

Pengaruh Leadership, Self-Development, Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Anggota UKM Panorama Photography. (Studi pada UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang)**Diah Yuliandri *)****Abd. Kodir Djaelani **)****Fahrurrozi Rahman ***)****Email : DiahYuliandri57@gmail.com****Universitas Islam Malang****Abstract**

This study aims to analyze the influence of Leadership, Self-Development, and Self-Efficacy on the Performance of UKM Panorama Photography members at Universitas Islam Malang. The research employs a quantitative method with multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires distributed to 45 UKM members. The results indicate that Leadership, Self-Development, and Self-Efficacy simultaneously have a significant effect on member performance. However, partially, only Self-Development has a positive and significant influence on performance, while Leadership and Self-Efficacy do not significantly affect it. The implications of this research provide insights for organizational management to prioritize member self-development to enhance performance.

Keywords: *Leadership, Self-Development, Self-Efficacy, Performance, UKM Panorama Photography*

Pendahuluan

Organisasi kemahasiswaan, seperti Unit Kreativitas Mahasiswa (UKM), memiliki peran penting dalam mengembangkan potensi individu dan kelompok melalui berbagai kegiatan ekstrakurikuler. Salah satu UKM yang berperan dalam meningkatkan kreativitas mahasiswa adalah UKM Panorama Photography di Universitas Islam Malang. Organisasi ini fokus pada pengembangan keterampilan fotografi dan telah mengalami pertumbuhan signifikan, yang terlihat dari meningkatnya jumlah anggota aktif, peningkatan kualitas karya fotografi, serta berbagai prestasi dalam kompetisi dan kolaborasi eksternal.

Keberhasilan organisasi kemahasiswaan ini tidak terlepas dari peran kepemimpinan yang efektif. *Leadership* (kepemimpinan) yang baik berkontribusi dalam membentuk visi yang jelas, koordinasi yang baik, dan motivasi yang tinggi bagi anggotanya. Selain kepemimpinan, *Self-Development* (pengembangan diri) juga berperan penting dalam meningkatkan keterampilan individu, sementara *Self-Efficacy* (efikasi diri) menentukan sejauh mana anggota memiliki keyakinan dalam menyelesaikan tugas organisasi.

Meskipun UKM Panorama Photography terus berkembang, masih terdapat variasi dalam kinerja anggotanya. Tidak semua anggota memiliki tingkat kepemimpinan, pengembangan diri, dan efikasi diri yang sama, sehingga berpotensi mempengaruhi kualitas dan produktivitas mereka dalam organisasi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja anggota UKM ini.

Objek penelitian ini adalah UKM Panorama Photography di Universitas Islam Malang. Organisasi ini dipilih karena memiliki peran strategis dalam mengembangkan keterampilan mahasiswa dalam bidang fotografi, serta telah menunjukkan pertumbuhan yang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen, yaitu Kinerja Anggota, dan tiga variabel

independen, yaitu *Leadership* (X1), *Self-Development* (X2), dan *Self-Efficacy* (X3). Variabel-variabel ini dipilih karena relevan dalam menilai faktor yang mempengaruhi performa anggota organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Leadership*, *Self-Development*, dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Anggota UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang. Secara khusus, penelitian ini ingin mengetahui apakah ketiga variabel independen tersebut berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja anggota. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pengelola organisasi dalam meningkatkan strategi pengelolaan sumber daya manusia, sehingga kinerja anggota dapat lebih optimal.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Dalam organisasi kemahasiswaan, kinerja anggota sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan, pengembangan diri, dan efikasi diri. ***Leadership (Kepemimpinan)*** adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, serta memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Yukl (2015), kepemimpinan melibatkan proses interaksi yang memungkinkan seorang pemimpin membangun visi dan misi organisasi yang jelas. Sutrisno (2018) menambahkan bahwa kepemimpinan bukan hanya tentang memberikan instruksi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka, kolaborasi, dan inovasi.

