

## PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KEPEMIMPINAN PADA ANGGOTA ORGANISASI (X)

**Ridwan<sup>1</sup> dan Fitra Hasri Rosandi<sup>\*1</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi psikologi, Fakultas Psikologi dan Humaniora, Universitas Teknologi Sumbawa, Negara Indonesia

[Fitra.hasri.rosandi@uts.ac.id](mailto:Fitra.hasri.rosandi@uts.ac.id)

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kepemimpinan pada anggota (X) di Sumbawa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengambilan sampel adalah sistematis random sampling sebanyak 40 sampel. Instrumen penelitian terdiri dari dua skala yaitu skala efikasi diri dan skala kepemimpinan. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kepemimpinan Badan Pengurus Harian (BPH) anggota Organisasi (X) di Sumbawa. Diketahui dari nilai signifikansi  $P = 0,001 < 0,05$  dan R-square sebesar 0,368 artinya orang dengan efikasi diri tinggi memiliki kepemimpinan yang lebih baik, begitu pula sebaliknya orang dengan efikasi diri rendah memiliki kepemimpinan yang lebih lemah. besarnya nilai korelasi (R) yaitu sebesar 0,607 dan dijelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan (R) dari output tersebut juga diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,368 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (self efficacy) terhadap variabel terkait (kepemimpinan) adalah sebesar 36,8%.

**Kata kunci;** Anggota BPH; Self Efficacy; Kepemimpinan.

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of self-efficacy on leadership in members (X) in Sumbawa. This research uses a quantitative approach with a descriptive research type. The sampling technique is systematic random sampling of 40 samples. The research instrument consisted of two scales, namely the self-efficacy scale and the leadership scale. The results of the research conducted show that self-efficacy influences the leadership of the Daily Governing Body (BPH) of members of the Organization (X) in Sumbawa. It is known from the significance value of  $P = 0.001 < 0.05$  and R-square of 0.368 meaning that people with high self-efficacy have better leadership, and vice versa, people with low self-efficacy have weaker leadership. the magnitude of the correlation value (R) is equal to 0.607 and it is explained that the percentage influence of the independent variable on the dependent variable is called the coefficient of determination which is the result of squaring (R) of the output also obtaining a coefficient of determination (R square) of 0.368 which implies that the influence of the independent variable (self efficacy) on the related variable (leadership) is 36.8%.*

**Keywords:** BPH Member; Self Efficacy; Leadership.

## PENDAHULUAN

Mahasiswa memiliki peran dan tanggung jawab dalam masyarakat, mereka menjadi pemimpin masa depan bangsa, menggantikan dan melanjutkan perkembangan dan perubahan generasi saat ini. Tidak cukup bagi siswa untuk belajar hanya di dalam kelas. Selain itu, soft skill seperti kemampuan beradaptasi, tingkat kepekaan yang tinggi, dan keterampilan kepemimpinan juga diperlukan.

Prasyarat untuk ini adalah bahwa lulusan studi perguruan tinggi memiliki kemampuan atau keinginan untuk memasuki kehidupan profesional. Kehidupan kerja membutuhkan pengetahuan spesialis, kemampuan untuk menerapkan praktik kerja yang baik dan soft skill. Keterampilan informasi dan kerja praktek dipelajari di kampus dalam berbagai program. Soft skill mahasiswa dipraktikkan dalam kegiatan organisasi dimana setiap mahasiswa berpartisipasi baik di dalam maupun di luar organisasi. Oleh karena itu, seluruh mahasiswa hendaknya memperoleh informasi sebanyak-banyaknya tentang program-program kampus dan juga aktif dalam organisasi kampus, baik internal maupun eksternal.

Permasalahan yang sering terjadi di kepemimpinan organisasi (X) di Sumbawa yaitu kebanyakan kader tidak mau mengikuti jenjang pengkaderan yang ada dalam organisasi, pemimpin masih kurang dalam mengayomi anggota secara keseluruhan, kurang memahami kemauan kader atau anggota, dan masih mementingkan ego dalam memimpin kader-kader dalam organisasi.

