

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KETUA HMI TERHADAP KINERJA ANGGOTA

Rizka Afani¹, Yuli Tri Rezki², Tiwi yoselin Simanjuntak³, Seli melisa saputri
lubis⁴, Flores Tanjung⁵

Pendidikan Sejarah, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Medan

tiwiyoselin046@gmail.com, riskabb52@gmail.com, yulitrirezki@gmail.com,
selimelisaputri@gmail.com, flores-tanjung@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Leadership Style, Communication, and Management Performance on Organizational Loyalty in the History Department Student Association, Faculty of Social Sciences, State University of Medan. The variable used in this study is Loyalty (the dependent variable), while the independent variables are Leadership Style, Communication, and Management Performance. The results of this study conclude that the variables of leadership style, communication, and management performance simultaneously influence organizational loyalty in the History Department Student Association, Faculty of Social Sciences, State University of Medan

Keywords: *Loyalty, Leadership Style, Communication, and Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja Manajemen terhadap Loyalitas Organisasi pada Himpunan Mahasiswa Jurusan sejarah, Fakultas ilmu sosial, Universitas Negeri Medan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Loyalitas (variabel terikat), sedangkan variabel bebasnya adalah Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja Manajemen. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja manajemen berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas organisasi pada Himpunan Mahasiswa Jurusan sejarah, Fakultas ilmu sosial, Universitas Negeri medan.

Kata Kunci: Loyalitas, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja.

A. Pendahuluan

Berorganisasi tentunya kita berinteraksi dengan banyak orang serta terdapat beberapa pemikiran setiap individu yang berbeda, karena dalam berorganisasi tidak hanya

sekelompok orang yang hanya memiliki pemikiran ataupun ide yang sama. Sebab itulah dalam organisasi pengurus harus menciptakan loyalitas yang tinggi agar anggota dalam suatu organisasi tersebut dapat merasakan

hasil selama berproses dalam organisasi. Loyalitas terkadang dipahami sebagai kesetiaan terhadap suatu organisasi atau perusahaan sebagai tindakan yang menunjukkan dukungan atau kepatuhan yang konstan.

Loyalitas sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. Terdapat aspek yang dapat mempengaruhi seseorang yaitu komitmen terhadap organisasi, dan rekomendasi dari mulut ke mulut. Loyalitas juga dikatakan sebagai proses yang mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Sari (2015) Menyatakan bahwa Loyalitas adalah suatu sikap mental dari pengurus yang ditunjukkan dengan sikap setianya terhadap organisasi ataupun perusahaan walaupun organisasi dalam keadaan baik maupun dalam keadaan terburuk. Maka dari itu loyalitas juga bisa diartikan sebagai kesetiaan yang diberikan pengurus kepada organisasi dimana organisasi ataupun perusahaan mampu membalasnya dengan sangat baik kepada pengurus.

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pengurus adalah karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain organisasi, serta pengalaman yang diperoleh dalam Organisasi. Merujuk pada Hermawan (2015) Loyalitas pengurus pada suatu organisasi ditunjukkan dengan komitmen pengurus, komitmen berorganisasi dapat terjadi karena ada

faktor-faktor dari diri sendiri dan organisasi. Bisa dimisalkan masalah penempatan kerja pengurus. Penempatan kerja pengurus yang kurang tepat berakibat terhambatnya produktivitas pengurus, apalagi bagi pengurus yang mempunyai kepuasan dan produktivitas yang tinggi. Ia cenderung mengakibatkan pengurus berhenti bekerja di awal bulan bekerja. Ada beberapa faktor yang umumnya menentukan loyalitas pengurus pada suatu organisasi. Faktor-faktor yang menentukannya ialah tanggungjawab, disiplin, juga partisipasi. Organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat agar efektifitasnya optimal.

Di dunia yang serba dinamis seperti yang sekarang ini, kita. membutuhkan pemimpin-pemimpin yang berani, menciptakan visi masa depan, dan mengilhami anggota-anggota organisasi untuk secara sukarela mencapai visi tersebut. Kita juga membutuhkan para manajer untuk merumuskan rencana yang mendetail, menciptakan struktur organisasi yang efisien dan mengawasi operasi sehari-hari. Mendukung tercapainya kinerja yang baik maka perlu gaya kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Sehingga gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong bawahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal.

Dari pernyataan tersebut maka disimpulkan bahwa gaya

kepemimpinan merupakan faktor yang penting untuk mengoptimalkan roda organisasi.