Selain kepemimpinan, ***Self-Development (Pengembangan Diri)*** memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja anggota organisasi. *Self-Development* adalah upaya yang dilakukan individu untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka agar lebih produktif dan berkualitas. Siagian (2021) menyebutkan bahwa pengembangan diri dapat dilakukan melalui pelatihan, pengalaman kerja, serta pembelajaran berkelanjutan. Hasibuan (2018) menegaskan bahwa anggota organisasi yang aktif mengembangkan diri cenderung memiliki kreativitas lebih tinggi dan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan organisasi.

Selanjutnya, ***Self-Efficacy (Efikasi Diri)*** atau keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja seseorang. Bandura (1997) menjelaskan bahwa efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan motivasi kerja, ketahanan dalam menghadapi tantangan, serta kepercayaan diri dalam mengambil keputusan. Dalam konteks organisasi kemahasiswaan, anggota dengan efikasi diri tinggi akan lebih percaya diri dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya, sehingga meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Diri, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Anggota Organisasi. Wulandari (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota organisasi mahasiswa. Anggota yang secara aktif mengikuti pelatihan cenderung memiliki keahlian teknis yang lebih baik serta mampu menyelesaikan tugas secara efektif.

Prasetyo (2020) meneliti Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Individu Dalam Organisasi Kemahasiswaan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pemimpin yang dapat memberikan inspirasi dan dukungan emosional kepada anggotanya dapat meningkatkan motivasi kerja serta kinerja secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan temuan Putra (2021) yang menegaskan bahwa *Self-efficacy* memiliki peran penting dalam menyelesaikan tugas-tugas kompleks. Individu dengan efikasi diri tinggi lebih optimis dalam menghadapi tantangan dan memiliki kinerja lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki tingkat efikasi diri rendah.

Sulhan (2023) meneliti Pengaruh *Transformational Leadership*, *Empowering Leadership*, dan *Digital Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Di Sektor Pemerintahan. Penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan memiliki dampak positif terhadap kinerja, sementara kepemimpinan digital tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Manggala (2024) juga melakukan penelitian terkait *Self-leadership*, motivasi, dan *Self-efficacy* terhadap kinerja karyawan di

PT Tirta Investama. Hasil analisisnya menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam aspek efikasi diri yang berperan dalam membangun kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif, pengembangan diri yang baik, serta efikasi diri yang tinggi secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja anggota organisasi. Dalam konteks UKM Panorama Photography, pemimpin yang mampu mengarahkan dan memberikan motivasi kepada anggotanya berpotensi meningkatkan produktivitas organisasi. Selain itu, anggota yang aktif mengembangkan diri serta memiliki keyakinan terhadap kemampuannya akan lebih kompeten dalam menjalankan tugas organisasi.

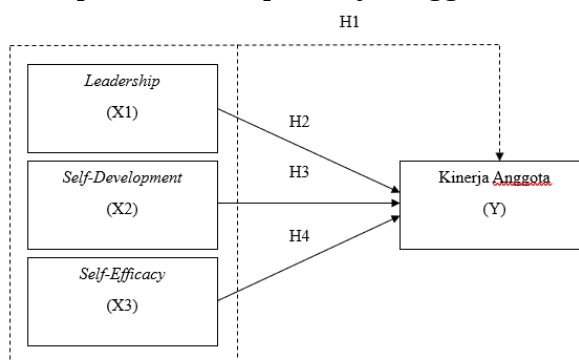
Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kepemimpinan, pengembangan diri, dan efikasi diri terhadap kinerja anggota UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *Leadership*, *Self-Development*, dan *Self-Efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Anggota UKM Panorama Photography.

H2: *Leadership* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Anggota UKM Panorama Photography.

H3: *Self-Development* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Anggota UKM Panorama Photography.

H4: *Self-Efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Anggota UKM Panorama Photography.



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang pada periode Desember 2024 hingga Februari 2025. Lokasi ini dipilih karena UKM Panorama Photography memiliki peran strategis dalam pengembangan keterampilan fotografi mahasiswa serta menunjukkan pertumbuhan yang pesat dalam beberapa tahun terakhir.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang periode 2024-2025 yang berjumlah 45 orang. Karena jumlah populasi tergolong kecil, penelitian ini menggunakan metode Sampling Jenuh, yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan untuk memastikan bahwa seluruh populasi terwakili dalam analisis.

