

# HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PERUBAHAN ORGANISASI DENGAN MOTIVASI BERPRESTASI PADA GURU

Novia Megawati Robin, Unika Prihatsanti\*)  
phie\_oops@yahoo.com, unika\_prihatsanti@undip.ac.id\*)

Fakultas Psikologi  
Universitas Diponegoro

## ABSTRAK

Motivasi berprestasi merupakan salah satu kebutuhan yang diartikan sebagai suatu dorongan untuk mencapai sesuatu dengan mengatasi segala hambatan. Motivasi berprestasi guru dapat dilihat dengan cara mengetahui persepsi guru terhadap perubahan organisasi di sekolah tersebut. Persepsi perubahan ini adalah berupa penilaian terhadap beralihnya suatu bagian organisasi dari kondisi yang berlaku kini menuju ke kondisi masa yang akan datang. Penelitian dilakukan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap perubahan organisasi RSBI ke sekolah reguler dengan motivasi berprestasi pada guru di SMAN 1 dan SMAN 2 Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah 173 guru dengan sampel penelitian sebanyak 118 guru. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Pengumpulan data menggunakan skala motivasi berprestasi (17 item valid) dengan koefisien reliabilitas 0,87 dan skala persepsi terhadap perubahan organisasi RSBI (44 item valid) dengan koefisien reliabilitas 0,94.

Analisis regresi sederhana menunjukkan  $r_{xy}=0,82$  dengan  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ), artinya ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap perubahan organisasi RSBI dengan motivasi berprestasi pada guru di SMAN 1 dan SMAN 2 Semarang.

Persepsi perubahan organisasi RSBI memberikan sumbangan efektif terhadap variabel motivasi berprestasi 68% sedangkan 32% berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Motivasi Berprestasi, Persepsi terhadap Perubahan Organisasi, Guru**

## **RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL CHANGE WITH ACHIEVEMENT MOTIVATION ON TEACHERS**

**Novia Megawati Robin, Unika Prihatsanti\*)**

phie\_oops@yahoo.com, unika\_prihatsanti@undip.ac.id\*)

Faculty of Psychology  
Diponegoro University

### **ABSTRACT**

Achievement motivation is one requirement that is defined as an urge to achieve something by overcoming all obstacles. Achievement motivation can be seen in the way the teacher knows the teacher's perception of the changes in the organization of the school. The perception of this change is a shift of an assessment of the organizational part of the conditions prevailing now heading to the future condition. The study was conducted to determine the relationship between perceptions of organizational change RSBI to regular schools with achievement motivation teacher at SMAN 1 and SMAN 2 Semarang.

The population in this study were 173 teachers in the study sample as many as 118 teachers. Determination of the samples was done by using convenience sampling. Collecting data using achievement motivation scale (17 valid items) with a reliability coefficient of 0.87 and the scale of organizational change in perceptions of RSBI (44 valid items) with a reliability coefficient of 0.94. Simple regression analysis showed  $r_{xy} = 0.82$  with  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), meaning that there is a significant positive relationship between perceptions of organizational change RSBI achievement motivation teacher at SMAN 1 and SMAN 2 Semarang.

Perceptions of organizational change RSBI to contribute effectively to the achievement motivation variable 68 % while 32 % comes from other factors that are not revealed in this study.

**Keywords** : Achievement Motivation, Perceptions of Organizational Change, Teacher

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Banyak guru yang hidupnya sederhana dan tidak berkecukupan namun tetap bertahan dengan profesinya karena guru merupakan tugas mulia yang tidak bisa diukur dengan uang. Guru banyak disegani oleh murid dan masyarakat karena pengabdian dan pantang menyerah ditengah keterbatasan fasilitas dan perhatian pemerintah. Pada saat ini, menjadi guru banyak diburu dan menjadi profesi emas. Kesejahteraan yang dari tahun ke tahun semakin mendukung, pekerjaan ini menjadikan salah satu tugas terhormat di masyarakat. Semua yang berhubungan dengan guru akan menjadi catatan penting bagi masyarakat. Perilaku guru menjadi sorotan bagi perkembangan anak didiknya dan dunia pendidikan pada umumnya. Pendidik dituntut untuk mengembangkan diri dan kreativitasnya dalam membawakan sebuah ilmu yang ia geluti, sehingga ilmu itu bukan hanya menjadi sekadar teori namun dapat menjadi nyata terlihat manfaatnya.

