

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN *SELF-EFFICACY* PADA FUNGSIONARIS LEMBAGA
KEMAHASISWAAN DI UKSW**

**OLEH
VALEN GRACE
802012050**

TUGAS AKHIR

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Guna Memenuhi Sebagian Dari Persyaratan
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Psikologi.**

Program Studi Psikologi



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA
SALATIGA
2016**



PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : VALEN GRACE
NIM : 802012050 Email : valengrace@gmail.com
Fakultas : PSIKOLOGI Program Studi : LLMU PSIKOLOGI
Judul tugas akhir : HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN SELF-EFFICACY
PADA FUNGSIONARIS LEMBAGA KEMAHASISWAAN DI UKSW
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Setiyo Wajono, MA.
2.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil karya yang saya serahkan ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar kesarjanaan baik di Universitas Kristen Satya Wacana maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Hasil karya saya ini bukan saduran/terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan, dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing akademik dan narasumber penelitian.
3. Hasil karya saya ini merupakan hasil revisi terakhir setelah diujikan yang telah diketahui dan disetujui oleh pembimbing.
4. Dalam karya saya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali yang digunakan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Kristen Satya Wacana.

Salatiga, 26 Agustus 2016





PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Valen Grace
NIM : 802012050 Email : valenegrace@gmail.com
Fakultas : Psikologi Program Studi : Ilmu Psikologi
Judul tugas akhir : Hubungan Antara Kereaktifan Tractor manual dengan Self Efficacy
Pada Fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan di UKSW

Dengan ini saya menyerahkan hak *non-eksklusif** kepada Perpustakaan Universitas – Universitas Kristen Satya Wacana untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut (beri tanda pada kotak yang sesuai):

- a. Saya mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repositori Perpustakaan Universitas, dan/atau portal GARUDA
- b. Saya tidak mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repositori Perpustakaan Universitas, dan/atau portal GARUDA**

* Hak yang tidak terbatas hanya bagi satu pihak saja. Pengajar, peneliti, dan mahasiswa yang menyerahkan hak *non-eksklusif* kepada Repositori Perpustakaan Universitas saat mengumpulkan hasil karya mereka masih memiliki hak *copyright* atas karya tersebut.
** Hanya akan menampilkan halaman judul dan abstrak. Pilihan ini harus dilampiri dengan penjelasan/ alasan tertulis dari pembimbing TA dan diketahui oleh pimpinan fakultas (dekan/kaprodi).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Salatiga, 31 Mei 2016

1956

Valen Grace

Tanda tangan & nama terang mahasiswa

Mengetahui,

Prof. Dr. Subarto Wisono, MA

Tanda tangan & nama terang pembimbing I

Tanda tangan & nama terang pembimbing II

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIS

Sebagai civitas akademika universitas Kristen Satya Wacana (UKSW), saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Valen Grace

Nim : 802012050

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana

Jenis Karya : Tugas Akhir

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UKSW hal bebas royalti non-eksklusif (*non-exclusive royalty freeright*) atas karya ilmiah saya berjudul:

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN
SELF-EFFICACY PADA FUNGSIONARIS LEMBAGA KEMAHASISWAAN DI
UKSW**

Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini, UKSW berhak menyimpan mengalihmedia/mengalihformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data, merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya. Selama tetap mencanyumkan nama saya sebagai penulis/pencipta

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Salatiga
Pada tanggal: 31 Mei 2016
Yang menyatakan,



Valen Grace

1956
Mengetahui,

Pembimbing



Prof. Dr. Sutanto Wijono, MA.

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Valen Grace

Nim : 802012050

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir, judul :

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN
SELF-EFFICACY PADA FUNGSIONARIS LEMBAGA KEMAHASISWAAN DI
UKSW**

Yang dibimbing oleh :

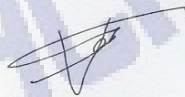
Prof. Dr. Sutarto Wijono, MA.

Adalah benar – benar hasil karya saya.

Di dalam laporan tugas akhir ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan atau gagasan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau gambar serta simbol yang saya akui seolah-olah sebagai karya sendiri tanpa memberikan pengakuan kepada penulis atau sumber aslinya.

1956 Salatiga, 31 Mei 2016

Yang memberi pernyataan,



Valen Grace

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN
SELF-EFFICACY PADA FUNGSIONARIS LEMBAGA KEMAHASISWAAN DI
UKSW**

Oleh

Valen Grace

802012050

TUGAS AKHIR

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Guna Memenuhi Sebagian Dari Persyaratan Untuk Mencapai
Gelar Sarjana Psikologi

Disetujui pada tanggal 31 Mei 2016

Oleh:

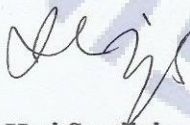
Pembimbing



Prof. Dr. Sutarto Wijono, MA.

Diketahui oleh,

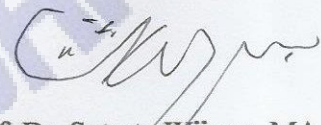
Kaprogdi



Dr. Chr. Hari Soetjningsih, MS.

Disahkan oleh,

Dekan



Prof. Dr. Sutarto Wijono, MA.