Gaya kepemimpinan yang baik tentunya akan berpengaruh pada pola komunikasi yang baik. Santosa mengatakan bahwa komunikasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam proses interaksi sosial. Komunikasi bertujuan untuk membina hubungan yang harmonis antara sumber daya manusia yang ada dalam organisasi sehingga adanya komunikasi yang baik akan memberikan dampak terhadap berjalannya proses organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dari seorang individu terhadap orang lain untuk mencapai sebuah tujuan bersama. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai penggunaan.

Kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas pengikut ke arah pencapaian tujuan. Berdasarkan dari definisi-definisi yang telah dikemukakan diatas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan adalah art and science, in both sides tidak sekedar berorientasi ke dalam konsep kepemimpinan yang shopisticated tetapi juga mau melihat dan belajar

dari praktik kepemimpinan yang ada. Pencapaian tujuan organisasi banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya diantaranya adalah kepemimpinan. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinan untuk mencapai suatu tujuan.

Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Rival mengatakan bahwa gaya artinya sikap, gerakan tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik.

Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Siagian menyatakan bahwa motivasi artinya keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada

bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Sedangkan menurut Murdoko (2013), timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud. Mangkunegara (2009:124), menjelaskan bahwa secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pemimpin mampu mempengaruhi motivasi kerja SDM-nya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab.

Gaya kepemimpinan yang baik dapat memacu karyawan untuk bekerja secara disiplin, yaitu mampu memenuhi standar kerja, norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan jika motivasi kerja anggota kurang maka, kinerja dalam pekerjaan pun ikut menurun. Motivasi yang tinggi akan memacu kinerja dalam berkerja. Motivasi kerja akan dapat diwujudkan ketikakepemimpinan dalam organisasi berlangsung dengan baik.. Kepemimpinan akan menanamkan pengaruh untuk memotivasi pegawai sehingga mereka mau bekerja sesuai dengan pencapaian tujuan yang dikehendaki, Pemimpin berusaha agar anggotanya mau dan mampu bekerja dengan baik.

Pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses atau gagalnya suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang

diserahi tugas memimpin dalam organisasi yang bersangkutan.

B. Metode Penelitian (Huruf 12 dan Ditebalkan)

Jenis penelitian ini menggunakan data kualitatif dengan menggunakan variabel terikat. Data kualitatif adalah data yang dapat mencakup seluruh hampir semua data non-numerik. Data ini dapat menggunakan kata-kata untuk menggambarkan fakta dan fenomena yang diamati. Dalam penelitian ini data kualitatif diambil dari hasil wawancara peneliti dengan pemimpin HMI sesuai dengan pendapat dan fakta yang ada organisasi dari HMI itu sendiri.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gaya Kepemimpinan yang Digunakan

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin HMI memiliki gaya kepemimpinan Partisipatif. Gaya kepemimpinan partisipatif Menurut Burhanuddin gaya kepemimpinan partisipatif sama pengertiannya dengan kepemimpinan demokratis, yaitu seorang pemimpin mengadakan konsultasi dengan para bawahannya mengenai tindakan-tindakan keputusan-keputusan diusulkan atau dikehendaki oleh pimpinan, serta berusaha memberikan dorongan untuk turut serta aktif melaksanakan semua keputusan dan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan. Sehingga gaya kepemimpinan partisipatif sebagai persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan

bawahan dengan melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan. Kepemimpinan partisipatif berhubungan dengan penggunaan berbagai prosedur keputusan yang memperbolehkan pengaruh orang lain mempengaruhi keputusan pemimpin. Gaya kepemimpinan partisipatif lebih menekankan pada tingginya dukungan dalam pembuatan keputusan dan kebijakan tetapi sedikit pengarahan. Maksud dari sedikit pengarahan disini, pemimpin tidak hanya duduk diam dan memberikan banyak perintah, tetapi pemimpin itu sendiri juga ikut berpartisipasi.

Pengaruhnya Terhadap Kinerja Anggota

Gaya kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan kesadaran bawahan terhadap persoalan-persoalan dan mempengaruhi bawahan untuk melihat perspektif baru. Melalui gaya kepemimpinan ini, pemimpin terus merangsang kreativitas bawahan dan mendorong bawahan untuk menemukan pendekatan-pendekatan baru terhadap masalah-masalah lama. Bawahan didorong untuk melakukan inovasi dalam dan berkreasi untuk menyelesaikan persoalan mengembangkan kemampuan diri, didorong untuk menetapkan tujuan atau sasaran yang menantang.