Mereka berjuang menyampaikan apa yang mereka miliki untuk akhirnya dapat bermanfaat bagi negeri ini. Sebuah pengabdian yang sering terabaikan bahkan dianggap biasa oleh sebagian besar dari kita. Padahal dari seorang guru banyak lahir para insinyur, politikus, tokoh-tokoh yang berpengaruh untuk Indonesia bahkan

dunia. Perjuangan dan pengabdian dari guru tersebut terbukti di awal tahun 2007 sampai 2013 dengan terwujudnya penerapan UU No.20 Tahun 2003 Pasal 50 Ayat 3 yang berbunyi “Pemerintah dan/ atau Pemerintah Daerah menyelenggarakan sekurang-kurangnya satu satuan pendidikan pada semua jenjang pendidikan untuk dikembangkan menjadi satuan pendidikan yang bertaraf internasional.”Wujud adanya UU tersebut menjadi penyemangat para guru untuk terus memberikan dan mewujudkan pendidikan yang bermutu di Indonesia serta diakui secara internasional.

Layanan pendidikan yang berkualitas tersebut diawali dengan program Rintisan Sekolah Berstandar Internasional (RSBI) yang dikembangkan dan diharapkan selalu memberikan jaminan kualitas kepada masyarakat tepatnya dimulai pada tahun 2006. Penyelenggaraan program ini terus dikawal dengan baik hingga akhirnya harus dihapuskan oleh Mahkamah Konstitusi pada 8 Januari 2013.

Penghapusan bentuk pendidikan yang berlabel RSBI tersebut didasarkan pada beberapa pertimbangan. Pertimbangan tersebut salah satunya dikarenakan banyaknya diskriminasi sekolah dalam hal pembiayaan.

Guru yang terus melakukan dan tertantang untuk melakukan hal yang lebih

dari biasanya dapat dikatakan memiliki motivasi yang besar. Motivasi ini terus berkembang sampai pada akhirnya guru tersebut mendapatkan hasil yang diinginkan yang biasa disebut dengan motivasi berprestasi.

McClelland (dalam Hutapea, 2010) menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu usaha mencapai sukses yang bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi, dalam suatu ukuran keunggulan dan motivasi itu muncul ketika guru berinteraksi dengan lingkungan sosialnya. Sama halnya dengan Gill (dalam Hutapea, 2010) mendefinisikan motivasi untuk berprestasi sebagai orientasi guru untuk tetap berusaha memperoleh hasil terbaik semaksimal mungkin dengan dasar kemampuan untuk tetap bertahan sekalipun gagal dan tetap berupaya untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya karena merasa bangga untuk mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Motivasi berprestasi juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Menurut Suryabrata (dalam Subowo & Martiarini, 2009) faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar guru yaitu berupa faktor non sosial dan sosial. Faktor non sosial yaitu faktor yang berada di luar lingkungan sosial berupa suhu, udara, cuaca dan waktu, sedangkan faktor sosial merupakan faktor manusia baik ketika manusia itu hadir

secara langsung maupun tidak langsung. Berbeda halnya dengan faktor internal yang berasal dari dalam diri guru yang terdiri dari faktor fisiologis dan psikologis. Faktor fisiologis merupakan keadaan jasmani fisik guru apakah dalam keadaan sehat atau sakit, sedangkan faktor psikologis adalah faktor yang berupa cita-cita, keinginan, ingatan, perhatian, pengalaman dan motif-motif yang mendorong belajar.

Keberlangsungan RSBI yang hampir mencapai tahun ke tujuh, namun diputuskan dengan adanya perubahan organisasi sekolah dari RSBI ke sekolah reguler. George dkk (dalam Winardi, 2005) mengatakan bahwa perubahan organisasi merupakan tindakan beralihnya sesuatu organisasi dari kondisi yang berlaku kini, menuju ke kondisi masa yang akan datang yang diinginkan guna meningkatkan efektifitasnya.

