

Peran *Leadership Self-Efficacy* dan Kepercayaan Pada Tim pada *Leadership Agility* di Masa Pandemi COVID-19.

The Role of Leadership Self-Efficacy and Team Trust in Leadership Agility during the COVID-19 Pandemic.

Indah Rizki Maulia¹, Didit Rahardi².

Jakarta, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya¹, Jakarta, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya².

indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id¹, 202020151002@mhs.ubharajaya.ac.id².

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya peran dari *leadership self-efficacy* dan kepercayaan pada tim pada *leadership agility* di masa krisis pandemi Covid-19. Metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif korelasional dengan metode survey. Kuesioner berupa skala sikap digunakan sebagai instrumen penelitian. Sampel penelitian dipilih dengan menggunakan *purposive sampling* dengan karakteristik menduduki jabatan sebagai pemimpin di dalam organisasi.

Penelitian ini menemukan terdapat peran yang signifikan dari *leadership self-efficacy* dan kepercayaan pada tim pada *leadership agility* di masa krisis pandemi Covid-19. *Leadership self-efficacy* dan kepercayaan pada tim secara bersama memiliki peran sebesar 55,4% pada *Leadership Agility*. Dengan persamaan regresi $Y = 16,37 + 0,547X_1 - 0,008X_2$ ($X_1 = \text{leadership self-efficacy}$, $X_2 = \text{kepercayaan pada tim}$, $Y = \text{leadership agility}$).

Limitasi penelitian ini salah satunya adalah terbatasnya jumlah subyek yang bersedia menjadi responden penelitian.

Manfaat dari penelitian ini antara lain, menambah pengetahuan di bidang ilmu manajemen mengenai *leadership agility*, *leadership self-efficacy*, dan kepercayaan pada tim serta memberikan informasi bagi organisasi mengenai hal-hal yang diperlukan oleh seorang pemimpin untuk menjadi *agile/tangkas* terutama di saat sedang terjadi krisis.

Keywords:

Leadership Agility, Leadership Self-Efficacy, Kepercayaan pada tim, Krisis pandemi Covid-19, Regresi Linier Berganda.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine whether there is a role for *leadership self-efficacy* and team trust in *leadership agility* during the Covid-19 pandemic crisis. The research method used is correlational quantitative method. Attitude scale was used as a research instrument. The research sample was selected using *purposive sampling* with the characteristics of occupying a position as a leader in the organization.

This study found that there was a significant role of leadership self-efficacy and team trust in leadership agility during the Covid-19 pandemic crisis. Leadership self-efficacy and team trust together have a role of 55.4% in Leadership Agility, with the regression equation $Y = 16.37 + 0.547X_1 - 0.008X_2$ ($X_1 = \text{leadership self-efficacy}$, $X_2 = \text{team trust}$, $Y = \text{leadership agility}$).

One of the limitations of this research is the limited number of subjects who are willing to become research respondents.

The benefits of this research include increasing knowledge in the field of management science regarding leadership agility, leadership self-efficacy, and team trust as well as providing information for organizations about the things needed by a leader to be agile, especially when things are happening. crisis.

Keywords:

Leadership Agility, Leadership Self-Efficacy, Team trust, Covid-19 Pandemic Crisis, Multiple Linear Regression.

1. Pendahuluan

Kemampuan perusahaan-perusahaan untuk bertahan dalam dunia bisnis menjadi penting bagi banyak pihak. Bagi pihak pemilik modal tentunya keberadaan perusahaan akan mengamankan modal finansial yang diinvestasikannya di dalam perusahaan. Bagi para karyawan jika perusahaan mampu bertahan tentunya akan mengamankan mereka dari ancaman kehilangan pekerjaan dan sumber penghasilan. Bagi pemerintah tetap berdirinya perusahaan-perusahaan yang menjadi penampung tenaga kerja tentunya menjadi penting agar tidak banyak masyarakat yang menjadi pengangguran dan tingkat perekonomian negara bisa terselamatkan.

