

# Correlation between Self-Esteem and Leadership Identitiy on Students of Universitas Airlangga Surabaya

*by* Herlina Es Putri

---

**Submission date:** 11-Jun-2019 12:31PM (UTC+0800)

**Submission ID:** 1142418230

**File name:** ship\_Identitiy\_on\_Students\_of\_Universitas\_Airlangga\_Surabaya.pdf (328.34K)

**Word count:** 5069

**Character count:** 34106

## Hubungan antara *Self Esteem* terhadap *Leadership Identity* pada Mahasiswa Universitas Airlangga Surabaya

Herlina E. S. Putri

Seger Handoyo

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

### Abstract.

This study was started from an interest in the development of leadership identity in students and became one of soft skills improvement program leadership at the University of Airlangga, Surabaya. Leadership identity is a process of individuals become a leader through 6 stages that begins from self-awareness to identify potential associated with the leadership within the individual. In this identification process was required self esteem. Population in this study were students in S1 and D3 levels at Airlangga University Surabaya, which totally reach 17,058 students. The sampling of this research was 543 students from all faculties by using non-probability sampling approach (purposive sampling). The data collection on self esteem using Likert scale. The identity of leadership was measured with thursthone scale. Data analysis was performed by Spearman's rank correlation technique. Alpha reliability test results show that the Cronbach reliability coefficient value of self esteem questionnaire and identity for leadership are 0.652 and 0.690. Thus, both questionnaires are reliable. The correlation between these two variables is 0.194 with  $p=0.000$  indicating that there is a relationship between the self esteem and the identity of the student leadership at Airlangga University Surabaya.

**Keywords:** leadership identity, self esteem

### Abstrak.

Penelitian ini berawal dari ketertarikan terhadap pengembangan leadership identity yang menjadi salah satu keahlian yang diharapkan menjadi bagian dari pengembangan kemampuan kepemimpinan di Universitas Airlangga Surabaya. Leadership identity adalah proses yang dialami oleh seseorang untuk menjadi pemimpin melalui 6 tahap, yang dimulai dengan kesadaran diri untuk mengidentifikasi potensi yang ada di dalam diri seorang individu. Dalam proses identifikasi ini, diperlukan proses evaluasi dimana seorang individu memahami bahwa dirinya adalah seorang yang berharga seutuhnya, yang sering juga disebut sebagai harga diri (self-esteem). Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa aktif pada jenjang S1 dan D3 di Universitas Airlangga Surabaya yang berjumlah 17.058 siswa, yang kemudian diambil 543 siswa dari masing-masing fakultas dengan menggunakan purposive sampling sebagai teknik. Penggalan data pada variabel harga diri (self-esteem) dilaksanakan dengan menggunakan skala likert, sedangkan leadership identity menggunakan skala thursthone. Analisis data menggunakan asumsi Spearman. Nilai alfa sebagai besaran koefisien reliabilitas pada variabel harga diri (self-esteem) adalah 0.652, sedangkan pada leadership identity adalah 0.690. Maka, dengan demikian kedua skala tersebut dianggap reliable. Nilai korelasi antar kedua variabel adalah 0.194 dengan nilai  $p=0.000$  yang berarti ada hubungan antara harga diri (self-esteem) dengan leadership identity pada mahasiswa Universitas Airlangga Surabaya.

**Kata kunci:** leadership identity, harga diri

Proses untuk melalui setiap tahapan yang ada pada *leadership identity* diawali dengan pemahaman dasar atas *self awareness* individu atas kepemimpinan yang ada dalam dirinya. Pemahaman dasar ini dianggap sangat penting untuk mengawali perkembangan tahapan yang ada pada *leadership identity*. Kouzes dan Postner (1995) menyatakan bahwa “penyelidikan pertama mengenai kepemimpinan menyangkut pada penyelidikan mendalam mengenai penemuan atas siapakah dirimu sesungguhnya”. Dalam beberapa teori juga menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah perjalanan yang dilalui oleh *self-awareness* yang akan dapat merubah individu melalui pengalaman yang sedang terjadi dalam menjadi seorang pemimpin. Di sisi lain, adanya persetujuan atas potensi-potensi kepemimpinan dan melakukan pengidentifikasian awal (*pre-identify*) sebagai seorang pemimpin sebelum memulai suatu proses atas perilaku tertentu. Sebuah pandangan menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus dapat melihat potensi-potensi dalam dirinya sebelum ia memasuki pengalaman yang ada. Seorang pemimpin dapat menggunakan pemahaman yang dimiliki sebelum ia masuk pada pengalaman dalam kepemimpinan, seiring dengan berjalannya pengalaman tersebut juga diikuti dengan mulai memahami orang lain untuk membuat kepemimpinan yang dimiliki menjadi lebih efektif.

Penjelasan *self awareness* pada individu memang dianggap penting dalam perkembangan *leadership identity*, khususnya berhubungan dengan faktor pengembangan diri (*developing self*) yang merupakan satu dari lima faktor yang berhubungan dengan “*the cycle of developing a leadership identity*” yang dikemukakan oleh Komives (2005). Untuk dapat menerapkan pengembangan diri (*developing self*) dalam *leadership identity* memang diawali dengan memperdalam kesadaran diri (*selfawareness*) atas identitas kepemimpinan yang ada dalam diri individu sebagai proses pengidentifikasian atas kekuatan dan kelemahan yang ada pada diri individu dan hal ini adalah murni dilakukan oleh individu itu sendiri, dikarenakan bahwa individu adalah orang yang paling tahu tentang *self* yang ada pada dirinya dan individu merupakan guru terbaik atas dirinya sendiri (Bennis, 2003).