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA

SALATIGA

2016

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN *SELF-EFFICACY* PADA FUNGSIONARIS LEMBAGA
KEMAHASISWAAN DI UKSW**

Valen Grace

Sutarto Wijono

Program Studi Psikologi



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA

SALATIGA

2016

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *self-efficacy* pada pimpinan lembaga kemahasiswaan di UKSW. Penelitian ini menggunakan teori *self-efficacy* dari Bandura(1997) dengan tiga dimensi yaitu tingkat, keluasan dan kekuatan. Serta menggunakan teori kepemimpinan transformasional milik Bass (1985) dengan empat aspek yaitu *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration*. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah partisipan sebanyak 90 orang fungsionaris. Peneliti mengambil data menggunakan skala GSES yang disusun oleh Yerusalem & Schwarzer (1979) untuk mengukur *self-efficacy* serta menggunakan skala MLQ milik Bass & Avilio (1992) untuk mengukur kepemimpinan transformasional. Teknik analisa data menggunakan teknik uji korelasi dengan bantuan SPSS 16 *for windows*. Berdasarkan perhitungan korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = 0.74 dengan p sebesar $0.486 > 0.05$ yang berarti tidak ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *self-efficacy* pada fungsionaris lembaga kemahasiswaan di UKSW

Kata Kunci : *Self-efficacy*, kepemimpinan transformasional, fungsionaris lembaga kemahasiswaan

Abstract

This study aims to determine the relationship between transformational leadership with self-efficacy on the leadership of student organizations in UKSW. This study uses self-efficacy theory of Bandura (1997) with three dimensions. And using the theory of transformational leadership compiled by Bass (1985) with four aspects. The samples in this study using techniques purposive sampling with the number of participants as many as 90 people. Researchers took the data using the GSES scale compiled by Jerusalem and Schwarzer (1979) to measure self-efficacy as well as using a scale of belonging MLQ Bass & Avolio (1992) to measure transformational leadership. Data analysis using correlation test with SPSS 16 for windows. Based on the calculation of correlation obtained by the correlation coefficient (r) with $p = 0.74$ for $0.486 > 0.05$, which means no relation between transformational leadership with self-efficacy on the leadership of student organizations in SWCU.

Keywords: Self-efficacy, transformational leadership, leaders of student organizations

PENDAHULUAN

Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerjasama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai serangkaian tujuan tertentu (Griffin, 2002). Pada dasarnya organisasi memiliki tiga unsur dasar, yaitu orang-orang atau sekumpulan orang, kerjasama, dan tujuan yang ingin dicapai (Griffin, 2002). Organisasi didirikan manusia berdasarkan kesamaan kepentingan baik dalam rangka mewujudkan hakekat kemanusiaannya maupun secara berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhannya. Berdasarkan tujuannya organisasi dapat dibedakan menjadi organisasi yang mencari keuntungan atau berorientasi pada *profit* dan organisasi sosial atau organisasi *nonprofit* (Richard, dalam Madina 2004). Contoh dari organisasi *profit* yaitu bank, perusahaan-perusahaan swasta yang bertujuan mencari laba dari hasil usahanya. Sementara itu organisasi *nonprofit* contohnya yaitu rumah sakit, klinik publik, sekolah, serikat buruh, asosiasi profesional dan beberapa petugas pemerintah (Gortner, dalam Jeane 2010).

Pendidikan adalah salah satu bentuk dari organisasi nonprofit yang penting dalam suatu pembangunan di era modern saat ini. Pendidikan juga sebagai salah satu faktor utama yang dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, kreatif dan bertanggung jawab. Universitas, salah satunya Universitas Kristen Satya Wacana sebagai salah satu organisasi pendidikan di Indonesia memiliki fungsi menyiapkan manusia muda yang berkualitas, dan warga negara yang baik (Siswoyo, 2007). Berdasarkan UU No.2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 16 ayat (1), perguruan tinggi (universitas) memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mempersiapkan generasi muda untuk terjun ke dalam masyarakat, sehingga dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat. Dalam hal ini UKSW juga memiliki tugas tersebut. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Titaley (2013) bahwa Satya Wacana adalah tempat pembinaan yang mempersiapkan sekelompok orang dari masyarakat tertentu

untuk bisa hidup dalam suatu masyarakat menurut pola-pola kebudayaan masyarakat tersebut. Sekelompok orang yang dimaksud Titaley (2013) adalah mahasiswa.

Dalam perguruan tinggi terdapat organisasi-organisasi yang berfungsi menjawab kebutuhan mahasiswa maupun perguruan tinggi tersebut. Salah organisasi yang selalu ada di setiap perguruan tinggi adalah Badan Eksekutif Mahasiswa. Satya Wacana pun memiliki organisasi ini tetapi lebih dikenal dengan Lembaga Kemahasiswaan (KUKM 2011)

Lembaga kemahasiswaan adalah suatu wadah bagi mahasiswa untuk menumbuhkembangkan potensi mereka di luar perkuliahan (Noto, dalam Sejarah Lembaga Kemahasiswaan dan Pembinaan Kemahasiswaan 2013). Lembaga kemahasiswaan didirikan pada tahun 1957 dengan fungsi antara lain, (1) menjadi wahana bagi mahasiswa untuk berperan serta dalam mewujudkan tujuan perguruan tinggi pada umumnya dan Universitas Kristen Satya Wacana pada khususnya, (2) menjadi wahana untuk membina persekutuan dan persaudaraan untuk kesejahteraan mahasiswa, (3) menjadi wahana mempersiapkan calon-calon pemimpin yang kritis prinsipil, kreatif realistik dan non konformis, (4) menjadi wahana bagi mahasiswa untuk menyalurkan aspirasi konstruktif (KUKM 2011). Dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk melayani mahasiswa (mengontrol setiap kegiatan mahasiswa) LK menekankan pada prinsip-prinsip Alkitabiah (Noto, dalam Sejarah Lembaga Kemahasiswaan dan Pembinaan Kemahasiswaan 2013). Lembaga kemahasiswaan terbagi menjadi beberapa susunan dengan fungsi yang berbeda antara lain Badan Perwakilan Mahasiswa Universitas (BPMU), Senat Mahasiswa Universitas (SMU) di aras universitas serta Badan Perwakilan Mahasiswa Fakultas (BPMF) dan Senat Mahasiswa Fakultas (SMF) di aras fakultas, yang di dalamnya terdapat susunan struktural yang berbeda-beda sesuai dengan peran dan fungsinya (sumber : KUKM 2011). Dapat disimpulkan bahwa di UKSW dengan 14 fakultas memiliki 30 organisasi LK, dimana setiap fakultas memiliki dua jenis LK (BMPF dan SMF) serta di universitas memiliki 2 (BPMU dan SMU).

