemen	Pengembangan Ilmu Manajemen Melalui Diskusi	Devisi Pengembangan Administrasi dan Manajemen	4x Terlaksana	- 10 April - 29 April - 10 Juli - 03 oktober
10.	Pelatihan Administrasi	“Mengarahkan Diri Terhadap Interpersonal Masyarakat MPI Yang Positif Untuk Meningkatkan Kemampuan Dalam Bidang Administrasi”	Devisi Pengembangan Administrasi dan Manajemen	Terlaksana	14 Oktober
11.	Seminar Manajemen	“Peran Pendidikan Dalam Mewujudkan Pembangunan Ekonomi Dalam Mnesejahterakan, Untuk Mengatasi Persoalana Kesenjangan Dokonomi di Daerah”	Devisi Pengembangan Administrasi dan Manajemen	Terlaksana	08 November
12.	Peringatan Hari Besar Islam & Nasional	Peringatan Isra'mi'raj Nabi Muhammad Saw	Devisi Pendidikan Dan Keagamaan	Terlaksana	11 Maret
		Peringatan Maulid Nabi Muhammad Saw			21 Oktober
13.	Bedah Film	Bedah Film Kinipan	Devisi Informasi, Komunikasi Dan Kerjasama	Terlaksana	11 April
14.	Pelatihan Editing Video	Pengembangan Dalam Bidang Editing Video	Devisi Informasi, Komunikasi Dan Kerjasama	Terlaksana	17 Oktober
15.	Pelatihan Desain Grafis	Pengembangan dalam Desain Grafis	Devisi Informasi, Komunikasi dan Kerjasama	Terlaksana	08 Agst
16.	Sosialisasi Kampus	Mempromosikan Kampus, Dari Segala Aspek	Devisi Informasi, Komunikasi Dan Kerjasama	1x Terlaksana	13 Mar
17.	Video Dokumenter	Membagikan Informasi Tentang Kegiatan Hmps	Devisi Informasi, Komunikasi Dan Kerjasama	Terlaksana	17 Feb

18.	Kajian Pekan	Diskusi Yang Berfokus Membangun Paradigma Muslimah Yang Baik	Devisi Kemusliman	3x Terlaksana	- 17 Mar - 17 Jun - 30Ags
19.	Tahsin	Pelatihan Membaca Alqur'an	Devisi Kemusliman	3x Terlaksana	- 17Mar - 26 Apr - 13 Jul
20.	Talkshow Kemuslimahan	Pengembangan Ilmu Keagamaan dan Teantang Muslimah Melalui Talkshow	Devisi Kemusliman	Terlaksana	17 Okt
21.	Mpi Sport	Futsal	Devisi Seni Dan Olahraga	Terlaksana	- 12 Feb - 07Mar - 10 Apr - 06 Jun - 02 Sep
		Basket			03Okt
22.	MPI Seni	<i>Puisi Jalanan</i>	Devisi Seni dan Olahraga	Terlaksana	10 Okt
23.	Mpi Sehat	Jalan Santai & Baksos	Devisi Seni Dan Olahraga	4x Terlaksana	- 07Mar - 06 Jun - 12 Juli - 03 Okt
24.	Bazar Makanan	Menjual Makanan & Minuman	Devisi Dana Dan Usaha	4x Terlaksana	- 07 Apr - 19 Jun - 26 Jul - 16 Okt
25.	Hmps Mpi Shop	Menjual Baju, Snack, Alat Rumah Tangga	Devisi Dana Dan Usaha	Terlaksana	04 Mar
26.	MPI Maerket	Membuka Stan Jualan	Devisi Dana Dan Usaha	Terlaksana	04 Okt
27.	Sharing Session Entrepreneur	Berbagi Pengalaman Tentang Kewirausahaan	Devisi Dana Dan Usaha	1x Terlaksana	05 Sept