Penanaman mengenai *leadership identity*

memang perlu diterapkan pada generasi penerus, yakni mahasiswa yang dikenal sebagai “*agent of change*” sehingga diharapkan bahwa dengan adanya pemahaman mengenai *leadership identity* akan mampu membuat arah bangsa menjadi lebih baik, khususnya bagi kesejahteraan manusia. Pemahaman atas *leadership identity* juga memang diperlukan bagi mahasiswa yang nantinya akan hidup ditengah-tengah masyarakat sehingga diharapkan hal ini akan membawa dampak yang baik bagi masyarakat luas. Pentingnya penanaman kepemimpinan (*leadership*) bagi mahasiswa memang telah disadari oleh berbagai universitas yang dianggap sebagai salah satu sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memerankan fungsi sentral dalam peningkatan daya saing bangsa. Pentingnya penanaman atas kepemimpinan bagi mahasiswa juga telah menjadi salah satu perhatian bagi Universitas Airlangga Surabaya. Hal ini ditunjukkan melalui fokus Universitas Airlangga untuk melakukan pengembangan kepemimpinan bagi mahasiswa melalui berbagai program-program yang telah dipersiapkan oleh pihak universitas. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan salah satu atribut *soft-skill* yang ingin diterapkan dan dikembangkan bagi mahasiswanya dan menjadi salah satu dari 18 target *soft skills* yang ingin dicapai oleh pihak universitas bagi mahasiswanya.

Pengembangan kepemimpinan bagi mahasiswa memang penting untuk diterapkan. Hal ini juga didukung oleh hasil dari *tracer study* fakultas psikologi Universitas Airlangga mengenai *soft skills* lulusan yang dibutuhkan pengguna pada tahun 2008, salah satunya membahas tentang kepemimpinan yang unggul. Kepemimpinan unggul adalah mandiri, tegas, berwibawa, proaktif dan inisiatif, mampu menjadi motivator, mampu menyelesaikan masalah (dalam: “Melejitkan soft skills Mahasiswa, 2009). Selain itu, hasil survei penelitian di Inggris, Amerika, dan Kanada juga menyebutkan bahwa terdapat 23 *soft skills* yang dibutuhkan di dunia kerja (Sailah, 2006), beberapa diantaranya terdiri dari: bekerja dalam tim, mampu mendengar/menyimak, menyelesaikan persoalan, kooperatif, kemauan belajar, komunikasi lisan, dan komitmen. Apabila dicermati lebih lanjut, ternyata hal-hal diatas memiliki hubungan kepemimpinan, khususnya *leadership identity*.

2 Penelitian lain juga ditunjukkan oleh hasil survei *National Association of Colleges and Employers (NACE)* pada tahun 2002 di Amerika Serikat yang menyatakan bahwa 5 diantara 20 kualitas lulusan perguruan tinggi yang diharapkan di dunia kerja adalah kemampuan untuk memimpin (3,97%), kemampuan untuk berkerja sama dengan (4,54%), kemampuan berorganisasi (4,05%), kemampuan berkomunikasi (4,69%), kemampuan interpersonal (4,50%). (Sumber: Buku sukses dengan *soft skills*, 2005, hal. 5). Apabila dicermati lebih lanjut, ternyata 5 kualitas yang disebutkan pada penelitian tersebut juga memiliki hubungan dengan kepemimpinan, khususnya dalam pengembangan *leadership identity*, sehingga hal ini juga menjadi referensi yang selanjutnya dapat diterapkan pada pengembangan kepemimpinan (*leadership*) bagi mahasiswa.

Pengembangan *soft skill* kepemimpinan yang dilakukan oleh Universitas Airlangga, salah satunya berupa penanaman kesadaran untuk membangun (*self-awareness*) kepemimpinan bagi mahasiswa yang dituangkan melalui berbagai program pengembangan *soft skill* yang dilakukan melalui pelaksanaan program-program pelatihan kepemimpinan bagi mahasiswa dan salah satunya adalah program Latihan Kepemimpinan Mahasiswa Tingkat Dasar (LKMTD) yang dilakukan oleh fakultas psikologi Universitas Airlangga Surabaya pada tanggal 4 Desember 2009. Program pelatihan kepemimpinan tingkat dasar ini bertujuan untuk memberikan pemahaman awal bagi mahasiswa berupa penanaman *self awareness* mengenai kepemimpinan yang ada pada diri masing-masing mahasiswa sehingga para mahasiswa peserta pelatihan tersebut kemudian melakukan pengidentifikasian mengenai kepemimpinan yang ada dalam dirinya masing-masing (*leadership identity*) terkait dengan 6 tahap perkembangan *leadership identity* yang telah dikemukakan dalam penelitian Susan Komives (2005). Dengan adanya berbagai pengembangan program pelatihan *soft skills* bagi mahasiswa, khususnya mengenai *leadership identity* diharapkan dapat menjadi modal dasar bagi mahasiswa untuk bisa diterapkan ketika nantinya berada ditengah-tengah masyarakat umum.

Berangkat dari berbagai penelitian yang

selama ini hanya membahas tentang kepemimpinan yang hanya terbatas pada bagaimana cara untuk mengembangkan kepemimpinan yang efektif, pembentukan *skill-building* kepemimpinan maupun kepemimpinan dalam *setting-setting* tertentu saja (Komives, 2005). Dari berbagai kajian mengenai kepemimpinan tersebut ternyata sangat sedikit pengetahuan mengenai bagaimana mengembangkan kepemimpinan dalam diri individu atau bagaimana mengembangkan identitas kepemimpinan (*leadership identity*) yang ada dalam diri individu (Komives, 2005).

