

Membangun Kepercayaan pada Anggota Tim dengan Usia, Lama Pengalaman Sebagai Pemimpin dan Efikasi Diri Kepemimpinan Sebagai Penentu

Fried Sinlae¹

¹Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Bhayangkara, Bekasi, Indonesia

Article Info

Article history:

Received April 29, 2024

Revised April 29, 2024

Accepted April 30, 2024

Keywords:

Kepercayaan Pada Anggota Tim,
Usia Pemimpin,
Lama Pengalaman Menjadi Pemimpin,
Efikasi Diri Kepemimpinan

Keywords:

Trust In Team Members,
Leaders Age,
Length of Experience as a Leader,
Leadership Self-Efficacy

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah usia, lama pengalaman sebagai pemimpin dan efikasi diri kepemimpinan berpengaruh terhadap kepercayaan pemimpin pada anggota tim. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Melibatkan 53 responden yang menjabat sebagai pimpinan di berbagai perusahaan di Jakarta dan sekitarnya. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk mengukur tingkat kepercayaan anggota tim dan efikasi diri kepemimpinan serta mengetahui usia responden dan berapa lama pengalaman responden sebagai pemimpin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri kepemimpinan berpengaruh positif, kuat dan signifikan terhadap kepercayaan pemimpin terhadap anggota tim, sedangkan usia dan lama pengalaman sebagai pemimpin tidak berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan pemimpin terhadap anggota tim. Penelitian mengenai kepercayaan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya masih sedikit jumlahnya jika dibandingkan dengan penelitian mengenai kepercayaan anggota tim terhadap pemimpinnya. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi bidang manajemen sumber daya manusia mengenai kepemimpinan dan membangun kepercayaan pemimpin terhadap anggota tim.

ABSTRACT

This investigate points to decide whether age, length of involvement as a pioneer and authority self-efficacy impact the leader's believe in group individuals. This investigate was conducted utilizing affiliated quantitative strategies. Including 53 respondents who served as pioneers in different companies in Jakarta and encompassing regions. Information collection was carried out employing a survey to degree the level of believe of group individuals and authority self-efficacy as well as knowing the age of the respondent and how long the respondent had encounter as a pioneer. The investigate comes about show that authority self-efficacy encompasses a positive, solid and noteworthy impact on the leader's believe in team individuals, whereas age and length of involvement as a pioneer don't have a noteworthy impact on the leader's believe in group individuals. Inquire about on leaders' believe within the individuals they lead is still little compared to investigate on group members' believe in their pioneers. This inquire about can be a reference for the field of human asset administration with respect to authority and building pioneer believe in group individuals.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Fried Sinlae
Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Bekasi, Indonesia
Email: fried.sinlae@dsn.ubharajaya.ac.id