Kondisi pandemik Covid-19 (*Corona Virus Disease 2019*) membuat banyak perusahaan mengalami kesulitan dan harus bertahan di situasi krisis. Penyebaran Covid-19 masih belum bisa diprediksikan secara tepat kapan akan berakhir karena itu tiap organisasi usaha perlu mempersiapkan diri sebaik mungkin untuk mempertahankan bisnisnya dengan cara meningkatkan kemampuan dalam menghadapi krisis. Salah satu kemampuan yang diperlukan dalam kondisi krisis adalah kelincahan/agility. *Agile company* / perusahaan yang memiliki kelincahan dianggap lebih mampu bertahan dalam situasi krisis seperti kita alami saat ini. Bill Joiner (2019) menyatakan bahwa untuk mengembangkan tingkat kelincahan organisasi (*organizational agility*) yang sesuai dengan kondisi lingkungan yang bergejolak, eksekutif perlu memberikan penekanan pada tiga bidang: kelincahan strategis (*strategic agility*), kelincahan operasional/*operational agility* (termasuk budaya serta struktur dan sistem), dan kelincahan kepemimpinan (*leadership agility*).

Peran pemimpin dalam sebuah organisasi sangat penting sebagai pembuat strategi dan kebijakan, juga sebagai penentu arah dan gerak organisasi. Demikian pula halnya dengan organisasi usaha/perusahaan. Terutama di saat krisis seperti ini dimana kondisi dunia bisnis penuh dengan ketidakpastian. Jika perusahaan yang tangkas lebih memungkinkan untuk bisa bertahan di masa krisis maka bisa dikatakan bahwa yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah pemimpin-pemimpin yang juga tangkas (*agile leaders*).

Munculnya *agile leaders* / pemimpin-pemimpin yang lincah/tangkas tentunya menjadi harapan bagi banyak pelaku bisnis. Hal-hal/faktor-faktor apakah yang bisa mendorong para pemimpin di perusahaan untuk memiliki ketangkasan? Pertanyaan ini tentunya perlu dicari tahu jawabannya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan penelitian mengenai *agile leadership*.

Agilitas / kelincahan/ketangkasan adalah hal yang terbentuk dari aspek-aspek yang terdapat dalam diri individu yang tentunya juga terbentuk melalui respons terhadap lingkungan sekitar. Berbicara tentang leader/pemimpin dalam perusahaan maka lingkungan terdekat dalam situasi kerja tentunya adalah para bawahan atau anggota tim yang dipimpinya. Penelitian ini berupaya mencari tahu *mengenai leadership*

self-efficacy dan kepercayaan pada tim dan pengaruhnya pada *leadership agility* di Masa Pandemi Covid 19.

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

“Apakah ada peran yang signifikan dari *leadership self-efficacy* dan kepercayaan pada tim secara bersama-sama terhadap *leadership agility* pada masa krisis pandemik Covid-19?”