Identitas kepemimpinan yang ada dalam diri individu dapat dilihat berdasarkan teori *leadership identity* yang dikemukakan oleh Komives (2005) yang membahas bahwa terdapat 6 tahapan dalam memahami *leadership identity*. Hal tersebut dapat diartikan bahwa setiap tahap berakhir dengan sebuah transisi yang ditandai bahwa akhir dari suatu tahap merupakan awal dari tahap berikutnya. Enam tahapan dalam *leadership identity* diawali dengan (1). *Awareness*, yakni individu sadar akan figur-figur pemimpin di lingkungan dan kemampuan membedakan pemimpin dan bukan pemimpin dalam organisasi, (2). *Exploration/Engagement*, yakni individu terlibat dan berpartisipasi di dalam peran-peran di organisasi, (3). *Leader Identified*, yakni individu dapat membedakan peran dan tanggung jawab pemimpin dan bukan pemimpin dalam organisasi, (4). *Leadership Differentiated*, yakni individu dapat membedakan pemimpin dan bukan pemimpin berdasar tugas kepemimpinan, (5). *Generativity*, yakni individu mengembangkan peran kepemimpinan pada anggota-anggotanya, (6). *Integration/Synthesis*, yakni individu menerapkan aspek kepemimpinan dalam kehidupan sehari-hari.

Setiap tahap yang ada pada *leadership identity* dihubungkan dengan *self-esteem* yang ada dalam diri individu yang diartikan sebagai nilai yang ditempatkan oleh individu atas dirinya sendiri secara keseluruhan, baik positif maupun negatif atas dirinya sendiri. Pendefinisian mengenai *self-esteem* diatas diperoleh berdasarkan teori *self-esteem* yang dikemukakan oleh Rosenberg (1965) yang sekaligus mengembangkan alat ukur *Rosenberg Self Esteem Scale (RSES)* yang kemudian juga digunakan pada

penelitian kali ini. Pada alat ukur *self esteem* digunakan mengukur seberapa besar penghargaan yang diberikan oleh individu atas dirinya sendiri, baik positif maupun negatif.

### 38 METODE PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa/mahasiswi yang sedang aktif menempuh pendidikan di baik program studi D3 maupun S1 di Universitas Airlangga Surabaya yang terdiri dari 13 fakultas. Diperoleh 543 subjek dengan rincian yang terdiri dari 520 mahasiswa/mahasiswi yang terdiri dari 40 mahasiswa/mahasiswi dari setiap fakultas, kemudian ditambah 23 mahasiswa dari mahasiswa yang merupakan perwakilan tiap-tiap fakultas yang menjadi peserta Latihan Kepemimpinan Tingkat Mahasiswa Dasar yang diadakan di fakultas psikologi pada tanggal 4 Desember 2009.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan model skala likert yang

digunakan dalam penelitian *self esteem* yang diperoleh dari alat ukur *Rosenberg self esteem scale (RSES)* yang berupa pernyataan respons yang diharapkan diberikan oleh subyek adalah taraf kesetujuan atau ketidaksetujuan dalam variasi sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Sedangkan model skala Thurstone yang digunakan dalam penelitian *leadership identity* yang diperoleh berdasarkan teori 6 tahap *leadership identity* yang dikemukakan oleh Komives (1965).

Data yang dikumpulkan dari mahasiswa Universitas Airlangga Surabaya kemudian dianalisis dengan menggunakan jenis statistik yang digunakan adalah statistik non-parametris, yakni korelasi tata jenjang atau *rank order correlation* yang dikembangkan oleh Charles Spearman yang dimaksudkan untuk menghitung atau menentukan tingkat hubungan (korelasi) antara dua variabel yang kedua-duanya adalah data ordinal atau tata jenjang (Winarsunu, 2006, pg. 71).

## HASIL DAN BAHASAN

Hasil penelitian disajikan dalam tabel berikut ini.

			Self Esteem	Leadership Identity
Spearman's rho	Self Esteem	Correlation Coefficient	1,000	,194(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	543	543
	Leadership Identity	Correlation Coefficient	,194(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	543	543

27  
\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif (+) antara *self esteem* dengan *leadership identity* yang menghasilkan nilai sebesar 0,194 dengan signifikansi 0,000.

Nilai korelasi 0,194 pada penelitian ini memiliki arah (*direction*) kekuatan hubungan yang kecil ( $r = 0,10$  to  $0,29$ ). Selain itu, dari hasil uji korelasi diatas juga menunjukkan bahwa variabel *self esteem* merupakan salah satu faktor yang berhubungan variabel *leadership identity* sebesar 3,76% saja. Perhitungan atas prosentase sebesar 3,76% diperoleh dari rumus pengkuadratan nilai korelasi Spearman rank atas *self esteem* dengan *leadership identity* yang kemudian dikalikan 100%

sehingga menghasilkan nilai prosentase diatas. Dari hasil keseluruhan diatas maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan antara *self esteem* terhadap *leadership identity* pada mahasiswa Universitas Airlangga Surabaya.

Meskipun hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *self esteem* tidak memiliki korelasi yang tinggi dengan *leadership identity*, tetapi hal ini sudah membuktikan bahwa *self esteem* memang memiliki hubungan dengan *leadership identity*. Dugaan yang dikemukakan oleh Baumeister (2003) mengenai *self esteem* memang tidak secara langsung dihubungkan dengan *leadership identity* maka terdapat

beberapa hal yang dikemukakan dalam penelitian tersebut yang menyatakan bahwa individu dengan *self esteem* yang dimiliki bisa memberikan kepercayaan diri dan inisiatif bagi individu untuk mengurus sebuah kelompok atau organisasi serta mampu membuat keputusan di bawah tekanan ataupun dalam kondisi ketidakpastian dan berharap bahwa para anggota kelompoknya akan mengikuti arahan yang diberikan oleh individu tersebut.