HMI (Himpunan Mahasiswa Islam)

HMI berdiri dua tahun setelah Indonesia merdeka sekitar tahun 1947

kalau di Medan sudah 53 tahun dan di UNIMED sendiri sekitar 35 tahun jumlah anggota HMI ada 61 orang, anggota biasa 300 orang (alumni HMI yang aktif), dan anggota baru 90 anggota. Struktur Organisasi di UNIMED adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian baik secara posisi maupun tugas yang ada pada perusahaan dalam menjalin kegiatan operasional untuk mencapai tujuan, bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja Pengurus Terhadap Loyalitas Organisasi

Hasil analisis data yang telah dilakukan dapat dinyatakan secara simultan Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja Pengurus terhadap Loyalitas Organisasi pada Himpunan Mahasiswa Jurusan sejarah fakultas ilmu sosial UNIMED berpengaruh secara simultan dan signifikan. Hal ini ditunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja Pengurus dapat mempengaruhi Loyalitas Organisasi sehingga Loyalitas yang dihasilkan lebih maksimal. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Sopi (2021) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota koperasi pedagang bunga di Kopeng Kecamatan Tembung Medan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Organisasi

Hasil analisis data yang telah dilakukan Gaya Kepemimpinan dapat

memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Organisasi pada Himpunan Mahasiswa Jurusan sejarah fakultas ilmu sosial UNIMED bahwasannya Gaya Kepemimpinan sangatlah penting dalam perusahaan karena mendorong tercapainya sasaran organisasi. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suteja (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara Signifikan terhadap Loyalitas Anggota di UK-Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Medan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Loyalitas Organisasi

Hasil analisis data yang telah dilakukan Komunikasi tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Organisasi pada Himpunan Mahasiswa Jurusan Jurusan sejarah fakultas ilmu sosial UNIMED. Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi setiap pengurus tidak berperan penting terhadap loyalitas organisasi dimana organisasi tetap dapat menjalankan program kerja meskipun komunikasi kurang baik.

Pengaruh Kinerja Pengurus Terhadap Loyalitas Organisasi

Hasil analisis data yang telah dilakukan Kinerja tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Organisasi pada Himpunan Mahasiswa Jurusan sejarah fakultas ilmu sosial UNIMED. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja setiap pengurus kurang

berperan penting terhadap loyalitas organisasi yang akan mengakibatkan organisasi minim untuk dapat menjalankan program kerja secara optimal kinerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Menurut Marzuki (2002), gaya kepemimpinan adalah standar perilaku manusia yang digunakan ketika orang tersebut mencoba untuk mengarahkan atau mempengaruhi orang lain dengan kekuatan dan kelemahan yang berbeda. Pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan potensi kemampuan dan kepribadiannya. Dengan kata lain, pemimpin bersemangat untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Manajer memiliki kemampuan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, oleh karena itu sangat mungkin bagi organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku anggotanya, selalu ada pemimpin dalam suatu organisasi, namun disisi lain pemimpin disebut juga sebagai pemimpin. Kedua istilah tersebut berbeda tentunya karena manajemen lebih kepada perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Robbins (2003) menjelaskan tentang kepemimpinan yaitu mengatasi kompleksitas dan pemimpin, bawahan/karyawan, tolak ukur umpan balik. Budaya organisasi

merupakan nilai-nilai, norma, dan kepercayaan yang dianut oleh anggota organisasi yang menjadi landasan untuk tindakan dan perilaku dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk dan memperkuat budaya organisasi.

Dalam jurnal tersebut, terdapat pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan pada budaya organisasi dan bagaimana kepemimpinan dapat membentuk budaya yang sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan kinerja individu dan kelompok, serta meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam membahas kepemimpinan pada budaya organisasi antara lain:

1. **Kepemimpinan transformasional:** Kepemimpinan transformasional yang mengutamakan visi, inovasi, dan perkembangan karyawan, dapat membentuk budaya organisasi yang inovatif dan proaktif
2. **Komunikasi:** Kepemimpinan yang komunikatif dapat membangun budaya organisasi yang terbuka dan transparan, sehingga karyawan merasa dihargai dan didengar.
3. **Konsistensi Kepemimpinan yang konsisten** dalam mengimplementasikan nilai-nilai organisasi dapat membentuk budaya yang kuat dan konsisten.
4. **Penghargaan:** Kepemimpinan yang memberikan penghargaan

pada karyawan yang berprestasi dapat memotivasi karyawan dan menciptakan budaya yang positif.

5. **Pengembangan karyawan:** Kepemimpinan yang memberikan perhatian pada pengembangan karyawan dapat membentuk budaya organisasi yang dinamis dan berorientasi pada perkembangan individu dan organisasi.