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

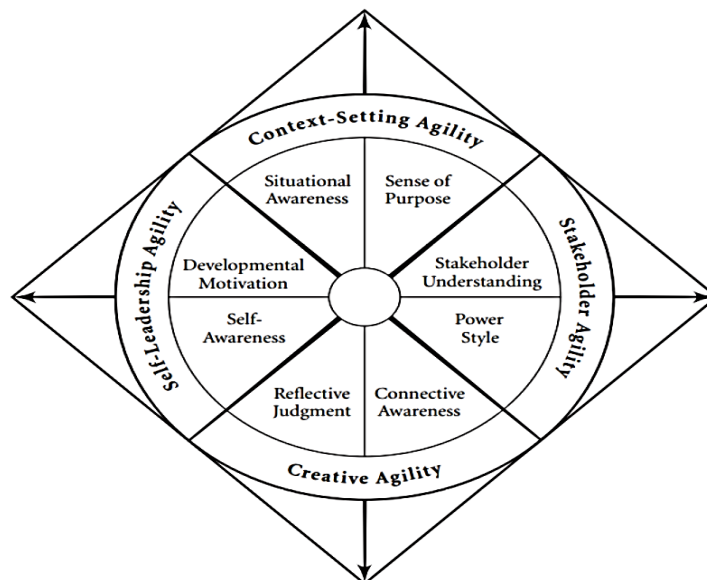
2.1. Leadership Agility

Menurut Joiner & Josephs (Saputra,2021) *leadership agility* adalah kemampuan pemimpin untuk mengambil tindakan yang bijak dan efektif di tengah kondisi yang kompleks dan cepat berubah. Saputra (2021) menyimpulkan dari berbagai teori sebelumnya bahwa *leadership agility* adalah kemampuan untuk memimpin sekelompok orang secara fleksibel dan cepat dalam merasakan dan menanggapi perubahan dalam dunia bisnis serta kemampuan untuk melupakan dan mempelajari kembali tentang sumber-sumber yang relevan dari kesuksesan.

Leadership Agility ini memiliki 4 dimensi kompetensi yang oleh Joiner dan Josephs (Saputra, 2021) disebut sebagai *leadership agility compass*, yaitu sebagai berikut:

Gambar 1. Leadership Agility Compass

- Context-setting agility*, mampu melangkah mundur dan menentukan inisiatif terbaik yang perlu diambil, mengingat perubahan yang terjadi pada lingkungan yang lebih besar;
- Stakeholder agility*, mampu mengesampingkan pandangan dan tujuan pribadi untuk



- mempertimbangkan kebutuhan dan perspektif dari para *stakeholder*;
- Creative agility*, mundur dari kebiasaan dalam membuat asumsi dan mengembangkan solusi optimal untuk masalah baru dan kompleks yang sedang dihadapi;
- Self-leadership agility*, menjadi lebih menyadari pikiran, perasaan, dan perilaku diri sendiri dan bereksperimen dengan pendekatan yang baru dan lebih efektif.

Kasali (2018) menemukan contoh dari para pemimpin yang *agile* / lincah saat menghadapi situasi yang serba tak menentu bahwa mereka memiliki semangat ‘harus bisa’, memiliki kerjasama tim yang baik, kondisi organisasi yang kuat dan beberapa hal lainnya.

2.2. Leadership Self-Efficacy

Leadership/kepemimpinan memiliki beberapa definisi. Davis dan Newstorm (Suwatno, 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan dengan antusias. Menurut Turney (Suwatno, 2019) kepemimpinan merupakan suatu kumpulan proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen Northouse (2016) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses di mana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Proses yang dimaksud oleh Northouse ini menyiratkan bahwa seorang pemimpin mempengaruhi dan dipengaruhi oleh pengikut, kepemimpinan bukanlah hubungan yang linier, melainkan hubungan timbal balik. Menurut Lussier & Achua (2016) kepemimpinan adalah proses saling mempengaruhi antara pemimpin dengan pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi melalui perubahan. Dari beberapa definisi di atas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan proses saling mempengaruhi antara pemimpin dengan pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan mengaplikasikan teknik-teknik manajemen.

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang akan kemampuan dirinya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian tertentu (Bandura dalam Karwowski dan Kaufman, 2017). Menurut Justine Gantt (2014) *self-efficacy* adalah derajat dari keyakinan individu pada kemampuan dirinya untuk menghadapi tantangan dan mencapai tujuan. *Self-efficacy* memainkan peranan besar dalam membangun harga diri dan kemampuan untuk mencapai kesuksesan tertinggi. *Self-efficacy* tidak bisa disamakan dengan ilusi mengenai kemampuan diri karena keyakinan ini berasal dari pengalaman individu (Schwarzer, 2014).

Leadership Self-Efficacy merupakan bentuk spesifik dari *self-efficacy* yang terkait dengan perilaku kepemimpinan dan berhubungan dengan keyakinan individu untuk berhasil mencapai peran kepemimpinan dalam kelompok (Bobbio & Manganelli, 2009).