**PROKER TAMBAHAN**

No	REKOMENDAS I PROGRAM KERJA	JENIS KEGIATAN	PENANGGUNG JAWAB	CAPAIAN PROGRAM	KET
1.	IMMAPSI Adventure	Menjalin Silaturahmi Bersama HMPS MPI Se-Sulteng	Pengurus Inti	Terlaksana	27-30 Mar
2.	DISPENSASI (Diskusi Seputar Edukasi)	Bedah Buku “Tafsir Ayat-ayat Manajemen” Bersama HMPS MPI IAIN Manado	Pengurus Inti	Terlaksana	29 Mei
3.	SILABUS (Silaturahmi Bersama Pengurus)	Silaturahmi Bersama Pengurus	Pengurus Inti	Terlaksana	19 Mei
4.	Kampung Merdeka 17 Agustus	<i>Kampung Merdeka (Melihat dan Menyapa Senyum Merdeka Dari Desa)</i>	Devisi Pendidikan dan Keagamaan	Terlaksana	13-17 Agst
5.	Silabus HMPS/HMJ MPI	<i>Silaturahmi HMJ/HMPS MPI se-Sulawesi</i>	Pengurus Inti	Terlaksana	15 Juli
6.	Bukber Keluarga Besar MPI	<i>Mempererat Silaturahmi Bersama Seluruh Keluarga Besar MPI</i>	Pengurus Inti	Terlaksana	03 Mei
7.	Lapak Baca	<i>Membuka Lapak Baca Untuk Menarik Minat Baca Masyarakat</i>	Pengurus Inti	Terlaksana	10 Okt
8.	Gebyar Dies Natalis MPI	<i>“Menjadikan Gebyar Dies Natalis MPI Sebagai Wadah Penggalan Potensi Komperhensif, Dalam Mewujudkan Generasi Muda yang Cerdas, Kreatif, dan Inovatif”</i>	Pengurus Inti	Terlaksana	03-13 Nov 2021
9.	GEMPA (Gerakan MPI Peduli Sesama)	<i>“Berbakti Dengan Aksi, Bergerak Dengan Hati”</i>	Pengurus Inti	Terlaksana	11 Nov
10.	Formusti	<i>Forum Musyawarah Tertinggi (MUBES)</i>	Pengurus Inti	Terlaksana	18 Jan 2022
11.	RIHLAH	Mempererat Jalinan Silaturahmi Antara Pengurus Hmps	Pengurus Inti	Terlaksana	23 Jan 2022

**PROGRAM KERJA HMPS MPI  
YANG BELUM TERLAKSANA**

<b>No</b>	<b>REKOMENDASI PROGRAM KERJA</b>	<b>JENIS KEGIATAN</b>	<b>PENANGGUNG JAWAB</b>	<b>CAPAIAN PROGRAM</b>	<b>KET</b>
1.	Seminar Beasiswa	Membahas Mengenai Beasiswa yang disediakan Kampus	Pengurus Inti	Belum Terlaksana	

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **A. Wawancara Ketua Umum Himpunan**

1. Apakah anda mengerti hak anda sebagai pemimpin?
2. Jelaskan bagaimana cara anda sebagai ketua atau pemimpin memberikan tugas dan mengarahkan anggota?
3. Gaya kepemimpinan apakah yang anda terapkan untuk anggota himpunan?
4. Apa tolak ukur yang ada gunakan untuk pencapaian kepemimpinan dalam pengembangan budaya organisasi?
5. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam menjalankan efektivitas gaya kepemimpinan dalam pengembangan budaya organisasi?

### **B. Wawancara ketua koordinator divisi**

1. Apa perbedaan keadaan himpunan pada tahun 2020 dan pada tahun 2021?
2. Bagaimana ketua memberikan tugas atau pekerjaan pada anggota?
3. Apakah ketua himpunan termasuk orang menerima saran dan cepat mengambil keputusan?
4. Menurut anda gaya kepemimpinan apa yang digunakan oleh ketua himpunan 2021?
5. Apakah menurut anda ketua himpunan sudah efektif dalam kepemimpinannya?
6. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam menjalankan efektivitas gaya kepemimpinan dalam pengembangan budaya organisasi?