1. PENDAHULUAN

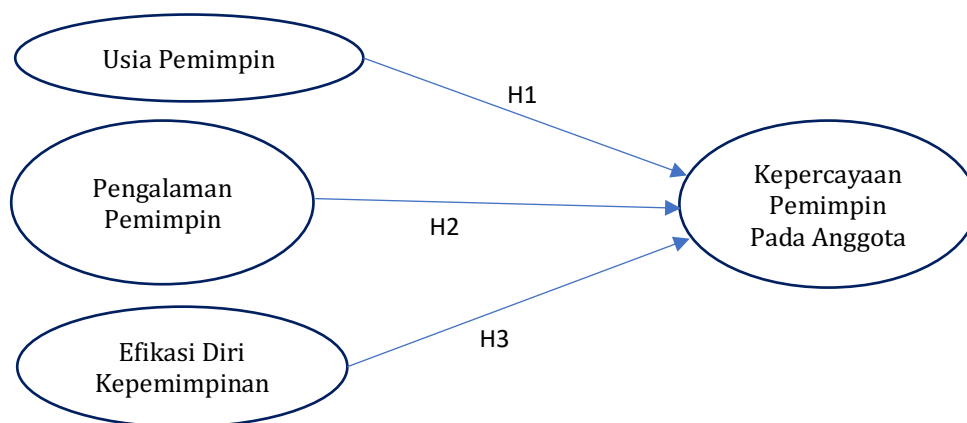
Kepemimpinan dan kerja tim adalah benang merah dari struktur dinamis suatu organisasi. Yang satu tidak bisa ada tanpa yang lain dalam lingkungan organisasi yang dimungkinkan oleh konstelasi tim. Tim-tim ini pada dasarnya adalah organisasi sementara dengan tujuan, sumber daya, dan jangka waktu tertentu [1]. Pemimpin tim memainkan peran kunci yang mempengaruhi kinerja tim [2], Namun kemampuan berpikir dan mengingat manusia terbatas [3]. Kepemimpinan bukan sebagai sifat atau watak seseorang melainkan suatu proses yang didalamnya terdapat peristiwa transaksional antara pemimpin dan pengikutnya [4]. Proses ini menekankan bahwa pemimpin mempengaruhi pengikutnya dan sebaliknya. Pengertian kepemimpinan dari Northouse lebih menitikberatkan pada aspek kepemimpinan berupa interaksi yang terbentuk antara pemimpin dan pengikut. Anggota tim atau staf dapat diandalkan untuk berbuat lebih banyak karena mereka tahu bahwa mereka mendapat dukungan dan kepercayaan dari pemimpin [5]. Pemimpin yang kurang percaya pada anggota timnya tidak dapat membentuk hubungan yang efektif dan tim yang fungsional. Ia akan merasa dikelilingi dan diperlakukan tidak adil, kehabisan energi dan fokus, serta menyalahkan orang lain secara tidak adil. Selain itu, lingkungan yang rapuh, terdemoralisasi, dan mencurigakan akan tercipta. Kepercayaan menjadi sangat relevan dalam lingkungan di mana saling ketergantungan yang tinggi, kerja sama yang erat, kerja tim, dan persyaratan fleksibilitas mendominasi [6].

Menganalisis rencana penerapan sistem intelijen bisnis untuk mengelola data sedemikian rupa sehingga memenuhi kebutuhan informasi para pengambil keputusan[7]. Dalam aspek membangun kepercayaan di antara rekan satu tim, mereka yang saling percaya merasa bahwa mereka bekerja menuju tujuan yang sama dan melakukan upaya terbaik untuk mendorong kerja sama tim yang sukses jika mereka mendapatkan kepercayaan dari satu sama lain. Hal ini mencakup rasa saling percaya antara pemimpin dan anggota tim dan sebaliknya. Johnson & Johnson [8] menyatakan bahwa kepercayaan di antara rekan satu tim dapat dibangun melalui berbagi pemikiran, ide, kesimpulan, dan perasaan dan meminta anggota kelompok lainnya merespons dengan penerimaan, dukungan, dan timbal balik atas pengungkapan tersebut. Dalam penelitian mereka bahwa kepemimpinan memengaruhi hasil tim melalui komunikasi tim secara keseluruhan dan kepercayaan pada rekan satu tim [6].

Kepercayaan terhadap tim merupakan bekal bagi seorang pemimpin karena ia perlu mendelegasikan berbagai tugas kepada bawahannya. Pemimpin juga perlu melibatkan bawahan untuk memikirkan berbagai langkah yang harus dilakukan tim dalam menyelesaikan berbagai masalah. Namun, memercayai tim tidak berarti pemimpin bisa melakukannya dengan mudah. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang dapat menumbuhkan kepercayaan dalam tim. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lama pengalaman sebagai pemimpin dan efikasi diri kepemimpinan dapat mempengaruhi kepercayaan pemimpin terhadap tim.

2. METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan melibatkan 53 responden yang menduduki jabatan sebagai pimpinan di perusahaan-perusahaan yang berlokasi di Jakarta dan sekitarnya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dimana hanya mereka yang pernah menduduki level kepemimpinan saja yang dapat menjadi responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner berskala likert untuk mengukur efikasi diri kepemimpinan dan kepercayaan pada anggota tim. informasi tentang lama pengalaman menjadi pemimpin diperoleh dari pertanyaan mengenai karakteristik responden. Kuesioner diberikan kepada subjek penelitian melalui google form. Berikut hasil uji reliabilitas dan validitas alat ukur yang digunakan :



Gambar 1. Model Framework Penelitian

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepercayaan terhadap anggota tim, variabel bebasnya adalah efikasi diri kepemimpinan dan lama pengalaman menjadi pemimpin. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1 : terdapat pengaruh signifikan dan positif usia pemimpin terhadap kepercayaan pemimpin terhadap anggota tim.