Fungsionaris LK menurut KUKM pasal 14,15 , 32 dan 41 terbagi menjadi dua, yaitu fungsionaris Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM) dan fungsionaris Senat Mahasiswa. Fungsionaris adalah pimpinan dan anggota yang berada dalam lembaga kemahasiswaan selama satu periode. Berdasarkan hasil wawancara non terstruktur dengan beberapa mantan fungsionaris (pimpinan) LK yang di lakukan pada tanggal 12 dan 15 Agustus 2015 mengatakan bahwa pimpinan LK memegang peranan penting dari keberhasilan dalam mencapai visi organisasi. Ketika pimpinan struktural tersebut mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, maka akan memiliki pengaruh pada bawahan (anggota). Setiap struktural dalam lembaga kemahasiswaan memiliki masa kerja satu tahun selama satu periode. Hal ini menjadi menarik karena dalam masa jabatan yang relatif rendah para pimpinan LK dituntut untuk bisa bekerjasama dengan anggota struktural baik secara internal maupun eksternal demi menjalankan fungsi dan peran LK sendiri.

Pada umumnya, proses organisasi tidak terlepas dari berbagai dinamika di dalamnya begitu juga dalam LK. Dari hasil diskusi yang dilakukan dengan sebagian pimpinan LK pada tanggal 15 Agustus 2015 sampai tanggal 25 Agustus 2015, mengatakan bahwa dalam berorganisasi tidak pernah terlepas dari konflik, baik konflik internal maupun konflik eksternal organisasi. Setiap periode pasti memiliki dinamika sendiri dan itu merupakan tantangan bagi LK di periode tersebut untuk tetap fokus pada tugas dan fungsinya. Dinamika bukanlah sesuatu yang bisa dihindar karena dimana terdapat sekelompok orang akan terjadi pola pikir dan cara pandang yang berbeda untuk mencapai tujuan yang sama, hal inilah yang menimbulkan dinamika dalam setiap organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut terungkap bahwa pada umumnya setiap LK memiliki dinamika yang sama dari periode ke periode yaitu bagaimana mampu bekerja sama dengan anggota LK baik secara internal dan eksternal demi mencapai visi serta menjalankan tugas dan fungsi LK. Disinilah dibutuhkan peran serta kemampuan dari pimpinan LK untuk

tetap menjaga agar LK tetap pada tugas dan fungsinya. Hasil observasi serta wawancara dengan beberapa mantan fungsionaris LK, terungkap bahwa keberhasilan LK terlihat disejauh mana LK mampu menjalankan fungsi dan perannya, hal ini tidak terlepas dari pengaruh fungsionaris LK sendiri. Menurut Dimas (fungsionaris LKF-BIOLOGI), kemajuan dan kemunduran LK dalam setiap periode dipengaruhi oleh fungsionaris dalam LK pada periode tersebut. Pernyataan di atas diperjelas oleh salah satu mantan fungsionaris (pimpinan) LK (BPM-FTEK), dimana keyakinan pemimpin pada kemampuannya dirinya sangat besar pengaruhnya pada keberhasilan LK selama satu periode ke depan. Mantan pimpinan LK (SMF-TEOL) juga mengatakan menjadi pimpinan tidak cukup hanya bermodalkan motivasi dan kemauan tetapi juga harus memiliki kemampuan dan skill. Ketika pemimpin memiliki rasa optimis serta keyakinan pada dirinya sendiri, anggota akan secara otomatis merasa percaya pada organisasi dan pemimpinnya (Richard- BPMFBIO).

Di lain kesempatan, seorang fungsionaris (pimpinan) LK SM-FTEK merasa gagal menjalankan tugasnya karena merasa tidak mampu dan beban yang diberikan terlalu berat. Hal ini membuat ia merasa pesimis dan cenderung menghindari dari tugasnya. Menurut salah satu fungsionaris (anggota) LK SM-FKIP beban terberat dalam LK ada pada pimpinan, meskipun anggota juga memiliki tanggung jawab tetapi keberhasilan LK sangat bergantung pada bagaimana pimpinan menjalankan tugasnya. Ketika pimpinan tidak memiliki keyakinan akan kemampuan dirinya sendiri serta bersikap pesimis dalam melihat suatu masalah maka anggota pun menjadi pesimis dan tidak bersemangat. Sebagian pimpinan LK merasa mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas sehingga ketika mendapat tantangan mereka mampu menyelesaikan dengan baik. Sebagian lagi mengaku kurang menguasai beberapa bidang sekaligus sehingga ketika diperhadapkan dengan masalah, merasa tidak mampu serta pesimis pada dirinya sendiri sehingga menunda-nunda tugas yang harus diselesaikan (Fungsionaris SMU). Salah satu fungsionaris (anggota) LK-

SMU mengatakan pemimpin yang memiliki rasa optimis dan kepercayaan pada dirinya mampu membuat suasana organisasi lebih menyenangkan dan anggota lebih betah berada di dalam kantor LK. Selain itu, sikap pemimpin yang teguh terhadap pendirian dan keputusannya membuat anggota menjadi lebih yakin dalam menjalankan tugasnya. Salah satu anggota LK- SMU merasa kesulitan dalam menjalankan tugasnya karena pimpinannya tidak konsisten terhadap keputusannya atau dengan kata lain tidak memiliki pendirian. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa ada masalah yang berhubungan dengan *self-efficacy*.