*Leadership identity* diartikan sebagai sejauh mana individu menilai bahwa kepemimpinan berada diluar dirinya atau individu menilai dirinya sebagai seorang pemimpin sehingga melakukan pengembangan diri dengan melakukan pembelajaran sepanjang hidupnya. Selain itu, *leader identity* juga diartikan sebagai perpaduan keahlian (*skill*) yang memberikan seorang pemimpin suatu *sense* dari keberlanjutan dari masa lalu yang mengarahkannya ke masa depan (Marcia, Waterman, Matteson, Archer, & Orlofsky, 1993). Dalam perkembangannya, *leadership identity* terbagi dalam 6 tahap dan setiap tahap berakhir dengan sebuah transisi yang ditandai bahwa akhir dari suatu tahap merupakan awal dari tahap berikutnya (Komives, 2005).

Berdasarkan hasil perhitungan *leadership identity* yang diperoleh dari 543 subyek penelitian yang merupakan mahasiswa Universitas Airlangga Program Studi Sarjana (S1) dan Diploma 3 (D3). Berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh bahwa rata-rata *leadership identity* subyek pada penelitian ini adalah sebesar 5,6723 sehingga hal ini menunjukkan bahwa *Leadership Identity (LID)* berada pada posisi transisi antara tahap 3 (*leader identified*) menuju tahap 4 (*leadership differentiated*).

*Leader identified* yang ada di tahapan 4 pada *leadership identity* dapat digambarkan sebagai individu yang mulai memiliki kesadaran bahwa dalam kelompok terdiri atas para pemimpin (*leaders*) dan para pengikut (*followers*). Individu memiliki kepercayaan bahwa seorang pemimpin memegang tugas kepemimpinan yakni bertanggung jawab terhadap hasil yang dicapai oleh kelompoknya. Pada tahap *leader-centric* ini, individu dapat menjadi seorang pemimpin apabila individu tersebut memegang posisi kepemimpinan (*positional leader*) sehingga dapat dikatakan individu masih berpatokan pada

kedudukan atau posisi jika ingin dianggap sebagai seorang pemimpin.

Individu yang berperan sebagai para pengikut (*followers*) sangat aktif dan terlibat dalam mencapai tujuan kelompoknya, tetapi individu ini tetap melihat pemimpin sebagai seseorang yang memiliki tanggung jawab dan berkewajiban untuk mengontrol. Posisi subyek yang berada pada masa transisi dari tahap 3 menuju tahap 4 (*leadership differentiated*), ditandai dengan individu yang mulai mengambil tantangan kepemimpinan yang lebih kompleks, memiliki pengertian akan hubungan antara pemimpin dan anggota yang lebih luas yaitu melihatnya sebagai hubungan kerjasama (*partnership*), menghargai nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota kelompok yang lain, menjalin keterikatan yang bermakna dengan orang lain, melihat potensi yang dimiliki dalam kelompok, terus belajar dan mengembangkan kepemimpinan dalam diri, dan juga menganggap orang yang lebih tua sebagai mentor dan pemberi makna.

Pada penelitian ini telah diperoleh hasil bahwa ada hubungan antara *self esteem* terhadap *leadership identity* pada mahasiswa Universitas Airlangga Surabaya. Seperti yang dipaparkan sebelumnya bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *leadership identity* subjek penelitian berada pada posisi antara tahap *leader identified* menuju pada tahap *leadership differentiated*, kemudian dari kedua tahap tersebut dihubungkan dengan pendeskripsian berdasarkan *self esteem* individu sehingga dari hal ini akan diperoleh analisa teori yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *self esteem* terhadap *leadership identity*.

Secara Operasional, *leadership identified* pada tahap perkembangan *leadership identity* digambarkan bahwa individu menyadari bahwa menjadi seorang pemimpin memiliki tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan anggota kelompoknya. Individu yang berperan sebagai para pengikut (*followers*) sangat aktif dan terlibat dalam mencapai tujuan kelompoknya, tetapi individu ini tetap melihat pemimpin sebagai seseorang yang memiliki tanggung jawab dan berkewajiban untuk mengontrol. Seorang pemimpin yang bertanggung jawab juga merupakan karakteristik yang ada dalam *self esteem* seperti yang dikemukakan oleh Lavoie

(2002) yang mengemukakan bahwa tanggung jawab merupakan salah satu karakteristik *self esteem* yang dimiliki individu. Seorang pemimpin yang bertanggung jawab terhadap anggota, berarti individu tersebut telah menaruh penghargaan (*worthy*) atas dirinya sendiri bahwa dirinya merasa mampu untuk bertanggung jawab dalam kelangsungan kelompok yang dipimpinnya. Penghargaan (*worthy*) atas diri sendiri juga merupakan salah satu karakteristik dari *self esteem* yang dikemukakan oleh Rosenberg (1989).

*Leadership identity* pada tahap ini berpandangan bahwa kepemimpinan masih dilihat dari segi posisi atau peran dalam organisasi sehingga individu yang menjadi pemimpin akan berpegangan bahwa "*I am the leader and others follow me or I am a follower looking to the leader for direction*" (Komives, 2006). Ungkapan "*I am the leader*" pada individu yang memegang posisi sebagai pemimpin dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki selama menjadi anggota atau keterlibatan dalam organisasi, yakni ketika individu tersebut melihat/mengobservasi bahwa seorang pemimpin adalah sosok yang membawahi para anggota sehingga hal inilah yang kemudian diterapkan oleh individu tersebut ketika sudah memegang posisi sebagai seorang pemimpin.

