

# Jurnal Solusi

---

Volume 14, Nomor 2, Desember 2019

ISSN 1907-2376

## DAFTAR ISI

- Hari Kusuma Satria Negara* Efektivitas Sistem pengendalian internal dalam Pendeteksian dan Pencegahan **Fraud** di Lingkungan Perguruan Tinggi ~ 103
- Winanto Nawarcono* Pengaruh Harga, Pelayanan dan Variasi Jasa Terhadap Kepuasan Konsumen Dalam Menggunakan Transportasi Online (Studi Kasus pada Pelanggan GO-JEK di Kota Yogyakarta) ~ 115
- Linawati, Sofiati* Pengaruh Kepercayaan Diri dan Citra Pemimpin Terhadap Kekaguman Bawahan pada Kepemimpinan Transformasional (Studi Pada Pegawai Pemerintah Daerah Propinsi DIY) ~ 135
- Dian Retnaningdiah* Analisis Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pertumbuhan Usaha Pelaku Usaha Kecil ~ 149
- Th. A. Radito, Nerys Lourensius L. T., Yoshinta Lapu* Pengaruh Citra Merek dan **Word Of Mouth** Terhadap Keputusan Pembelian **Smartphone** Xiaomi di Daerah Istimewa Yogyakarta ~ 161
- Hendrato Setiabudi Nugroho, Seto Satriyo Bayu Aji* Pembentukan Portofolio Optimal Saham-Saham di Bursa Efek Indonesia (BEI) ~ 177
- Junaidi Affan, Devita Putrihrissa* Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pt Primissima (Persero) Yogyakarta ~ 195

# Jurnal Solusi

---

## **Penanggung Jawab**

Alief Indita Agustyani, SE., MM

## **Redaktur Pelaksana**

Drs. Junaidi Affan, MM

## **Dewan Penyunting**

Dr. Zainal Mustafa EQ (Universitas Islam Indonesia Yogyakarta)  
Drs. H Irfan Nursasmita, M.Si., Ak (Universitas Gadjah Mada) Dr.  
H Bachruddin, M.Si (Universitas Islam Indonesia Yogyakarta)

## **Sekretaris**

Surya  
Widya  
Mukaromah

## **Alamat Sekretariat**

STIE SBI Yogyakarta  
Jl. Ring Road Utara No.17 Condong Catur  
Yogyakarta Phone 0274-887984  
Email: lppmstiesbi@gmail.com

# **PENGARUH KEPERCAYAAN DIRI DAN CITRA PEMIMPIN TERHADAP KEKAGUMAN BAWAHAN PADA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (Studi Pada Pegawai Pemerintah Daerah Propinsi DIY)**

**Linawati**

Prodi Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta  
Email: linawati7306@yahoo.com

**Sofiaty**

Prodi Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta  
Email: sofiatibg25gmail.com

## **Abstrack**

*This research is intended to analyze the influence the leader's self-assurance and the leader's image on the awe of employee based on syncretical model of charismatic/ transformational leadership. The respondents consist of 78 government employees of Regional Province of Yogyakarta. Questionnaire are used to collect data from the respondents and the instrument of questionnaire from Behling and McFillen are used to measures the variable of self-assurance, image and awe. The data were analized by Multiple Regression Analysis. The result of the study indicate that: (i). the leader's self-assurance has no significant influence on the awe of employee, (ii). the leader's image has significant influence on the awe of employee.*