Sikap optimis, percaya diri, memiliki kemampuan menguasai banyak hal, mampu menyelesaikan permasalahan dengan baik, serta memiliki keteguhan merupakan aspek dari pemimpin yang memiliki *self-efficacy*. Uraian di atas menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara fungsionaris LK dengan aspek *self-efficacy*. Padahal dilihat dari fungsi dan perannya, idealnya LK memiliki orang-orang yang mempunyai *self-efficacy* yang baik. Hal inilah yang memotivasi penulis untuk meneliti *self-efficacy* fungsionaris LK UKSW.

Self efficacy adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam suatu tugas. *Self-efficacy* menjadi penting karena berhubungan positif dengan harga diri (*self-esteem*) seseorang (Tan,dkk 2015), memiliki peran positif terhadap penilaian kerja dan perilaku proaktif karyawan (Qiu,dkk 2015). *Self efficacy* juga memiliki hubungan positif signifikan dengan *self regulated learning*, semakin tinggi *self efficacy* seseorang maka semakin tinggi pula *self regulated learning* (Nobelina A, 2011). Yildrim (2010) dalam penelitiannya mengatakan ada korelasi yang positif antara peningkatan *self-efficacy* dengan peningkatan kepuasan kerja. Sementara itu, Jiang (2013) mengatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh dalam kecerdasan emosional (EI) seseorang.

Sementara itu, self-efficacy ternyata berdampak positif pada individu dimana *Self efficacy* yang kuat membuat seseorang lebih gigih ketika menghadapi tantangan serta lebih termotivasi ketika menghadapi umpan balik yang negatif (Hermanto, 2004). Bandura (dalam Nevid, 2003) juga menyebutkan bahwa seseorang yang mempunyai self-efficacy yang tinggi dianggap dapat mengatasi tantangan yang dihadapi dengan segala kemampuan yang dimilikinya, karena di dalamnya terdapat rasa percaya diri dalam mengatasi masalah, termasuk keyakinan dapat mengatasi pekerjaan dan tantangan sehingga individu tersebut memperoleh hasil yang positif bagi dirinya. Zimmerman (2000) juga mengatakan ketika seseorang memiliki *self-efficacy* yang rendah akan cenderung menghindar ketika diperhadapkan dengan konflik. Hal ini karena *self-efficacy* memiliki pengaruh pada individu. Bandura (1986) mengatakan salah satu faktor yang memengaruhi *self-efficacy* adalah pengalaman individu lain. Pengalaman individu lain di dalamnya terdapat gaya kepemimpinan transformasional (Andarika, 2004). Dalam penelitiannya, Andarika (2004) mengatakan tinggi rendahnya self-efficacy karyawan dalam perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin, dimana ketika bawahan melihat keberhasilan pemimpin serta kemampuan pemimpin dalam mengkomunikasikan segala sesuatu dengan baik dan meyakinkan bawahan maka secara langsung bawahan tersebut memiliki keyakinan diri (*self-efficacy*) dalam menyikapi masalah atau tantangan. Bawahan akan secara langsung mempersuasi dirinya mampu mampu melakukan tanggung jawabnya dengan menjadikan pemimpinnya sebagai panutan (*role model*). Hal yang sama dikatakan oleh Abidin (2011), ketika pemimpin organisasi mampu memberikan dukungan serta menghargai perasaan anggota, anggota akan merasa yakin terhadap dirinya sendiri karena ia berpikir pemimpinnya mampu memahami kebutuhan dan perasaannya.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu diantara sekian model kepemimpinan, oleh Burns (dalam Yukl,1998) diartikan sebagai “sebuah proses saling meningkatkan diantara para pemimpin dan pengikut ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi”. Komponen dari kepemimpinan transformasional pertama kali di kemukakan oleh Burns yang kemudian dikembangkan oleh Bass dan Avolio terdiri atas empat dimensi kepemimpinan yaitu : *idealized influence* (kharisma), *inspirational motivation* (motivasi inspiratif), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) dan *individu consideration* (konsiderasi yang bersifat individual).

Berbagai hasil penelitian menunjukkan hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *self-efficacy*. Penelitian sebelumnya mengatakan ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan *self-efficacy* karyawan (Liu 2007). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Fred & Chad (2010) menunjukkan para pemimpin yang memiliki gaya transformasional mampu meningkatkan hubungan emosional antara atasan dan pengikut (karyawan) sehingga pengikut merasa lebih memiliki *self-efficacy* untuk melakukan sesuatu dengan maksimal. Andarika (2004) mengatakan *self-efficacy* karyawan dalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan oleh pemimpin. Hasil ini ditentang oleh Kimberley (2013), yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki hubungan dengan *self-efficacy* karyawan dalam keterlibatan mereka (karyawan) di dunia kerja.

Melihat fenomena yang ada di LK UKSW, ini menjadi menarik karena dalam kenyataannya tidak semua pimpinan LK memiliki kepercayaan atas kemampuan dirinya sendiri. Selain itu penelitian sebelumnya hanya mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional dengan *self-efficacy* pada karyawan dan menjadikan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi bukan sebagai variabel terikat serta belum ada yang mengukur hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *self efficacy*. Selain itu kepemimpinan

transformatif dengan *self efficacy* adalah dua hal yang saling berkaitan dengan melihat aspek-aspek masing-masing. kekhasan dalam penelitian ini terletak pada subjek penelitian, dimana pimpinan LK sendiri yang akan mengukur sejauh mana model kepemimpinan mereka memengaruhi keyakinan atas diri mereka. Atas dasar itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait hubungan kepemimpinan transformatif dengan *Self-efficacy*.

Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformatif dengan *self efficacy* pada pimpinan-pimpinan lembaga kemahasiswaan yang ada di Universitas Kristen Satya Wacana ?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformatif dengan *self efficacy* pada fungsionaris di lembaga kemahasiswaan yang ada di Universitas Kristen Satya Wacana.