Individu yang sudah memegang posisi sebagai pemimpin berarti individu tersebut memiliki penghargaan (*worthy*) yang dinyatakan bahwa "saya adalah seorang pemimpin", yang merupakan karakteristik dari *self esteem*. Allport (1955) juga menyatakan bahwa *self esteem* yang ada pada perkembangan kepribadian (*personality development*) juga diartikan bahwa individu tersebut memiliki kemampuan atas kesuksesan dalam memanipulasi lingkungannya. "saya mampu melakukan itu", berimplikasi bahwa "saya adalah individu yang mampu untuk melakukan itu" dan hal inilah yang dihubungkan pada tahap *leader identified* yang ada pada perkembangan *leadership identity*.

Periode transisi pada *leadership identity* pada penelitian ini dapat dihubungkan dengan pernyataan Komives (2006), menyatakan bahwa transisi pada individu dari tahap 3 menuju tahap 4 juga ditandai dengan individu yang mulai mengeksplorasi tentang kepemimpinan yang efektif. Hal ini dilakukan dengan cara mulai melibatkan para anggota dalam kelompok yang

dipimpin serta pendelegasian tugas dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga hal ini mulai merubah pandangan bahwa seorang pemimpin tidak hanya dianggap secara *positional* saja. Dalam *Leader based identity development* yang dikemukakan oleh Ibarra (2008), "*By doing new things and interacting in different networks, people make new meaning of who they are and who they want to become*". Seorang pemimpin yang memulai melakukan hal baru dengan mulai melibatkan para anggota organisasi serta pendelegasian tugas akan membuat pemimpin tersebut memiliki pemaknaan baru atas kepemimpinan dalam dirinya serta menentukan bagaimana dirinya untuk menjadi pemimpin kedepannya.

Pemaknaan baru atas kepemimpinan dalam diri individu diperoleh dari pengalaman yang dimiliki terkait dengan pengeksporasi mengenai kepemimpinan yang efektif melalui berbagai interaksi yang dijalin dengan anggotanya (berupa: pendelegasian tugas, pelibatan anggota, dll). James Marcia (1993) menyatakan bahwa pengalaman dapat menentukan *identity* seseorang. *Identity* merupakan puncak dari masa lalu dan tinjauan ke masa depan (Marcia, 1993) yang dapat mendefinisikan diri seseorang sehingga hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman yang dimiliki seorang pemimpin di tahap *leader identified* akan berpengaruh pada pemaknaan atas kepemimpinan yang dimiliki, yakni kepemimpinan bukan hanya dilihat dari segi "*positional*" saja sehingga hal ini akan berpengaruh pada *leadership identity* yang dimiliki oleh individu tersebut.

Pada tahap keempat yang dikenal dengan *leadership differentiated* diartikan secara operasional sebagai individu yang dapat membedakan pemimpin dan bukan pemimpin berdasar tugas kepemimpinan. Komives (2006) menyatakan bahwa dalam tahap *leadership differentiated*, individu menyadari bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses antara individu dalam kelompok sehingga terdapat komitmen untuk ikut berpartisipasi dalam kelompok dan saling berbagi tanggung jawab antara satu sama lain, serta mulai melihat peran *positional leader* ini sebagai seorang fasilitator, pembangun komunitas (*community builder*), dan juga pembentuk budaya dalam kelompok.

Individu (*position leader*) yang berperan sebagai fasilitator bagi anggota dalam organisasi dapat diartikan bahwa individu tersebut sudah merasa mampu mempengaruhi opini ataupun perilaku orang lain dalam cara yang positif, hal inilah yang juga menjadi salah satu karakteristik *self esteem* individu yang dikemukakan oleh Lavoie (2002), yakni kemampuan untuk mempengaruhi opini atau perilaku dengan cara positif sudah menunjukkan bahwa seorang pemimpin tidak hanya menggunakan posisi atau kekuasaan yang dimiliki, tetapi cara positif yang dimaksud adalah dengan pendekatan partisipatif, pembagian tanggung jawab, pendelegasian tugas yang dilakukan secara bersama-sama dengan anggota organisasinya.

Seorang pemimpin yang berfungsi sebagai fasilitator bagi para anggota dalam organisasinya dapat dihubungkan dengan kualitas individu yang memiliki *self esteem* yang sehat, hal ini dikemukakan dalam sebuah buku "*How to build your self esteem*", bahwa individu dengan karakteristik *self esteem* yang sehat adalah individu yang altruistik, yakni individu yang memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain. Individu ini tidak akan mengambil tanggung jawab yang dimiliki oleh orang lain tetapi membantu orang lain dalam mengambil tanggung jawab yang dimiliki.

Individu yang menerapkan kepemimpinan partisipatif yang dilakukan dengan bekerja sama dengan para anggota dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang ada dalam kelompok atau organisasi maka hal ini juga dapat dihubungkan dengan salah satu kriteria individu dengan kepribadian sehat yang dikemukakan oleh Allport (1961), yakni perluasan konsep diri yang pribadi yang terus berusaha mengidentifikasi dan berpartisipasi dalam peristiwa-peristiwa di luar diri individu. Individu tersebut tidak berpusat pada diri sendiri, melainkan sanggup menyelami masalah dan aktivitas-aktivitas di luar dirinya. Allport (1961:285) menyimpulkan kriteria pertama ini dengan menyatakan bahwa "setiap orang memiliki cinta diri namun, hanya pengembangan diri sajalah yang menjadi tanda kedewasaannya".

Pembahasan diatas yang menjelaskan hubungan antara *self esteem* terhadap 2 tahapan yang ada pada *leadership identity* telah membuktikan bahwa hipotesis pada penelitian ini

yang memang menunjukkan ada hubungan positif antara *self esteem* terhadap *leadership identity* pada mahasiswa Universitas Airlangga. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa ketika *self esteem* individu tinggi maka *leadership identity* juga tinggi. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Komives (2005) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara perkembangan *self (developing self)* terhadap perkembangan *leadership identity*.