Menurut Bobbio dan Manganelli (2009) *leadership self-efficacy* dapat diukur melalui dimensi perilaku sebagai berikut:

- a. Keyakinan akan kemampuan untuk memulai dan memimpin proses perubahan dalam kelompok;
- b. Keyakinan akan kemampuan untuk memilih pengikut yang efektif dan mendelegasikan tanggung jawab;
- c. Keyakinan akan kemampuan untuk membangun dan mengatur hubungan interpersonal di dalam kelompok;
- d. Keyakinan akan kemampuan untuk menunjukkan kesadaran diri dan kepercayaan diri;
- e. Keyakinan akan kemampuan untuk memotivasi orang lain;
- f. Keyakinan akan kemampuan untuk mendapatkan konsensus dari anggota kelompok.

2.3. Kepercayaan pada Tim

Menurut Drucker tim merupakan unit dasar dari hampir semua perusahaan (Raharso, 2011). Dalam tim kepercayaan menjadi penting untuk dapat menciptakan kerja tim yang efektif. Kepercayaan yang dibutuhkan adalah kepercayaan antar anggota tim, kepercayaan anggota tim pada pemimpinnya dan sebaliknya (Raharso, 2011). Kepercayaan pada tim adalah bagaimana pemimpin meyakini integritas dan kemampuan anggota tim (Merril & Covey, 2018). Anggota tim atau staf dapat diandalkan untuk melakukan lebih banyak karena mereka tahu bahwa mereka mendapat dukungan dan kepercayaan dari pemimpin (Mineo, 2014). Pemimpin yang kurang mempercayai anggota timnya tidak dapat membentuk hubungan yang efektif dan tim yang fungsional. Ia akan merasa terkepung dan diperlakukan tidak adil, kehabisan energi dan fokus, serta menyalahkan orang lain secara tidak adil. Selanjutnya akan tercipta lingkungan yang rapuh, terdemoralisasi, dan mencurigakan (Gourguechon, 2018).

Menurut Su (2019) kepercayaan pada anggota tim dapat meliputi:

- a. Mempercayai kinerja anggota tim

- Seberapa besar pemimpin mempercayai bahwa anggota tim akan menindaklanjuti dan menyelesaikan tugas yang diberikan;
 - Seberapa besar pemimpin mempercayai bahwa anggota tim akan membuat penilaian atau keputusan yang tepat;
 - Seberapa besar pemimpin mempercayai bahwa anggota tim akan dapat mewakili pemimpin dan perusahaan dengan baik.
- b. Mempercayai prinsip dari anggota tim
- Seberapa besar pemimpin mempercayai anggota tim untuk mempraktikkan tingkat kebijaksanaan yang sesuai;
 - Seberapa besar pemimpin mempercayai anggota tim untuk menghormati keamanan psikologis orang lain;
 - Seberapa besar pemimpin mempercayai niat dan motivasi yang mendasari anggota tim.

2.4. Krisis Pandemi Covid-19

World Health Organization menetapkan *Corona Virus Disease (Covid)* sebagai wabah pandemik sejak 11 Maret 2020. Hingga Agustus 2021 Covid telah menyebar ke lebih dari 200 negara, dengan 200,9 juta kasus dan menyebabkan 4,39 juta jiwa meninggal dunia (Purwanto, 2021). Menghadapi wabah yang luar biasa ini, tiap negara berupaya membatasi penyebarannya dengan cara membatasi pergerakan warganya. Kondisi ini pada akhirnya mempengaruhi perekonomian dunia, Kondisi perekonomian di banyak negara melemah, termasuk Indonesia. Beberapa negara maju bahkan mengalami resesi ekonomi (Purwanto, 2021), bisa dibayangkan dampak yang dirasakan oleh negara berkembang dan negara miskin. Dunia usaha tentunya juga merasakan dampak dari pandemik ini. Banyak perusahaan yang kewalahan menghadapi krisis ini, menjalankan bisnis menjadi makin sulit terlebih lagi karena tidak ada kepastian kapan pandemik ini akan berakhir.

Menghadapi krisis ini perusahaan perlu menjadi lebih tangkas/*agile*. Sebelum terjadinya pandemic Covid-19 dunia bisnis telah dituntut untuk memiliki kemampuan untuk cepat mengikuti perubahan. Dengan terjadinya pandemic Covid-19 tuntutan ini menjadi lebih menekan dan harus lebih cepat lagi dilakukan. Dari penelitian yang dilakukan oleh McKinsey & Company ditemukan bahwa perusahaan-perusahaan yang *agile*/tangkas mengungguli perusahaan-perusahaan lainnya dalam beradaptasi dengan pandemic Covid-19 (Jadoul, 2021).

