



**PENGARUH PROFIL PEMIMPIN, KOMITMEN PEMIMPIN DAN
PENGUNAAN KEKUASAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (studi
Yayasan Tarbiyah Islam Nguling Kab. Pasuruan**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

MUHAMMAD DHIYAURROHMAN

NPM. 21601081301



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG
2020**



**PENGARUH PROFIL PEMIMPIN, KOMITMEN PEMIMPIN DAN
PENGUNAAN KEKUASAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (studi
Yayasan Tarbiyah Islam Nguling Kab. Pasuruan**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

MUHAMMAD DHIYAURROHMAN

NPM. 21601081301



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

MALANG

2020



**PENGARUH PROFIL PEMIMPIN, KOMITMEN PEMIMPIN DAN
PENGUNAAN KEKUASAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (studi Yayasan
Tarbiyah Islam Nguling Kab. Pasuruan**

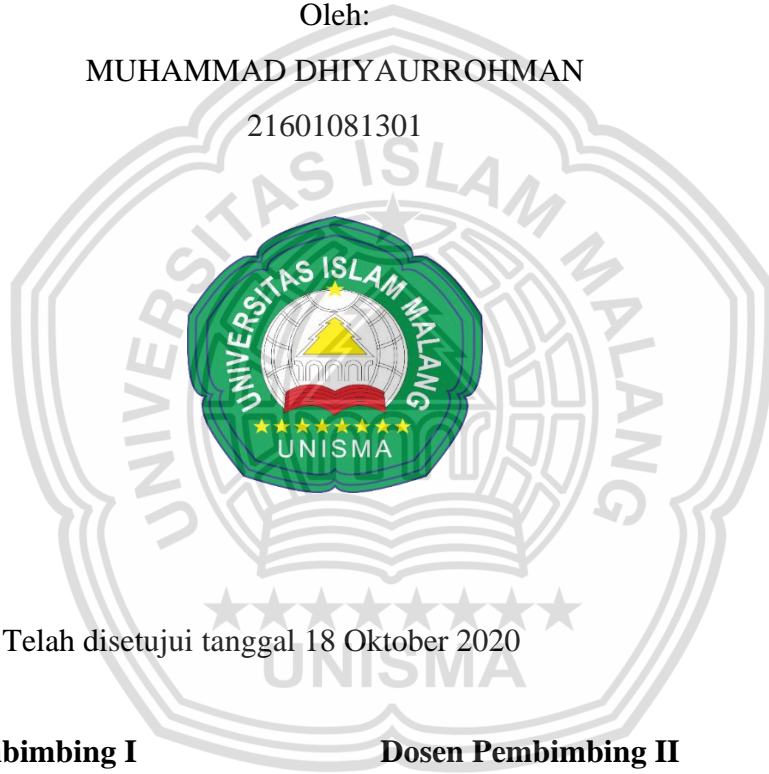
SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

MUHAMMAD DHIYAUROHMAN

21601081301



Telah disetujui tanggal 18 Oktober 2020

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Abd. Kodir Djaelani, SE, MM

Khalikussabir, SE, MM.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profil pemimpin, komitmen pemimpin dan penggunaan kekuasaan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Tarbiyah Islam Kab. Pasuruan. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan metode kuisisioner (angket). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan data hasil dari kuisisioner yang disebarakan kepada pegawai Yayasan Tarbiyah Islam Kab.Pasuruan dan sampel diambil menggunakan purposive sampling. Jumlah sampel yang diambil sejumlah 41 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profil dan penggunaan kekuasaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan komitmen pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci : Profil pemimpin, Komitmen pemimpin, Penggunaan kekuasaan, Kinerja pegawai