## **Tinjauan Pustaka**

### ***Motivasi Berprestasi***

McClelland (dalam Hasibuan, 2007) menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan untuk kemajuan dan pertumbuhan. Santrock (2003) juga mengemukakan motivasi berprestasi sebagai keinginan untuk menyelesaikan sesuatu, mencapai suatu

standar kesuksesan, dan untuk melakukan suatu usaha mencapai kesuksesan.

Slavin (2009) menyebut motivasi berprestasi sebagai motivasi pencapaian yang diartikan dengan kecenderungan umum untuk berjuang demi keberhasilan dan memilih keberhasilan/ kegagalan yang berorientasi pada sasaran.

Menurut McClelland (dalam Thoha, 2007) terdapat karakteristik dari motivasi berprestasi, diantaranya suka mengambil resiko yang moderat (*moderate risk*), memerlukan umpan balik yang segera, memperhitungkan keberhasilan dan menyatu dengan tugas.

Menurut Suryabrata (2002) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi adalah faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar individu yaitu berupa faktor non sosial dan sosial. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu yang terdiri dari faktor fisiologis dan psikologis.

### ***Persepsi terhadap Perubahan Organisasi***

Persepsi adalah pengorganisasian dan penginterpretasian terhadap stimulus yang diinderanya sehingga merupakan sesuatu yang berarti atau bermakna, dan merupakan respon yang terintegrasi dalam diri individu, melibatkan perasaan, kemampuan berpikir, dan pengalaman (Walgito, 2004).

Irwanto (2002) mengartikan persepsi sebagai proses diterimanya stimulus, hingga stimulus tersebut disadari dan dimengerti. Stimulus tersebut bisa berupa objek, kualitas, hubungan antar gejala, maupun peristiwa.

Menurut Griffin (2004) perubahan organisasi merupakan modifikasi substantif pada beberapa bagian organisasi. Melibatkan hampir semua aspek dari suatu organisasi yaitu jadwal pekerjaan, dasar untuk departementalisasi, rentang manajemen, mesin-mesin, rancangan organisasi dan orang-orang di dalam organisasi itu sendiri.

George dkk (dalam Winardi, 2005) mengatakan bahwa perubahan organisasi merupakan kondisi beralihnya sesuatu organisasi dari kondisi yang berlaku kini, menuju ke kondisi masa yang akan datang yang diinginkan guna meningkatkan efektifitasnya.

Aspek-aspek persepsi terhadap perubahan organisasi RSBI ke sekolah reguler merupakan gabungan antara aspek persepsi dari Schiffman (dalam Sukmana, 2003) yaitu aspek kognisi dan afeksi dan aspek perubahan organisasi dari Robbin (dalam Rivai & Mulyadi, 2009) yaitu struktur, teknologi, setting fisik dan orang.

Persepsi terhadap perubahan organisasi RSBI ke sekolah reguler adalah penilaian terhadap beralihnya suatu bagian organisasi dari RSBI ke sekolah reguler

sehingga menjadi sesuatu yang berarti serta dapat membentuk sikap dan mempengaruhi perilaku orang tersebut.

### Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara persepsi terhadap perubahan organisasi RSBI ke sekolah reguler dengan motivasi berprestasi guru di SMAN 1 dan SMAN 2 Semarang.

### METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan skala psikologi, yaitu instrument yang dapat dipakai untuk mengukur aspek atau atribut afektif (Azwar, 2009). Aitem pada dua skala tersebut terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dan menyediakan empat alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

Jumlah sampel yang akan diambil dengan jumlah populasi sebesar 173 subjek dengan tarif kesalahan sebesar 5 %. Berdasarkan hal tersebut, maka yang akan dipakai sebagai sampel adalah guru SMAN 1 dan SMAN 2 Semarang adalah sebanyak 118 subjek.