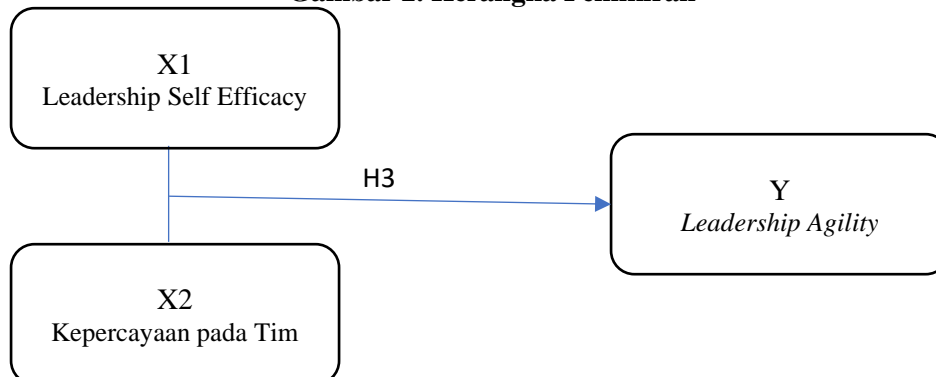
2.5. Hipotesis Penelitian

2.5.1. Variabel dan Hipotesis Penelitian

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *leadership agility*, variabel bebasnya adalah *leadership self-efficacy* dan kepercayaan pada tim. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1 : ada peran yang signifikan dari *leadership self-efficacy* dan kepercayaan pada tim secara bersama-sama terhadap *leadership agility* pada masa krisis pandemik Covid-19?

Gambar 2. Kerangka Pemikiran



Hipotesis penelitian ini diajukan dengan dasar pemikiran yang akan dijelaskan di bagian selanjutnya.

2.5.2. Leadership Self-Efficacy, Kepercayaan pada Tim dan Kaitannya dengan Leadership Agility.

Berdasarkan *leadership agility compass* dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *leadership agility* antara lain adalah keadaan internal dan eksternal seorang pemimpin yang terkait dengan terjadinya perubahan dan masalah yang baru dan kompleks.

Storme,dkk. (2020) menemukan bahwa *self-efficacy* menjadi sumber penting yang mendorong agilitas pekerja. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa *self-efficacy* juga merupakan sumber penting untuk agilitas para pekerja yang menduduki jabatan sebagai pemimpin. Dalam penelitian ini *self-efficacy* yang dijadikan sorotan adalah keyakinan atas kemampuan sebagai seorang pemimpin (*leadership self-efficacy*).

Kasali (2018) menemukan contoh dari para pemimpin yang *agile* / lincah saat menghadapi situasi yang serba tak menentu bahwa mereka memiliki semangat harus bisa, memiliki kerjasama tim yang baik, kondisi organisasi yang kuat dan beberapa hal lainnya. Dari pernyataan tersebut bisa dikatakan bahwa keyakinan pemimpin akan kemampuan dirinya dapat mempengaruhi agilitas/ kelincahan dari seorang pemimpin. Faktor lainnya yang dikatakan oleh Kasali adalah kerjasama tim yang baik, hal ini tentu membutuhkan rasa percaya terhadap tim kerja. Dengan demikian diasumsikan bahwa keyakinan pemimpin pada dirinya sendiri, dalam hal ini diwakili oleh *leadership self efficacy*, serta keyakinan pemimpin pada tim kerjanya akan mempengaruhi agilitasnya sebagai pemimpin. Penelitian ini ditujukan untuk mencari tahu apakah benar bahwa *leadership self-efficacy* dan kepercayaan kepada tim secara bersama-sama memiliki peran yang signifikan pada *leadership agility*.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional yang dilakukan dengan menerapkan metode survey. Populasi dari subyek penelitian adalah para pekerja di wilayah Jabodetabek (Jakarta Bogor Depok Tangerang Bekasi). Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dimana sampel yang dipilih adalah pekerja yang sedang menduduki posisi pemimpin mulai dari supervisor hingga direktur dan bekerja pada perusahaan besar (jumlah tenaga kerja minimal 100 orang).