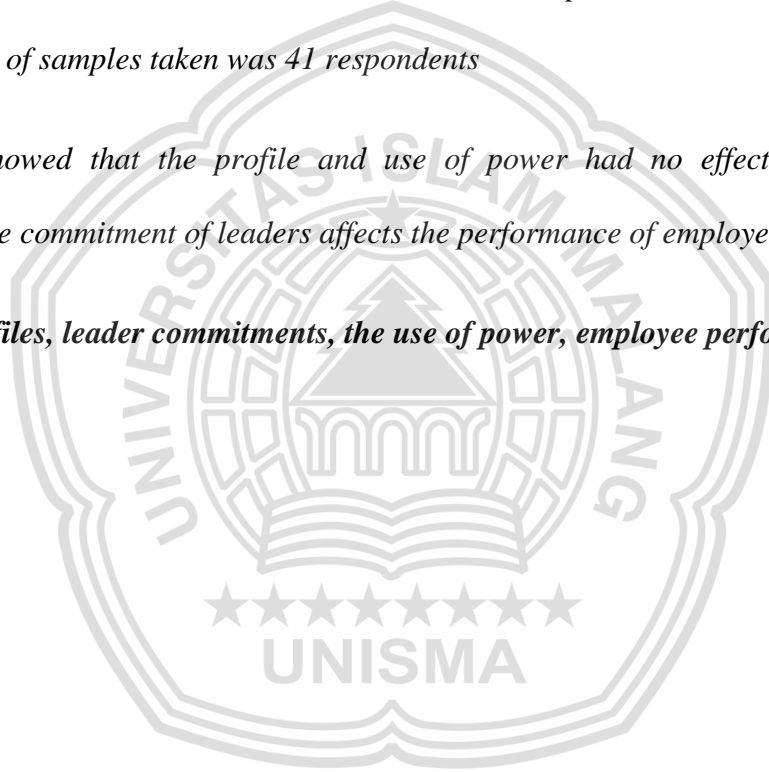


ABSTRACT

This research aims to find out and analyze the influence of leader profiles, leader commitments and the use of power on employee performance in Yayasan Tarbiyah Islam Kab. Pasuruan. In this study the data collection method used a questionnaire method (questionnaire). The type of data used in this study is primary data. The method of analysis used in this research is multiple linear regression. This study uses data from a questionnaire distributed to employees of the Tarbiyah Islam Foundation Kab.Pasuruan and the sample is taken using purposive sampling. The number of samples taken was 41 respondents

The results showed that the profile and use of power had no effect on employee performance. While the commitment of leaders affects the performance of employees

Keywords: leader profiles, leader commitments, the use of power, employee performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteleti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Porter, 1996 : dalam Sunarsih, 2001). Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian.

Bass (2003) menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi.. Schein (1992), Nahavandi & Malekzadeh (1993) serta Kouzes & Posner (1987) juga menyatakan bahwa pimpinan mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi. Porter (1996) dalam Sunarsih (2001). Green Berg dan Baron (2000 : 444) dalam Sunarsih (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat dan perekonomian Indonesia yang kurang stabil, hal ini bisa saja menjadi sumber, kendala organisasi namun bisa juga menjadi sumber keuntungan organisasi. Kepemimpinan yang efektif bisa membantu

organisasi untuk bisa bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa datang (Katz and Khan 1978; Koh et al. 1995; Mowday et al. 1982).

Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi Gary Yukl (2006). Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi. Model kepemimpinan modern seperti kepemimpinan transformasional memainkan peranan penting bagi organisasi. Sunarsih (2001) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu.

Pada dasarnya kepemimpinan itu berkaitan dengan proses mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut dapat dicapai apa yang diinginkan. Perilaku pemimpin dalam pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan organisasi didasari pada gaya kepemimpinan yang dilakukan. Kepemimpinan merupakan bagian dari sumber daya manusia, oleh karena itu fungsi manajemen dimana seseorang mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya ataupun orang lain untuk melakukan suatu tugas yang ditetapkan. Para ahli berpendapat bahwa kepemimpinan (*leadership*) merupakan pokok ataupun inti dari manajemen.

Kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan kemampuan motifasi, komunikasi dan hubungan antar manusia. Seorang pemimpin harus bisa memotivasi dirinya sendiri atau pun orang lain agar mau bekerja sama memberikan kinerja terbaik untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dan berhubungan dengan orang lain (*human relation*) dengan baik akan lebih mudah mempengaruhi dan menggerakkan orang lain sesuai dengan keinginan untuk mencapai tujuan yang dikehendakinya. Sehingga peranan yang dimainkan didasari atau tidak akan membawa dampak bagi sekelilingnya. Tanpa kepemimpinan yang baik, sulit bagi seorang manajer atau pemimpin untuk menjalankan fungsi manajemen yang semestinya. Perencanaan yang baik, organisasi yang memadai, anggaran yang besar, sarana dan prasarana yang lengkap belum menjamin akan perolehan hasil kegiatan yang diinginkan.

