

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ketua suatu organisasi memiliki keahlian dalam mengelola organisasi tersebut ataukah tidak. Sesuai dengan maksud, tujuan dan kegunaan penelitian, maka rancangan penelitian yang digunakan adalah studi deskriptif. Digunakan satu kelompok subyek, yaitu seluruh anggota pengurus yang masih menjabat dan tidak terkena sanksi organisasi di organisasi tersebut.

Alat ukur yang digunakan adalah modifikasi dari alat ukur Manajemen Yang Efektif yang diambil dari buku “Developing Management Skills” menurut Whetten dan Cameron (1983). Alat ukur ini memiliki dua (2) aspek dengan tujuh (7) indikator yang diturunkan menjadi 142 item.

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, sebagian besar anggota pengurus organisasi yang diteliti mempersepsi ketua mereka ahli dalam mengelola organisasi. Keahlian yang dipersepsi paling optimal adalah keahlian dalam hal “managing conflict” (61,11%). Selain itu ketua dipandang berusaha tidak memanfaatkan sifat yang dimiliki anggota untuk suatu kepentingan tertentu. Dalam suatu perselisihan atau perbedaan pendapat yang terjadi ketua berusaha untuk tidak memihak salah satu orang atau kelompok yang berbeda tersebut. Walaupun demikian beberapa anggota pengurus (44,44%) mempersepsi keahlian ketua dalam hal “motivating other” tidak ahli, sehingga kurang dapat memberikan semangat maupun dukungan pada anggota untuk menyelesaikan tugas.

Saran dari penelitian ini adalah mengadakan penelitian lebih lanjut dengan jumlah responden yang lebih banyak, mencakup seluruh anggota organisasi sehingga hasil cakupan menjadi lebih luas.

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR BAGAN	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	11
1.3. Maksud dan Tujuan	12
1.3.1. Maksud Penelitian	12
1.3.2. Tujuan Penelitian	12
1.4. Kegunaan Penelitian	12
1.4.1 Kegunaan Teoritis	12
1.4.2 Kegunaan Praktis	12
1.5. Kerangka Pikir	13

1.6.	Asumsi	21
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	
2.1	Teori Persepsi	22
2.1.1	Definisi Persepsi	22
2.1.2.	Syarat Terjadinya Persepsi	24
2.1.3.	Proses Terjadinya Persepsi	25
2.1.4.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi	25
2.1.5.	Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Perbedaan Persepsi	28
2.2.	Teori Keahlian Ketua.....	29
2.2.1.	Karakteristik Dari Keahlian	30
2.2.2.	Keahlian Dalam Mengelola Organisasi	31
2.2.2.1.	<i>Personal Skills</i>	31
2.2.2.1.1.	<i>Self Awareness</i>	35
2.2.2.1.2.	<i>Stress Management</i>	41
2.2.2.1.3.	<i>Creative Problem Solving</i>	41
2.2.2.2.	<i>Interpersonal Skills</i>	51
2.2.2.2.1.	<i>Communicating Supportively..</i>	51
2.2.2.2.2.	<i>Gaining Powerand Influence .</i>	53
2.2.2.2.3.	<i>Motivating Other.....</i>	54
2.2.2.2.4.	<i>Managing Conflict</i>	56

BAB III Metodologi Penelitian

3.1. Rancangan Penelitian	59
3.2. Variabel Penelitian	59
3.3. Definisi Operasional	59
3.3.1. <i>Self Awareness</i>	60
3.3.2. <i>Stress Management</i>	60
3.3.3. <i>Creative Problem Solving</i>	60
3.3.4. <i>Communicating Supportively</i>	61
3.3.5. <i>Gaining Power & Influence</i>	61
3.3.6. <i>Motivating Other</i>	61
3.3.7. <i>Managing Conflict</i>	61
3.4. Alat Ukur	62
3.4.1. Jenis Alat Ukur	62
3.4.2. Pengujian Alat Ukur	64
3.5. Hasil Validitas Dan Reliabilitas	66
3.6. Subjek Penelitian	67
3.6.1. Karakteristik Sampling	67
3.6. Teknik Analisis	67

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Populasi	70
4.1.1. Gambaran Berdasarkan Bagian Dan Pengalaman Dalam Organisasi	70

4.1.2. Gambaran Berdasarkan Latar Belakang	
Pendidikan Dan Usia	71
4.2. Hasil Penelitian	72
4.2.1. Persepsi Anggota Tentang Keahlian Ketua	72
4.2.2. Persepsi Anggota Tentang Keahlian Ketua	
BerdasarkanAspek	72
4.2.2.1. Aspek <i>Personal Skills</i>	72
4.2.2.2. Aspek <i>Interpersonal Skills</i>	73
4.2.3. Persepsi Anggota Tentang Keahlian Ketua	
Berdasarkan Indikator Pada Aspek <i>Personal</i>	
<i>Skills</i>	74
4.2.3.1. <i>Self Awareness</i>	74
4.2.3.2. <i>Stress Management</i>	75
4.2.3.4 <i>Creative Problem Solving</i>	76
4.2.4. Persepsi Anggota Tentang Keahlian Ketua	
Berdasarkan Indikator Pada Aspek <i>Interpersonal</i>	
<i>Skills</i>	77
4.2.4.1 <i>Communicating Supportively</i>	77
4.2.4.2 <i>Gaining Power & Influence</i>	79
4.2.4.3 <i>Motivating Other</i>	80
4.2.4.4 <i>Managing Conflict</i>	81
4.3. Pembahasan	82

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	93
5.2	Saran	93
5.2.1	Saran Teoretis	93
5.2.2.	Saran Praktis	94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Gambaran Populasi Berdasarkan Bagian Dan Pengalaman Dalam Organisasi

Tabel 4.2. Gambaran Populasi Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Dan Usia

Tabel 4.3. Gambaran Umum Persepsi Anggota

Tabel 4.4. Aspek *Personal Skills*

Tabel 4.5. Aspek *Interpersonal Skills*

Tabel 4.6. Pengelompokan Berdasarkan Indikator *Self Awareness*

Tabel 4.7. Pengelompokan Berdasarkan Indikator *Stress Management*

Tabel 4.8. Pengelompokan Berdasarkan Indikator *Creative Problem Solving*

Tabel 4.9. Pengelompokan Berdasarkan Indikator *Communicating Supportively*

Tabel 4.10. Pengelompokan Berdasarkan Indikator *Gaining Power*

Tabel 4.11. Pengelompokan Berdasarkan Indikator *Motivating Other*

Tabel 4.12. Pengelompokan Berdasarkan Indikator *Managing Conflict*

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.5 Kerangka Pikir

Bagan 2.1. Hubungan Antara Kepuasan Dengan Performance

Bagan 3.1 Rancangan Penelitian

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Keahlian Pemimpin

Lampiran 2 Hasil *Try Out*

Lampiran 3 Validitas

Lampiran 4 Reabilitas

Lampiran 5 Data Mentah Persepsi Anggota

Lampiran 6 Data Pribadi Responden Penelitian

Lampiran 7 Pengelompokan Data Persepsi Anggota

Lampiran 8 Hasil Pengolahan Data