Manfaat Penelitian

Manfaat penilaian ini secara teoritis mempertegas lagi eksistensi dari gaya kepemimpinan transformatif dan hubungannya dengan *self-efficacy* fungsionaris. Secara praktis, penelitian ini berguna untuk fungsionaris lembaga kemahasiswaan dimana mereka bisa mengetahui seperti apa gaya kepemimpinan mereka dan seperti apa kemampuan mereka sehingga bisa di jadikan evaluasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pemimpin.

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Self Efficacy*

1. Pengertian *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (1986) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam suatu tugas. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *self-efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self-efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Bandura, 1986.). Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu.

2. Dimensi *Self-Efficacy*

Bandura (1986) mengemukakan bahwa dimensi *self-efficacy* individu mencakup :

a. Tingkat (*level*)

Self-efficacy individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Individu memiliki *self-efficacy* yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya.

b. Keluasan (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki self-efficacy pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada fungsi domain tertentu saja. Individu dengan self-efficacy yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu yang memiliki self-efficacy yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

c. Kekuatan (*strength*)

Dimensi yang ketiga ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya. Self-efficacy menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan individu. Self-efficacy menjadi dasar dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* mencakup dimensi Tingkat (*level*), Keluasan (*generality*), Kekuatan (*strength*).

3. Faktor- faktor *Self-efficacy*

Bandura (1986) menjelaskan bahwa *self-efficacy* individu didasarkan pada empat hal, yaitu :

a. Pengalaman akan kesuksesan

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self-efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self-efficacy* individu meningkat,

sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self-efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *self-efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *self-efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari luar.

b. Pengalaman individu lain

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self-efficacy*-nya. *Self-efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self-efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha akan menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan *self-efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri.

Kepemimpinan transformasional merupakan bagian dari pengalaman individu lain (Andarika, 2004). Dalam penelitiannya di PT. RODA VIVATEX, Andarika mengatakan tinggi rendahnya *self-efficacy* karyawan dalam perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin, dimana ketika bawahan melihat keberhasilan pemimpin serta kemampuan pemimpin dalam mengkomunikasikan segala sesuatu dengan baik dan meyakinkan bawahan maka

secara langsung bawahan tersebut memiliki keyakinan diri (*self-efficacy*) dalam menyikapi masalah atau tantangan. Bawahan akan secara langsung mempersuasi dirinya mampu melakukan tanggung jawabnya dengan menjadikan pemimpinnya sebagai panutan (*role model*). Abidin (2011) juga menambahkan, ketika pemimpin mampu memberikan dukungan serta menghargai perasaan anggota, anggota akan merasa yakin terhadap dirinya sendiri karena ia berpikir pemimpinnya mampu memahami kebutuhan dan perasaannya. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan bagian dari faktor *self-efficacy* yaitu pengalaman individu lain.

c. Persuasi verbal

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan.

d. Keadaan fisiologis

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejala emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada diatas kemampuannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, *self-efficacy* bersumber pada pengalaman akan kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal dan keadaan fisiologis individu.

B. Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Istilah kepemimpinan transformasional diperkenalkan pertama kali oleh Burns (1978). Burns (1978) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana pemimpin dan bawahan saling membantu dan mendorong untuk meningkatkan tingkat moralitas dan motivasi. Kepemimpinan transformasional merupakan perilaku dari pemimpin yang memotivasi bawahan untuk mengidentifikasi tujuan dan visi organisasi dan memotivasi karyawan (Bass & Avolio, 1997).

Pada satu kesempatan Leithwood (1992) juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memberi definisi baru dari misi dan visi karyawan. Tracy dan Hinkin dalam Gill et.al (2006) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai proses memengaruhi sikap dan asumsi anggota organisasi dalam membangun komitmen untuk mencapai misi dan tujuan organisasi. Bass (dalam Boje, 2000) mengatakan bahwa pemimpin yang transformasional menginspirasi pengikutnya untuk mengubah minat mereka sendiri demi kebaikan kelompok atau organisasi. pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan memengaruhi yang luar biasa.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan oleh para tokoh diatas, dapat di ambil kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mentransformasi bawahan dengan memengaruhi mereka dan memotivasi bawahan untuk mencapai misi dan tujuan organisasi.

2. Aspek-aspek Kepemimpinan Transformasional

Bass (1985) membagi kepemimpinan transformasional menjadi empat aspek yaitu :

a. *Idealized Influence*

Idealized Influence didefinisikan sebagai kemampuan untuk menjadi panutan (*role model*), dengan menunjukkan performa dan standar moral yang tinggi.

b. *Inspirational Motivation*

Inspirational Motivation merupakan kemampuan untuk mengembangkan dan mengkomunikasikan visi yang menarik dan meyakinkan pada bawahan.

c. *Intellectual Stimulation*

Intellectual Stimulation terdiri dari mengembangkan dan mendorong kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah yang hati-hati.

d. *Individualized Consideration*

Individualized Consideration adalah pemimpin transformasional yang memberi dukungan terhadap karyawan dengan menghormati kebutuhan dan perasaan mereka.

Berdasarkan aspek kepemimpinan transformasional diatas, secara khusus aspek *Individualized Consideration* membuat penulis tertarik meneliti hubungan kepemimpinan transformasional dengan *self-efficacy* pada pimpinan LK UKSW karena pada kenyataannya LK UKSW membutuhkan pemimpin yang mampu memberikan dukungan terhadap anggotanya serta menghormati kebutuhan dan perasaan mereka. Terlebih lagi seorang pemimpin harus memiliki keyakinan pada dirinya sendiri.

C. Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan *Self-Efficacy*

Liu (2007) mengatakan ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan *self-efficacy* karyawan dimana ketika pemimpin memiliki model transformasional maka akan berdampak pada atmosfer dalam lingkungan kerja sehingga mampu meningkatkan *self-efficacy* karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fred & Chad (2010) menunjukkan para pemimpin yang memiliki gaya transformasional mampu meningkatkan hubungan emosional antara atasan dan pengikut (karyawan) sehingga pengikut merasa lebih yakin untuk melakukan sesuatu dengan maksimal.

Andarika (2004) dalam penelitiannya di PT. RODA VIVATEX, mengatakan tinggi rendahnya *self-efficacy* karyawan dalam perusahaan akan sangat di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin, dimana ketika bawahan melihat keberhasilan pemimpin serta kemampuan pemimpin dalam mengkomunikasikan segala sesuatu dengan baik dan meyakinkan bawahan maka secara langsung bawahan tersebut memiliki keyakinan diri (*self-efficacy*) dalam menyikapi masalah atau tantangan. Bawahan akan secara langsung mempersuasif dirinya mampu melakukan tanggung jawabnya dengan menjadikan pemimpinnya sebagai panutan (*role model*). Abidin (2011) juga menambahkan, ketika bawahan melihat pemimpin mampu memberikan dukungan serta menghargai perasaan anggota, anggota akan merasa yakin terhadap dirinya sendiri karena ia berpikir pemimpinnya mampu memahami kebutuhan dan perasaannya. Soviya (2005) mengatakan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *self-efficacy* karyawan karena pemimpin mampu role model bagi karyawan dan mampu memberikan dukungan serta menghormati perasaan dan kebutuhan karyawan sehingga membuat karyawan lebih merasa mampu dan yakin pada dirinya sendiri.

Hasil ini berbeda Kimberley (2013), yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki hubungan dengan *self-efficacy* karyawan dalam keterlibatan mereka (karyawan) di dunia kerja. Hal ini karena kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh budaya organisasi serta kebijakan dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas hipotesis yang di ajukan penulis adalah ada hubungan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan *self- efficacy* pada fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan UKSW.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel bebas : Kepemimpinan Transformasional
- b. Variabel tergantung : *Self efficacy*

B. Definisi Operasional

1. Burns (1978) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana pemimpin dan bawahan saling membantu dan mendorong untuk meningkatkan tingkat moralitas dan motivasi. Kepemimpinan transformasional merupakan perilaku dari pemimpin yang memotivasi bawahan untuk mengidentifikasi tujuan dan visi organisasi dan memotivasi karyawan (Bass & Avolio, 1997). Aspek-aspek yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek yang dikemukakan oleh Bass (1985) yaitu aspek *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, *Individualized Consideration*
2. Menurut Bandura (1986) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam suatu tugas. *Self-efficacy*

merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Dimensi- dimensi dalam *self-efficacy* menurut Bandura (1986) meliputi level, *generality*, *strength*

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan di ambil kesimpulannya (Sugiono,2005). Populasi dalam penelitian ini adalah fungsionaris lembaga kemahasiswaan UKSW dalam aras universitas maupun fakultas. Berdasarkan populasi pimpinan lembaga kemahasiswaan, penulis mengambil sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 orang yang di sesuaikan dengan pertimbangan waktu dan sumber daya yang ada serta telah memenuhi syarat pengambilan sampel dari populasi terkecil yaitu 30 (Azwar, 2004). Teknik yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan pada kriteria tertentu(Sugiyono, 2010). Teknik *purposive sampling* dengan melihat kriteria tertentu yaitu :

- 1) Sudah berLK minimal 1 periode
- 2) Sedang menjabat sebagai fungsionaris LK UKSW

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode skala pengukuran psikologis yang terdiri dari dua skala yaitu skala kepemimpinan transformasional dengan skala *self-efficacy*. Skala kepemimpinan diadaptasi dari skala MLQ milik Bass dan Avilio (1996) berdasarkan aspek yang dikemukakan Bass (1985) dengan reabilitas cronbach's Alpha .688 . Skala *self-efficacy* diadaptasi dari skala GSES yang dikembangkan oleh Matthias Yerusalem dan Ralf Schwarzer (1979) berdasarkan dimensi

yang dikemukakan Bandura (1997) dengan reabilitas cronbach's Alpha .646 . Prosedur yang dilakukan dalam pengumpulan data adalah meminta subjek pimpinan LK untuk mengisi angket yang telah diadaptasi kemudian data akan di analisis dengan menggunakan teknik korelasi product moment dari pearson dalam aplikasi SPSS 16.0 *for windows*.

HASIL PENELITIAN

A. Uji Seleksi Item dan Reabilitas

Berdasarkan pada perhitungan uji seleksi item skala kepemimpinan transformasional yang terdiri dari 21 item, diperoleh item yang gugur sebanyak 1 item, sehingga ditemukan 20 item valid. Selain itu skala *self-efficacy* yang terdiri dari 20 item dan diperoleh 3 item yang gugur sehingga ditemukan 17 item yang valid. Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik koefisien *Alpha Cronbach* dengan koefisien *Alpha* pada skala kepemimpinan transformasional sebesar 0,688 dan reabilitas skala *self-efficacy* sebesar 0,646 . Hal ini berarti kedua skala tersebut reliabel.