Kepemimpinan (*leadership*) selalu terkait dengan dengan kekuatan dan (*power*), dimana kekuasaan merupakan sarana alat untuk mempengaruhi orang lain. Proses mempengaruhi orang lain guna mencapai suatu tujuan dikenal sebagai kepemimpinan. Sedangkan orang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain disebut pemimpin. Dalam rangka mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan organisasi, maka seorang pemimpin perlu memiliki kekuasaan dan bisa menggunakannya dengan secara efektif.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan suatu organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka visi dan misi suatu organisasi akan cepat tercapai, begitu juga sebaliknya apabila semakin rendah dan buruk kinerja pegawainya maka hasil baik tujuannya sulit akan dicapai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa dampak baik serta kemajuan bagi organisasi.

Maka upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang serius karena untuk mencapai keberhasilan tergantung pada kualitas kinerja pegawai yang ada didalam lingkup organisasi

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya baik dari internal maupun eksternal, kawan sekerja yang juga menurun kinerjanya dan tidak adanya teladan yang dijadikan patokan dalam mencapai prestasi kerja. Semua itu tadi merupakan sebab terjadinya penurunan kinerja karyawan dalam bekerja.

Permasalahan yang terjadi di Yayasan Tarbiyah Islam Nguling Kab. Pasuruan ini adalah tentang bagaimana seseorang pemimpin tidak dapat dilihat dan mampu mengubah kinerja pegawai dari suatu profil pemimpin maupun dalam menggunakan kekuasaannya untuk mendorong meningkatkan kinerja pegawainya tetappi komitmen pemimpin disini dapat meningkatkan kinerja, konsistensi bahkan prestasi kerja dari pegawai. Karena di yayasan ini merupakan kekuasaannya turun temurun sehingga diartikan bahwa pegawai itu tidak memperhatikan profil pemimpin dan penggunaan kekuasaannya, akan tetapi tetap bagaimana seorang pemimpin konsisten terhadap komitmennya.

Dari pertimbangan diatas yang telah diilustrasikan sekiranya peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH PROFIL PEMIMPIN, KOMITMEN PEMIMPIN DAN PENGGUNAAN KEKUASAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (studi Yayasan Tarbiyah Islam Nguling Kab. Pasuruan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Apakah variabel profil pemimpin, komitmen pemimpin dan penggunaan kekuasaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Yayasan Tarbiyah Islam Kabupaten Pasuruan?
2. Apakah variabel profil pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Yayasan Tarbiyah Islam Kabupaten Pasuruan?
3. Apakah variabel komitmen pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Yayasan Tarbiyah Islam Kabupaten Pasuruan?
4. Apakah variabel penggunaan kekuasaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Yayasan Tarbiyah Islam Kabupaten Pasuruan?

1.3 Tujuan

Adapun tujuan penulisan dari pembuatan makalah ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel profil pemimpin, komitmen pemimpin dan penggunaan kekuasaan terhadap kinerja pegawai Yayasan Tarbiyah Islam Kabupaten Pasuruan?
2. Untuk mengetahui pengaruh profil pemimpin terhadap kinerja pegawai Yayasan Tarbiyah Islam Kabupaten Pasuruan?
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen pemimpin terhadap kinerja pegawai Yayasan Tarbiyah Islam Kabupaten Pasuruan?
4. Untuk mengetahui pengaruh penggunaan kekuasaan terhadap kinerja pegawai Yayasan Tarbiyah Islam Kabupaten Pasuruan?

