

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan adaptif integratif dan resolusi konflik substantif menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, komitmen dan efektivitas organisasi. Penelitian ini mengembangkan model teori konseptual dasar tipe kepemimpinan dan resolusi konflik serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, komitmen dan efektivitas organisasi. Dalam penelitian ini akan diuji secara empiris hubungan antar variabel gaya kepemimpinan, resolusi konflik, kerjasama tim, otonomi tugas, kepuasan kerja, komitmen afektif, dan efektivitas organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah mengembangkan model teoritikal dasar dan empirik untuk menguji dan menganalisis tipe kepemimpinan dan resolusi konflik substantif serta implikasinya terhadap otonomi tugas, kerjasama tim, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan efektivitas organisasi jurusan / Program Studi. Objek penelitian ini adalah program studi dan/atau jurusan di Perguruan Tinggi Negeri yang ada di Jawa Tengah. Pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur dengan model struktural (*Structural Equation Model*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa resolusi kolaboratif berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, kerjasama tim, kepemimpinan adaptif integratif, dan otonomi tugas. Resolusi kolaboratif, dan otonomi tugas berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan adaptif integratif. Kepemimpinan adaptif integratif berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen afektif. Otonomi tugas, dan kepemimpinan adaptif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen afektif dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi.

Temuan baru dari penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan adaptif integratif mampu memediasi hubungan antara resolusi konflik dan kepuasan kerja, resolusi konflik dan kerjasama tim, serta otonomi tugas dan kepuasan kerja.

Kata kunci : resolusi kolaboratif, otonomi tugas, kepemimpinan adaptif integratif, kerjasama tim, komitmen afektif, kepuasan kerja, efektivitas organisasi

FEB UNDIP