

ABSTRAK

Dalam penulisan skripsi ini, penulis memilih topik mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi pada anggota organisasi "X" (Gereja Mawar Sharon Tentara Tuhan). Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahannya. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorang maupun organisasi dan perusahaan.

Maju mundurnya organisasi, mati hidupnya organisasi, senang tidaknya seseorang bekerja dalam suatu organisasi, serta tercapai tidaknya tujuan suatu organisasi, sebagian ditentukan oleh tepat tidaknya gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Namun demikian gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya kepemimpinan yang situasional di mana gaya kepemimpinan harus di sesuaikan dengan keadaan organisasi, orang yang dipimpin dan orang yang memimpin, sehingga tidak ada gaya kepemimpinan yang paling baik dan paling benar.

Dari hasil penelitian ini, diperoleh bahwa gaya kepemimpinan yang paling dominan yang terdapat dalam organisasi "X" ini adalah gaya kepemimpinan karismatik. namun demikian dari hasil analisis pada kuesioner yang terkumpul, gaya kepemimpinan yang ada dalam organisasi "X" bersifat situasional. Sedangkan motivasi para anggota organisasi juga sangat tinggi pula sehingga ini mengindikasikan organisasi yang cukup baik dan sehat.

Dengan menggunakan analisis korelasi Rank Spearman ditemukan koefisien korelasi (r_s) sebesar 0,969 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki korelasi (hubungan) yang sangat kuat sekali dengan motivasi kerja anggota organisasi "X". Dan dari perhitungan koefisien determinasi (KD) sebesar 93,90 % menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja anggota sebesar 93,90 % dan sisanya 6,10 % dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti faktor waktu para anggota. Setelah diperoleh koefisien korelasi r_s dan koefisien determinasi tersebut, juga diperoleh hasil dari pengujian hipotesis dengan analisis uji statistik. Pada tingkat kepercayaan 95 % maka diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $25,719 > 2,021$, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi pada anggota organisasi "X".

DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Kata Pengantar.....	ii
Daftar Isi.....	iv
Daftar Tabel.....	vii
Daftar Gambar	viii
Daftar Lampiran	iv

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	3
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Kegunaan Penelitian.....	4
1.5. Kerangka Penelitian dan Hipotesis penelitian.....	5
1.6. Metode Penelitian.....	11
1.7. Waktu dan Tempat Penelitian.....	13

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.1. Pentingnya MSDM	14
2.1.2. Definisi MSDM.....	15
2.1.3. Komponen MSDM.....	16

2.1.4.	Peranan MSDM.....	18
2.1.5.	Fungsi-fungsi MSDM.....	19
2.2.	Kepemimpinan	20
2.2.1.	Definisi Kepemimpinan	20
2.2.2.	Kepemimpinan dan Manajemen	21
2.2.3.	Teori Kepemimpinan	22
2.2.4.	Gaya Kepemimpinan	28
2.2.5.	Fungsi dan Prinsip Kepemimpinan	29
2.3.	Motivasi	32
2.3.1.	Definisi Motivasi	32
2.3.2.	Asas-asas Motivasi	34
2.3.3.	Alat-alat dan Jenis-jenis Motivasi	35
2.3.4.	Proses Motivasi	36
2.3.5.	Teori-teori Motivasi	38

BAB 3 OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1.	Objek Penelitian	42
3.1.1.	Sejarah Organisasi	42
3.1.2.	Struktur Organisasi	43
3.1.3.	Aktivitas Organisasi	49
3.2.	Metodologi Penelitian	50
3.2.1.	Teknik pengumpulan data	50
3.2.2.	Teknik pengolahan data	51

BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Kepemimpinan yang ada di Organisasi "X" (Gereja Mawar Sharon TENTARA TUHAN)	55
4.2.	Motivasi yang ada di Organisasi "X" (Gereja Mawar Sharon TENTARA TUHAN).....	66
4.3.	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi anggota Organisasi "X" (Gereja Mawar Sharon TENTARA TUHAN).....	76
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Kesimpulan	79
5.2.	Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.1	Pemimpin saya selalu memberi banyak arahan kepada saya dalam setiap pelayanan saya di Gereja.....	56
Tabel 4.1.2	Pemimpin saya sangat tegas dan ketat dalam membimbing saya.....	56
Tabel 4.1.3	Dalam pengambilan keputusan yang penting, pemimpin saya tidak melibatkan saya.....	57
Tabel 4.1.4	Pemimpin saya selalu menjelaskan kepada saya setiap keputusan-keputusan yang diambilnya.....	57
Tabel 4.1.5	Pemimpin saya selalu memberi kesempatan untuk menyampaikan ide maupun saran dari saya.....	58
Tabel 4.1.6	Pemimpin saya selalu mengajak saya mempertimbangkan dan memutuskan sesuatu dengan bersama-sama.....	58
Tabel 4.1.7	Pemimpin akan selalu berpartisipasi dalam banyak aspek pelayanan dan kerohanian saya.....	59
Tabel 4.1.8	Pemimpin saya selalu mendelegasikan kepada saya wewenang, tugas, tanggung jawab, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.....	59
Tabel 4.1.9	Saya memiliki hubungan yang dekat sekali dengan pemimpin saya.....	59
Tabel 4.1.10	Pemimpin saya selalu membicarakan tugas dan pelayanan saya.....	60