Kouzes dan Posner (1995) menyatakan bahwa "penyelidikan awal mengenai kepemimpinan menyangkut penemuan atas siapakah dirimu sesungguhnya" (p. 336). Pada dasarnya kepemimpinan merupakan sebuah perjalanan yang dilalui oleh *self-awareness* yang dapat merubah individu melalui pengalaman untuk menjadi seorang pemimpin. Selain itu, adanya pandangan bahwa individu harus dapat melihat potensi-potensi yang ada dalam dirinya serta melakukan pengidentifikasian awal (*pre-identify*) sebelum menjadi seorang pemimpin. Pengidentifikasian atas potensi-potensi yang ada dalam diri individu berhubungan dengan penilaian individu secara keseluruhan atas dirinya sendiri (Rosenberg, 1965).

Individu yang menilai bahwa dirinya berharga (*worthy*) maka individu tersebut akan dapat dapat mengidentifikasi bahwa dirinya memiliki potensi-potensi yang berharga, sebaliknya apabila individu menilai bahwa dirinya tidak berharga (*worthy*) maka individu tersebut tidak akan bisa mengidentifikasi potensi-potensi yang sebenarnya ada dalam dirinya. Seorang pemimpin yang dapat memahami berbagai potensi yang dimiliki sebelum dirinya masuk dalam pengalaman kepemimpinan maka hal ini akan membuat kepemimpinan menjadi lebih efektif (Bennis, 2003; Higher Education Research Institute, 1996; Komives, Lucas, & McMahon, 1998; Kouzes & Posner, 1995).

Penilaian keseluruhan individu atas dirinya sendiri memiliki hubungan dengan teori yang dikemukakan Marcia (1993:3) mengenai identitas, yakni ide seseorang mengenai dirinya sendiri dan bagaimana ide itu dapat mendefinisikan diri seseorang tersebut. Hubungan antara dua teori diatas menyatakan bahwa keseluruhan penilaian baik maupun buruk individu atas dirinya sendiri akan berhubungan dengan bagaimana individu



dapat mendefinisikan dirinya sendiri (*identity*). Individu yang secara keseluruhan menilai bahwa dirinya berharga (*worthy*) akan berpengaruh pada bagaimana keberhargaan (*worthy*) tersebut dapat mendefinisikan diri individu. Sebaliknya, individu yang secara keseluruhan menilai bahwa dirinya tidak berharga maka akan berpengaruh pada bagaimana penilaian atas ketidakberhargaan tersebut dapat mendefinisikan diri individu pula.

Penghargaan (*worthy*) individu atas dirinya sendiri, baik positif maupun negatif (Rosenberg, 1965) juga merupakan salah satu faktor pada masa krisis yang dilalui oleh individu menurut teori James Marcia yang terkait dengan 4 status *identity*, yakni ketika individu dapat melewati setiap krisis yang ada pada 4 status identitas Marcia ternyata juga berhubungan dengan peningkatan *self esteem* yang dimiliki oleh individu sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan identitas pada individu juga berhubungan dengan perubahan *self esteem* yang ada pada diri individu tersebut.

Komives (2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) merupakan sebuah proses sehingga pernyataan tersebut dapat dihubungkan dengan proses perkembangan 6 tahapan pada *leadership identity*. Pada tahap *awareness* digambarkan bahwa individu hanya menyadari bahwa terdapat pemimpin yang ada di sekitarnya dan belum mau untuk terlibat dalam kelompok maupun organisasi. Kemudian, setelah individu memiliki pengetahuan yang lebih akan dirinya maka akan berpindah menuju tahap ke 2 yaitu tahap *exploration*. Pada tahap ini digambarkan sebagai individu yang mulai berani untuk terlibat dalam kelompok dan menjadi anggota di dalamnya. Keterlibatan individu atas kegiatan kelompok atau organisasi juga dihubungkan dengan *self esteem*, yakni ketika individu merasa bahwa dirinya memiliki keberhargaan diri maka hal ini akan membuat individu untuk mampu mendekati situasi-situasi baru dengan lebih percaya diri, salah satunya juga ditunjukkan melalui keterlibatan dalam berbagai kegiatan kelompok/organisasi (Lavoie, 2002).

Pada tahap *leader identified*, individu akan merasa lebih terbuka dan melakukan apa yang ingin dilakukannya. Saat individu mulai diakui sebagai pemimpin atau memiliki potensi menjadi pemimpin, individu memulai untuk menggabungkan identitas dirinya (Komives,

Mainella, Owen, Osteen, Longerbeam, 2005). Posisi kepemimpinan (*leader position*) individu pada tahap ini ditunjukkan berupa ungkapan "*I am a leader*". Ungkapan ini mengandung pengertian bahwa individu tersebut telah memberikan penghargaan positif atas dirinya sendiri, yakni sebagai seorang pemimpin bagi para anggotanya. Individu pada posisi ini akan merasa bahwa dirinya mampu untuk mempengaruhi opini ataupun perilaku orang lain dalam cara yang positif (Lavoie, 2002) sehingga hal ini akan membuat individu tersebut merasa memiliki tanggung jawab dalam pencapaian dalam organisasi yang dipimpinya. Pada masa ini individu mendapatkan pengalaman yang bermakna akan keterlibatan dirinya dalam kelompok/organisasi sehingga hal inilah yang berhubungan dengan pengekplorasiannya atas kepemimpinan yang efektif bagi individu untuk kedepannya.

