

ABSTRAK

Dalam penulisan skripsi ini, penulis memilih topik mengenai pengaruh kepemimpinan pada anggota Paduan Suara Maranatha. Kepemimpinan adalah satu faktor organisasi yang merupakan masalah sentral dalam kepengurusan organisasi. Pemimpin yang berhasil dapat dilihat dari kemampuannya dalam memimpin, mempengaruhi, mengontrol, menggerakkan, mengatur, membimbing dan mengarahkan manajemen seefektif dan seefisien mungkin dalam meningkatkan motivasi anggotanya.

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai apa yang diinginkan organisasi. Maju mundurnya organisasi, mati hidupnya organisasi, senang tidaknya seseorang bekerja dalam suatu organisasi, serta tercapai tidaknya suatu organisasi, sebagian ditentukan oleh tepat tidaknya kepemimpinan yang diterapkan oleh organisasi tersebut.

Dalam penelitian ini, kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi, walaupun sangat rendah sekali. Hal ini berarti bahwa sebenarnya kepemimpinan memiliki potensi yang sangat besar untuk memotivasi anggota, tetapi hal ini tergantung pada gaya apa yang dipakai oleh pemimpin.

Dari hasil kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh bahwa gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pimpinan Paduan Suara Mahasiswa Universitas Kristen Maranatha adalah *The Participate Leader*, dimana gaya kepemimpinan ini sangat kurang sekali mempengaruhi motivasi anggota. Walaupun hasil yang didapat motivasi anggota sangat baik, tetapi motivasi anggota sebagian besar dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Dengan menggunakan analisis korelasi Rank Spearman, analisis dengan tingkat kepercayaan 95%, maka diperoleh bahwa nilai t hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu $0,39 \leq 2,101$, yang berarti H_0 diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan dan motivasi pada anggota Paduan Suara Mahasiswa Universitas Kristen Maranatha. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,83% berarti kepemimpinan mempengaruhi motivasi sebesar 0,83% dan sisanya sebesar 99,17% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Berarti hubungan antara kepemimpinan terhadap motivasi anggota Mahasiswa Universitas Kristen Maranatha memiliki korelasi yang sangat rendah sekali.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
 BAB I 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	4
1.6 Metodologi Penelitian.....	7
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1 Komponen MSDM	14

2.1.2 Fungsi MSDM.....	16
2.2 Kepemimpinan	18
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	19
2.2.2 Teori dan Sifat Kepemimpinan	18
2.2.3 Gaya Kepemimpinan.....	23
2.3 Motivasi	25
2.3.1 Pengertian Motivasi	26
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi	27
2.3.3 Teori Motivasi.....	28
 BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Objek penelitian	34
3.1.1 Sejarah Organisasi.....	34
3.1.2 Struktur Organisasi	36
3.1.3 Aktivitas Organisasi	43
3.2 Metodologi Penelitian	44
3.2.1 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.2.2 Teknik Pengolahan Data	46

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Kepemimpinan di Paduan Suara Mahasiswa Maranatha	51
4.2	Motivasi di Paduan Suara Mahasiswa Maranatha	60
4.3	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Mahasiswa Anggota Paduan Suara Maranatha.....	68

