

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI WIRASWASTAWAN
DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN YANG
BERORIENTASI PADA TUGAS**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Mencapai Derajat Sarjana S-1



TONI RIYAWAN

F. 100 920 078

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tak kunjung usai mimpi buruk bangsa Indonesia, krisis yang melanda bangsa Indonesia belum juga berakhir. Krisis kepercayaan terhadap pemimpin yang didukung krisis moneter pada akhirnya harus menjadi masalah yang kronis, rasanya sulit bagi Indonesia untuk dapat segera mengakhirinya. Krisis yang melanda dan sedang dihadapi rakyat Indonesia merupakan salah satu imbas dari kebijakan pembangunan yang kurang memperhatikan masalah sumber daya manusia. Dimana kebijakan yang ada pada masa orde baru begitu menekankan pada pembangunan ekonomi.

Konsep pembangunan yang ada menurut Kartasasmita (1997), dipandang sebagai konsep pembangunan yang salah, karena tidak adanya keterkaitan antara pembangunan sosial dan pembangunan ekonomi. Dimana hal ini banyak dialami oleh negara-negara yang sedang berkembang seperti halnya Indonesia. Sektor-sektor yang selama ini dikelompokkan dalam bidang sosial seperti pendidikan dan kesehatan, menjadi terabaikan oleh sektor-sektor dalam kelompok ekonomi. Keberhasilan negara-negara maju merupakan suatu bukti bahwa keberhasilannya justru penekanannya pada bidang pendidikan dan kualitas sumber daya manusia.

Soemitro (Munawiroh, 1994) mengatakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dinamika dalam perkembangan ekonomi jangka panjang, bersama

dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, sumber daya alam dan kapasitas produksi yang terpasang dalam masyarakat yang bersangkutan. Keempat faktor dinamika tersebut harus dilihat dalam interaksinya satu dengan yang lainnya. Namun peranan sumber daya manusia mengambil tempat yang paling sentral, khususnya dalam bidang pembangunan ekonomi negara-negara berkembang dimana kesejahteraan manusia dijadikan pokok dalam ekonomi masyarakat.

Peran sumber daya manusia dalam pembangunan ekonomi nampak jelas bahwa dari akumulasi pengolahan bahan mentah menjadi barang siap pakai disitu dibutuhkan hadirnya sekelompok manusia atau perorangan. Pelaku peran tersebut adalah mereka yang memiliki kualifikasi tertentu sebagai sosok seorang pengusaha yang handal, atau yang biasa disebut sebagai wiraswasta. Oleh karena wiraswasta akan berfungsi sebagai tenaga kreatif pelaksana perubahan, maka dengan memperbanyak jumlah dan menciptakan situasi politik, sosial dan ekonomi yang mendorong peran wiraswasta untuk dapat berusaha secara optimal akan dapat mempercepat perkembangan suatu negara (Ropke, 1987).

Sementara pada asumsi dasar McClelland (1987) menyatakan bahwa motif berprestasi turut bertanggungjawab atas pertumbuhan ekonomi, akhirnya pada pembuktiannya diputuskan bahwa wiraswasta merupakan ukuran terbaik tentang bagaimana tingkat *nAch* berkait dengan pertumbuhan ekonomi. Selain motif berprestasi, motif berafiliasi dan motif untuk berkuasa nampaknya juga merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan wiraswasta yang berhasil. Demikian halnya

dengan penelitian Mukminah (1995), pada kesimpulannya mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *nAch* dengan perilaku kewiraswastaan.

Mydral (dikutip Ancok dan Faturrohman, dalam Munawiroh, 1994), untuk meningkatkan pembangunan dibutuhkan 13 sifat yakni : efisiensi, rajin, rapi, teliti, tepat waktu, kesederhanaan, kejujuran, rasional dalam bertindak, bersedia menerima perubahan, sigap dalam kesempatan, bekerja keras, bersandar pada kekuatan sendiri, mau bekerjasama dan berpandangan jauh kedepan. Ciri-ciri tersebut merupakan refleksi dari orang yang memiliki motif berprestasi tinggi, dimana ini merupakan bagian dari beberapa sifat atau ciri wiraswatawan.