**Keywords:** *Self-Assurance, Image, Awe, Transformational Leadership*

## **A. PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang Masalah**

Peran pemimpin dalam mengelola organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari berbagai kemampuan yang dimilikinya. Setiap pemimpin mempunyai *style* yang berbeda-beda dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan karyawan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan perilaku pemimpin transformasional dapat diukur melalui sudut pandang penerimaan dan keyakinan bawahan. Rivai (2014) menyatakan bahwa ukuran SDM yang berkualitas tergambar dari kompetensi yang dimiliki yaitu semua macam kemampuan, pengetahuan, sifat, motif, dan karakteristik. Hal tersebut akan menentukan kinerja organisasi yang pada akhirnya juga akan mengarah pada keberhasilan organisasi/ perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji model *syncretical* kepemimpinan kharismatik atau transformasional yang disampaikan oleh Behling dan McFillen (1996). Kebutuhan untuk melakukan penelitian ini didasarkan pada penelitian – penelitian yang sudah ada sebelumnya, dimana kepemimpinan transformasional yang dijadikan obyek penelitian pada umumnya mencakup empat dimensi kepemimpinan transformasional yang dikenal dengan 4I yaitu: *idealized influence* (charisma), *inspiration*, *intellectual stimulation*, dan *individual consideration*, dengan menggunakan instrument penelitian MLQ (*Multifactor Leadership Questionnaire*) yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio pada tahun 1985, sehingga hal ini mendorong peneliti untuk menguji model *syncretical* yang disampaikan oleh Behling dan Mcfillen (1996) beserta instrument penelitian mereka sebagai instrumen dalam penelitian ini yang dapat membedakan dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Rasa percaya diri dan keyakinan yang kuat dalam bertindak dan berperilaku sebagai seorang pemimpin merupakan salah satu faktor yang tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan transformasional. Pemimpin akan memproyeksikan keyakinan dirinya untuk mengelola organisasi semaksimal dan berusaha menanamkan *image* yang baik kepada bawahan. Perilaku pemimpin yang bertindak dengan penuh keyakinan dan percaya diri serta dapat memberikan *image* yang baik kepada bawahan pada akhirnya akan menimbulkan rasa simpatik (keaguman) bawahan terhadap pemimpin sehingga mereka akan selalu berusaha mematuhi perintah atasannya dan bekerja secara optimal.

## **2. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan penelitian Behling dan Mcfillen (1996), maka ada dua permasalahan yang dapat diangkat dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Apakah keyakinan diri pemimpin berpengaruh secara signifikan terhadap keaguman bawahan?
- b. Apakah citra pemimpin berpengaruh secara signifikan terhadap keaguman bawahan?

## **3. Tujuan penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Menganalisis pengaruh keyakinan diri pemimpin terhadap keaguman bawahan.
- b. Menganalisis pengaruh citra pemimpin terhadap keaguman bawahan.

## **4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan-kebijakan khususnya bagi pemimpin perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui keaguman bawahan dengan didasarkan pada faktor-faktor yang mempengaruhi keaguman bawahan terutama kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan keyakinan diri dan citra pemimpin.

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan sumber inspirasi bagi peneliti lain yang akan mengadakan penelitian tentang pengaruh keyakinan diri dan citra pemimpin terhadap kekaguman bawahan pada obyek dan subyek penelitian yang berbeda.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Keyakinan Diri, Citra dan Kekaguman**

Rasa kagum atau simpati yang dimiliki bawahan terhadap pemimpin membuat pemimpin mudah diterima oleh bawahannya dari berbagai aspek, baik dari aspek pekerjaan maupun kemampuan berorganisasi. Bass (1985) menegaskan bahwa kepercayaan (*trust*) bawahan merupakan konsekuensi logis dari kepemimpinan transformasional. Behling dan Mcfillen (1996) memberikan definisi operasional mengenai variabel perilaku pemimpin (Keyakinan Diri dan Citra Pemimpin) dan variabel kekaguman bawahan sebagai berikut :

- a. Keyakinan Diri yaitu pemimpin bertindak percaya diri dan penuh keyakinan.
- b. Citra, yaitu perilaku pemimpin ditunjukkan dengan tindakan yang dilakukan dari kompetensi personal dan komitmen total pada misi organisasi.
- c. *Rasa Kagum (Kekaguman)*, yaitu keyakinan bawahan terhadap kemampuan pemimpin yang seringkali tidak selalu sesuai dengan pengaruhnya.