Selain itu, jurnal tersebut juga membahas bagaimana pengaruh budaya organisasi pada kinerja organisasi. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kepuasan dan motivasi karyawan, pengembangan kemampuan dan inovasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Dalam praktiknya, kepemimpinan pada budaya organisasi dapat diimplementasikan dengan melakukan tindakan seperti membentuk nilai-nilai organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, membangun hubungan yang baik dengan karyawan, serta memberikan perhatian pada pengembangan karyawan. Dengan memahami pentingnya kepemimpinan pada budaya organisasi, organisasi dapat menciptakan budaya yang sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi sehingga mampu mencapai kinerja yang lebih baik.

Kepemimpinan organisasi Kemasyarakatan dan Pemuda mencakup kemampuan untuk memimpin sebuah organisasi yang berada di luar lingkup kampus seperti organisasi kemahasiswaan,

organisasi masyarakat, dan organisasi yang berhubungan dengan dunia kerja. Kepemimpinan organisasi eksternal kampus yang efektif memerlukan keterampilan dalam mengelola tim, mengkomunikasikan visi dan misi organisasi, dan mengembangkan kemitraan yang kuat dengan berbagai pihak.

Dalam membahas kepemimpinan organisasi kepemimpinan dan pemuda, terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Keterampilan kepemimpinan: Kepemimpinan organisasi eksternal kampus memerlukan keterampilan kepemimpinan yang kuat, seperti keterampilan komunikasi, kemampuan dalam mengambil keputusan, dan kemampuan dalam mengelola konflik.
2. Pengembangan kemitraan: Kepemimpinan organisasi eksternal kampus harus dapat mengembangkan kemitraan dengan organisasi lain dan masyarakat luas agar dapat memperluas jangkauan organisasi.
3. Pemahaman tentang masyarakat: Pemimpin organisasi eksternal kampus harus memahami kebutuhan dan keinginan masyarakat sekitar kampus untuk dapat mengembangkan program-program yang sesuai dengan kebutuhan tersebut.
4. Pemahaman tentang kebijakan dan regulasi: Pemimpin organisasi eksternal kampus harus memahami kebijakan

dan regulasi yang terkait dengan organisasi tersebut untuk dapat mengoperasikan organisasi secara efektif.

5. Kemampuan dalam mengelola keuangan: Pemimpin organisasi eksternal kampus harus memiliki kemampuan dalam mengelola keuangan organisasi agar organisasi dapat berjalan secara berkelanjutan.

Dalam praktiknya, kepemimpinan organisasi Kemasyarakatan dan Pemuda dapat diimplementasikan dengan melakukan berbagai tindakan seperti menjalin kemitraan dengan organisasi di luar kampus, mengadakan program-program kerja sama dengan masyarakat sekitar, dan mengadakan program-program pengembangan kepemimpinan bagi anggota organisasi.

Dengan memahami pentingnya kepemimpinan organisasi eksternal kampus, kampus dapat menghasilkan lulusan yang memiliki keterampilan kepemimpinan yang kuat dan dapat memberikan kontribusi positif bagi masyarakat luas. Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan memegang peran penting dalam membentuk budaya organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) merupakan salah satu organisasi mahasiswa yang memiliki peran penting dalam mengembangkan kader-kader muslim yang memiliki komitmen pada agama, bangsa, dan negara. Dalam jurnal tersebut, dibahas tentang bagaimana kepemimpinan pada HMI dapat mempengaruhi budaya organisasi dan

kinerja organisasi. Berikut beberapa contoh kasus kepemimpinan HMI:

1. **Kepemimpinan transformatif:** Kepemimpinan transformatif pada HMI dapat membentuk budaya organisasi yang inovatif dan proaktif dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang dihadapi organisasi. Kepemimpinan ini berfokus pada pengembangan kader-kader yang memiliki komitmen tinggi pada agama, bangsa, dan negara serta memiliki kemampuan dan keterampilan untuk berkontribusi pada organisasi dan masyarakat.
2. **Komunikasi:** Kepemimpinan HMI yang komunikatif dapat membentuk budaya organisasi yang terbuka dan transparan. Kepemimpinan ini mampu membangun hubungan yang baik dengan kader-kader HMI dan membuat mereka merasa dihargai dan didengar. Komunikasi yang efektif juga dapat membantu dalam menyelesaikan masalah internal organisasi.
3. **Konsistensi:** Kepemimpinan HMI yang konsisten dalam mengimplementasikan nilai-nilai organisasi dapat membentuk budaya yang kuat dan konsisten. Konsistensi ini dapat membantu HMI dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. HMI yang

konsisten dalam melaksanakan program organisasi akan memudahkan dalam pengambilan keputusan dan dapat meningkatkan kepercayaan kader-kader terhadap kepemimpinan HMI.