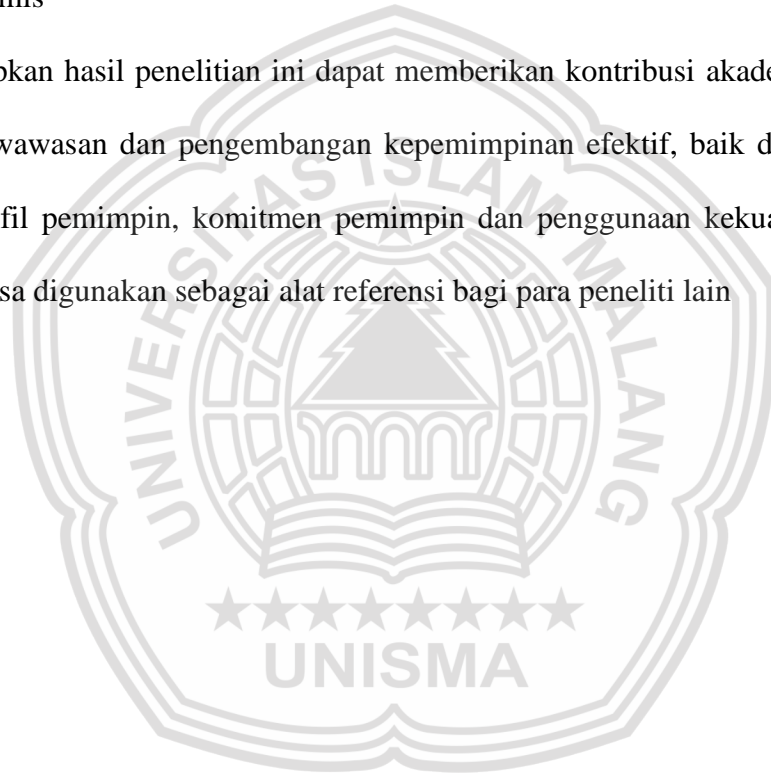
1.4 Manfaat Penulisan

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan gambaran dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Yayasan Tarbiyah Islam Kabupaten Pasuruan, serta diharapkan diterpkan dan acuan bagi pemimpin dan jajarannya agar supaya bisa mengalokasikan kekuasaannya dengan efektif, baik dan benar.

2. Manfaat akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi akademis bagi ilmu pengetahuan, wawasan dan pengembangan kepemimpinan efektif, baik dan benar yang dikaji dari profil pemimpin, komitmen pemimpin dan penggunaan kekuasaan terhadap kinerja serta bisa digunakan sebagai alat referensi bagi para peneliti lain





BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu oleh SPSS 20.0, maka adapun simpulan deskripsi persepsi kemudahan, kepercayaan, *tagline* dan gratis ongkir terhadap minat beli ulang pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Profil pemimpin, komitmen pemimpin dan penggunaan kekuasaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Yayasan tarbiyah islam nguling kabupaten pasuruan.
- b. Profil pemimpin tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Yayasan tarbiyah islam nguling kabupaten pasuruan.
- c. Komitmen pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Yayasan tarbiyah islam nguling kabupaten pasuruan.
- d. Penggunaan kekuasaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Yayasan tarbiyah islam nguling kabupaten pasuruan.

5.2 Keterbatasan

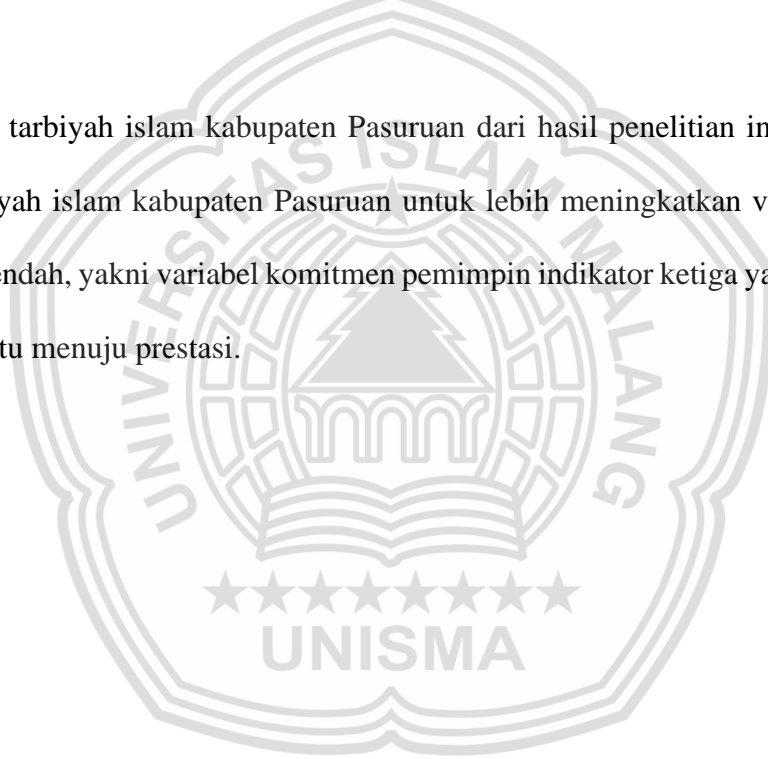
- a. Penelitian yang penulis lakukan hanya terbatas pada satu tempat, yaitu yayasan tarbiyah islam kabupaten pasuruan sehingga apabila penelitian ini dilaksanakan di tempat lain dimungkinkan hasilnya akan berbeda.
- b. Penelitian tidak bisa lepas dari teori, oleh karena itu peneliti menyadari sebagai manusia biasa masih mempunyai banyak kekurangan-kekurangan dalam penelitian ini, misalnya keterbatasan tenaga, kemampuan berfikir, dan keterbatasan pengetahuan. Tetapi peneliti

sudah berusaha semaksimal mungkin untuk menjalankan penelitian sesuai dengan kemampuan keilmuan serta bimbingan dari dosen pembimbing.