### **C. Wawancara anggota himpunan**

1. Apakah ketua himpunan memperlakukan anggota dan koordinator sama?
2. Apakah ketua himpunan termaksud orang menerima saran dan cepat mengambil keputusan?
3. Bagaimana ketua memberikan tugas atau pekerjaan pada anggota?
4. Apakah ketua himpunan selalu memebrikan motivasi kepada anggota?
5. Apakah menurut anda ketua himpunan telah berhasil dalam menjalankan dan menggerakkan organisasi?

## **PEDOMAN OBSERVASI**

1. Letak geografis Himpunan Mahasiswa Program Studi MPI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu
2. Jumlah program kerja Himpunan Mahasiswa Program Studi MPI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu
3. Jumlah anggota Himpunan Mahasiswa Program Studi MPI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu
4. Jumlah Sarana dan Prasarana Himpunan Mahasiswa Program Studi MPI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu
5. Struktur Kepengurusan Himpunan Mahasiswa Program Studi MPI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu 2021



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU  
الجامعة الإسلامية الحكومية فالو

STATE INSTITUTE FOR ISLAMIC STUDIES PALU  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165  
Website : www.iainpalu.ac.id, email : humas@iainpalu.ac.id

FORMULIR PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama : Jumiaty  
NIM : 181030078  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Semester : VI (enam)

Judul yang diajukan

1. Judul I

Urgensi manajemen ekstrakurikuler dalam meningkatkan  
Kualitas Peserta didik di Sekolah SMA N 2 Balaesang

2. Judul II

Studi tentang Pengimplementasian manajemen perpustakaan  
di Sekolah SMA N 2 Balaesang

3. Judul III ✓

Efektivitas gaya kepemimpinan dalam pengembangan budaya  
Organisasi pada HMPS MPI IAIN PALU

Referensi (Nama Buku/Artikel/Jurnal)

1. Tim Dosen A.P - Universitas P.I "Manajemen pendidikan Islam" Bandung 2014
2. Dr. Muh Hambali, M.Aq. - Dr. Muallimin, M.Pd.I "Manajemen pendidikan Islam kontemporer" Yogyakarta, 2014
3. I Ketut "Jurnal Perpustakaan Sekolah" Tahun 1, 1-19, 2007.
4. Zaenal Abidin, S.Pd, M.Pd, Dr. Mona Novita, M.Pd. "Manajemen Perpustakaan Sekolah" Jawa Timur
5. Miftah Thoha "Materi kepemimpinan dalam manajemen" Jakarta 2012
6. Widodo "Budaya Organisasi" Jakarta 2010

Judul yang disetujui

Palu, 2021  
Mahasiswa Pengusul,

NIM. 181030078



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU

الجامعة الإسلامية الحكومية فالو

STATE INSTITUTE FOR ISLAMIC STUDIES PALU

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165

Website : [www.iainpalu.ac.id](http://www.iainpalu.ac.id), email : [humas@iainpalu.ac.id](mailto:humas@iainpalu.ac.id)

PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama : **JUMIATI** NIM : **181030078**  
Tempat, tanggal lahir : **LABEAN, 29 SEPTEMBER 2000** Jenis Kelamin : **PEREMPUAN**  
Program Studi : **MANAJEMEN PENDIDIKAN KLAM(SI)** Semester : **VI**  
Alamat : **Jl. MERPATI** HP : **082291723854**

Judul I  
**URJENSI MANAJEMEN EKSTRAKURIKULER DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PESERTA DIDIK DI SEKOLAH SMA NEGERI 2 BALAESANG**

Judul II  
**STUDI TENTANG PENGIMPLEMENTASIAN MANAJEMEN PERPUSTAKAAN DI SEKOLAH SMA NEGERI 2 BALAESANG**

Judul III  
**EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI PADA HIMPUNAN MAHASISWA PROGRAM STUDI (HMPS) MPI IAIN PALU**

Palu, 01 Juli .....2021  
Mahasiswa

NIM. **181030078**

Disetujui penyusunan skripsi dengan catatan:

Pembimbing I : **Dr. Rusdin, M.Pd**

Pembimbing II : **A. Markarma, S.Ag., M.Th.I**

an. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
Pengembangan Kelembagaan