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam penyebaran instrument penelitian dikarenakan kondisi pandemik COVID-19. Penyebaran instrument dilakukan secara *online*, namun subyek dalam populasi yang bersedia menjadi responden penelitian jumlahnya hanya 52 orang.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam pengukuran variabel-variabel ini adalah kuesioner yang berbentuk skala Likert. Instrumen/alat ukur *leadership agility* dirakit dengan menggunakan 4 dimensi *leadership agility* menurut Joiner dan Josephs , yaitu : *context-setting agility, stakeholder agility, creative agility, self-leadership agility*. Alat ukur kepercayaan pada tim didasarkan pada dimensi yang diajukan oleh Su (2019) yaitu : percaya pada kinerja tim dan percaya pada prinsipdari anggota tim.

Validitas alat ukur diuji dengan menggunakan pearson product moment dan reliabilitas diuji dengan menggunakan Alpha Cronbach. Berikut jumlah item valid dan reliabilitas dari tiap alat ukur:

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Alat Ukur	Jumlah Item Valid	Reliabilitas
<i>Leadership Self-Efficacy</i>	23	.897 (<i>reliable</i>)
Kepercayaan Pada Tim	13	.759 (<i>reliable</i>)
<i>Leadership Agility</i>	18	.943 (<i>reliable</i>)

Pengolahan data penelitian dilakukan dengan menggunakan software SPSS for Windows versi 26.0 dari IBM. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menghitung regresi linier berganda setelah sebelumnya dilakukan uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Profil Responden

Berikut ini dapat dilihat ringkasan dari kondisi demografis sampel penelitian yang terdiri dari 52 orang responden yang bekerja di perusahaan besar di wilayah Jabodetabek dengan posisi sebagai pemimpin di perusahaan/organisasi tempatnya bekerja.

Tabel 2. Karakteristik Demografis Responden

No.	Karakteristik	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin : Laki-laki	36	69.2
	Perempuan	16	30.8
2.	Pendidikan terakhir : SMA dan sederajat	2	3.8
	D3	2	3.8
	S1	18	34.6
	S2	29	55.8
	S3	1	1.9
3.	Usia : 21-40 tahun	24	46.2
	41-60 tahun	28	53.8
4.	Pengalaman Memimpin : 1-5 tahun	11	21.2
	6-10 tahun	13	25
	11-15 tahun	18	34.6
	>15 tahun	10	19.2
5.	Jabatan : Supervisor	2	3.8
	Asisten Manager	3	5.8
	Manager	21	40.4
	General Manager	13	25
	Direktur	13	25
Total		52	100

4.2. Uji Hipotesis dan Persamaan Regresi

Berikut ini adalah penjabaran mengenai hasil uji signifikansi dari hipotesis penelitian yang diajukan beserta persamaan regresinya.

Tabel 3. Tabel Anova dari Analisa Regresi X1 dan X2 Terhadap Y

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2159.805	2	1079.903	30.434	<.001
	Residual	1738.714	49	35.484		
	Total	3898.519	51			

a. Dependent Variable: LAtotal

b. Predictors: (Constant), Ttotal, LSEtotal

Tabel di atas memperlihatkan uji signifikansi dari regresi berganda dengan *leadership agility* sebagai variabel terikat dan *leadership self-efficacy* secara simultan bersama dengan kepercayaan kepada tim sebagai variabel bebas didapatkan F hitung sebesar 30,434 > dari F tabel (5,07) dan nilai signifikansi kurang dari 0,01 ($p < 0,01$) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima “ada peran yang signifikan dari *leadership self-efficacy* secara simultan bersama dengan kepercayaan pada tim terhadap *leadership agility* pada masa krisis Pandemi Covid-19”**

