

# Kontribusi kepemimpinan dan motivasi berprestasi pada sikap terhadap perubahan organisasi

Roy Darmawan, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20370472&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

### <b>ABSTRAK</b><br>

Perubahan merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari keberadaannya. Di mana pun dan kapan pun manusia selalu dihadapkan dengan perubahan. Oleh karena itu, yang harus dilakukan adalah bukan menghindarinya, melainkan bagaimana menghadapinya. Untuk dapat survive dalam menghadapi perubahan yang terjadi, diperlukan sikap terhadap perubahan yang positif.

Studi ini dilakukan untuk menelaah kontribusi kepemimpinan dan motivasi berprestasi pada sikap terhadap perubahan organisasi. Responden berasal dari dua populasi. Kelompok responden pertama adalah staf pengajar dan staf administrasi pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Kelompok responden kedua adalah staf pengajar dan staf administrasi pada Program Pascasarjana Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 187 orang. Sampel penelitian, diambil dengan teknik accidental sampling. Data variabel kepemimpinan atasa, motivasi berprestasi, dan sikap terhadap perubahan diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh staf pengajar dan karyawan non sta f pengajar. Setelah terkumpul, data tersebut dianalisis secara statistik dengan teknik analisis regresi multipel (multiple regression analysis) dengan menggunakan software SPSS 11.0.

Variabel-variabel kepemimpinan terdiri atas perilaku kepemimpinan transaksional, perilaku kepemimpinan transformasional, dan perilaku kepemimpinan laissez faire. Variabel-variabel motivasi berprestasi terdiri atas inconsistent responding, self-enhancing, s e lf critical (sub profil response style), achiever, motivation^ competitiveness, goal orientation (sub profil motivation fo r achievement), relaxed style, happiness, patience, self-confidence (sub profil inner resources), assertiveness, personal diplomacy, extroversion, cooperativeness (sub profil interpersonal strengths), planning and organization, initiative, team player (sub profil work habits). Variabel-variabel sikap terh ad ap perubahan organisasi terdiri atas menerima aktif, menerima pasif, menolak pasif, dan menolak aktif

Hasil yang diperoleh dari analisis regresi multipel pada kelompok responden Program Pascasarjana Ilmu Manajemen FE UI sebagai berikut:

- Salah satu aspek motivasi berprestasi, yaitu Team Player, berkontribusi negatif terhadap sikap menolak pasif terhadap perubahan, sedangkan aspek motivasi berprestasi lainnya, yaitu S e lf Enhancing and S e lf Critical, serta aspek kepemimpinan, yaitu Perilaku Kepemimpinan Transformasional, berkontribusi positif pada sikap menolak pasif terhadap perubahan organisasi.

- Jika orang memiliki Self Enhancing and Self-Critical yang rendah, serta mempersepsikan perilaku kepemimpinan atasan sebagai transformasional, berarti bahwa sikap menolak pasif terhadap perubahan organisasi pada orang tersebut juga rendah (kemungkinan untuk menolak aktif). Demikian pula sebaliknya.
- Self-Enhancing and Self-Critical berkontribusi positif terhadap sikap menolak aktif terhadap perubahan organisasi, sedangkan Inisiatif berkontribusi negatif terhadap sikap menolak aktif terhadap perubahan organisasi. Ini berarti bahwa orang yang profil motivasi berprestasi Self-Enhancing and Self-Critical rendah (tidak tinggi kadarnya pada neurotis, tidak takut ditolak, tidak menyembunyikan perasaannya, perasaan yang tidak berubah-ubah, tidak mudah marah, dsb.), akan memiliki skor Menolak Aktif yang tinggi (cenderung untuk memiliki sikap menolak secara aktif atas perubahan). Begitu pula sebaliknya.

Sedangkan, jika orang memiliki Inisiatif yang rendah), berarti bahwa sikap menolak aktif atas perubahan pada orang tersebut akan tinggi (kemungkinan bersikap menolak aktif atas perubahan). Begitu pula sebaliknya.

- Aspek profil motivasi berprestasi SELF-ENHANCING AND SELF-CRITICAL lebih berperan daripada INISIATIF dalam menimbulkan SIKAP MENOLAK AKTIF ATAS PERUBAHAN. Hal ini terlihat dari angka intercept X2 bernilai positif sedangkan angka intercept X3 bernilai negatif. Selain itu, angka koefisien 15,788 ini juga menunjukkan bahwa jika kedua variabel X tidak ada, sikap menolak aktif akan tetap ada.

Pada kelompok responden Departemen Manajemen FE UI, hanya ditemukan kontribusi yang kecil dari perilaku kepemimpinan atasan (transaksional, transformasional, maupun laissez faire) dan profil motivasi berprestasi (response style, self-enhancing and self-critical, motivation for achievement, inner resources, dan interpersonal strengths) terhadap sikap atas perubahan organisasi. Berdasarkan analisis peneliti, hal ini dikarenakan beberapa kemungkinan:

- Berkenaan dengan karakteristik kelompok responden perguruan tinggi, khususnya di Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, terdapat sejumlah staf pengajar yang sedikit sekali melakukan contact dengan pimpinan Departemen maupun pimpinan Fakultas. Contact belum tentu terjadi satu kali dalam satu bulan. Karena pengambilan data pada Departemen Manajemen FE UI dilakukan oleh peneliti secara langsung dengan disertai pengantar resmi dari pimpinan Departemen Manajemen FE UI dan karena status peneliti yang juga sebagai staf pengajar pada Departemen Manajemen FE UI, dapat membuat responden memiliki rasa segan kalau tidak mengisi kuesioner yang diberikan. Diperkirakan ada beberapa, responden yang memaksakan diri memilih jawaban pada kuesioner, meskipun tidak paham benar perilaku kepemimpinan Kepala Departemen Manajemen, sehingga hasil penelitian menjadi bias.
- Karakteristik yang khas dari perilaku kepemimpinan Ketua Departemen Manajemen FE UI sebagai atasan yang dinilai.
- Sikap terhadap perubahan organisasi pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, lebih ditentukan oleh faktor-faktor lain di luar dua prediktor

yang diteliti: Kepemimpinan Atasan dan Motivasi Berprestasi.

- Faktor-faktor lain yang perlu diteliti dengan penelitian selanjutnya.