Drs. Syahril, M.A.  
NIP. 196304011992031004

Ketua Program Studi

A. Markarma, S.Ag., M.Th.I  
NIP. 197112032005011001

BUKU KONSULTASI  
PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI

Photo

2 x 3

NAMA : Juniati  
NIM : 18.1.03.0078  
PROGRAM STUDI : Mpi  
PEMBIMBING : I. Dr. Rusdin, M.Pd.  
II. A. Markarna, S.Ag., M.Th.I  
ALAMAT :  
No. HP :

JUDUL SKRIPSI

Efektivitas Gaya Kepemimpinan dalam  
Pengembangan budaya Organisasi pada  
Himpunan Mahasiswa Program Studi (Hmps)  
Mpi UIN Datokaroma Palu.

**JURNAL KONSULTASI  
PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI**

Nama : Jumiati  
 NIM : 181030078  
 Program Studi : MPI  
 Judul : Efektivitas Gaya Kepemimpinan  
 dalam Pengembangan Budaya Organisasi  
 pada HMPS MPI UIN Darulakrama Palu.  
 Pembimbing I : Dr. Ruedin, M.Pd.  
 Pembimbing II : A. Markarna, S.Ag., M.Th.

No	Hari Tanggal	Bab	Saran Pembimbing	Tanda Tangan
1	19 Februari 2022	I	- Perbaiki Bagian Cover - Sumber - perbaiki Rumusan masalah.	
2	29 Februari 2022	II	- Teknik Penulisan	
5	Selasa / 1 maret 2022	-	- Tambahkan Teori - Buat pedoman observasi dan pedoman wawancara	

No	Hari Tanggal	Bab	Saran Pembimbing	Tanda Tangan
4	18 Juli 2022		- Judul diperbaiki kalimat - Rumusan masalah diperbaiki - Teknik penulisan	
5	23 Juli 2022		- Teknik penulisan - Diperbaiki kata pengantar - diperbaiki Daftar Isi	
6	25 Juli 2022		- Spasi diperbaiki - aturam kertas	
7	26 Juli 2022		- Kesimpulan diperbaiki sesuai dan rumusan masalah	





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU  
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165  
Website : [www.iainpalu.ac.id](http://www.iainpalu.ac.id), email : [humas@iainpalu.ac.id](mailto:humas@iainpalu.ac.id)

Palu, 10 Maret 2022

Nomor : 1039 /In 13/F.I/PP.00. 03/2022  
Sifat : Penting  
Lampiran :-  
Prihal : Undangan Menghadiri Seminar Proposal Skripsi

Kepada Yth

1. Dr. Rusdin., M.Pd. (Pembimbing I)
2. A.Markarma., S.Ag., M.Th.I (Pembimbing II)
3. Dr. Gusnarib., M.Pd. (Penguji)
4. Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu

Assalamualaikum War. Wb.

Dalam rangka kegiatan seminar proposal skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu yang akan di presentasikan oleh

Nama : Jumiaty  
NIM : 181030078  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-3)  
Judul Skripsi : Efektifitas Gaya Kepemimpinan Ketua Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Program Studi MPI UIN Datokarama Palu.

Maka dengan Hormat diundang untuk menghadiri seminar proposal skripsi tersebut yang InsyaAllah akan dilaksanakan pada:

Hari /tanggal : Kamis, 10 Maret 2022  
Jam : 11.30 WITA sampai selesai  
Tempat : Ruang Sidang Munaqasah 3 Lt 3 FTIK UIN Datokarama Palu

Wassalamualaikum. War. Wb.

An. Dekan FTIK  
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd  
NIDN. 2007046702

Catatan :

Undangan ini di Foto kopi sejumlah 6 rangkap dengan rincian:

- a. 1 rangkap untuk dosen pembimbing I (dengan proposal skripsi)
- b. 1 rangkap untuk dosen pembimbing II (dengan proposal skripsi)
- c. 1 rangkap untuk ketua jurusan
- d. 1 rangkap untuk ditempel pada papan pengumuman
- e. 1 rangkap untuk subbag umum Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
- f. 1 rangkap untuk subbag AKMAH Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU  
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kec. Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165  
Website : [www.uindatokarama.ac.id](http://www.uindatokarama.ac.id), email : [uindatokarama.ac.id](mailto:uindatokarama.ac.id)

Nomor  
Sifat  
Lampiran  
Perihal

: 509 /Un.24/F.I/PP.00.9/08/2022

: Penting

Sigi, 02 Agustus 2022

: Undangan Menghadiri Ujian Skripsi.