Menurut Wilner (1984), dimensi kepemimpinan kharismatik meliputi kepercayaan bahwa pemimpin adalah orang hebat, mempunyai kekuasaan dan kemampuan, artinya bahwa pemimpin merupakan orang-orang yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dapat dijadikan pedoman bagi bawahan untuk mematuhi aturan yang dibuatnya dan mencontoh perilakunya. Kepemimpinan transformasional membangun asumsi bahwa setiap orang dapat dipercaya dan masing-masing individu mempunyai maksud dan tujuan tertentu (Bass dan Avolio, 1994). House (dalam Yulk, 1989) mengemukakan bahwa sifat yang secara umum dimiliki oleh pemimpin kharismatik adalah memiliki kepercayaan diri, memiliki rasa percaya terhadap bawahan, menaruh harapan besar terhadap bawahannya, memiliki visi dan menjadikan dirinya sebagai contoh personal bagi bawahannya. Bass, 1990 (dikutip Locke, 1991) melakukan pengkajian terhadap 40 penelitian yang ada dan hampir semua hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara rasa percaya diri dengan kepemimpinan. Hasil temuan juga mengindikasikan bahwa pemimpin yang memiliki percaya diri akan mempunyai sikap tegas dan meyakinkan, sehingga membantu menimbulkan rasa percaya diri pengikutnya dalam berbagai keputusan yang diambil.

Perilaku pemimpin yang dapat menimbulkan image positif kepada bawahan merupakan salah satu faktor penting yang dapat menimbulkan rasa simpati atau rasa kagum bawahan terhadap pemimpinnya. Menurut Bennis dan Nanus (1985), para

pemimpin berusaha mengimpresikan gayanya secara personal. Dengan demikian diharapkan para bawahan memiliki model dalam melakukan aktivitasnya dengan melihat pemimpinnya yang atraktif, sukses dan kompeten. Conger dan Kanungo (1987) berpendapat bahwa pemimpin hendaknya menciptakan komitmen image personal secara total sehingga bawahan menjadi kreatif dan berani mengambil resiko. Image yang baik yang ditimbulkan pemimpin dapat menciptakan rasa kagum bawahan terhadap perilaku pemimpin. Behling dan McFillen (1996) mengungkapkan bahwa rasa kagum bawahan disebabkan oleh keyakinan diri dan citra pemimpin.

## **2. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Keyakinan diri pemimpin berpengaruh secara signifikan terhadap kekaguman bawahan

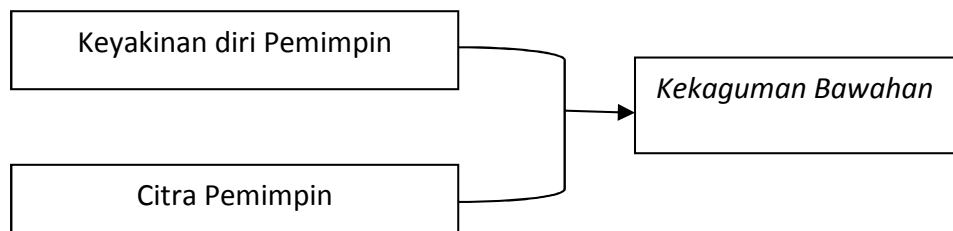
Hipotesis 2 : Citra pemimpin berpengaruh secara signifikan terhadap kekaguman bawahan.

## **3. Kerangka Pemikiran dan Model Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh keyakinan diri dan citra pemimpin terhadap kekaguman bawahan pada Kepemimpinan Transformasional yang diadopsi dari model *syncretical* kepemimpinan kharismatik/ transformasional yang dikemukakan oleh Behling dan McFillen (1996) pada penelitian sebelumnya.

Model *syncretical* yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari sebuah model yang diarahkan untuk menjawab 2 pertanyaan berdasarkan kedua hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu mengenai pengaruh keyakinan diri terhadap kekaguman bawahan, serta untuk mengetahui mengenai pengaruh citra pemimpin terhadap kekaguman bawahan. Gambar model penelitian ini disajikan dalam gambar 1.

Gambar 1.  
Model Penelitian



Sumber: Behling, O. dan McFillen, J.M. (1996) p.166

## **C. METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif kuantitatif. Metode statistik deskriptif kuantitatif adalah suatu metode statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya (Sugiyono, 2007).