Menurut Vita Mei Dwi Aryanti & Tristiana Rijanti (2022) self efficacy merupakan keyakinan diri mengenai kemampuan sendiri untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya. Self efficacy sangat berpengaruh terhadap kinerja dan pengembangan sumber daya manusia. Self efficacy dapat menjadi pendorong seseorang untuk lebih bersemangat mencapai hasil yang maksimal dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Efikasi diri (self-efficacy) Ni Putu Desi Paramitha Laksmi dkk (2021) merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk dapat berhasil mencapai sebuah tugas pada tingkat tertentu. Self-efficacy diperlukan oleh setiap individu untuk mengetahui seberapa besar potensi yang dimilikinya. Self-efficacy berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan atau kewajiban yang diharapkan. Juni Gultom (2023) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan indikator positif dari harga diri, yang membantu konsep diri. Self-efficacy adalah aspek kesadaran diri

yang memiliki dampak signifikan pada kehidupan sehari-hari individu, karena mempengaruhi keputusan tentang tindakan apa yang harus diambil untuk mencapai tujuan, seperti mengevaluasi tantangan yang dihadapi individu.

Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri mempengaruhi kepemimpinan anggota organisasi sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Keterampilan dan keahlian anggota organisasi memberi mereka kepercayaan diri yang besar dalam semua pekerjaan mereka. Self-efficacy anggota organisasi membuat bekerja dengan mereka sangat menyenangkan. Hal ini karena anggota organisasi percaya bahwa mereka dapat memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sedemikian rupa sehingga anggota organisasi dapat bekerja lebih baik. Self-efficacy memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja. Faktor lain yang dapat dijadikan sebagai pendukung adalah kepemimpinan.

Menurut Cucu Suryana & Sofyan Iskandar (2022) kepemimpinan adalah tindakan dari seseorang individu yang memimpin berbagai kegiatan dalam kelompok organisasi dan membawanya pada tujuan yang ingin dicapai bersama. Merujuk padahal tersebut, dibutuhkan sosok pemimpin yang berkualitas untuk memimpin sebuah organisasi agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Kepemimpinan (*leadership*) mempunyai peran sentral dalam sebuah organisasi. Tidak mungkin sebuah organisasi dapat berjalan tanpa seorang pemimpin. Pendapat lain sebagaimana dikemukakan oleh Sahadi dkk (2020), menyatakan bahwa : “kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses, atau fungsi pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan pernyataan di atas, self-efficacy pemimpin harus diperhatikan, keyakinan dan kompetensi pemimpin dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan menentukan kinerja pemimpin, pemimpin harus menguasai dan melakukan tugas yang lebih sulit, serta komitmen dan tanggung jawab kepada bawahan dalam organisasi dan memenuhi tanggung jawab pemimpin untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu faktor seorang pemimpin menjadikan dirinya sebagai wahana komitmen dan tanggung jawab atas kinerjanya adalah efikasi diri. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui apakah self-efficacy anggota organisasi (X).

## **METODOLOGI**

Pendekatan penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Menurut Ima Fitri Sholicha dkk (2018) Pendekatan kuantitatif berusaha menguji hipotesis dan membangun

hubungan atau pengaruh antara variabel yang secara metodologis bersifat deduktif di mana teori-teori yang dijadikan acuan merupakan proposisi yang dapat diuji keterkaitannya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Menurut Wiwik Sulistyawati (2022) Penelitian deskriptif kuantitatif adalah mendeskripsikan, meneliti, dan menjelaskan sesuatu yang dipelajari apa adanya, dan menarik kesimpulan dari fenomena yang dapat diamati dengan menggunakan angka-angka.

Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus BPH (X) Sumbawa yang berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel adalah sistematik random sampling. Menurut Nur Afiyah & Irwanti Said (218) systematic random sampling yakni berdasarkan urutan anggota populasi yang sebelumnya telah ditentukan dan diberi nomor urut. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara sistematis dengan menggunakan sampel acak. Penelitian ini mencakup beberapa pertimbangan dan kriteria pengambilan sampel.

Metode pengumpulan data berupa skala likert dan kuesioner digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan Inda Mayasari & Putri (2013) skala Likert ialah ukuran yang diperlukan untuk menimbang perilaku, perasaan, serta penegasan individu atas pendapatnya. Untuk setiap keputusan jawaban diberi skor, kemudian pada saat itu, informan patut memvisualkan, menanggung penegasan (positive) maupun tidak membantu penegasan (negative). Survei adalah teknik yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari sejumlah besar orang atau responden dengan menjawab serangkaian pertanyaan.