B. Analisis Deskriptif

Kategorisasi pada kedua variabel dibuat berdasarkan nilai tertinggi dan nilai terendah yang diperoleh. Pada variabel *self-efficacy* nilai tertinggi adalah $4 \times 20 = 80$ dan nilai terendah $1 \times 20 = 20$ dengan nilai interval (i) sebesar 15. Sedangkan pada variabel kepemimpinan transformasional nilai tertinggi dengan $4 \times 21 = 84$ dan nilai terendah $1 \times 21 = 21$ dengan interval (i) sebesar 15.7

Tabel 1

kategorisasi kepemimpinan transformasional Pimpinan lembaga kemahasiswaan di UKSW

Interval	Kategori	frekuensi	Persentase (%)	Mean	Sd
$68,3 \leq x < 84$	Sangat tinggi	24	26,6 %	63,15	4,63
$52,6 \leq x < 68,3$	Tinggi	76	84,4 %		
$36,9 \leq x < 52,6$	Sedang	0			
$21,2 \leq x < 36,9$	Rendah	0			

Tabel 2 kategorisasi Self-efficacy Pimpinan lembaga kemahasiswaan di UKSW

Interval	Kategori	frekuensi	Persentase (%)	Mean	Sd
$65 \leq x < 80$	Sangat tinggi	22	24,4 %	61,61	3,72
$50 \leq x < 65$	Tinggi	68	75,6 %		
$35 \leq x < 50$	Sedang	0	0		
$20 \leq x < 35$	Rendah	0	0		

C. Uji Normalitas

Pada skala kepemimpinan transformasional diperoleh nilai K-S-Z sebesar 1,059 dengan probabilitas (p) atau signifikansi sebesar 0,062 ($p > 0,05$). Sedangkan, pada skala *self-efficacy* diperoleh nilai K-S-Z sebesar 1,318 dengan probabilitas ($p > 0,05$) atau signifikansi sebesar 0,212. Dengan demikian skala kepemimpinan transformasional dan skala *self-efficacy* berdistribusi normal.

Tabel 3

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		self_efficacy	kepemimpinan_t ransformasional
N		90	90
Normal Parameters ^a	Mean	61.61	63.16
	Std. Deviation	3.729	4.640
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.139
	Positive	.112	.139
	Negative	-.089	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		1.059	1.318
Asymp. Sig. (2-tailed)		.212	.062
a. Test distribution is Normal.			

D. Uji Linearitas

Berdasarkan uji linearitas pada kedua variabel X (Kepemimpinan transformasional) dan Y (*Self-efficacy*) didapatkan hasil sebesar 0.181 (sig > 0.05) maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linear yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan *self-efficacy*.

Tabel 4

Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
self_efficacy * kepemimpinan_ transformasional	Between Groups	(Combined)	371.318	22	16.878	1.306	.201
		Linearity	6.837	1	6.837	.529	.470
		Deviation from Linearity	364.482	21	17.356	1.343	.181
	Within Groups		866.070	67	12.926		
	Total		1237.389	89			

E. Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan dengan teknik pearson product moment karena kedua variabel berskala interval.

Tabel 5
Uji Korelasi
Correlations

		kepemimpinan_transformasional	self_efficacy
kepemimpinan_transformasional	Pearson Correlation	1	.074
	Sig. (2-tailed)		.486
	N	90	90
self_efficacy	Pearson Correlation	.074	1
	Sig. (2-tailed)	.486	
	N	90	90

Berdasarkan hasil yang terlihat pada tabel 2 di atas, ditemukan signifikan (Sig. 2-tailed) sebesar .486 ($p > 0,05$) yang berarti tidak signifikan. Hubungan variabel kepemimpinan transformasional dengan self-efficacy memiliki koefisien korelasi sebesar .074 dengan taraf signifikan .486 ($p > 0.05$) yang menunjukkan tidak ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *self-efficacy*.

PEMBAHASAAN

Berdasarkan perhitungan korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = 0.74 dengan p sebesar $0.486 > 0,05$ maka di ketahui bahwa tidak ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan *self-efficacy*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis awal penulis yaitu ada hubungan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan *self-efficacy* di tolak. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal yaitu, **pertama** para fungsionaris pada umumnya

menganggap bahwa gaya kepemimpinan transformasional bukan menjadi hal utama untuk menciptakan serta meningkatkan *self-efficacy* di lingkungan lembaga kemahasiswaan. Hal itu mungkin disebabkan sebagian besar fungsionaris lembaga kemahasiswaan dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka, kurang memperhatikan gaya kepemimpinan yang transformasional sehingga gaya kepemimpinan transformasional tidak berhubungan signifikan dengan *self-efficacy* mereka. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian Kimberley (2013) yang mengatakan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap *self-efficacy* karena dalam beberapa organisasi kepemimpinan transformasional terikat pada budaya organisasi serta kebijakan dalam organisasi. Pada beberapa organisasi, faktor yang memengaruhi *self-efficacy* adalah pengalaman akan kesuksesan individu tersebut atau juga jam terbang dalam organisasi bukan kepemimpinan transformasional. Hal ini juga mungkin terjadi pada fungsionaris lembaga kemahasiswaan dimana menurut mereka yang sangat memengaruhi *self-efficacy* mereka adalah sejauh mana pengalaman mereka dalam berorganisasi di lembaga kemahasiswaan sehingga membuat mereka lebih percaya pada kemampuan sendiri.

Hal yang **kedua** adalah sebagian fungsionaris menganggap bahwa diri mereka adalah pekerja yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tanpa menggunakan gaya kepemimpinan transformasional sehingga gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *self-efficacy* fungsionaris lembaga kemahasiswaan terhadap fungsionaris lembaga kemahasiswaan. Hal ini didukung oleh penelitian Desianty (2005) yang mengatakan gaya kepemimpinan tidak akan memengaruhi *self-efficacy* karyawan karena *self-efficacy* karyawan lebih dipengaruhi oleh pengalaman pribadi karyawan itu sendiri.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada perhitungan korelasi pearson, dapat di simpulkan bahwa hipotesis di tolak yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan self-efficacy pada fungsionaris lembaga kemahasiswaan UKSW
2. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan *self-efficacy* pada fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan UKSW yang dimungkinkan karena faktor yang memengaruhi *self-efficacy* pada fungsionaris lembaga kemahasiswaan bukanlah gaya kepemimpinan transformasional.