Dengan metode penelitian statistik deskriptif kuantitatif tersebut, peneliti dituntut dapat memberikan penjelasan ataupun pemaparan mengenai *trend* atau fenomena yang terjadi pada responden (obyek penelitian) sesuai dengan data dan fakta yang terjadi pada keyakinan diri pemimpin, citra pemimpin, dan kekaguman bawahan serta dapat menginterpretasikan hasil penelitian secara obyektif sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan implikasi terhadap permasalahan dalam penelitian ini yang ingin dipecahkan.

### **2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Pemerintah Daerah (PEMDA) di Propinsi DIY. Penelitian dilakukan selama 5 bulan yaitu Bulan September 2017 sampai dengan Januari 2018.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, berupa data skor hasil tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung yaitu berupa tanggapan pegawai PEMDA Propinsi DIY terhadap pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner mengenai variabel-variabel keyakinan diri pemimpin (X1), citra pemimpin (X2), dan kekaguman bawahan (Y).

### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner (daftar pernyataan) kepada responden atau *survey*. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 buah kuesioner yaitu *Follower Belief Questionnaire-Form I* dan *Attribute of Leader Behavior Questionnaire-Form II* yang dikembangkan oleh Behling dan McFillen (1996). Peneliti juga melakukan pengembangan kuesioner tersebut dengan menambahkan pernyataan-pernyataan yang sesuai dengan variabel penelitian untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

Kedua kuesioner tersebut dibagikan dan diisi secara langsung oleh responden yaitu pegawai PEMDA Propinsi DIY dengan memberikan batas waktu antara 15 sampai dengan 20 menit agar terdapat jawaban yang konsisten dari responden sesuai ketentuan dalam kuesioner yang diadopsi dari Behling dan McFillen (1996).

## **5. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PEMDA Propinsi DIY. Responden yang diambil sebagai sampel penelitian yaitu 80 orang dengan masa kerja lebih dari 1 tahun. Penentuan besarnya sampel penelitian ini didasarkan pada pemikiran Roscoe yang dikutip oleh Sekaran (1992), yaitu ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah telah mencukupi untuk digunakan dalam sebuah penelitian.

## **6. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probabilistic sampling*, yaitu setiap elemen dalam populasi tidak memiliki probabilitas yang sama untuk menjadi sampel (Sekaran, 1992; Cooper dan Emori, 1995). Teknik penentuan sampel secara *non probabilistic* dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu peneliti menggunakan kriteria-kriteria tertentu terhadap sampel yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 80 responden. Kriteria responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian adalah pegawai Pemda Propinsi DIY yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun sehingga dengan masa kerja tersebut maka responden diharapkan dapat memberikan penilaian terhadap variabel-variabel yang digunakan sebagai obyek dalam penelitian ini.

## **7. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

- a. Variabel keyakinan diri (*X1*)  
*Keyakinan diri*, yaitu pemimpin bertindak percaya diri dan penuh keyakinan (Behling & McFillen, 1996).
- b. Variabel Citra (*X2*)  
Citra, yaitu perilaku pemimpin ditunjukkan dengan tindakan yang dilakukan dari kompetensi personal dan komitmen total pada misi organisasi. (Behling & McFillen, 1996).
- c. Variabel kekaguman (*Y*)  
*Kekaguman*, yaitu keyakinan bawahan terhadap kemampuan pemimpin yang seringkali tidak selalu sesuai dengan pengaruhnya (Behling & McFillen, 1996).

## **8. Pengukuran Variabel**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh keyakinan diri (*X1*) dan citra (*X2*) pemimpin terhadap kekaguman bawahan (*Y*). Penelitian ini terdiri dari 3 buah variabel yaitu satu variabel dependen (*Y*) dan dua variabel independen (*X*).