Uji validitas penelitian ini dihitung dengan menggunakan SPSS versi 27. Untuk  $n = 30$  dan  $\alpha = 5\%$  adalah: Maka didapat  $r_{tabel} = 0,361$ . Pernyataan valid jika hasil  $r$  positif dan hasil  $r > r_{array}$ . Jika  $r$  positif dan  $r < r_{tabel}$ , elemen deklarasi tidak valid.

Pemeriksaan keandalan dilakukan secara hati-hati untuk setiap item verifikasi. Pendapat termasuk dalam survei.

1. Dasar pengambilan keputusan mengenai uji reliabilitas adalah suatu kuesioner dianggap reliabel jika tersedia nilai-nilainya. Alpha Cronbach di atas 0,70.
2. Sebuah survei dianggap tidak dapat diandalkan jika alfa Cronbach kurang dari 0,70.

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier sederhana. Menurut Tiara & Rindi (2018) digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). SPSS versi 27 for Windows menggunakan analisis batas atas sederhana

untuk menguji apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kepemimpinan anggota organisasi (X) di Sumbawa. Terdapat standar signifikansi ( $\text{sig} > 0,05$ ) yang menunjukkan adanya pengaruh.

## **PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh self efficacy terhadap kepemimpinan pada anggota badan pengurus harian (BPH) organisasi (X) di Sumbawa. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan analisis regresi sederhana, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh. Yang berarti besar pengaruh self efficacy anggota badan pengurus harian (BPH) organisasi terhadap kepemimpinan termasuk pada kriteria cukup tinggi. Dengan demikian self efficacy merupakan faktor yang cukup mempengaruhi kepemimpinan pada (BPH) organisasi. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah self efficacy dan yang menjadi variabel terikatnya adalah kepemimpinan.

Dari hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan nilai sign pada uji regresi sederhana sebesar  $F \text{ hitung} = 22,112$  dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  hipotesis diterima, dalam artian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara self efficacy dan kepemimpinan pada anggota badan pengurus harian (BPH) organisasi (X) di Sumbawa.

Selanjutnya nilai koefisien ( $R \text{ square}$ ) 0,368 menunjukkan bahwa presentase sumbangan variabel bebas sebesar 36,8%. Hal ini menunjukkan bahwa 36,8% kepemimpinan di pengaruhi oleh self efficacy, sedangkan 63,2% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Bentuk umum persamaan regresi yang dibentuk yaitu  $Y = 35,729 + 0,387 X$  yang berarti bahwa setiap perubahan satu satuan dari X akan diikuti perubahan Y sebesar 0,387 atau 38,7%.

Aspek self efficacy yang dikategori paling tinggi dalam penelitian ini adalah motivasi dan aspek afektif dengan interpretasi (3,19) yang dalam artian Aspek motivasi dan aspek afektif dominan didapatkan oleh anggota badan pengurus harian (BPH) organisasi (X) di Sumbawa. Artinya anggota badan pengurus harian (BPH) organisasi (X) di Sumbawa memiliki *Self Efficacy* dalam membentuk motivasi seseorang. Motivasi yang dimiliki individu timbul melalui pemikiran optimis dari dalam diri untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang akan dicapai. Individu berusaha memotivasi dirinya sendiri dengan menetapkan tujuan dan target yang akan dilakukan kemudian dilanjutkan dengan merealisasikannya dalam sebuah tindakan. Individu dengan *self efficacy* tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga ketika akan menghadapi suatu tantangan,

sehingga mampu menguasai tantangan tersebut. *Self Efficacy* yang tinggi di tunjukkan oleh individu yang dapat mengontrol kecemasan dan perasaan depresif yang menghalangi pola pikir dan tindakan dalam mencapai tujuan. afeksi berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengatasi dan mengontrol emosi-emosi negatif yang timbul dari dalam diri. Individu yang tidak memiliki *self efficacy* akan mengalami kecemasan yang tinggi karena merasa tidak memiliki keyakinan diri dalam mengontrol dan mengelola pengalaman yang mengancam, dan sebaliknya individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan dapat mengontrol situasi yang mengancam dan menjadikannya tantangan.