Tahapan ke empat adalah individu memasuki masa *leader differentiated* yang ditandai dengan adanya kesadaran baru bahwa individu dalam organisasi memiliki tingkat interdependensi yang tinggi serta menyadari bahwa kepemimpinan dapat terjadi di manapun individu berada. Dalam tahapan ini, seorang pemimpin (*positional leader*) bekerja sama dengan anggotanya bukan sebagai atasan dan bawahan melainkan bekerja secara bersama-sama sebagai kelompok (*team*). Kerjasama yang terjalin antara individu dengan anggota kelompok juga dihubungkan dengan perasaan individu ketika dirinya merasa memiliki keberhargaan positif atas potensi-potensi yang dimiliki sehingga hal ini akan memudahkan proses kerjasama maupun kelancaran interaksi dan komunikasi yang dijalin dengan anggota lain yang ada dalam kelompok. Seperti yang diketahui bahwa *self esteem* yang rendah akan menimbulkan permasalahan yang berkaitan dengan hubungan pertemanan maupun segala bentuk hubungan yang berkaitan dengan individu lain, termasuk kerjasama yang terjalin dengan anggota kelompok. Hal inilah yang memperkuat bahwa *self esteem* berhubungan dengan efektifitas individu dalam kelompok.

Penggambaran atas 6 tahap perkembangan *leadership identity* di atas ternyata berhubungan dengan *self esteem* yang dimiliki oleh individu. *Self esteem* dalam *leadership identity* memiliki

peranan untuk melakukan pengidentifikasian atas nilai-nilai yang dimiliki oleh individu, terutama penghargaan terhadap nilai-nilai positif yang dimiliki, sehingga hal inilah yang nantinya dapat mendukung individu untuk melewati setiap tahapan yang ada pada *leadership identity*. Pada penelitian ini, hubungan antara *self esteem* terhadap *leadership identity* memang menghasilkan nilai korelasi yang kecil, yakni 0,194 yang dapat diartikan bahwa *self esteem* dapat menjelaskan hubungannya dengan *leadership identity* sebesar 3,76% saja sehingga bisa dikatakan bahwa masih ada 96,24% yang berasal dari variabel atau faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *leadership identity*.

Berdasarkan ilustrasi gambar pengembangan *leadership identity* (*developing a leadership identity cycle*) yang dikemukakan oleh Komives (2005), menyatakan bahwa 6 tahapan *leadership identity* memiliki hubungan yang kompleks dengan faktor-faktor lain. Faktor-faktor yang dimaksud, antara lain: *developing self*, *group influence*, *developmental influences*, *broadeningview of leadership*, *developmental influences*. Variabel *selfesteem* pada penelitian ini merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan pengembangan diri (*developing self*).

Kecilnya hasil korelasi pada penelitian ini juga mempertimbangkan bahwa masih ada beberapa faktor lain pada "*cycle of developing a leadership identity*", selain *developing self* yang dapat menjelaskan *leadership identity*. Faktor-faktor lain yang dimaksud adalah *group influence*, *developmental influences*, *broadeningview of leadership*, *developmental influences*.

## 35 SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa *self esteem* dalam *leadership identity* memiliki peranan untuk melakukan pengidentifikasian atas nilai-nilai yang dimiliki oleh individu, terutama penghargaan terhadap nilai-nilai positif yang dimiliki, sehingga hal inilah yang nantinya dapat mendukung individu untuk melewati setiap tahapan yang ada pada *leadership identity*. Hal ini sekaligus menyatakan bahwa *developing self* (yang didalamnya termasuk *self esteem*) merupakan salah satu bagian yang berhubungan dengan "*cycle of developing a leadership identity*". Hal inilah yang nantinya akan mendukung pembahasan mengenai faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *leadership identity*.

## PUSTAKA ACUAN

- Alwisol., (2006). *Psikologi kepribadian (edisi ketiga)*. Malang: UMM Press.
- Ayers, M. (2006). *The relationship of ego identity status to effective leader behavior*. Regent University, UMI microform.
- Baumeister, F.R., Campbell., Kruenger., Vohs. (2003). *Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles?*. American Psychological Society, 4, 1-44.
- Bartlet, B. (2007). *Leadership's identity crisis*. Avatar Resources, Inc. 1-4.
- Baron, R.A & Greenberg, J. (1990). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work (3<sup>rd</sup> ed.)*. Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Branden, N. (1994). *The six pillars of self-esteem*. New York: Bantam.
- Boyatzi., Mc Kee. (1998). *Resonant leadership*. United States of America: Harvard Business School Press.
- Bosma., & Kunnen., (2001). *Identity and emotion: Development through self organization*. Paris: Cambridge University Press.
- Dugan, P., Komives., (2007). *Developing leadership capacity in college students: Findings from a national study. Multi-institutional Study of Leadership College*.
- Department of Sociology. *Measurement of abstract concept*. Iowa State University. (Online). <http://www.soc.edu/sapp/spc202cho5.ppt>. Diakses pada tanggal 21 Novepember 2009.