Variabel perilaku pemimpin (terdiri dari variabel yaitu *keyakinan diri* dan *citra pemimpin*) diukur dengan *Attribute of Leader Behavior Questionnaire –Form II* (Behling & McFillen, 1996) yang telah dikembangkan oleh peneliti terdiri dari 12 item pernyataan sehingga masing-masing variabel perilaku pemimpin mempunyai 6 item



pernyataan dengan lima skala likert yang mempunyai bobot dari 5 sampai dengan 1, dengan alternatif jawaban dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Variabel kekaguman bawahan diukur dengan *Follower Beliefe Questionnaire-For I* (Behling & McFillen,1996) yang telah dikembangkan oleh peneliti terdiri dari 8 item pernyataan dengan lima skala likert yang mempunyai bobot 5 sampai dengan 1 dengan alternatif jawaban dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Kedua kuesioner tersebut selanjutnya dibagikan kepada 60 pegawai PEMDA Propinsi DIY.

## **9. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kualitas item-item pernyataan dari kuesioner yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Sunyoto (2011) menyampaikan bahwa ada dua syarat penting yang berlaku bagi sebuah kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian, yaitu harus valid dan reliabel. Oleh karena itu, kuesioner tersebut harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu sebelum digunakan sebagai instrumen penelitian. Uji validitas dan reliabilitas ini dilakukan terhadap 30 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauhmana tingkat kevalidan dan reliabilitas kuesioner yang digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan perhitungan *factor analysis* terhadap item-item kuesioner dengan menggunakan program statistik *SPSS* dengan menggunakan *pricipal components analysis*. Hasil uji analisis faktor dikatakan valid sebagai instrumen penelitian jika faktor loading berada di atas 0,40. Hasil uji validitas terhadap ketiga variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel X1, X2 dan Y**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Loading Factor</b>	<b>Keterangan</b>
1.	Keyakinan diri(X1):		
	Item 1	0,661	Valid
	Item 2	0,479	Valid
	Item 3	0,684	Valid
	Item 4	0,820	Valid
	Item 5	0,541	Valid
	Item 6	0,826	Valid

No	Variabel	Loading Factor	Keterangan
2.	Citra (X2);		
	Item 1	0,824	Valid
	Item 2	0,836	Valid
	Item 3	0,881	Valid
	Item 4	0,767	Valid
	Item 5	0,611	Valid
3.	Kekaguman (Y):		
	Item 1	0,602	Valid
	Item 2	0,863	Valid
	Item 3	0,750	Valid
	Item 4	0,769	Valid
	Item 5	0,897	Valid
	Item 6	0,834	Valid
	Item 7	0,899	Valid
Item 8	0,787	Valid	

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel keyakinan diri (X1) pada tabel 1, *loading factor* terbesar terdapat pada item pertanyaan ke 6 dengan nilai 0.826, sedangkan *loading factor* terkecil terdapat pada item pertanyaan ke 2 dengan nilai sebesar 0,479. Hasil uji validitas terhadap keseluruhan item-item pertanyaan pada variabel X1 menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan valid karena memiliki *loading factor* di atas 0,4.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel citra (X2) pada tabel 1, *loading factor* terbesar terdapat pada item pertanyaan ke 3 dengan nilai 0.881, sedangkan *loading factor* terkecil terdapat pada item pertanyaan ke 6 dengan nilai sebesar 0,448. Hasil uji validitas terhadap keseluruhan item-item pertanyaan pada variabel X2 menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan valid karena memiliki *loading factor* di atas 0,4.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel kekaguman (Y) pada tabel 1, *loading factor* terbesar terdapat pada item pertanyaan ke 7 dengan nilai 0.899, sedangkan *loading factor* terkecil terdapat pada item pertanyaan ke 1 dengan nilai sebesar 0,602. Hasil uji validitas terhadap keseluruhan item-item pertanyaan pada variabel Y menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan valid karena memiliki *loading factor* di atas 0,4.