5.3 Saran

Setelah mengkaji penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, berikut ini beberapa saran antara lain:

1. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk meneliti lagi dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, dan mengkaji kembali secara mendalam mengenai analisis permasalahan sehingga mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.
2. Bagi yayasan tarbiyah islam kabupaten Pasuruan dari hasil penelitian ini harapan bagi yayasan tarbiyah islam kabupaten Pasuruan untuk lebih meningkatkan variable dengan rata – rata terendah, yakni variabel komitmen pemimpin indikator ketiga yakni Komitmen membuka pintu menuju prestasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Sanusi. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. `Jakarta: Salemba Empat.
- Anwar Sanusi, 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis Jakarta*. Salemba empat
- Achua, Christopher F., Robert N. Lusier. 2010. *Efective Leadership*. Singapore: SouthWestern.
- Bass, B.M., B.J. Avolio, D.I. Jung & Y. Berson, 2003, “*Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership*”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 2, pp. 207-218
- Baihaqi, Fauzan. 2010. *Skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)*. Universitas Diponegoro.
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. (2003). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Cascio, Wayne F., 1995. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life*. McGraw-hill Inc. USA.
- Dermawan, R., & Rusdi. 2013. *Keperawatan Jiwa: Konsep dan Kerangka Kerja Asuhan Keperawatan Jiwa*. Yogyakarta : Gosyen Publishing.
- Damodar N. Gujarati. (2007). *Dasar-dasar ekonometrika*. Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi VII*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ke IV*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husein Umar. (2005), *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Kartini, kartono, 2010. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kanter, Rosabeth Moss, 1997, *Restoring People to The Hearth of the Organization of the Future*, in the *Organization Future*, San Francisco, Jossey Bass Publisher.
- Kouzes, J., & Posner, B.Z. 1987. *The Leadership and performance challenge*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Locke, Edwin A, 1997. *Esensi Kepemimpinan*. Terjemahan. Aris Ananda, Jakarta: Spektrum.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

- Manz, Charles.C dan Henry P.Sims, Jr. 2001. *The New Super Leadership*. San Francisco: Berret dan Koehler.
- Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Media.
- Nurul Citra Noviadini. 2015. *Pengaruh Persepsi Kebermanfaatan, Persepsi Kemudahan Penggunaan, Dan Kepuasan Wajib Pajak Terhadap Penggunaan E-Filing Bagi Wajib Pajak Di Yogyakarta*. Jurnal Nominal Volume 1 Nomor 1 tahun 2013.
- Narmodo, Hernowo dan M. Farid Wadji. 2009 “ *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*”. Dalam jurnal Daya_Saing_1_1.Diperoleh dari eprinst.ums.ac.id/790/2.
- Rahardjo, Dwi, 2004, *pengaruh pfofil pemimpin dan penggunaan kekuasaan terhadap kepuasan kerja (pada PDAM Kabupaten nganjuk)*. Tesis program pasca sarjana Universitas brawijaya Malang.
- Rivai, Veitzal, Basri, Ahmad Fawzi, Sagala, Ella Jauvani Murni dan Abdullah Burhanuddin. 2008. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Singgih. 2012. *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Siagian, Sondang, P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara.
- Siagian, Sondong, P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana
- Stephen P. Robbins, 2003. *Essentials of Organization Behavior, 7th Edition* (New Jersey : Pearson Education,.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Siyoto, Sandu dan Ali sodik, 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sunarsih. 2001. *Kepemimpinan transformasional dalam era perubahan organisasi*. Jurnal manajemen dan bisnis. Vol 5 No.2.
- Stogdill, Ralph M., *Handbook of Leadership*, Free Press, New York, 1974.
- Sumartini, Emi, 2009. *Pengaruh komitmen pemimpin dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo)*. Tesis program pasca sarjana Magister manajemen, STIEKN Jaya Negara Malang
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jawa Timur: Mitra Wacana Media.



Usman, Husaini dan Akbar, Setiady Purnomo. 2011. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Wahono, Bambang, 2009. *Pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan*. Tesis program Pasca Sarjan Maagister Manajemen, STIEKN Jaya Negara Malang.

Yukl, Gary. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.