Pengertian wiraswasta disini jelas bukan hanya sekedar pelaku usaha biasa, melainkan bahwa seorang wiraswasta adalah individu yang mempunyai motif untuk berprestasi yang tinggi, sehingga ia memiliki daya inovasi dan mampu bekerjasama dengan baik karena disamping motif untuk berprestasi juga memiliki motivasi untuk berkuasa dan motivasi untuk berhubungan dengan orang lain yaitu motif berafiliasi. Cahyono (1983) menyatakan bahwa wiraswasta adalah pengusaha yang khas, yang memiliki mentalitas kewiraswastaan yang berarti menilai tinggi orientasi pada bidangnya. Untuk membedakan apakah wiraswasta berbeda dengan manajer atau masyarakat biasa pada umumnya dalam hal karakteristik dan kepribadian, telah banyak penelitian yang diadakan meski hasilnya sulit digeneralisasikan karena masing-masing memberikan definisi yang berbeda-beda.

Hersey dan Blanchard (1982) mengemukakan bahwa orang-orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi cenderung tertarik bekerja dengan

pekerjaan itu sendiri. Orang-orang seperti itu menginginkan umpan balik yang relevan dengan tugas. Mereka ingin mengetahui seberapa baik hasil kerja yang dilakukan.

Namun demikian dari beberapa penelitian untuk mengenal motif dan sikap usaha mereka, ternyata sebagian besar wiraswasta Indonesia masih memiliki sikap wiraswasta yang rendah, diantara beberapa hasil penelitian seperti dikutip Latief (1987). Antara lain penelitian yang dilakukan LSPK Universitas Gadjah Mada tahun 1976 mengenai usaha pribumi Islam khususnya untuk menghubungkan agama Islam dengan *enterpreneurship* di Pekajangan, Kudus dan Laweyan Solo, menyimpulkan bahwa para responden termasuk kategori tingkat *enterpreneurship* yang rendah dan sedang. Juga hasil penelitian Karafir terhadap pedagang kaki lima di pasar Tanah Abang Jakarta antara lain memberikan kesimpulan bahwa 80,32 % dari mereka tergolong bukan wiraswasta dan kewiraswastaan rendah, 91,34% tidak memiliki sikap mengutamakan pengembangan usaha dagang. Demikian halnya dengan kesimpulan Ranupandjojo (1982), pada penelitian yang membandingkan antara pengusaha pribumi dan non pribumi terdapat perbedaan motivasi berdiri sendiri, bekerjasama dengan pihak lain dan untuk mencari sesuatu yang baru. Dimana pengusaha non pribumi lebih tinggi.

Data di atas memberikan gambaran bahwa masalah mentalitas wiraswasta perlu mendapat perhatian dalam rangka pembinaan dan pengembangan, disamping pembinaan pengelolaan usaha seperti peningkatan manajerial, produktifitas, pemasaran termasuk informasi pasar secara mendalam. Hendaknya pembinaan

mentalitas perlu mendapat prioritas utama, sekalipun data tersebut belum mencerminkan keadaan wiraswasta pada umumnya.

Kepemimpinan merupakan variabel yang paling penting dalam suatu organisasi. Untuk menciptakan dan membangun sebuah perusahaan, dibutuhkan pengelolaan pekerjaan, organisasi, orang-orang dan produksi/operasi secara efektif. Hasil riset secara jelas menunjukkan, manajemen yang buruk dan manajemen tanpa pengalaman merupakan dua faktor utama yang menyebabkan gagalnya perusahaan. Jadi penguasaan prinsip-prinsip manajemen dan aplikasinya sangat dibutuhkan. Banyak pengamat manajemen sepakat bahwa keberhasilan suatu perusahaan membutuhkan atribut kewiraswastaan/kewirausahaan. Memotivasi dan mengelola pekerja secara efektif merupakan unsur kritis dalam kewirausahaan. Kegiatan ini mengembangkan fungsi kepemimpinan, menggerakkan pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan dengan mengkomunikasikan tugas-tugas secara efektif, menghargai kinerja yang baik dan menciptakan suasana yang mendukung para pekerja serta kebutuhan para individu. Maka wiraswastawan/wirausahawan haruslah seorang pembuat rencana, organisator, pemecah masalah dan pengambil keputusan yang efektif, serta mengelola orang-orang dengan baik. Hasil riset lainnya menggambarkan bahwa wiraswastawan memiliki kebutuhan penting yang harus dicapai dan toleransi terhadap sifat mendua, kemampuan untuk menangani situasi yang tidak pasti dan bersifat mendua. Wiraswastawan juga memiliki kekuatan dan daya tahan, aktualisasi diri yang besar dan dominasi yang kuat, yang merupakan

kebutuhan dalam menangani, mengawasi dan memimpin orang lain (Gibson dkk, 1997).