**b. Uji Reliabilitas**

Menurut Sekaran (1992) dalam Cooper dan Emory (1995), suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha (*cronbach's alpha*) di atas 0,60. Uji reliabilitas dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan koefisien

alpha (*cronbach alpha*) dengan menggunakan program statistik SPSS dengan ketentuan alpha ( $\alpha$ ) berada di atas 0,60. Hasil uji reliabilitas terhadap ketiga variabel dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2.** Uji Reabilitas Variabel X1, X2 dan Y

No	Variabel	Koefisien Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
1.	Keyakinan diri (X1)	0,747	Reliabel
2	Citra (X2)	0,789	Reliabel
3.	Kekaguman (Y)	0,876	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 2, nilai *Crobach's Alpha* item-item pertanyaan X1 adalah sebesar 0.747, item-item pertanyaan X2 sebesar 0, 789 dan item-item pertanyaan Y sebesar 0.876 berada di atas koefisien alpha 0.60 Berdasarkan hasil uji reabilitas tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item-item pertanyaan variabel X1, X2 dan Y dinyatakan reliabel atau handal sebagai instrumen penelitian.

## 10. Teknik Analisis Data

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh keyakinan diri (X1) dan citra (X2) pemimpin terhadap kekaguman (Y) bawahan. Adapun bentuk persamaannya adalah sebagai berikut (Gujarati, 2000);

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kekaguman

X1 = Keyakinan diri

X2 = Citra

a = konstanta

b1,b2 = Koefisien regresi X1, X2

e = error

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Profil Responden

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 80 responden penelitian yaitu pegawai PEMDA Propinsi

DIY. Dari 80 kuesioner yang disebarkan kepada responden tersebut, 80 kuesioner dikembalikan kepada peneliti sehingga *response rate* dalam penelitian ini adalah 100%. Dari 80 kuesioner tersebut, 78 (97,5%) kuesioner dapat digunakan untuk dianalisis dalam penelitian ini, sedangkan sisanya yaitu 2 kuesioner (2,5%) tidak dapat digunakan/cacat. Karakteristik atau profil responden dapat ditunjukkan pada tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3. Profil Responden**

<b>Profil</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentas</b>
<b>Jenis Kelamin</b>	Pria	45	58%
	Wanita	33	42%
	Jumlah	78	100%
<b>Umur Responden</b>	21-30	11	14%
	31-40	21	27%
	41-50	28	36%
	51-60	18	23%
	Jumlah	78	100%
<b>Status Perkawinan</b>	Kawin	71	91%
	Belum Kawin	7	9%
	Jumlah	78	100%
<b>Masa Kerja</b>	1-3 tahun	22	28%
	4-6 tahun	26	33%
	7-9 tahun	9	12%
	>9 tahun	21	27%
	Jumlah	78	100%
<b>Pendapatan dan Jabatan</b>	1,5 juta - 3,5 juta	25	32%
	3,6 juta - 5,5 juta	47	60%
	5,6 juta - 7,5 juta	4	5%
	7,6 juta - 9,5 juta	1	1%
	> 10juta	1	1%
	Jumlah	78	100%
	Staff	26	33%
	Kepala Seksi/ Kepala Bidang	41	52%
	THL	3	4%
	Lain-Lain	8	10%
	Jumlah	78	100%

<b>Profil</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentas</b>
<b>Jumlah Bawahan Langsung</b>	1 - 5 orang	50	64%
	6 - 10 orang	21	27%
	11 - 15 orang	3	4%
	> 15 orang	4	5%
	Jumlah	78	100%
<b>Interaksi dengan Pimpinan</b>	Ya	78	100%
	Tidak	0	0%
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Tabel 3 menunjukkan profil responden yang merupakan karyawan PEMDA Provinsi DIY. Berdasarkan kategori jenis kelamin, profil responden menunjukkan bahwa dari 78 responden yang dijadikan sampel, jumlah responden antara laki-laki dan perempuan hampir sama jumlahnya dimana responden laki-laki sebanyak 45 orang (58%), sedangkan responden perempuan adalah sebanyak 33 orang (42%). Sebagian besar responden terdiri dari karyawan dengan usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 28 orang dengan prosentase 36%. Kategori responden berdasarkan status perkawinan terdiri dari 71 responden berstatus kawin dengan prosentase 91%, sedangkan yang belum kawin sebanyak 7 orang atau (9%). Pada kategori masa kerja menunjukkan bahwa dari 78 responden yang dijadikan sampel, sebagian besar mempunyai masa kerja antara 4-6 tahun yaitu sebanyak 26 orang (26%), dan masa kerja antara 1-3 tahun yaitu 22 orang (28%). Kategori responden berdasarkan tingkat pendapatan, sebagian besar responden mempunyai pendapatan antara 3,6 juta-5,5 juta yang terdiri dari 47 responden dengan prosentase 60%, sedangkan responden berpendapatan antara 7,6 juta-9,5 juta dan pendapatan lebih dari 10 juta masing- masing sebanyak 1 orang atau (1%).