Yth. Bapak/Ibu Tim Penguji Skripsi  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu

1. Dr. Samintang., S.Sos., M.Pd.
2. Dr. Hamlan, M.Ag.
3. Dr. Gusnarib., M.Pd.
4. Dr. Rusdin., M.Pd.
5. A.Merkarma., S.Ag., M.Th.I.

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dalam rangka pelaksanaan Ujian Munaqasyah Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu :

Nama : Jumiati  
NIM : 181000078  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Skripsi : EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN KETUA HIMPUNAN MAHASISWA PROGRAM STUDI MPI DALAM PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN UIN DATOKARAMA PALU.

Dengan hormat kami mohon kesediaannya untuk menguji Skripsi tersebut, yang akan dilaksanakan pada :

Hari/tanggal : Jum'at, 05 Agustus 2022  
Jam : 13.00 s/d Selesai  
Ruang Sidang : Meja Sidang C  
Tempat : Kampus II Lantai 3 FTIK

Demikian, atas kehadirannya diucapkan terima kasih.

Wassalam,

a.n. Dekan  
Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam,

Dr. Samintang., S.Sos., M.Pd.  
NIP. 2007046702

Catatan Bagi Peserta Ujian Skripsi :

1. Berpakakan Jas Lengkap + Kopyah (Pria).
2. Berpakakan Kebaya Muslimah (Wanita).



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU  
FAKULTAS TARBIIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165  
Website : www.iainpalu.ac.id, email : humas@iainpalu.ac.id

### BERITA ACARA UJIAN PROPOSAL SKRIPSI

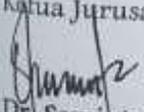
Pada hari ini, tanggal 10 Maret 2022 telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi:

Nama : Jumiati  
NIM : 181030078  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-3)  
Judul Skripsi : Efektifitas Gaya Kepemimpinan Ketua Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Program Studi MPI UIN Datokarama Palu.  
Pembimbing :  
I. Dr. Rusdin., M.Pd.  
II. A.Markarma., S.Ag., M.Th.I.  
Penguji : Dr. Gusnarib., M.Pd.

#### SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1.	ISI		
2.	BAHASA & TEKNIS PENULISAN		
3.	METODOLOGI		
4.	PENGUASAAN		
5.	JUMLAH		
6.	NILAI RATA-RATA	87	

Palu, 10 Maret 2022

Mengetahui  
a.n. Dekan  
Ketua Jurusan MPI,  
  
Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd  
NIDN. 2007046702

Pembimbing I,

  
Dr. Rusdin., M.Pd.  
NIP. 196812151995021001

Catatan  
Nilai Menggunakan Angka

- 85-100 = A
- 80-84 = A-
- 75-79 = B+
- 70-74 = B
- 65-69 = B-
- 60-64 = C+
- 55-59 = C
- 50-54 = D
- 0 - 49 = E (mengulang)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax 0451-460165  
Website [www.iainpalu.ac.id](http://www.iainpalu.ac.id) email [bumas@iainpalu.ac.id](mailto:bumas@iainpalu.ac.id)

### BERITA ACARA UJIAN PROPOSAL SKRIPSI

Pada hari ini, tanggal 10 Maret 2022 telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi:

Nama : Jumiati  
NIM : 181030078  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-3)  
Judul Skripsi : Efektifitas Gaya Kepemimpinan Ketua Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Program Studi MPI UIN Datokarama-Palu.  
Pembimbing :  
I. Dr. Rusdin., M.Pd.  
II. A.Markarma., S.Ag., M.Th.I.  
Penguji : Dr. Gusnarib., M.Pd.

### SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

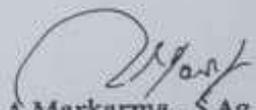
NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1.	ISI		
2.	BAHASA & TEKNIS PENULISAN		
3.	METODOLOGI		
4.	PENGUASAAN		
5.	JUMLAH		
6.	NILAI RATA-RATA	90	

Palu, 10 Maret 2022

Mengetahui  
a.n. Dekan  
Ketua Jurusan MPI,

  
Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd  
NIDN. 2007046702

Pembimbing II,

  
A. Markarma., S.Ag., M.Th.I.  
NIP. 197112032005011001

Catatan  
Nilai Menggunakan Angka

1. 85-100 = A
2. 80-84 = A-
3. 75-79 = B+
4. 70-74 = B
5. 65-69 = B-
6. 60-64 = C+
7. 55-59 = C
8. 50-54 = D
9. 0-49 = E (mengulang)



**BERITA ACARA  
UJIAN PROPOSAL SKRIPSI**

Pada hari ini, tanggal 10 Maret 2022 telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi:

Nama : Jumiaty  
NIM : 181030078  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-3)  
Judul Skripsi : Efektifitas Gaya Kepemimpinan Ketua Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Program Studi MPI UIN Datokarama Palu.  
Pembimbing :  
I. Dr. Rusdin., M.Pd.  
II. A.Markarma., S.Ag., M.Th.I.  
Penguji : Dr. Gusnarib., M.Pd.

**SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING**

NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1.	ISI		
2.	BAHASA & TEKNIS PENULISAN		
3.	METODOLOGI		
4.	PENGUASAAN		
5.	JUMLAH		
6.	NILAI RATA-RATA	95	

Palu, 10 Maret 2022

Mengetahui

a.n. Dekan

Ketua Jurusan MPI,

Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd

NIDN. 2007046702

Penguji,

Dr. Gusnarib., M.Pd.

NIP. 196407071999032002

Catatan

Nilai Menggunakan Angka

1. 85-100 = A
2. 80-84 = A-
3. 75-79 = B+
4. 70-74 = B
5. 65-69 = B-
6. 60-64 = C+
7. 55-59 = C
8. 50-54 = D
9. 0 - 49 = E (mengulang)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU  
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN  
Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165  
Website : www.iainpalu.ac.id, email : humas@iainpalu.ac.id

## DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2021/2022

Nama : Jumiaty  
NIM : 181030078  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-3)  
Judul Skripsi : Efektifitas Gaya Kepemimpinan Ketua Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Program Studi MPI UIN Datokarama Palu.  
Tgl / Waktu Seminar : 10 Maret 2022 / Pk.11.30 s.d Selesai

NO.	NAMA	NIM	SEM. / JUR.	TTD	KET.
1.	RIZKIANA	181030014	VIII / MPI		
2.	ANDI HERLINA	181070190	VIII / MPI		
3.	ULUM BAHRONI	181030072	VIII / MPI		
4.	WIRNA D.M	181030079	VIII / MPI		
5.	Ayu Subana	181030096	VIII / MPI		
6.	Audi Ira Amanda	181030039	VIII / MPI		
7.	Andi Rezaldi	191030092	VI / MPI		
8.	ANDRIAN	191030110	VI / MPI		
9.	Nasrullah	191030068	VI / MPI		
10.	F. JAI	191030050	VI / MPI		
11.	Nurul Izni Fakhira K	191030035	VI / MPI		
12.	Puikianti	191030030	VI / MPI		
13.	Al Ghifari	191030009	VI / MPI		
14.	Retrodyahwulan Fitr	191030010	VI / MPI		
15.	Saptiantri	191030006	VI / MPI		
16.	MOH. NAIMI	181030088	VIII / MPI		
17.	Moh. Nawar Adegroel.	181010036	VII / PAI		
18.	Murnawati	181030065	VIII / MPI		
19.	MOH. FADIL	181030093	VIII / MPI		
20.	ASD. FARHAN. D. HADU	191030091	VIII / MPI		
21.	Febi	191030103	VIII / MPI		
22.	.Asyran Dektary	191030158	VI / MPI		
23.	NUR ASYIFAH	191030088	VI / MPI		
24.	Mohammad Fauzan	181030051	VIII / MPI		