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.	73
5.2	Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1.1 Dalam melakukan kebijakan-kebijakan yang cukup penting, Pimpinan PSM-UKM melakukannya tanpa keikutsertaan dari anggota lain	52
Tabel 4.1.2 Pimpinan PSM-UKM sangat terbuka terhadap gagasan- gagasan serta ide-ide yang diungkapkan oleh anggota	52
Tabel 4.1.3 Pimpinan PSM-UKM tidak pernah memberikan arahan kepada anggota pengurus di dalam waktu kerja	54
Tabel 4.1.4 Dalam memberikan perintah, Pimpinan PSM-UKM terlihat Tegas	54
Tabel 4.1.5 Pimpinan PSM-UKM dapat menerima masukan-masukan yang diberikan oleh anggota pengurus.....	55
Tabel 4.1.6 Kebijakan yang dibuat sepenuhnya dilakukan oleh para anggota pengurus.....	55
Tabel 4.1.7 Pimpinan PSM-UKM menentukan sendiri pengerjaan tugas yang dilakukan oleh anggota pengurusnya.....	56
Tabel 4.1.8 Dalam berkomunikasi Pimpinan menerima pendapat yang diutarakan oleh semua anggota pengurus.....	56
Tabel 4.1.9 Pimpinan selalu berpartisipasi dalam semua kegiatan PSM- UKM.....	57
Tabel 4.1.10 Pimpinan yang menentukan sendiri aktivitas-aktivitas PSM- UKM.....	57
Tabel 4.1.11 Pemimpin kurang bisa menjalankan kebijakan-kebijakan yang didasari keikutsertaan anggota pengurus.....	58

Tabel 4.1.12	Pimpinan tidak memegang peranan penting di dalam PSM-UKM, hanya sebagai simbol saja.....	58
Tabel 4.1.13	Komunikasi yang dilakukan Pimpinan PSM-UKM hanya satu arah, dari pimpinan kepada anggota.....	59
Tabel 4.1.14	Antara Pimpinan dan anggota pengurus PSM-UKM terdapat komunikasi secara timbal-balik.....	59
Tabel 4.1.15	Pimpinan jarang sekali berkomunikasi dengan anggota pengurus PSM-UKM.....	60
Tabel 4.2.1	Saya biasanya mendapatkan penghargaan untuk kegiatan kecil maupun besar.....	61
Tabel 4.2.2	Saya sering dikritik atas usaha yang saya lakukan.....	61
Tabel 4.2.3	Pimpinan saya jarang mengatakan sesuatu apabila saya telah melaksanakan pekerjaan dengan baik.....	62
Tabel 4.2.4	Saya selalu menetapkan sasaran yang menantang dan telah memperhitungkan segala resiko yang menonjol...	62
Tabel 4.2.5	Saya selalu mencari informasi sebanyak mungkin untuk mengambil langkah-langkah yang akan diambil.....	63
Tabel 4.2.6	Saya merasa pekerjaan saya penting.....	63
Tabel 4.2.7	Saya sering merasa pekerjaan saya tidak menarik untuk Dikerjakan.....	63
Tabel 4.2.8	Saya punya rasa memiliki dan rasa tanggung jawab dalam organisasi yang saya ikuti.....	64
Tabel 4.2.9	Saya bersedia meluangkan waktu dan tenaga demi Tercapainya tujuan organisasi.....	64
Tabel 4.2.10	Saya berusaha untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab sesempurna mungkin, melebihi apa yang dibebankan	

	pada saya.....	65
Tabel 4.2.11	Saya melanggar batas-batas dan aturan-aturan (yang tidak prinsip) bila diperlukan, demi mencapai sasaran yang ditetapkan.....	65
Tabel 4.2.12	Saya suka mencoba gagasan-gagasan baru dalam pekerjaan saya	66
Tabel 4.2.13	Dalam mencapai suatu sasaran yang menjadi tanggung jawab saya, saya tetap berusaha sekalipun telah berulang kali mengalami kegagalan dan halangan	66
Tabel 4.2.14	Saya merasa tidak berdaya setelah berulang kali mengalami kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan...	67
Tabel 4.2.15	Kegagalan bukan merupakan hambatan bagi saya	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.3.3.1	TEORI HIRARKI KEBUTUHAN MASLOW..... 30
Gambar 2.3.3.3	TEORI MOTIVASI HIGIENIS HERZBERG.....32
Gambar 3.1.2	SRUKTUR ORGANISASI PSM-UKM.....36

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner

Tabel Tabulasi

Surat Pernyataan

Berita Acara Bimbingan

Surat Penelitian Untuk Penyusunan Skripsi

Riwayat Hidup