BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Agar tidak terjadi kerancuhan dalam memahami isi skripsi, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan judul skripsi ini. Judul skripsi : **GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENCAPAI LOYALITAS ANGGOTA BIASA DI HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM (HMI) CABANG BANDAR LAMPUNG KOMISARIAT DAKWAH**. Maka dari itu sebuah skripsi yang baik diharapkan tidak hanya berguna bagi peneliti sendiri, akan tetapi berguna bagi siapa saja yang membutuhkannya.

Pada bagian ini, peneliti menjelaskan melalui judul yang di angkat dalam penelitian ini, oleh karena itu perlu adanya penjelasan tentang batasan atau maksud judul skripsi yang terdapat pada judul penelitian, agar tidak terjadi salah penafsiran pada judul penelitian dan bagian ini peneliti menjelaskan melalui judul yang di angkat dalam penelitian ini, yang artinya akan dijadikan landasan pada pembahasan selanjutnya:

1. Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang

digunakan pemimpin di dalam memngaruhi pengikutnya. [1] Gaya juga memiliki arti sifat, kebiasan, temperamen, watak dan keperibadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedaka dirinya dengan orang lain. Gaya atau *style* hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya.[2]

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan, seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok, dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan diartikan sebagai sifat, kebiasan, temperamen, watak dan keperibadian sendiri merupakan cara yang dilakukan seseorang sebagai pemimpin dalam mengarahkan dan memberikan dorongan atau dukungan untuk kegiatan-kegiatan bersama atau organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Loyalitas

Kamus Besar Bahasa Indonesia menerangkan pengertian loyalitas sebagai kepatuhan atau kesetiaan. Loyalitas merupakan

[1] Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 49
[2] Kartini Kartono,*pemimpin dan kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 1983) h. 34

suatu hal yang bersifat emosional. Untuk bisa mendapatkan sikap loyal seseorang, terdapat banyak faktor yang akan memengaruhi kepatuhan; kesetiaan.

Loyalitas merupakan suatu hal yang bersifat emosional. Untuk bisa mendapatkan sikap loyal seseorang, terdapat banyak faktor yang akan memengaruhinya. Sikap loyal dapat diterapkan oleh setiap orang dalam berbagai hal. Dari sekian banyak studi mengenai pengertian loyalitas, hanya satu kategori pengertian loyalitas yang akan kita bahas dalam artikel ini. Kategori pengertian loyalitas tersebut adalah pengertian loyalitas anggota biasa.

3. Angota Biasa

Anggota biasa adalah anggota yang telah mengikuti pelatihan Maperca (Masa Perkenlan Calon Anggota) dan Latihan Kader Tingkat Satu (LK-1) atau yang biasa dicsebut Basic Training, masa keanggotaan berlaku sampai dua tahun setelah melakukan wisuda.[3]

Setiap mahasiswa Islam yang telah bergabung di HMI dengan status sebagai anggota (Muda, Biasa) harus besedia mengikuti dan menjalankan AD/ART serta pedoman HMI lainnya.

Yang telah mengikuti Maperca dan dinyatakan lulus maka dinyatakan sebagai anggota muda HMI, Masa keanggotaan Anggota Muda berakhir 6 (enam) bulan sejak Maperca, kemudian jika anggota muda tersebut telah

[3] Angaran rumah tangga Himpunan Mahasiswa Islam BAB I, Bagian III, Pasal 5, poin a,b dan c

megikuti dan lulus Latihan Kader I akan dinyatakan sebagai anggota biasa HMI. Masa keanggotaan Anggota Biasa adalah sejak dinyatakan lulus LK I (Basic Training) hingga 2 (dua) tahun setelah berakhirnya masa studi S0 dan S1, dan hingga 1 tahun untuk S2 dan S3.[4]

Sedangkan anggota Kehormatan ialah orang yang dianggap telah berjasa kepada HMI yang ditetapkan oleh Pengurus Cabang atau Pengurus Besar. Yang bisa mencabut status keanggotaan HMI adalah Pengurus HMI Cabang dan Pengurus Besar HMI, dengan prosedur yang telah diatur secara khusus.