- 15  
Feist, J. & Feist., G.J. (2002). *Theories of personality (5th ed.)*. New York: Mc. Graw Hill.
- Feist, J. & Feist., G.J. (2006). *Theories of personality (6th ed.)*. New York: Mc. Graw Hill.
- Hall, S., & Linzey. (1970). *Theories of personality (2<sup>nd</sup> ed.)*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Hanna, L.S., (2003). *Person to person: Positive relationship don't just happen,*. New Jersey: Prentice Hall.
- How to built your self esteem: In just one weak.* (on-line). <http://www.self-esteem-expert.com>. Diakses tanggal 6 November 2009.
- Ibarra., Snook., Ramo. (2008). *Identity-based leader development*. Associate Professor of Business Administration at the Harvard Business School, 30, 1-33.
- Johnson, S. (2005). *Career development theory: "Many things difficult to design prove easy to perform"*. (Online). <http://www.careernet.state.md.us/careertheory.htm>. Diakses tanggal 1 Juli 2009.
- Komives., Owen., Longerbeam., Osteen. (2005). *Developing a leadership identity: A grounded theory*. journal of college student development, 46, 593-611.
- Komives., Owen., Longerbeam., Osteen. (2006). *A leadership identity development model: Applications from a grounded theory*. Journal of College Student Development, 47, 401-418.
- Monte, C. (1977). *An introduction to theories of personality (5<sup>th</sup> ed.)*. New York: Harcourt Brace College Publisher.
- Pervin, L.A., (1984). *Personality: Theory and research, (4<sup>th</sup> ed)*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Richard D, Lavoie. (2002). *Selfesteem : The cause and effect of success for the child with learning differences.* (on-line). <http://www.ricklavoie.com/self-esteem.pdf>. diakses tanggal 4 November 2009.
- 25  
Rosenberg, M. (1989). *Society & adolescent self image (rev ed.)*. Middletown, CT: Wesleyan University Press.
- Whitney, R. (2007). *What community leader say about the leadership, process: A mixed methods study of identity, resilience, and self efficacy*. University of Nevada, Reno. UMI microform.
- Wuradji, M.S. (2008). *The educational leadership: Kepemimpinan transformasional*. Yogyakarta: Gama Media.

# Correlation between Self-Esteem and Leadership Identity on Students of Universitas Airlangga Surabaya

## ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://www.alumni.unair.ac.id">www.alumni.unair.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://psikologi.ub.ac.id">psikologi.ub.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://propertibazar.com">propertibazar.com</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://www.journal.lppm.unsoed.ac.id">www.journal.lppm.unsoed.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://slideblast.com">slideblast.com</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://epdf.tips">epdf.tips</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://issuu.com">issuu.com</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://digilib.uinsby.ac.id">digilib.uinsby.ac.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://psikologi-ilmiah.blogspot.com">psikologi-ilmiah.blogspot.com</a>	

---

Internet Source

1%

---

10

[file.upi.edu](#)

Internet Source

1%

---

11

[anzdoc.com](#)

Internet Source

<1%

---

12

[aksiomatik.com](#)

Internet Source

<1%

---

13

Laura Kieran, Christine Anderson. "chapter 12 Gaming to Increase Reading Skills", IGI Global, 2016

Publication

<1%

---

14

[uad.portalgaruda.org](#)

Internet Source

<1%

---

15

[dspace.uphsurabaya.ac.id:8080](#)

Internet Source

<1%

---

16

[journals.sagepub.com](#)

Internet Source

<1%

---

17

[www.tandfonline.com](#)

Internet Source

<1%

---

18

[ebookinga.com](#)

Internet Source

<1%

---

19

[www.leadershipeducators.org](#)

Internet Source

<1%

---

20	<a href="http://itweb.fortworthisd.net">itweb.fortworthisd.net</a> Internet Source	<1%
21	<a href="http://ojs.unm.ac.id">ojs.unm.ac.id</a> Internet Source	<1%
22	<a href="http://www.ibookread.net">www.ibookread.net</a> Internet Source	<1%
23	"New Developments in Engineering Education for Sustainable Development", Springer Science and Business Media LLC, 2016 Publication	<1%
24	<a href="http://jati-rinakriatmaja.blogspot.com">jati-rinakriatmaja.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
25	<a href="http://timothy-judge.com">timothy-judge.com</a> Internet Source	<1%
26	<a href="http://opus.hbk-bs.de">opus.hbk-bs.de</a> Internet Source	<1%
27	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	<1%
28	<a href="http://jurnal.untag-sby.ac.id">jurnal.untag-sby.ac.id</a> Internet Source	<1%
29	<a href="http://gsfaceh.com">gsfaceh.com</a> Internet Source	<1%
30	<a href="http://musek.si">musek.si</a> Internet Source	<1%

31	<a href="http://www.jobpharm.com.au">www.jobpharm.com.au</a> Internet Source	<1%
32	<a href="http://digital.library.unt.edu">digital.library.unt.edu</a> Internet Source	<1%
33	<a href="http://www.karger.com">www.karger.com</a> Internet Source	<1%
34	<a href="http://dev.cbshouston.edu">dev.cbshouston.edu</a> Internet Source	<1%
35	<a href="http://zh.scribd.com">zh.scribd.com</a> Internet Source	<1%
36	Ramadhan Prasetya Wibawa. "PENGARUH KETERAMPILAN MENGAJAR GURU DAN KEDISIPLINAN BELAJAR SISWATERHADAP PRESTASI BELAJAR KETERAMPILAN KOMPUTER DAN PENGELOLAAN INFORMASI (KKPI) SISWA KELAS XI SMK DWIJA BHAKTI JOMBANG", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2014 Publication	<1%
37	<a href="http://elfainkabaturia.blogspot.com">elfainkabaturia.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
38	<a href="http://blogsyurika.blogspot.com">blogsyurika.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
39	<a href="http://adoc.tips">adoc.tips</a> Internet Source	<1%

40

[jurnal-unita.org](http://jurnal-unita.org)

Internet Source

<1%

---

41

[researcharchive.lincoln.ac.nz](http://researcharchive.lincoln.ac.nz)

Internet Source

<1%

---

Exclude quotes Off

Exclude matches < 10 words

Exclude bibliography On



# Correlation between Self-Esteem and Leadership Identitiy on Students of Universitas Airlangga Surabaya

---

## GRADEMARK REPORT

---

FINAL GRADE

**/0**

GENERAL COMMENTS

**Instructor**

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---