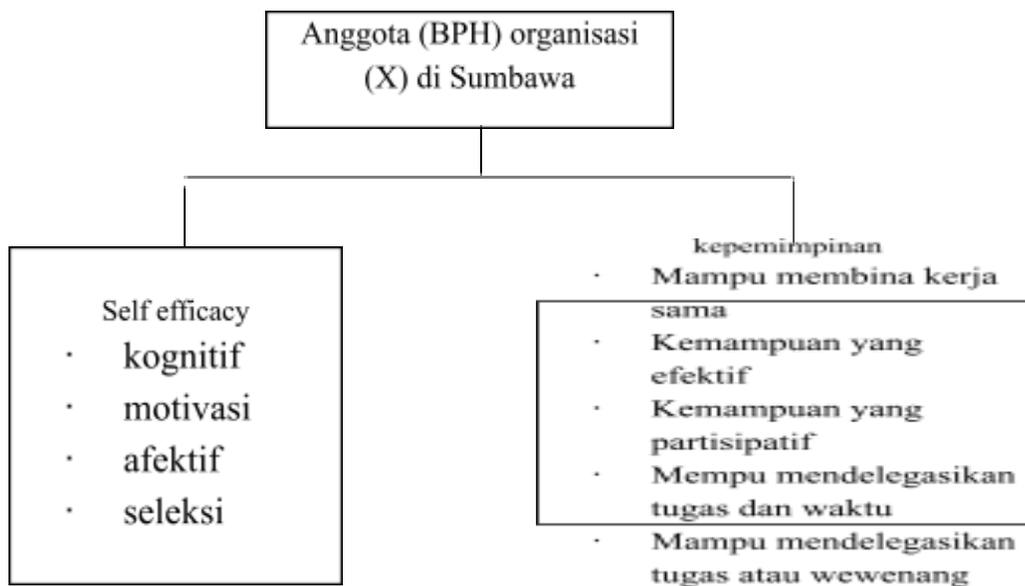
Aspek *self efficacy* yang dikategori paling rendah dalam penelitian ini adalah aspek seleksi dengan interpretasi (3,2). yang dalam artian aspek seleksi sedikit didapatkan oleh anggota badan pengurus harian (BPH) organisasi (X) di Sumbawa. Artinya anggota badan pengurus harian (BPH) organisasi (X) di Sumbawa sedikit mempunyai kemampuan untuk melakukan seleksi pola pikir, perilaku, dan lingkungan yang tepat guna mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan. *Self efficacy* yang dimiliki setiap individu akan membentuk dan mempengaruhinya dalam memilih tips aktivitas dan lingkungannya, apakah menghindari aktivitas dan lingkungannya atau menghadapi tantangan aktivitas dan lingkungannya tersebut..

Hasil penelitian kepemimpinan menunjukkan berada pada kategori tinggi dengan presentase 70,0%, yang berarti anggota Badan Pengurus Harian (BPH) Organisasi (X) di Sumbawa memiliki tingkat kepemimpinan yang tinggi.

Aspek kepemimpinan yang dikategori paling tinggi dalam penelitian ini adalah kemampuan mendelegasikan tugas dan wewenang dengan interpretasi (3,33) yang dalam artian kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang dominan didapatkan oleh anggota badan pengurus harian (BPH) organisasi (X) di Sumbawa. Artinya anggota badan pengurus harian (BPH) organisasi (X) di Sumbawa memiliki rasa tanggung jawab sebagai seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas. Seorang pemimpin harus mampu membedakan mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok serta memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan kepada bawahannya.

Aspek kepemimpinan yang dinilai paling rendah dalam penelitian ini adalah kemampuan menafsirkan secara efektif (3,08), artinya kemampuan efektifitas anggota Badan Pengurus Harian organisasi (X) di Sumbawa lemah. Artinya Pengurus Harian (BPH) anggota Organisasi (X) di Sumbawa memiliki sedikit kemampuan dalam melaksanakan tugas diluar kemampuannya untuk melaksanakan tugas tepat waktu dan berada di lokasi tepat waktu atau terlambat mengikuti kegiatan organisasi.