B. Saran

1. Bagi Subjek Penelitian

Bagi teman-teman fungsionaris LK diharapkan dapat menggunakan kesempatan yang ada untuk berlatih meningkatkan *self-efficacy* dengan cara lebih berani mengungkapkan segala sesuatu dengan baik dan benar melalui rapat atau pengambilan kebijakan. Selain itu, teman-teman pimpinan diharapkan berani melakukan tugas dan fungsinya dengan lebih yakin atau tidak ragu-ragu.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Pada penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan serta membutuhkan banyak masukan. Sehingga pada penelitian selanjutnya yang tertarik pada topik yang sama perlu melihat lagi kesesuaian antara kedua variabel (X dan Y) dan subjek yang akan di teliti, selain itu disarankan untuk mengukur *self-efficacy* dengan melihat faktor-faktor yang lain bukan hanya kepemimpinan

transformatif. Peneliti selanjutnya juga disarankan menggunakan metode penilaian 360 derajat dimana subjek menilai dirinya sendiri, subjek dinilai oleh rekan sebaya dan anggota (bawahan).

- b. Perlu menambah referensi baik dari segi teori maupun fenomena sekitar.

C. Kelebihan Kekurangan Penelitian

1. Kelebihan

Kelebihan penelitian ini adalah mampu menjawab seberapa jauh hubungan antara gaya kepemimpinan yang ada di lembaga kemahasiswaan dengan *self-efficacy* fungsionaris lembaga kemahasiswaan.

2. Keterbatasan

Kekurangan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang digunakan bersifat self appraisal dimana fungsionaris menilai diri mereka sendiri sehingga hasilnya subjektif.

Daftar Pustaka

- Andarika, C (2004). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Self-Regulated dan Self- Efficacy Anggota Organisasi. Skripsi. Semarang : Univeristas Diponegoro.
- Abidin, A (2011). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Self-Efficacy Pada Karyawan .
- Bandura, A. 1986. Self Efficacy.The Exercise of acontrol. New York: W.H. Freeman and Company
- Bass, B.M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press.
- Bass, B.M. (1998). Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1996). Multifactor Leadership Questionnaire Bass, B. , Avolio J. (1992). MLQ Scale.
- Diakses dari <https://www.google.co.id/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&es th=1&ie=UTF-8#q=mlq%20questionnaire%20pdf&es th=1>
- Destianty, S (2005). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap *Self-Efficacy* Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Semarang
- Fred. , Chad. , (2010) Correlation Between Transfromasional Leadership and Self-Efficacy with EI.
- Griffin, . (2002). Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi ke 5. Jakarta : Indeks
- Hermanto, . (2004). *Hubungan Self-Eficacy dengan Motivasi Berprestasi Siswa Kelas X SMA Negeri 3 Bantul*. Skripsi. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana.
- Jeane, . (2010). *Perbedaan Tingkat Stres Kerja Pada Organisasi Profit dan Nonprofit di Surabaya*.
- Jian,T. , Wei M. 2015. Global Self-Esteem Mediates The Effect Of General Self-Efficacy On Chinese Undergraduates' General Procrastination. *Guangzhou Medical Journal volume 50*.
- Jiang, Z. (2013). Emotional Intelligence and Career Decision-Making Self-Efficacy: National and Gender Differences.
- Kimberley (2013). Correlation Between Self Efficacy And Perception Of Leadhership Transformational Style With Job Participation On The Employees.
- Lilik (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Self-Efficacy Karyawan.
- Liu (2007). , Correlation Between Transformasional Leadership with Self-Efficacy

- Madinna, F. (n.d.) . Teori Organisasi Richard L Daft : Capter 10.
- Min, Q. , Bei, H. , Zhang, X. , Li, Y. 2015. Employees' Psychological Ownership And Self-Efficacy As Mediators Between Performance Appraisal Purpose And Proactive Behavior. *Social Behavior And Personality Journal*, vol 43, no 7
- Nielsen, K. , Munir, F (2009). How Do Transformational Leaders Influence Followers' Affective Well-Being ? Exploring The Mediating Role Of Self-Efficacy. *Journal of Work & Stress* Vol. 23, No. 4.
- Nobelina, A. 2011. *Hubungan Antara Self-Efficacy dan Self- Regulated Learning Terhadap Tingkat Stres Mahasiswa Psikologi Yang Sedang Mengerjakan Skripsi*. Skripsi. Salatiga: Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana.
- Sembiring, J. 2010. Perbedaan Motif Sosial Pada Tenaga Kerja Organisasi Profit dan Organisasi Non Profit. Diakses dari <https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&q=perbedaan+motif+sosial+pada+tenaga+kerja+profit+dan+nonprofit&btnG>.
- Siswoyo, D. (2007). Ilmu Pendidikan. Yogyakarta: UNY Pers.
- Soviya (2005). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi PT. POS Indonesia (PERSERO) Semarang.
- Tim Ad Hoc Amandemen KUKM BPMU 2010/2011. 2011. *Ketentuan Umum Keluarga Mahasiswa*. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana.
- Titaley, J. 2013. *Pilihan- Pilihan Satya Wacana: Renungan Idealisme UKSW*. Salatiga: Satya Wacana University Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi*. 2012. Jakarta: PT. Armas Duta Jaya
- Walumba, F. , Hartnell, C. (2011). Understanding Transormational Leadership Employee Perormance Link: The Role Of Relational Identification And Self-Efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Yildirim, I . 2010. Hubungan antara Self-Efficacy dengan Kepuasan Kerja . *Widya Warta No 3 Tahun XXXIV*
- Yerusalem, M. , Schwarzer, R (2010). MCR/LEARNS Webinar : General Self- Efficacy
- Zimmerman, . 2000. Dampak- Dampak Self-Efficacy. *Tesis*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.