H2 : terdapat pengaruh signifikan dan positif lama pengalaman menjadi pemimpin terhadap kepercayaan pemimpin terhadap anggota tim.

H3 : terdapat pengaruh signifikan dan positif antara efikasi diri kepemimpinan terhadap kepercayaan pemimpin pada anggota tim.

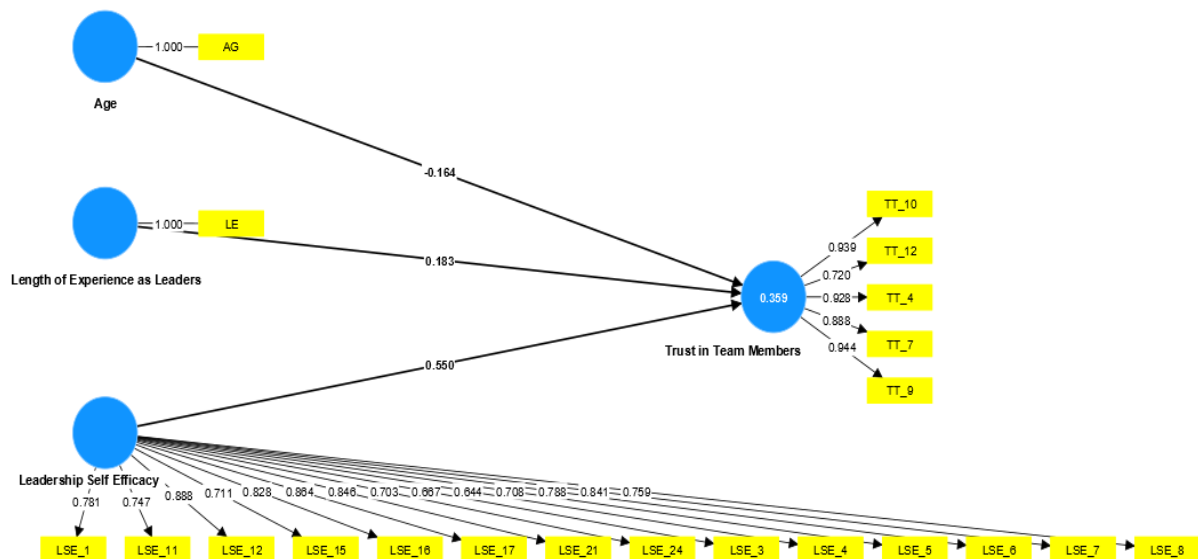
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel berikut menunjukkan gambaran karakteristik responden penelitian yang berpartisipasi dalam penelitian ini :

Table 1. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Frekuensi (orang)	Persen (%)
1.	Gender		
	Pria	37	69.8
	Wanita	16	30.2
2.	Pendidikan Terakhir		
	SMA / SMK Sederajat	2	3.8
	D3	2	3.8
	S1	19	35.8
	S2	29	54.7
	S3	1	1.9
3.	Usia		
	21-40 tahun	25	47.2
	41-60 tahun	28	52.8
4.	Pengalaman Memimpin		
	1-5 tahun	11	20.7
	6-10 tahun	14	26.4
	11-15 tahun	18	34
	>15 tahun	10	18.9
5.	Posisi Kepemimpinan		
	Supervisor	2	3.8
	Assistant Manajer	3	5.8
	Manager	22	40.4
	General Manajer	13	25
	Direktur	13	25
Total		53	100

Sumber: Hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti (2024)



Gambar 2. Analisis Kuadrat Terkecil Parsial

Sumber: Hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti (2024)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat signifikansi pengaruh usia pemimpin, lama pengalaman menjadi pemimpin dan efikasi diri kepemimpinan terhadap kepercayaan pemimpin pada anggota tim. Untuk menilai signifikansi efek standar antar variabel, dilakukan prosedur bootstrapping dengan tingkat signifikansi (p-value) sebesar 0,05. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 2. Testing Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Usia Pemimpin Kepercayaan pemimpin terhadap anggota tim	-0.165	-0.157	0.135	1.220	0.223
Lamanya pengalaman sebagai pemimpin Kepercayaan pemimpin terhadap anggota tim	0.183	0.176	0.140	1.303	0.193
Kemampuan Diri Kepemimpinan Kepercayaan pemimpin pada anggota tim	0.550	0.585	0.182	3.023	0.003

Sumber : Hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti (2024)

H1 : H1 ditolak, tidak terdapat pengaruh signifikan usia pemimpin terhadap kepercayaan pemimpin terhadap anggota tim.