Teknik sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *convenience sampling*. *Convenience sampling* berarti bahwa

pengambilan penelitian tidak mempertimbangkan hal lain kecuali berdasarkan kemudahan saja yang kebetulan berada di tempat tersebut (Azwar, 2009).

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi (Anareg) sederhana satu prediktor dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows Release* versi 20.0.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

Hasil uji asumsi (uji normalitas dan uji linearitas) penelitian ini menggunakan SPSS versi 20,0, sebagai berikut:

**Tabel 1**

#### Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Persepsi terhadap Perubahan Organisasi	Motivasi Berprestasi
N		118	118
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	141.0000	51.5424
	Std. Deviation	15.77730	6.06185
Most Extreme Differences	Absolute	.068	.120
	Positive	.068	.120
	Negative	-.061	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.738	1.308
Asymp. Sig. (2-tailed)		.647	.065

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas data terhadap Skala Motivasi Berprestasi didapatkan

nilai *Kolmogorov-Smirnov* = 1,31 dengan signifikansi = 0,07 ( $p > 0,05$ ). Hasil di atas menunjukkan bahwa sebaran data memiliki distribusi normal. data Skala Persepsi terhadap Perubahan Organisasi didapatkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* = 0,74 dengan signifikansi = 0,65 ( $p > 0,05$ ). Hasil di atas menunjukkan bahwa sebaran data memiliki distribusi normal.

**Tabel 2**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 <sup>a</sup>	.675	.672	3.47252

a. Predictors: (Constant), Persepsi terhadap Perubahan Organisasi

b. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi

Koefisien determinasi persepsi terhadap perubahan organisasi dan motivasi berprestasi ditunjukkan dengan *R square* sebesar 0,68 yang memiliki arti bahwa dalam penelitian ini, 68% variasi motivasi berprestasi guru dipengaruhi oleh persepsi terhadap perubahan organisasi. Sisanya 32% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

**Tabel 3**

**Uji Linieritas dan Hipotesis**

Nilai F	Signifikansi	Probabilitas
240,538	0,000	$p < 0,05$

Uji linearitas hubungan antara variabel persepsi terhadap perubahan organisasi dengan motivasi berprestasi mendapatkan  $F_{Lin} = 240,538$  dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah linear. Hasil tersebut menyatakan bahwa hipotesis adanya hubungan positif antara persepsi terhadap perubahan organisasi dengan motivasi berprestasi dapat **diterima**.

Hubungan antara persepsi terhadap perubahan organisasi dengan motivasi berprestasi dapat digambarkan dalam persamaan garis regresi sesuai dengan hasil yang terdapat pada tabel berikut :

**Tabel 17**

**Koefisien Persamaan Garis Regresi**

Model	Koefisien Tidak Terstandar		Koefisien Terstandar	t	Sig
	B	Std. Kesalahan	Beta		
Konstanta	7,05	2,89		2,44	0,000
Persepsi terhadap perubahan organisasi	0,32	0,02	0,82	15,51	0,000

Berdasarkan tabel di atas, nilai B konstanta 7,05 artinya jika persepsi terhadap perubahan organisasi diabaikan,

maka motivasi berprestasi pada guru berada pada tingkat 7,05. Berarti, penambahan satu skor variabel persepsi terhadap perubahan organisasi, maka variabel motivasi berprestasi mengalami kenaikan sebesar 0,32.

### **Pembahasan**

Hasil uji hipotesis penelitian yang menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 20.0 diperoleh hasil  $r_{xy} = 0,82$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Koefisien korelasi tersebut mengindikasikan adanya hubungan antara variabel persepsi terhadap perubahan organisasi dengan motivasi berprestasi. Tingkat signifikan sebesar  $p < 0,05$  menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap perubahan organisasi dengan motivasi berprestasi. Nilai positif pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa semakin positif persepsi terhadap perubahan organisasi maka semakin tinggi motivasi berprestasi. Sebaliknya, semakin negatif persepsi terhadap perubahan organisasi maka semakin rendah motivasi berprestasi.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara persepsi terhadap perubahan organisasi RSBI ke sekolah reguler dengan motivasi berprestasi guru SMA N 1 dan SMA N 2