**KARTU SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU**

NAMA : JUMIATI  
NIM : 181030078  
PROGRAM STUDI : Manajemen pendidikan Islam

03 x 4

HARI/TANGGAL	NAMA	JUDUL SKRIPSI	DOSEN PEMBIMBING	TANDA TANGAN DOSEN PEMBIMBING
Senin/22 Feb 2021	Mulmainnah	Manajemen sistem kearsipan dalam meningkatkan efektivitas pelayanan kota usaha di GNTN Bira Palu	1. Drs. Syahril, Ma 2. A. Markarna, S.Ag., M.Th.I	
Selasa 05 April	Lilis Purwaningsih	Efektifitas Pengawasan Kepala Madrasah Terhadap Pembelajaran Daring Melalui Aplikasi E-Learning di MTsN 2 Palu	1. Dr. Gusnur M. Pd 2. Darmawansyah, M. Pd.	
Jumat 30 April 2021	Dedi Soryan	Penerapan sistem informasi manajemen pendidikan berbasis web (studi kasus di sma Negeri 3 palu)	1. Hamka, S. Ag. M. Ag 2. Darmawansyah, M. Pd.	
Senin 03 Mei 2021	Sihani Salim Al-Awiri	Kompetensi Manajerial Kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru pada masa Pandemi covid-19 di sma Negeri 3 palu	1. Hamka, S. Ag. M. Ag 2. A. Markarna S. Ag., M.Th. I	
Senin 14 Juni 2021	Rahmat Rivandy	Manajemen Pembelajaran Disabilitas dalam meningkatkan pendidikan Islam di SMPUS ABCD Muhammadiyah Palu	1. Dr. H. Azma. M. Pd 2. A. Markarna, S. Ag. M. Th. I	
Jumat 16/ Juli 2021	Amad Husain Marjudy	Pelan Organisasi Himpunan mahasiswa Program studi (Himp) terhadap Perilaku nilai akreditasi program studi manajemen pendidikan Islam FTIK IAIN PALU	1. Dr. Hamka, S. Ag. M. Ag 2. A. Markarna, S. Ag. M. Th. I	
Senin 22 November 2021	Asman Deeleng	Analisis pengambilan keputusan dalam meningkatkan manajemen pelayanan ma'had Al-Jamiah UIN Palokarano palu	1. Dr. Rusain M. Pd 2. A. Markarna S. Ag. M. Th. I	
Senin 22 November 2021	Selvina	Efektifitas Pengelolaan dana bantuan operasional Sekolah (Bos) dan implementasi terhadap ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan di MTS Al-Khairat Talu.	1. Dr. Ilhan S. Ag. M. Ag 2. A. Markarna S. Ag. M. Th. I	
Kamis 21 Maret 2022	Andi Hartina	Manajemen Kinerja dalam meningkatkan competitive advantage pada Mts Al-Akharat Palu.	1. Prof. Pr. H. Sagar, S. P. Teknologi. M. Ed 2. Drs. Syahril M. A.	
Senin 30 Mei 2022	Moh. Naim	Strategi Kepala Sekolah dalam menarik minat calon peserta didik di Mts Darul Iman Kota Palu	1. Dr. Rusain, M. Pd 2. Andi Nurfaizah, S. Pd., M. Pd	

Kartu ini merupakan persyaratan untuk mendaftar seminar menempuh ujian skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU

Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165

Website : [www.uindatokarama.ac.id](http://www.uindatokarama.ac.id), email : [humas@uindatokarama.ac.id](mailto:humas@uindatokarama.ac.id)

Nomor : 1052/Un.24/F.I/PP.00.9/5/2022

Palu, 24 Mei 2022

Lampiran : -

Hal : Izin Penelitian Untuk  
Menyusun Skripsi

Yth. Ketua Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) MPI

Di

Tempat

*Assalamualaikum wr.wb.*

Dengan hormat, dalam rangka Penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) oleh Mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu :

