

ABSTRACT

This thesis contains a study aimed to know the suitability of leadership style with the development of subordinate maturity and its relation with improvement of employee performance in two phase of project organization development. Situational leadership style consists of style of task behavior and relationship behavior style, where both must be balanced to adjust to the maturity of these subordinates.

The leadership style questionnaire data is filled by subordinates, while the data of subordinate maturity and employee performance is filled by the leader. the initial phase is a description of what respondents experience when the first employee joins the organization, while the second phase is a description of the current state. Both phases are taken at a time that is the second phase. The data obtained were analyzed descriptively using tables and diagrams, also using graphs of leadership conformity with subordinate maturity.

The results show that in the early phase when the level of maturity of subordinates is still low and employee performance is not optimal, the leader immediately apply situational leadership style that is in accordance with the level of maturity, which is more oriented to the task dimension. But when entering the second phase, the leader has not managed to adjust the leadership style with the development of subordinate maturity. That is, the leader has not diminished the dimension of his task, even though the leader has increased his relationship dimension. The task dimension should be reduced and the dimensions of the relationship added, so that the performance of employees can be more increased.

Keywords: *Human Capital, Project Organization, Project Cycle, Group Development, Situational Leadership (Directing, Coaching, Supporting and Delegating) Task Dimension Style, Relationship Dimension Style, Subordinate Maturity, Ability, Willingness, Employee Performance, Work performance,, Contextual Performance.*

INTISARI

Tesis ini memuat penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kesesuaian gaya kepemimpinan dengan perkembangan kematangan bawahan dan kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai pada dua fase perkembangan organisasi proyek. Gaya kepemimpinan situasional sendiri terdiri dari gaya perilaku tugas dan gaya perilaku hubungan, dimana keduanya harus berimbang menyesuaikan dengan kematangan bawahan tersebut.

Data kuesioner gaya kepemimpinan diisi oleh bawahan, sementara data kematangan bawahan dan kinerja pegawai diisi oleh pimpinan. fase awal adalah gambaran terhadap apa yang dialami responden ketika pegawai pertama bergabung dalam organisasi, sementara fase kedua adalah gambaran kondisi saat ini. Kedua fase tersebut diambil dalam satu waktu yaitu fase kedua. Data-data yang didapat dianalisa secara deskriptif baik menggunakan tabel dan diagram, juga menggunakan grafik kesesuaian kepemimpinan dengan kematangan bawahan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada fase awal ketika tingkat kematangan bawahan masih rendah dan kinerja pegawai yang belum optimal, pemimpin segera menerapkan gaya kepemimpinan situasional yang sudah sesuai dengan tingkat kematangannya, yaitu lebih beorientasi kepada dimensi tugas. Namun ketika memasuki fase kedua, pemimpin belum berhasil menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan perkembangan kematangan bawahan. Yaitu pemimpin belum mengurangi dimensi tugasnya, walau pemimpin sudah meningkatkan dimensi hubungan-nya. Seharusnya dimensi tugas lebih dikurangi dan dimensi hubungan ditambah, sehingga kinerja pegawai dapat lebih meningkat.

Kata Kunci: *Human Capital, Organisasi Proyek, Siklus Proyek, Perkembangan Kelompok, Kepemimpinan Situasional (Directing, Coaching, Supporting and Delegating) Gaya Berdimensi Tugas, Gaya Berdimensi Hubungan, Kematangan Bawahan, Kematangan Pekerjaan (ability), Kematangan Psikologis (willingness), Kinerja Pegawai, Kinerja Pekerjaan (work performance), Kinerja Kontekstual (contextual performance).*