Semarang, sehingga hipotesis dapat **diterima**. Hal tersebut menggambarkan bahwa ada hubungan yang positif antara persepsi guru terhadap perubahan organisasi RSBI ke sekolah reguler dan mempengaruhi tingkat motivasi berprestasinya. Koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan *R square* pada variabel persepsi terhadap perubahan organisasi adalah sebesar 0,68. Angka tersebut mengandung pengertian bahwa persepsi terhadap perubahan organisasi dalam penelitian ini memberikan sumbangan efektif sebesar 68% terhadap variabel motivasi berprestasi pada guru SMA N 1 dan SMA N 2 Semarang.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara persepsi terhadap perubahan organisasi dengan motivasi berprestasi pada guru SMA N 1 dan SMA N 2 Semarang. Semakin positif persepsi guru terhadap perubahan organisasi maka semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru. Sebaliknya, semakin negatif persepsi guru terhadap perubahan organisasi maka semakin rendah motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru di SMA N 1 dan SMA N 2 Semarang. Hasil penelitian ini mengungkapkan sumbangan efektif variabel persepsi terhadap

perubahan organisasi sebesar 68% terhadap variabel motivasi berprestasi, dan 32% motivasi berprestasi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur pada penelitian ini.

### Saran

1. Bagi Wakil Kepala Kurikulum Sekolah  
Sesuai dengan hasil penelitian di atas, guru diharapkan mampu mempertahankan serta meningkatkan motivasi berprestasi dengan optimal agar kualitas pendidikan dari tahun ke tahun dapat terus menjadi lebih baik. Dan memperhatikan beberapa faktor dari perubahan organisasi itu sendiri diantaranya lingkungan, teknologi, hubungan antar anggota maupun dengan atasan.
2. Bagi Pihak Sekolah  
Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa motivasi berprestasi guru sudah tinggi, akan tetapi kondisi guru sebagai seorang pengajar perlu diperhatikan, baik dengan cara pengarahan ataupun bentuk training yang berhubungan dengan pengajaran maupun pribadi guru tersebut agar guru semakin bersemangat mengembangkan pendidikan yang lebih baik. Faktor kelelahan dan kejenuhan guru didik bisa memicu adanya penurunan motivasi mengajar,

maka pemberian *reward* untuk guru sangat diperlukan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti variabel motivasi berprestasi dan perubahan organisasi, disarankan agar lebih memperhatikan faktor dan aspek yang terkait dari variabel tersebut begitu juga dengan kesesuaian item.

### DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S . (2009). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S . (2009). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2007). *Panduan penyelenggaraan Rintisan SMA Bertaraf Internasional* (tidak diterbitkan). Jakarta: Dinas Pendidikan Nasional.
- Griffin, R.W. (2004). *Manajemen*. Jilid 1. Edisi Ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, M.S.P. (2007). *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hutapea, B. (2010). Studi komparasi tentang motivasi berprestasi pada atlet kempo propinsi DKI Jakarta ditinjau dari kepribadian. *Jurnal Psikobuana*, 1 , 199-209.

- Irwanto. (2002). *Psikologi umum*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2009). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Santrock, J. W. (2003). *Adolescence perkembangan remaja*. Alih Bahasa: S. B. Adelar dan S. Saragih. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Slavin, R.E. (2009). *Psikologi pendidikan: Teori dan praktik*. Alih Bahasa: M. Samosir. Jakarta: PT Indeks.
- Subowo, E & Martiarini, N.(2009). Hubungan antara harga diri remaja dengan motivasi berprestasi pada siswa SMK Yosonegoro Magetan. *Jurnal Psikodinamika*, 2, 20-29.
- Sukmana. (2003). *Dasar-dasar psikologi lingkungan*. Malang: UMM Press.
- Suryabrata, S. (2002). *Psikologi pendidikan*. Jakarta: Rajawali.
- Thoha, M. (2007). *Perilaku organisasi; konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Walgito, B. (2004). *Pengantar psikologi umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Winardi, J. (2004). *Manajemen perubahan*. Bandung: Kencana Prenada Media Group.