Profil responden untuk kategori jabatan/status pekerjaan, mayoritas adalah Kepala Seksi/Kepala Bidang sebanyak 41 responden atau 52%, sedangkan untuk THL (Tenaga Harian Lepas) memiliki jumlah responden terkecil yaitu sebanyak 3 orang atau 4%. Kategori responden berdasarkan jumlah bawahan langsung menunjukkan bahwa mayoritas responden mayoritas responden memiliki jumlah bawahan langsung antara 1-5 orang yaitu sebanyak 50 orang atau 64%, sedangkan 21 orang (27%) memiliki bawahan langsung antara 6-10 orang, 43 orang responden (4%) memiliki bawahan langsung sebanyak 11-15 orang dan 4 orang (5%) memiliki bawahan langsung lebih dari 15 orang. Berdasarkan kategori adanya interaksi dengan pimpinan, 78 orang (100%) responden menjawab ya, artinya semua responden selama ini selalu berinteraksi dengan pimpinan sehingga mereka bisa memahami dan menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner yang terkait dengan variabel keyakinan bawahan dan perilaku kepemimpinan transformasional.

## 2. Hasil Pengujian Hipotesis Dan Pembahasan

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh keyakinan diri (*X1*) dan citra (*X2*) pemimpin terhadap kekaguman bawahan (*Y*) pada pegawai PEMDA Propinsi DIY. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan dengan Program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) maka diperoleh hasil sebagai berikut;

**Tabel 4.**  
Rekapitulasi Data Hasil Analisis Regresi dengan Program SPSS

R Square	F hit dan F Sig	Koefisien Korelasi ( $\beta$ )	t hitung	t Signifikan
$R^2 = 11,7$	F hit = 4,983 F sig = 0,000	$\beta_1 = -0,146$ $\beta_2 = 0,320$	t hit1 = -1,342 t hit2 = 2,944	t sig1 = 0,184 t sig2 = 0,004

Sumber: Hasil Analisis Regresi.

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) digunakan sebagai alat analisis untuk menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel independen (*X1* dan *X2*) secara bersama atau keseluruhan dapat menjelaskan variabel dependen (*Y*). Nilai koefisien determinasi atau  $R^2$  pada tabel 4 adalah 11,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa 11,7% variasi variabel kekaguman bawahan pada pegawai PEMDA Propinsi DIY dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yaitu variabel keyakinan diri (*X1*) dan variabel citra (*X2*) pemimpin, sedangkan sisanya yaitu 88,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pada tabel 4 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yaitu variabel keyakinan diri (*X1*) dan variabel citra (*X2*) pemimpin, secara simultan (serentak) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu kekaguman bawahan pada pegawai PEMDA DIY dengan nilai F hitung sebesar 4,983 dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 atau berada di bawah tingkat signifikansi 0,05.

Hasil analisis regresi linier berganda secara parsial (terpisah) dengan Program SPSS pada tabel 4 juga menunjukkan bahwa variabel keyakinan diri (*X1*) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap keyakinan bawahan (*Y*) pada pegawai PEMDA Propinsi DIY, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi ( $\beta_1$ ) adalah -0,146 dan angka t-hitung -1,342 dengan angka signifikansi sebesar 0,184 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Hasil ini juga menunjukkan bahwa hipotesis 1 ditolak, yaitu bahwa kepercayaan diri pemimpin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kekaguman bawahan. Tidak terbuktinya pengujian terhadap hipotesis 1 ini bukan berarti bahwa model penelitian ini tidak bisa diterapkan pada sampel penelitian yang berbeda karena beberapa penelitian yang dilakukan pada obyek atau sampel penelitian yang berbeda akan memberikan hasil yang berbeda pula. Tidak terbuktinya pengujian

terhadap hipotesis 1 ini bisa dimungkinkan karena mayoritas responden adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki budaya kerja dan sikap yang sudah terbentuk yaitu patuh kepada atasan sehingga penilaian atau jawaban responden terhadap item-item pertanyaan pada kuesioner penelitian ini menjadi bias.