Berdasarkan pembahasan di atas, efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan, artinya semakin tinggi efikasi diri anggota Badan Pengurus Harian (BPH) Organisasi (X) di Sumbawa, maka semakin tinggi kepemimpinannya. Sebaliknya, semakin rendah efikasi diri anggota Badan Pengurus Harian (BPH) organisasi (X) di Sumbawa, maka kepemimpinan semakin rendah.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka yang diuraikan di atas, dapat dipahami bahwa self-efficacy pemimpin harus diperhitungkan, keyakinan dan kompetensi pemimpin untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan akan menentukan kinerja pemimpin, dan pemimpin diharapkan untuk mengelola dan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang lebih menuntut dan berdedikasi dari bawahannya dalam organisasi, dan juga ingin menyelesaikan tugas dalam organisasi. Salah satu faktor yang membuat seorang pemimpin menjadi pengikut yang berkomitmen dan bertanggung jawab atas kinerjanya adalah efikasi diri.

**KESIMPULAN**

Dari hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan nilai sign pada uji regresi sederhana sebesar  $F_{hitung} = 22,112$  dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  hipotesis diterima, dalam artian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara self efficacy dan kepemimpinan pada anggota badan pengurus harian (BPH) organisasi kesatuan aksi mahasiswa muslim Indonesia cabang Sumbawa.

Selanjutnya nilai koefisien ( $R^2$ ) 0,368 menunjukkan bahwa presentase sumbangan variabel bebas sebesar 36,8%. Hal ini menunjukkan bahwa 36,8% kepemimpinan di pengaruhi oleh self efficacy, sedangkan 63,2% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Persamaan regresi pada penelitian adalah  $Y = 35,728 + 0,387X$ . Berdasarkan pernyataan tersebut jika Nilai konstan positif sebesar 35,728 menunjukkan pengaruh positif variabel independen (self efficacy). Bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kepemimpinan akan naik atau terpenuhi. Jika koefisien regresi X sebesar 0,387 menyatakan bahwa self efficacy (X) mengalami naik satu kesatuan, maka kepemimpinan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,387 atau 38,7%.

Saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian diatas:

1. Bagi anggota Badan Pengurus Harian (BPH) organisasi.

Anggota Badan Pengurus Harian (BPH) harus selalu mengusahakan self efficacy untuk memiliki kepemimpinan yang baik dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik.

2. Untuk lebih banyak peneliti.

Diharapkan dapat membahas lebih rinci mengenai *self Efficacy* dan kepemimpinan pada anggota organisasi. Tentu dengan mengembangkan variable lain yang dapat menambah wawasan kepada anggota organisasi serta mampu memberikan sumbangsih keilmuan psikologi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Juni Gultom. (2023). Kepemimpinan Multi Dimensional Berdasarkan Motivasi Agility Dan Self Efficacy. *Jurnal LOCUS: Penelitian & Pengabdian*, 2, 82-89.
- Ni Putu Desi Paramitha Laksmi, Dr.I Gede Putu Kawiana, SE.,MM, & Ida I Dewa Ayu Yayati W SE.,MM.,AK. (2021). Pengaruh Self Efficacy Dan Komitmen Organisasi Terhadap

- Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil. Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 2, 468-475.
- Cucu Suryana , & Sofyan Iskandar. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Konsep Merdeka Belajar Di Sekolah Dasar. Jurnal Basicedu, 6, 7317-7326.
- Vita Mei Dwi Ariyanti, & Tristiana Rijanti. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang. Manajemen Dan Bisnis, 60-70.
- Shadi, Otong Husni Tafiq, & Ari Kusumah Wardani. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi. Jurnal Moderat, 6, 513-524.
- Inda Mayasari, & Tri Lestira Putri Warganegara. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dimasa Pandemi COVID-19. Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan, 187-1899.
- Ima Fitri Sholichah, Andi Nadira Paulana, & Putri Fitriya. (2018). Self-Esteem Dan Resiliensi Akademik Mahasiswa. proceeding National Conference Psikologi UMG , 191-197.
- Wiwik Sulistyawati, Wahyudi, & Sabekti Trinuryono. (2022). Analisis (Deskriptif Kuantitatif) Motivasi Belajar Siswa Dengan Model Belender Learning Di Masa Pandemi COVID 19. jurnal.unej.ac.id, 68-73.
- Tiara Prawita Sari, & Eni Rindi Antika. (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Resiliensi Akademi Siswa. Jurnal Bimbingan Dan Konseling Indonesia, 7, 1-9.
- Nur Afyah, & Irwanti Said. (2018). Analisis Isi Pesan Akun Twitter @Yusuf\_Mansur Content Analysis Message Twitter Account @Yusuf\_Mansur. *Jurnal Berita Sosial*, 1-10.