Tabel 4.1.11	Saya merasa pemimpin saya sering memerintah saya (direktif) dan selalu menggunakan otoritasnya sebagai pemimpin untuk melakukan sesuatu (otoriter).....	60
Tabel 4.1.12	Saya selalu mendapatkan dukungan dari pemimpin saya.....	61
Tabel 4.1.13	Pemimpin saya adalah orang yang memiliki visi yang tajam dan jelas (Visioner).....	61
Tabel 4.1.14	Pemimpin saya membuat saya mengerti dengan jelas arah dan masa depan pelayanan saya.....	62
Tabel 4.1.15	Saya paham apa yang harus saya lakukan untuk mencapai visi pribadi dan visi gereja saya.....	62
Tabel 4.1.16	Pemimpin saya adalah orang yang sangat antusias.....	63
Tabel 4.1.17	Pemimpin saya selalu membangkitkan semangat saya.....	63
Tabel 4.1.18	Pemimpin saya sangat berempati pada saya.....	63
Tabel 4.1.19	Pemimpin saya selalu memperlihatkan dukungannya kepada saya.....	64
Tabel 4.1.20	Pemimpin saya memberi dorongan mental saat saya berusaha menghadapi sesuatu yang menantang.....	64
Tabel 4.2.1	Saya biasanya mendapatkan penghargaan untuk hal kecil maupun hal besar yang telah saya lakukan.....	66
Tabel 4.2.2	Saya sering dikritik atas usaha yang saya lakukan.....	67
Tabel 4.2.3	Saya sering merasa sudah puas atas apa yang telah saya selesaikan.....	67

Tabel 4.2.4	Saya selalu mencari informasi sebanyak mungkin untuk mengambil langkah-langkah yang akan diambil.....	68
Tabel 4.2.5	Saya merasa apa yang harus saya kerjakan adalah penting.....	68
Tabel 4.2.6	Saya sering merasa pekerjaan saya tidak menarik untuk dikerjakan.....	68
Tabel 4.2.7	Saya punya rasa memiliki dan rasa tanggung jawab dalam organisasi ini.....	69
Tabel 4.2.8	Saya selalu menetapkan sasaran yang menantang dan telah memperhitungkan segala resikonya.....	69
Tabel 4.2.9	Saya bersedia meluangkan waktu dan tenaga demi tercapainya visi organisasi ini.....	70
Tabel 4.2.10	Saya berusaha untuk mengerjakan tugas dan tanggungjawab sesempurna mungkin melebihi apa yang dibebankan kepada saya.....	70
Tabel 4.2.11	Saya melanggar batas-batas dan aturan-aturan bila diperlukan demi mencapai visi yang telah ditetapkan.....	70
Tabel 4.2.12	Saya suka mencoba gagasan-gagasan baru dalam pekerjaan saya.....	71
Tabel 4.2.13	Dalam mencapai suatu sasaran yang menjadi tanggungjawab saya, saya tetap berusaha sekalipun telah berulang kali mengalami kegagalan dan halangan.....	71
Tabel 4.2.14	Saya merasa tidak berdaya setelah berulang kali gagal dan ditegur oleh pemimpin saya.....	72

Tabel 4.2.15	Kegagalan bukanlah hambatan bagi saya untuk maju dan sukses kelak.....	72
Tabel 4.2.16	Saya memiliki rasa antusias yang besar dalam melaksanakan bagian (tanggung jawab) saya.....	73
Tabel 4.2.17	Saya akan menghadiri pertemuan-pertemuan dengan tepat waktu.....	73
Tabel 4.2.18	Saya akan keluar dari organisasi ini bila pemimpin saya tidak melaksanakan tugasnya dengan baik.....	73
Tabel 4.2.19	Saya jarang merasa jenuh atas semua kegiatan saya.....	74
Tabel 4.2.20	Saya punya harapan yang besar atas diri saya maupun untuk organisasi ini.....	74
Tabel 2.1.5.1	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
Tabel 2.2.4.1.	Pengelompokkan gaya kepemimpinan.....	28
Tabel 3.2.2.1	Nilai-nilai koefisien korelasi.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.5	Kerangka pemikiran.....	5
Gambar 2.2.3.1	Model kontingensi kepemimpinan dari Fielder.....	26
Gambar 2.3.4.1	Proses motivasi.....	36
Gambar 2.3.4.2	Proses motivasi.....	37
Gambar 2.3.4.3	Proses motivasi.....	37
Gambar 2.3.5.1	Hubungan antara teori ERG Alferder, Hierarki kebutuhan Maslow, dan Teori dua faktor Herzberg.....	41
Gambar 3.1.2.1	Struktur organisasi "X"	43

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner

Tabel Tabulasi

Surat Pernyataan

Berita Acara Bimbingan

Surat Penelitian untuk Penyusunan Skripsi

Riwayat Hidup