Jadi yang dimakud anggota biasa disini adalah mahasiwa islam yang telah mengikuti proses basic training yang ada di HMI Maperca dan LK-1, juga sebagai mahasiwa aktif Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung maka secara otomatis ia menjadi angota biasa HMI Cabang Bandar Lampung Komisariat Dakwah.

Adapun maksud judul sekripsi ini adalah mengukur loyaltas anggota biasa HMI Cabang Bandar Lampung Komisariat Dakwah yang terimplikasi dari gaya kepemimpinan seorang ketua umum. karana setip pemimpin mempunyai cara masing-masing dalam menyelesaikan masalah di organisasi, baik itu masalh kecil maupun besar. Sedangkan di penelitian ini penulis ingin mengetahui gaya kepemimpinan ketua umum dalam menumbuhkan dan merawat loyalitas itu, maka dari itu disini penulis bermaksud untuk meneliti gaya kepemimpinan apa saja untuk meningkatkan dan merawat loyalitas.

[4] Angaran rumah tangga Himpunan Mahasiswa Islam BAB I, Bagian III, Pasal 5, poin a,b dan c

apa saja tingkatan loyalitas dan bagai mana ketua umum mengatasi loyalitas angota bia di Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Bandar Lampung Komisariat Dakwah.

B. Alasan memilih Judul

Ada beberapa dasar pemikiran penulis ingin meniliti tentang HMI Cabang Bandar Lampung Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung, di antaranya:

1. **Secara Objektif**

   a. Gaya kepemimpinan di suatu organisasi merupakan, hal yang menentukan keaktifan anggota atau kadernya. Karena peran seorang pemimpin untuk memperhatikan perkembangan keaktifan anggota sangat pentig unuk menunjang keberlangsungan organisasi.

   b. Gaya kepemimpinan ketua umum HMI di Cabang Bandar Lampung Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung yang mampu menumbuhkan minat anggota biasa untuk berorganisasi. yang tadinya hanya menyumbangkan nama saja di organisasi tersebut, menjadi minat dan bangkit lagi keinginan anggota biasa berorganisasi dan ikut ambil peran di organisasi tersebut. sehingga keadan anggota yang tadinya kurang aktif menjadi aktif kembali, semejak kepengurusan yang di mulai dari tahun 2016 kader semakin aktif lagi dan semakin menunjukkan keloyalitassan nya terhadap HMI Komisariat Dakwah.

c. Semejak kepengurusan yang dimulai pada tahun 2016 Keadan HMI Komisariat Dakwah semakin rami, karna kembali laginya anggota biasa (kader) yang telah lama menghilang dan mereka berperan aktip dimasa kepengurusan tersebut. Maka dari itu penulis ingin mengetahui gaya apa yang mampu menumbuhkan dan/atau meningkatkan keloyalitasan anggota biasa(pada HMI Cabang Bandar lampung Komisariat Dakwah.

d. Penelitian tentang gaya kepemimpinan ketua umum HMI dalam meningkatkan loyalitas di Cabang Bandar Lampung Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung merupakan penelitian yang berkaitan dengan jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi IAIN Raden Intan Lampung, yakni tempat penulis menimba ilmu sehingga penulis dapat mengkaji lebih jauh penerapan Manajemen dakwah dalam hal ini gaya kepemimpinan di organisasi mahasiswa Islam tersebut.

e. Tersedianya referensi untuk penelitian dan jarak yang mudah dijangkau.

2. Secara Subjektif

a. Penulis mengambil objek penelitian yaitu Ketua Umum, dan anggota atau kader dikarenakan untuk mengetahui gaya kepemimpinan nya efektif atau tidak .

b. Tersedianya Literatur yang dapat dijadikan referensi.

c. Lokasi Objek Penelitian yang terjangkau dan mudah untuk mendapatkan data dilapangan.

C. Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi jelas dibutuhkan kepemimpinan yang efektif, sehingga tujuan ini tidak ada salahnya bila kita mencoba kembali membuka ingatan tentang makna kepemimpinan. Diharapkan dimasa mendatang hal ini dapat bermanfaat dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan, karena pada hakikatnya kita adalah pemimpin, setidaknya menjadi pemimpin untuk pikiran, emosi dan perilaku kita sebagai seorang pribadi makhluk Tuhan yang diangkat sebagai khalifah dibumi ini[5]

Kepemimpinan sebagai upaya mempengaruhi pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Definisi di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh, oleh karena itu semua hubungan personal dapat merupakan upaya kepemimpinan. Unsur kedua dari definisi itu menyangkut pentingnya proses komunikasi, kejelasan dan ketetapan komunikasi mempengaruhi perilaku dan prestasi bawahan. Unsur terakhir yaitu pencapaian tujuan. Pemimpin yang efektif mungkin harus berurusan dengan tujuan individu, kelompok dan organisasi. Keefektifan pemimpin khususnya dipandang dengan ukuran tingkat pencapaian satu atau kombinasi tujuan.

Gaya atau *style* kepemimpinan yang banyak memengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia

[5] Robi Toni, *Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Organisasi*, Artikel Pusdiklat Bea dan Cukai, 2008.

lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan memengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.[6]

Selama bertahun-tahun ketika orang-orang membicarakan gaya kepemimpinan, mereka mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan yang ekstrem, yakni gaya kepemimpinan otokratis dan gaya demokratis. Kepemimpinan yang otokratis dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.

Sementara itu, gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Tannenbaum dan Schmidt dalam artikel mereka yang dibuat dalam majalah *Havard Business Review: How to choose a leadership pattern,*[7] berargumentasi bahwa gaya kepemimpinan otokratis dan demokratis merupakan gaya kepemimpinan, oleh karena dapat didudukkan dalam suatu kontinum dan perilaku pemimpin yang sangat otokratis pada suatu ujung, sampai kepada prilaku pemimpin yang sangat demokratis pada ujung yang lain.

Kekuasaan seringkali dijadikan dasar oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi sesorang atau kelompok. Namun demikian, pengaruh pada hakikatnya merupakan suatu transaksi sosial dimana seseorang melakukan kegiatan sesuai dengan harapan orang yang mempengaruhi, sehingga proses

---

[6] Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen* (Jakarta: Raja Wali Pers,2013) h. 49
[7] *Ibid.*, h. 96

mempengaruhi tidak selalu didasarkan pada kekuasaan. Bahkan kepemimpinan dianggap sebagai suatu seni bagaimana mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan/sasaran organisasi.

Dalam suatu lembaga/organisasi pasti membutuhkan seorang pemimpin guna menjadi penentu arah dalam mengambil kebijakan ataupun keputusan demi mencapai tujuan. Tidak terlepas pada organisasi mahasiswa ekstra kampus berbasis Islam dengan usia tertua yang ada di Indonesia seperti Himpunan Mahasiswa Islam (HMI).

Organisasi yang berdiri sejak tahun 1947 ini diprakarsai oleh Lafran Pane[8] guna menjadi wadah bagi mahasiswa Islam dalam menimba ilmu tambahan di luar kampus dan juga mengaktualisasikan ilmu-ilmunya yang didapatkan di kampus. HMI yang notabene berfungsi sebagai organisasi kader, dalam perjalanannya, sangat memprioritaskan pembinaan terhadap anggotanya. Kemudian proses prestasi akademik kader yang terjadi di tubuh HMI tersebut dianalogikan oleh solichin dengan sebutan kawah candra dimuka mahasiswa.[9]

Berbicara tentang HMI, maka akan banyak peristiwa sejarah yang akan bisa dikupas. Apalagi organisasi ini berdiri hanya terpaut 2 tahun dari kemerdekaan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Maka sudah barang pasti bisa

---

[8] Para pendiri HMI lainnya adalah Karnoto Zarkasyi, Dahlan Husein, Maisaroh Hilal, Soewali, Yusdi Gozali, Mansyur, Lebih lanjut lihat Agussalim Sitompul, *Sejarah Perjuanga*, h. 25

[9] Solichin, *HMI Candradimuka Mahasiswa*, (Jakarta: Sinergi Persadatama Foundation, 2010) h. 52

kita analogikan bagai dua sisi mata uang antara sejarah Republik Indonesia dengan sejarah HMI.