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.536	5.957

a. Predictors: (Constant), Ttotal, LSEtotal

b. Dependent Variable: LAtotal

Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dari analisa regresi yaitu sebesar 0,554. Jadi dapat disimpulkan bahwa *leadership self-efficacy secara simultan bersama-sama dengan kepercayaan pada tim memiliki peran dalam menentukan 55,4% dari leadership agility*, sementara 44.6% dari leadership agility dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5. Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	16.366	8.268	
	LSEtotal	.547	.086	.748
	Ttotal	-.008	.134	-.007

a. Dependent Variable: LAtotal

Persamaan regresi yang diformulasikan dari hasil analisa diatas adalah :

$$Y = 16,366 + 0,547 X1 - 0,008X2$$

$Y = \text{leadership agility}$
 $X_1 = \text{leadership self efficacy}$
 $X_2 = \text{kepercayaan pada tim}$
Konstanta (a) = 16,366
Koeffisien regresi 1 (b_1) = 0,547
Koeffisien regresi 2 (b_2) = - 0,008

Maksud dari persamaan di atas adalah : **kenaikan sebesar 1 pada *leadership self efficacy* maka akan meningkatkan juga *leadership agility* sebesar 0,547; kenaikan sebesar 1 pada *kepercayaan pada tim* maka akan menurunkan *leadership agility* sebesar 0,008.**

Berdasarkan hasil di atas maka diharapkan para pemimpin dapat meningkatkan keyakinan akan kemampuan dirinya sebagai pemimpin sehingga akan mendorong *leadership agility* di dalam dirinya. *Leadership agility* ini menjadi penting dalam menghadapi krisis karena akan mendorong terciptanya organisasi yang terus belajar dan berinovasi (Muafi,2018)

Hasil berikutnya dari analisis regresi dalam penelitian ini justru menunjukkan adanya pengaruh yang negatif dari kepercayaan pada tim terhadap *leadership agility*. Ada beberapa kemungkinan mengapa hasil dalam penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa pendapat yang telah dijelaskan sebelumnya antara lain:

1. Limitasi penelitian ini dimana jumlah responden hanya sejumlah 52 orang. Subyek yang menjadi target untuk menjadi responden penelitian ini adalah para pemimpin di perusahaan-perusahaan besar yang kemungkinan sibuk dengan pekerjaan masing-masing sehingga banyak yang tidak bersedia menjadi responden.
2. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online sehingga tidak bisa dipastikan apakah responden bersungguh-sungguh dalam menjawab kuesioner.
3. *Leadership Agility* lebih kuat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dalam diri pemimpin itu sendiri ketimbang faktor eksternal.
4. Faktor-faktor eksternal lain lebih memainkan peran. Kasali, et.al. (2021) menyoroti bahwa kondisi tim manajemen puncak dan dukungan mereka terhadap pemimpin-pemimpin di bawahnya lebih memungkinkan untuk membangun *leadership agility* pemimpin-pemimpin di level manajemen bawah dan menengah.

5. Saran

Leadership agility adalah salah satu hal yang perlu terus ditumbuhkan dalam organisasi agar tiap pemimpin dapat dengan tangkas menghadapi berbagai perubahan yang terjadi terutama dengan adanya krisis pandemik Covid-19 ini. Masih perlu banyak dilakukan penelitian mengenai *leadership agility*, akan lebih baik jika pelaksanaan penelitian dilakukan dengan perencanaan yang matang dan dapat melibatkan banyak responden. Perlu juga diteliti faktor-faktor lainnya baik internal maupun eksternal yang lebih berperan dalam membangun *leadership agility* dalam diri para pemimpin.

Referensi

- Bobbio, A. & Manganelli, A., M. 2009. Multidimensional Leadership Self-Efficacy Scale. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology Vol. 16, No. 1, 3-24.*
- Dwyer, L.P. 2019. "Leadership self-efficacy: review and leader development implications", *Journal of Management Development*, Vol. 38 No. 8, pp. 637-650.