Nama : Jumiaty  
NIM : 181030078  
Tempat Tanggal Lahir : Labean, 29 September 2000  
Semester : VIII (Delapan)  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Alamat : Jl. Merpati  
Judul Skripsi : Efektivitas Gaya Kepemimpinan Ketua Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi MPI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu  
No. HP : 082291723854

Dosen Pembimbing :

1. Dr. Rusdin., M.Pd.
2. A.Markarma., S.Ag., M.Th.I.

maka bersama ini kami mohon kiranya agar mahasiswa yang bersangkutan dapat diberi izin untuk melaksanakan penelitian di Sekolah yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian, atas perkenannya diucapkan terima kasih.

Wassalam,  
Dekan,

Dr. H. Askar, M.Pd.  
NIP. 196705211993031005



**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**  
**No. 127/SEK/HMPS-MPI/FTIK/UINDK-PALU/VI/2022**

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Eko Budi Santoso  
NIM : 201030036  
Jabatan : Ketua Umum HMPS-MPI

Dengan ini menyatakan :

Nama : Jumiaty  
NIM : 181030078  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

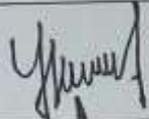
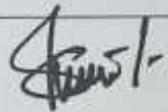
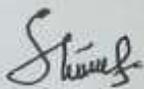
Telah secara nyata melaksanakan penelitian di Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (HMPS-MPI) Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu sejak tanggal 25 Mei 2022 – 27 Juni 2022 dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul "Efektifitas Gaya Kepemimpinan Ketua Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi MPI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

27 Juni 2022  
Ketua Umum HMPS MPI  
  
**EKO BUDI SANTOSO**  
NIM. 201030036



## DAFTAR INFORMAN

NO	NAMA	JABATAN	TTD
1	Moh. Yusril Mahendara	Ketua Umum HMPS MPI 2021	
2	Dana Nadila	Sekretaris Umum HMPS MPI 2021	
3	Fadli	Sekretaris Umum HMPS MPI 2022	
4	Moh. Saffa	Koordinator Devisi Pendidikan dan Keagamaan	
5	Nurul Insani	Koordinator Devisi Dana dan Usaha	
6	Siti Nur Komuniayanti	Koordinator Devisi Kemuslimahan	
7	Muhridat	Sekretaris Koordinator Devisi Seni dan Olahraga	
8	Suci Muliawati	Anggota Devisi Infokom	

## DOKUMENTASI

### 1. Gambar Sekretariat



**Tampak Depan**



**Tampak Dalam**



**Tampak Tengah**



**Hekter dan Pelubang Kertas**



**Cap Himpunan**



**Papan Tulis**



**Surat Masuk dan Keluar**



**Bendera Himpunan**



**Sertifikat Penghargaan**



**Piala Penghargaan Lomba**

## 2. Gambar Wawancara



**Observasi dan Wawancara sekretaris HMPS MPI 2022**



**Wawancara dengan Koordinator divisi Pendidikan dan Keagamaan**



**Wawancara dengan anggota divisi INFOKOM**



**Wawancara dilakukan dengan Sekretaris koordinator  
devisi Seni dan Olahraga**



**Wawancara dengan Ketua HMPS MPI 2021**



**Wawancara yang dilakukan dengan sekretaris umum dan Koordinator divisi**



**Wawancara dengan koordinator divisi Kemuslimahan**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### A. IDENTITAS

1. Nama : Jumiati
2. Tempat, tanggal lahir : Labean, 29 September 2000
3. Alamat : Desa Labean, Kecamatan Balaesang, Kabupaten Donggala.
4. NIM : 18.1.03.00.78
5. Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
6. Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
7. Angkatan : 2018
8. Nama ayah : Andi Buhang
9. Nama ibu : Rosmawati
10. Email : [jumiatybuhang00@gmail.com](mailto:jumiatybuhang00@gmail.com)

### B. Latar Belakang Pendidikan

- Alumni SDN 3 Labean
- Alumni SMP Negeri 3 Balaesang
- Alumni SMA Negeri 2 Balaesang