Kesetiaan HMI dalam dinamika kebangsaan bahkan berpengaruh terhadap periodesasi sejarah. Sebagaimana diintrodusir sejarahwan HMI, Agussalim Sitompul, yang dikutip juga oleh Arif Musthopa, periodesasi fase-fase sejarah nasional digunakan juga dalam periodesasi sejarah HMI. Jika kita berkaca pada cermin sejarah itu, terpantullah sebuah respontivitas yang tinggi dari HMI terhadap perubahan dalam domain keindonesiaan tentu saja dengan segenap tafsir fenomenal dan kontroversialnya. Rumus inilah kiranya, yang membuat HMI tetap bisa bertahan hingga hari ini dari gonjang-ganjing situasi nasional.[10]

Tidak terlepas dari perjalanan sejarah fenomenal dan kontroversialnya, yang mampu membuat HMI tetap bertahan dan selalu eksis adalah konsistensinya dalam menjalankan missi yang tertuang pada tujuan awal berdirinya[11] kemudian lebih diperjelas lagi dengan tujuan saat ini yang termaktub pada pasal 4 Anggaran Dasar:*"Terbinanya insan akademis, pencipta, pengabdi, yang bernafaskan Islam dan bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur yang diridhoi Allah Subhanahu wa ta'ala"*(*Hasil-hasil Kongres HMI XXVIII*: 2013) [12]

Tujuan yang jelas sangat diperlukan bagi organisasi hingga setiap usaha yang dilakukan oleh organisasi tersebut dapat dilaksanakan dengan teratur.

---

[10] Arif Musthopa, *Refleksi 56 Tahun HMI Keharusan Melakukan Perubahan*, Lampung Post edisi 5 Februari 2003

[11] M. Alfian Alfan, *HMI 1963-1966; Menegakkan Pancasila di Tengah Prahara*, (Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara, 2013) h. 15

[12] *Hasil-hasil Kongres HMI XXVIII*, h. 79

Bahwa tujuan suatu organisasi dipengaruhi oleh suatu motivasi dasar pembentukan, status dan fungsinya dalam totalitas di mana ia berada. Dalam totalitas kehidupan bangsa Indonesia, maka HMI adalah organisasi yang menjadikan Islam sebagai sumber nilai. Motivasi dan inspirasi bahwa HMI berstatus sebagai organisasi mahasiswa, berfungsi sebagai organisasi kader dan berperan sebagai organisasi perjuangan serta bersifat independen.

Inilah yang menjadi landasan penulis untuk mengangkat judul tersebut dalam penulisan skripsi dengan judul: **GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENCAPAI LOYALITAS ANGGOTA BIASA DI HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM (HMI) CABANG BANDAR LAMPUNG KOMISARIAT DAKWAH.**

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis paparkan diatas, maka permasalahan yang di teliti dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagai manakah gaya kepemimpinan ketua umum Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Bandar Lampung Komisariat Dakwah dalam mencapai loyalitas anggotanya?
2. Apakah metode yang di pakai ketua umum dalam menarik kembali anggota yang kurang aktif sehingga bias aktif kembali lagi di HMI Cabang Bandar Lampung Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung?.

3. Apa setrategi ketua umum untuk meningkatkan keaktifan anggota terhadap organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Bandar Lampung Komisariat Dakwah?
4. Faktor apa yang menjadi pendukung dan penghambat dalam mencapi loyalitas anggota biasa (kader) HMI Cabang Bandar Lampung Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dalam suatu penelitian, tentunya seorang penulis mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitiannya. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan Ketua Umum Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Bandar Lampung Komisariat Dakwah
2. Untuk mengetahui setrategi dalam meningkatkan keloyalitasan anggota terhadap organisasi ekstra di Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Bandar Lampung Komisariat Dakwah
3. Untuk mengetahui faktor yang menjadi pendukung dan penghambat dalam mencapai loyalitas anggota biasa pada Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Bandar Lampung Komisariat Dakwah.