- Gantt, J. 2014. *The Power of Self-efficacy: How to Believe in Yourself All the Way*. New York: LC Publifish LLC.
- Gourguechon, P. 2018. *Why Inspiring Trust And Trusting Others Are Essential Leadership Capacities (Within Bounds)*.
<https://www.forbes.com/sites/prudygourguechon/2018/02/20/why-inspiring-trust-and-trusting-others-are-essential-leadership-capacities-within-bounds/#39b69f045359>, diakses 26 Oktober 2020.
- Jadoul,Q.,et al. 2020. *Agility in the Time of COVID-19: Changing Your Operating Model in an Age of Turbulence*. <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/agility-in-the-time-of-covid-19-changing-your-operating-model-in-an-age-of-turbulence>, diakses 12 Oktober 2021.
- Joiner, B. 2019. Leadership Agility for Organizational Agility. *Sage Journals*, Vol. 5, No. 2, p. 139-149. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2394964319868321>, diakses 26 Oktober 2020.
- Joiner, B. & Josephs, S. 2007. *Leadership Agility: Five Levels of Mastery for Anticipating and Initiating Change*. San Fransisco : John Wiley & Sons, Inc.
- Karwowski, M. & Kaufman, J., C. 2017. *The Creative Self: Effect of Beliefs, Self Efficacy, Mindset, and Identity*. London: Elsevier Inc.
- Kasali,R., Firmanzah, et al. 2021. Enhancing Internal Operational Capabilities: Interplaying Top Management Commitment and Leadership Agility Development. *Monografico*, Vol.39,No.4 , p.1-13.
- Kasali, R. 2018. *Agility: Bukan Singa yang Mengembik (5th ed.)*. Jakarta: Gramedia.
- Lussier, R., N. & Achua, C., F. 2016. *Leadership: Theory, Application, and Skill Development (6th ed.)*. Boston: Cengage Learning.
- Merril, R., R., & Covey, S.,R.. 2018. *The Speed of Trust: The One Thing That Changes Everything*. New York: Simon & Schuster,Inc.
- Muafi, & Uyun,Q. 2018. Leadership Agility, The Influence On The Organizational Learning And Organizational Innovation And How To Reduce Imitation Orientation. *International Journal for Quality Research* Vol.13, No. 2, p. 467–484.
- Natoil,N. & Zulkifli,Z. 2020. Peningkatan Kinerja Berbasis Pada Kualitas Komunikasi, Kepercayaan Dan Kerjasama Tim. *Jurnal Capital*, Vol.2,No.1, p.1-15.
- Northouse,P.,G. 2010. *Leadership:Theory and Practice (7th ed.)*. Los Angeles: Sage Publications, Inc.
- Paglis, L.L. 2010. "Leadership self-efficacy: research findings and practical applications", *Journal of Management Development*, Vol. 29 No. 9, pp. 771-782.
- Purwanto,A. 2021. *Ekonomi Dunia pada Masa Pandemi Covid-19: Dari Dampak Hingga Proyeksi Pertumbuhan 2021-2022*. <https://kompaspedia.kompas.id/baca/paparan-topik/ekonomi-dunia-di-masa-pandemi-covid-19-dari-dampak-hingga-proyeksi-pertumbuhan-2021-2022>, diakses pada 12 Oktober 2021.
- Raharso,S. 2011. Kepercayaan Dalam Tim. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Informasi*. Vol.10, No.2, p 42-53.

- Saputra,N. , Chumaidah,E. ,& Aryanto,R. 2021. Multi-layer agility: a proposed concept of business agility in organizational behavior perspective. *Diponegoro International Journal of Business* Vol. 4, No. 1, 2021, pp. 30-41.
- Schwarzer,R. 2014. *Self Efficacy : Thought Control of Action* (1st ed.). London : Routledge.
- Storme,M.,et.al.2020. Who Is Agile? An Investigation of Psychological Antecedents of Workforce Agility. *Global Business and Organizational Excellence* Vol.39, Issue 6,p.28-38.
- Su, A.,J. 2019. *Do You Really Trust Your Team? (And Do They Trust You?)*. Harvard Business Review, <https://hbr.org/2019/12/do-you-really-trust-your-team-and-do-they-trust-you>, diakses 27 Oktober 2020.
- Suwatno. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan* (1st ed.). Jakarta: Bumi Aksara.