Perkembangan manajemen dewasa ini cenderung lebih memperhatikan manusianya. Nampaknya manajemen yang berdasarkan pada *classical theory* cenderung otoriter dan sudah tidak cocok lagi dengan perkembangan jaman. Oleh karena itu para pakar selalu berusaha mengembangkan teori manajerial yang lebih cocok dengan tuntutan persaingan dalam globalisasi sekarang ini. Para pakar telah menyadari bahwa manusia memiliki kebutuhan, tuntutan, harga diri, harapan dan sebagainya. Para pakar dan para pengembang teori perilaku juga telah menyadari bahwa sudah seharusnya para manajer/pemimpin tidak hanya menaruh perhatian kepada tugas-tugas yang dihasilkan, melainkan faktor manusianya perlu mendapat perhatian dan pertimbangan.

Ketika nampak bahwa pendekatan tradisional tidak lagi tepat, para ahli manajemen mulai mencari berbagai penjelasan tentang perilaku karyawan. Elton Mayo dan peneliti-peneliti tentang hubungan manusiawi lainnya menemukan bahwa kontak sosial yang dialami karyawan dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting bagi mereka, dan kebosanan serta kerutinan pekerjaan merupakan hal-hal yang mengurangi motivasi mereka dalam bekerja. Para peneliti tersebut menganjurkan bahwa manajer bisa memotivasi para karyawan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna. Para peneliti seperti Agryns, Mc. Gregor, Likert dan Maslow berpendapat bahwa sebagian individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan

dengan baik, dan tidak selalu para karyawan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang tidak menyenangkan. Bahkan para pekerja akan memperoleh kepuasan karena prestasi yang tinggi (Pandojo dan Husnan, 1986).

Koontz dan O'Donnel (1990) berpendapat bahwa antara kepemimpinan dan motivasi sangat erat hubungannya, dengan memahami motivasi dapat lebih mengetahui hal-hal yang diinginkan orang-orang mengapa mereka bertindak seperti yang diinginkan. Senada dengan pendapat tersebut Wahjosumidjo (Sulastri, 1991) mengemukakan bahwa kepemimpinan memiliki kaitan erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kewibawaan dan juga pimpinan itu dalam menciptakan motivasi dalam diri setiap bawahan, kolega maupun atasan pimpinan itu sendiri.

Pemimpin dalam menjalankan fungsi dan perannya, maka pemimpin tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Jiambalvo dan Pratt (Suranta, 2002) menguji hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi dan kepuasan kerja bawahan. Hasilnya adalah gaya kepemimpinan dapat berhubungan langsung atau tidak langsung dengan motivasi. Temuan lain adalah gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja hanya merupakan pengaruh langsung.

Uraian tersebut kiranya cukup melatari penulis untuk mengajukan pertanyaan “Apakah ada hubungan antara motivasi berprestasi wiraswastawan dengan gaya

kepemimpinan yang berorientasi pada tugas?”, sehingga penulis berketetapan mengangkat judul “Hubungan antara motivasi berprestasi wiraswastawan dengan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas”.

B. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan alur pemikiran yang telah penulis paparkan maka penelitian ini dimaksudkan untuk :

1. Mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi wiraswastawan dengan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas.
2. Mengetahui tingkat motivasi berprestasi wiraswastawan.
3. Mengetahui gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Pemerintah Kelurahan

Memberikan informasi tentang motivasi berprestasi dan kepemimpinan sebagai dasar dalam rangka pembinaan dan pengembangan usaha wiraswasta di daerahnya.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis mengenai hubungan motivasi berprestasi dengan gaya kepemimpinan sehingga dapat digunakan dalam pengembangan penelitian sejenis.