Selain itu Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Adapun manfaat penelitian ini:

1. Bagi mahasiswa pada umumnya mampu mengembangkan pikiran berupa gagasan atau pendapat yang diturunkan melalui laporan penelitian ini dan bagi mahasiswa Manajemen Dakwah pada khususnya, diharapkan dapat memahami dan mengaplikasikan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan prestasi akademik kader.
2. Bagi jurusan Manajemen Dakwah, diharapkan dapat memperluas informasi dalam rangka menambah serta meningkatkan khazanah pengetahuan di bidang kepemimpinan organisasi kemahasiswaan.
3. Bagi masyarakat, diharapkan menghasilkan informasi tentang gaya kepemimpinan organisasi mahasiswa Islam dalam meningkatkan prestasi akademik kadernya, khususnya organisasi HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung.
4. Bagi HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung, Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah dapat dijadikan sebagai bahan untuk evaluasi-proyeksi tentang gaya kepemimpinan dalam meningkatkan prestasi akademik kader.

E. Metodologi Penelitian

Metode penelitian dalam skripsi ini seluruhnya menggunakan metode kualitatif yakni penelitian yang menghasilkan deskripsi berupa kata-kata atau lisan dari fenomena yang diteliti atau dari orang yang berkompeten dibidangnya.[13]

[13] Lexi J.Moeloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif* , (Bandung, PT. Remaja Rosda Karya,2001), h. 3

Penelitian ini bersifat *deskriptif analisis*, yakni penelitian yang menggambarkan data informasi yang berdasarkan pada fakta yang diperoleh dilapangan.[14]

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Pada tahap kepustakaan, penelitian ini merupakan penelitian kegiatan telaah pustaka (*literature review*) dengan teknik dokumentasi terhadap sumber-sumber buku, majalah, jurnal, maupun media internet dalam menelaah suatu penelitian dan tahap selanjutnya penulis terjun langsung ke lapangan dalam mencermati secara intensif mengenai Gaya Kepemimpinan Ketua Umum HMI dalam Prestasi akademik kader di Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung.

2. Sumber Data

Data yang diperoleh penulis berasal dari beberapa sumber baik primer maupun skunder. Sumber primer dalam skripsi ini adalah Ketua Umum HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung dalam meningkatkan loyalitas kader, dengan melakukan wawancara terhadap pihak-pihak terkait serta literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

Sedangkan wawancara disini menggunakan sistem wawancara tersruktur, yakni penulis telah mengetahui dengan pasti apa yang akan

[14] Suharsimi Ari Kunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta, PT. Rineka Cipta,1993), cet ke-2 h. 309.

diperoleh maka dari itu penulis telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis.[15]

Adapun sumber sekunder yang digunakan dalam pembahasan ini adalah *literature* kepustakaan tentang permasalahan diatas, study pustaka dimaksudkan dapat menjadi dasar penulisan penelitian ini, kerangka pemikiran atau teori maupun proses penelitian hasil lapangan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keadaan dan jumlah objek penelitian secara keseluruhan yang memiliki karakteristik tertentu.[16] Adapun populasi dari penelitian ini merupakan populasi terbatas, yakni seluruh kader HMI Cabang Bandar Lampung Komisariat Dakwah yang berjumlah 120 orang.[17]

b. Sampel

Sampel adalah" bagian atau wakil yang diteliti.[18] Sedangkan menurut Ali Muhammad dalam bukunya yang berjudul "Penelitian Kependidikan Prosedur Dan Strategi", Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek penelitian yang dianggap mewakili

[15] Sugiono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D, (Bandung, PT. Alfabeta, 2008), h. 233
[16] Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomiteori Dan Aplikasi*, (Jakarta: Rajawali Press,2001), h.125
[17] Dokumentasi hasil pra survey penulis di secretariat HMI Cabang Bandar Lampung Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung.
[18] Muhammad Teguh, Op.Cit.,h.109

terhadap seluruh populasi dan diambil dengan menggunakan tekhnik tertentu." [19] Dalam pelaksanaannya penulis menggunakan *purposive sampling*, yaitu "Sampel yang dilakukan dengan mengambil orang-orang yang terpilih oleh peneliti menurut ciri-ciri spesifik yang dimiliki oleh sampel."[20]

Berdasarkan pendapat diatas, maka kriteria untuk dijadikan sampel penelitian adalah:

1) Orang yang paling mengetahui kondisi HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung
2) Kader HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung yang masih aktif mengikuti kegiatan belajar mengajar di kampus selama tahun 2016 sampai 2018.
3) Kader HMI Komisariat Dakwah yang aktif minimal 2 tahun dan telah mengikuti jenjang Latihan Kader 2 dan/atau Latihan Khusus Kohati.