4. **Penghargaan:** Kepemimpinan HMI yang memberikan penghargaan pada kader-kader yang berprestasi dapat memotivasi mereka untuk terus berkontribusi pada organisasi. Hal ini dapat membantu dalam meningkatkan kepuasan dan loyalitas kader-kader terhadap organisasi.
5. **Pengembangan kader.** Kepemimpinan HMI yang memberikan perhatian pada pengembangan kader-kader dapat membentuk budaya organisasi yang dinamis dan berorientasi pada perkembangan individu dan organisasi. Kepemimpinan yang peduli pada pengembangan kader-kader dapat membantu meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar pada organisasi.

Dalam praktiknya, kepemimpinan pada HMI dapat diimplementasikan dengan melakukan tindakan seperti membentuk nilai-nilai organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, membangun hubungan yang baik

dengan kader-kader HMI, memberikan penghargaan pada kader-kader yang berprestasi, serta memberikan perhatian pada pengembangan kader-kader. Dengan memahami pentingnya kepemimpinan pada budaya organisasi, HMI dapat menciptakan budaya yang sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi sehingga mampu mencapai kinerja yang lebih baik.

E. Kesimpulan

Pemimpin adalah seorang yang mampu membuat setiap anggotanya nyaman terhadap organisasi dan nyaman kepada pemimpinnya serta kebijakan pemimpinnya. Ada banyak tugas seorang pemimpin yang salah satunya adalah melayani anggotanya dalam organisasi tersebut dan mampu menjadi fasilitator bagi organisasi yang ia pimpin. Dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin harus memusyawarahkan kepada anggota organisasi mengenai kebijakan atau keputusan yang akan di ambil seorang pemimpin. Pemimpin HMI di Universitas Negeri Medan menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif.

Dalam melaksanakan suatu kegiatan organisasi, setiap anggota mempunyai tugas nya masing-masing dan tanggungjawab terhadap tugas yang di berikan kepadanya sehingga dapat tercapai kesuksesan dalam kegiatan tersebut. Sebagai seorang pemimpin harus dapat mengambil hati setiap anggotanya agar dapat saling

bekerja sama dalam kesuksesan organisasi.

Pada organisasi HMI (Himpunan Mahasiswa Islam) Fakultas ilmu sosial Universitas Negeri Medan, memiliki struktur organisasi yang dipimpin oleh ketua umum, yang dibantu oleh bendahara umum, sekretaris umum, kepala bidang, koordinator, serta departemen-departemen. Organisasi HMI adalah organisasi islam yang tidak mewajibkan setiap mahasiswa di Universitas Negeri Medan khususnya yang beragama islam harus masuk menjadi bagian organisasi HMI. Setiap mahasiswa memiliki hak untuk bergabung atau tidak menjadi bagian organisasi HMI Unimed.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifa. R., & Arifin, Z. (tahun 2019). Pemahaman Pemuda terhadap Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Organisasi Kemasyarakatan di Kota Makassar. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 25(4), 518-529.
- Bungin, B. (2017). Metodologi penelitian kualitatif: Aktualisasi metodologi lanskap sosial. Kencana.
- Creswell, J. W. (tahun 2024). Respengarian desain: Kualitasberulang-ulang, kuantitatif, Dancampur aduk pendekatan. Publikasi Sage.

- Darmawan, D. (2018). Manajemen kepemimpinan organisasi. Rajawali Pers. Menerapkan SNI 10-9001-2001. Jurnal Standardisasi. No 9.
- Farid, M. S., & Mohd Arsyad, N. H. (tahun 2018). Kepemimpinan Gaya Dan Organisasi Kewarganegaraan Behavior: A Belajar dari orang Malaysia Universitas Siswa. Internasional nasyon Jurnal Bisnis dan Masyarakat, 19(1), 72-85
- Kartono, K, 2021. Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal itu? Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, R. 2022. Organizational Behaviour, Eight Edition, International Edition. McGraw-Hill/Arwin, New York.
- Mangkunegara, A. 2019. Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama, Bandung.
- Murdoko, E.W.H. 2023. Optimalkan The Leader In You. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Rivai, D.2019. Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Edisi Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, S.P. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Tampubolon, B. D. 2022. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor EtosKerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang telah