Hasil analisis regresi linier berganda secara parsial (terpisah) juga menunjukkan bahwa secara parsial (terpisah) cit (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kekaguman bawahan pada pegawai PEMDA Propinsi DIY (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi ( $\beta_2$ ) sebesar 0,320 dan angka t-hitung 2,944 dengan angka signifikansi t sebesar 0,004 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima, yaitu bahwa citra pemimpin berpengaruh secara signifikan terhadap kekaguman bawahan.

## **E. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

- a. Hasil pengujian hipotesis 1 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 ditolak, yaitu bahwa kepercayaan diri pemimpin tidak berpengaruh terhadap kekaguman bawahan yang ditunjukkan dengan angka signifikansi sebesar 0,184 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05.
- b. Hasil pengujian hipotesis 2 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima, yaitu bahwa citra pemimpin berpengaruh secara signifikan terhadap kekaguman bawahan yang ditunjukkan dengan angka signifikansi sebesar 0,004 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05.

### **2. Saran dan Keterbatasan**

- a. Penggunaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai responden dalam penelitian ini mampu memberikan wacana baru pada penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, namun sikap dan budaya kerja yang terbentuk di lingkungan Pegawai Negeri Sipil (PNS) tentu akan berbeda dengan lingkungan kerja di perusahaan baik swasta maupun pemerintahan sehingga hasil penelitian akan berbeda juga. Oleh karena itu penelitian mendatang hendaknya menggunakan sampel yang berbeda (misal: Perusahaan baik swasta maupun pemerintah), sehingga hasil penelitian mendatang dapat memberikan kontribusi yang lebih baik.
- b. Obyek penelitian ini hanya menggunakan pegawai PEMDA Propinsi DIY dengan jumlah sampel yang masih relatif sedikit (78 orang) sebagai subyek penelitian, sehingga penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas dalam suatu penelitian di bidang Sumber Daya Manusia.
- c. Perlu adanya pengembangan kuesioner yang lebih baik lagi sehingga dapat diaplikasikan secara lebih baik dan dapat mewakili variabel-variabel keyakinan bawahan dan perilaku pemimpin dalam kepemimpinan transformasional.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: Free Press.
- Bass, B.M. (1990). "From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision". *Journal of Organization Dynamics*. 18(4): 19-31.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1990), *Transformational Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. California: Consulting Psychology Press.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Behling, O. And McFillen. J.M. (1996). "A Syncretical Model of Charismatic/Transformational Leadership". *Group & Organizational Management*, 21: 163-191.
- Cooper, D.R. and Emory, C.W. 1995. *Business Research Methods*. Fifth Edition. Chicago: Richard D. Irwin, Inc.
- Gujarati, D. 2000. *Ekonometrika Dasar*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. Dan Tjiptono, F. (1996), *Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*. 1(1): 23-34.
- Koontz., O'Donnell., Weihrich. (1986), *Essentials of Management, Fourth Edition*, McGraw-Hill Book Company, USA.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, U. 1992. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Second Edition. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. 2003. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi Alat Statistik & Alat Analisis Output Komputer Untuk Mahasiswa dan Praktisi*. Yogyakarta: CAPS.
- Tjiptono, F. dan Syakhroza, A. (1999). *Kepemimpinan Transformasional*. *Usahawan*. TH XXIII (9): 5-13.
- Winardi. 2002. *Sejarah Perkembangan Pemikiran Dalam Bidang Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Yulk, Gary .1994. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Alih Bahasa Jusuf Udaya. Jakarta; Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.