Berdasarkan kriteria diatas, maka yang memenuhi syarat untuk dijadikan sampel penelitian adalah dengan rincian sebagai berikut:

1) 1 orang Ketua Umum HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung periode 2016-2017.
2) 2 orang pengurus yang menjadi presidium HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung Periode 2016-2017.
3) 2 orang kader HMI komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung

[19] Ali Muhammad, *Penelitian Kependidikan Prosedur Dan Strategi,(*Bandung:Aksara),h.193
[20] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1989), h.127

Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 5 orang. Dalam penelitian tersebut penulis juga dibantu informan dari anggota Majelis Pengawas dan Konsultasi Pengurus Komisariat (MPK-PK) HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung yang memberikan informasi mengenai sampel yang diteliti.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data melalui wawancara atau percakapan, tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang duduk berhadapan secara fisik dan diarahkan pada masalah tertentu.[21] Teknik wawancara dengan bebas terpimpin baik terstruktur maupun tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur yaitu susunan pertanyaan dan susunan kata–kata dalam setiap pertanyaan bisa diubah ketika wawancara dan disesuaikan dengan kebutuhan.[22]

Data yang inin penulis kumpuli meliputi: bagi mana kepemimpinan ketua umum dalam meningkatkan loyalitas pada anggota, metode apa saja yang di lakukan ketua umum dalam meningkatkan loyalitas, gaya kepemimpinan apa saja untuk meningkatkan dan mencapai loyalitas.

Karna wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan langsung berhadapan dengan narasumber maupun tidak atau

---

[21] Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung: Mandar Maju. 1996), h.187

[22] Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif; Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2004), h. 181

memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab.[23] Berdasarkan peryataan diatas bisa penulis simpulkan yang dimaksud wawancara adalah cara mengumpulkan data penelitian dengan cara percakapan lisan ataupun tulisan baik langsung ataupun tidak langsung antara penulis dengan narasumber tentang suatu masalah yang hendak diteliti.

2. Observasi

Observasi yaitu pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap fenomena–fenomena yang diteliti.[24] Observasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan dan pencatatan tentang fenomena sosial dan gejala-gejala alam.[25]

Observasi yang di lakukan penulusi diantaranya: melihat perkembangan angota biasa dalam kepemimpinan ketua umum priode 2017-2018 dan apa saja yang di lakukan ketua umum untuk meningkatkan dan mempertahankan loyalitas angota biasa Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Bandar Lampung Komisariat Dakwah

Kraba Observasi merupakan pengamatan yang disengaja dan dilakukan secara sistematis, didukung dengan pencatatan terhadap gejala–

[23] Asep Saeful Muhtadi dan Agus Ahmad Safei, *Metodologi Penelitian Dakwah.(Bandung:* CV. Pustaka Setia) 2003 h. 167.
[24] Koentjaraningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat,* (Jakarta: Gramedia. 1991), h. 44
[25] Kartini Kartono, *Op.cit,* h. 157

gejala yang berhasil diamati.[26] Berdasarkan pernyataan diatas bisa penulis simpulkan yang dimaksud observasi adalah cara penulis mengumpulkan data dengan mengamati kegiatan di HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari benda–benda tertulis seperti buku yang mengacu pada gaya kepemimpinan dan/atau gaya kepemimpinan dalam mencapai loyalitas angota biasa, notulensi, makalah, peraturan yang di ajukan kepada angota biasa dan ketua umum, buletin, dan sebagainya.

Berdasarkan pernyataan diatas bisa penulis simpulkan bahwa dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan referensi pustaka. Dokumentasi digunakan untuk mencari data sekunder.