H2 : H2 ditolak, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari lama pengalaman menjadi pemimpin terhadap kepercayaan pemimpin terhadap anggota tim.

H3 : H3 diterima, efikasi diri kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan anggota tim. Dari tabel 5 terlihat bahwa efikasi diri kepemimpinan berdampak positif terhadap kepercayaan pemimpin terhadap anggota tim. Hal ini menunjukkan bahwa jika efikasi diri kepemimpinan seorang pemimpin meningkat maka kepercayaannya terhadap timnya juga akan meningkat.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa efikasi diri kepemimpinan berpengaruh secara signifikan, kuat dan positif terhadap kepercayaan dalam suatu tim, sedangkan usia pemimpin dan lama pengalaman menjadi pemimpin tidak mempengaruhi kepercayaan pemimpin terhadap anggota tim. Dengan demikian kita memperoleh pemahaman bahwa untuk membentuk kepercayaan terhadap orang lain, khususnya kepercayaan kepada bawahan/anggota tim, seorang pemimpin perlu terlebih dahulu percaya pada kemampuannya sendiri dalam menjalankan peran sebagai pemimpin.

Salah satu peran pemimpin adalah memobilisasi anggota timnya untuk mencapai tujuan organisasi bersama. Hal ini dapat dilakukan dengan memahami potensi anggota tim dan mempercayai mereka dalam menjalankan tugasnya. Keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri dalam memimpin menunjukkan adanya konsep diri positif dalam diri pemimpin, dengan konsep diri positif inilah seorang pemimpin dapat menjalankan perannya secara efektif.

REFERENSI

- [1] V. Sohmen, "Leadership and teamwork: Two sides of the same coin," *Journal of IT and Economic Development*, vol. 4, pp. 1–18, Apr. 2013.
- [2] A. Laureani and J. Antony, "Leadership and Lean Six Sigma: a systematic literature review," *Total Quality Management & Business Excellence*, vol. 30, pp. 1–29, Apr. 2017, doi: 10.1080/14783363.2017.1288565.
- [3] F. Sinlae and M. Yasir, "Analysis Of Good Manufacturing Practices (GMP) Training Information System Design Using Extreme Programming (XP) Methods," *Siber Journal of Advanced Multidisciplinary*, vol. 1, no. 4, pp. 146–153, Jan. 2024, doi: 10.38035/sjam.v1i4.57.
- [4] P. G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, 7th ed., vol. I. Los Angeles: Sage Publication, Inc, 2010.
- [5] S. H. Jain, C. Lucey, and F. J. Crosson, "The Enduring Importance of Trust in the Leadership of Health Care Organizations," *JAMA*, vol. 324, no. 23, p. 2363, Dec. 2020, doi: 10.1001/jama.2020.18555.
- [6] K. Boies, J. Fiset, and H. Gill, "Communication and trust are key: Unlocking the relationship between leadership and team performance and creativity," *Leadersh Q*, vol. 26, Apr. 2015, doi: 10.1016/j.leaqua.2015.07.007.
- [7] F. Sinlae, M. Yasir, and A. Muhajirin, "Application Of Business Intelligence In The Analysis And Visualization Of Xyz University Alumni Data Using The Tableau Platform," *JURTEKSI (Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi)*, vol. 10, no. 2, pp. 209–216, Mar. 2024, doi: 10.33330/jurteksi.v10i2.2612.
- [8] G. Fairhurst and S. Connaughton, "Leadership: A communicative perspective," *Leadership*, vol. 10, pp. 7–35, Apr. 2014, doi: 10.1177/1742715013509396