G. Tinjauan Pustaka

Penulis mengamati masih belum ada sektipsi yang membahas tentang Gaya Kepemimpinan Dalam Mencapai Loyalitas Anggota Biasa di Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Candar Bandar Lampung Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung, namun penulis menemukan beberapa sumber yang sedikit membahas tentang itu di antaranya:

[26] Dudung Abdurahman, *Pengantar Metode Penelitian,* (Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta. 2003) , h. 11

1. Mursyid Aghnia Silmi, NPM: 1041030037 dengan judul *Gaya Kepemimpinan Ketua Umum HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Kader*. Yang mana sekripsi ini membahas cara meningkatkan prestasi akademik kader, dengan program HMI KOMDAK *Back to Campus.* Program ini di buat pada kepemimpinan Muhammad Khotib Nawawi priode 2015-2016. Degan tujuan agar bisa mendongkrak prestasi akademik kader. untuk mewujutkannya pengurus komisariat melakukan beberapa langkah diantaranya: Pelatihan Pembuatan Makala, Pengumpulan Kartu Hasil Studi (KHS) per semester, Diskusi Mata Kuliah Mingguan, Kontrol Absensi Kuliah Kader per minggu, Try Out Ujian Tengah Semester/ Ujian Akhir Semester

2. Eka Nuraini, NPM: 1341030078 dengan judul *Kaderisasi Kepemimpinan Perempuan dalam KOHATI (KORPS HMI-WATI) Cabang Bandar Lampung*. Yang mana sekripsi ini membahas kemampuan seseorang perempuan dalam memimpinan, namun hingga saat ini masih pro-kontra di berbagi pihak, padahal sudah diadilkan dengan emensipasi perempuan oleh R.A Kartini. Unituk menunjukkan kepabitasan anggota KOHATI Cabang Bandar Lampung juga melaksanakan program-program keperempuanan seperti, pelatihan kepemimpinan perempuan, diskusi-diskusi tentang keadilan gender, dan sebagainya. Sehingga bisa membantu masyarakat terkhususnya perempuan, dalam meningkatkan mutu kehidupan perempuan terutama pada kepemimpinan perempuan.

3. Rohma Nurlia, NPM: 1341030003 dengan judul skripsi *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. AL-Ijarah Indonesia Finance Lampung.* Sekripsi ini mengukur gaya kepemimpinan kepada karyawan di PT. AL-Ijarah Indonesia Finance Lampung, dari menggunakan tehnik uji validitas untuk menguji kuesioner gaya kepemimpinan, dan uji reabilitas untk menguji kuesioner kinerja karyawan. Sehingga bisa mengetahuhi berapa persen dampak pengaruh sang pemimpin terhadap karyawannya.
4. Miftahul Khoiria, NPM 1241030008 dengan judul skripsi *Gaya Kepemimpinan dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia di MA'HAD AL-JAMI'AH IAIN Raden Intan Lampung*. dalam sektipsi ini membahasa cara seorang pemimpin meningkat kan kualitas SDM nya dengan cara mengikut sertakan para pengurus dan mahasantri di berbagi pelatihan-pelatiha dan program-program pengembangan diri di antaranya: qiro'atul quran, peraktek pengamalan ibadah, intensifikasi bahasa asing (bahasa inggris dan arab), muhadloroh dan lain-lain. Kegiatan itu bertujuan meningkatkan kualitas SDM di MA'HAD AL-JAMIAH IAIN Raden Intan Lampung.

Adapun perbedan dengan skripsi yang penulis angkat dan diberi judul *Gaya Kepemimpinan dalam Mencapai Loyalitas Anggota Biasa di Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Bandar Lampung Komisariat Dakwah*. Iya lah *satu* tidak bias kita pungkiri didalam organisasi pasti ada permasalah yang di hadapi organisasi. Begitu dengan organisasi yang berbasis mahasiswa. didalam organisasi itu biasanya, banyak anggota kurang aktif bahkan ada yang

tidak aktif sama sekali. berangkat dari itu, gaya kepemimpinan dalam mengatasi masalah dan menggambil kebijakan yang tepat untukmengatasi masalah tersebut dan dapat menciptakan keloyalitasan anggota nya. *dua* harus memakai pola atau program yang tepat dan sesuai dengan karakter anggta biasa komisariat dakwah saat ini, sehingga dapat meningkatkan partisipasi anggota biasa dan bisa mencapai keloyalitasannya. *tiga* jika kader komisariat dakwah sudah ada loyalitasnya maka dalam menjalankan program-program tiap bidang bisa lebih mudah, karna anggota biasa (kader) sudah tau forsi dan harus berbuat apa dalam mencapai tujuan bersama di organisasi tersebut.