Data dikumpulkan melalui metode **Kuesioner** berbasis Skala Likert dengan lima kategori jawaban, yaitu: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Kuesioner ini berisi pertanyaan yang disusun berdasarkan indikator dari variabel penelitian, yakni *Leadership* (X1), *Self-Development* (X2), *Self-Efficacy* (X3), dan Kinerja Anggota (Y).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah **Analisis Regresi Linier Berganda**, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Leadership*, *Self-Development*, dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Anggota. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dimana **Y** adalah Kinerja Anggota, **X1** adalah *Leadership*, **X2** adalah *Self-Development*, **X3** adalah *Self-Efficacy*, dan **e** adalah faktor kesalahan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan **Uji Hipotesis**, yang terdiri dari **Uji F** untuk melihat pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, **Uji t** untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel independen, serta **Koefisien Determinasi (R^2)** untuk mengukur kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan **Uji Asumsi Klasik** guna memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat yang diperlukan. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi **Uji Normalitas** dengan metode Kolmogorov-Smirnov untuk menguji distribusi data, **Uji Multikolinearitas** dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) guna memastikan tidak ada hubungan kuat antar variabel independen, serta **Uji Heteroskedastisitas** menggunakan uji Glejser untuk mendeteksi adanya perbedaan varians residual dalam model regresi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Signifikan	a	Keterangan
<i>Leadership (X1)</i>	X1.1	0,919	0,2940	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,911	0,2940	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,893	0,2940	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,879	0,2940	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,852	0,2940	0,000	0,05	Valid
<i>Self-Development (X2)</i>	X2.1	0,827	0,2940	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,800	0,2940	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,843	0,2940	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,789	0,2940	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,818	0,2940	0,000	0,05	Valid
<i>Self-Efficacy (X3)</i>	X3.1	0,886	0,2940	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,865	0,2940	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,827	0,2940	0,000	0,05	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,868	0,2940	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,849	0,2940	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,840	0,2940	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,789	0,2940	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,809	0,2940	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Diolah 2025

Pembahasan

1. Pengaruh *Leadership*, *Self-Development*, dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Anggota

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel ini secara bersama-sama memengaruhi kinerja anggota. Temuan ini mendukung teori Robbins & Judge (2020), yang menyatakan bahwa efektivitas organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bekerja secara bersamaan.

2. Pengaruh *Leadership* terhadap Kinerja Anggota

Secara parsial, *Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Hal ini bertentangan dengan teori Yukl (2015) yang menekankan peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja individu. Dalam konteks UKM Panorama Photography yang bersifat kolektif, kepemimpinan cenderung tidak dominan karena keputusan lebih banyak dilakukan secara bersama.

3. Pengaruh *Self-Development* terhadap Kinerja Anggota

Self-Development terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wulandari (2019) dan teori Siagian (2021), yang menekankan bahwa individu yang aktif dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan memiliki kinerja lebih baik.

4. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Anggota

Self-Efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota, berbeda dengan temuan Putra (2021). Dalam konteks UKM berbasis keterampilan seperti Panorama Photography, kepercayaan diri saja tidak cukup tanpa dukungan keterampilan teknis yang memadai.

Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa *Self-Development* memainkan peran dominan dalam meningkatkan Kinerja Anggota UKM Panorama Photography. Anggota yang aktif mengembangkan keterampilan melalui pelatihan dan pengalaman praktis menunjukkan performa yang lebih baik dalam organisasi. Sebaliknya, *Leadership* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, yang dapat disebabkan oleh karakteristik organisasi kemahasiswaan yang cenderung bersifat kolektif, di mana kepemimpinan tidak hanya bergantung pada satu individu, melainkan didukung oleh seluruh anggota. Sementara itu, *Self-Efficacy* juga tidak berpengaruh signifikan, yang kemungkinan disebabkan oleh adanya faktor eksternal lain yang lebih dominan dalam membentuk kinerja anggota.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wulandari (2019), yang menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan diri berkontribusi terhadap peningkatan kinerja anggota organisasi kemahasiswaan. Penelitian ini juga mendukung temuan Prasetyo (2020), yang menyatakan bahwa kepemimpinan dalam organisasi mahasiswa tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja, terutama dalam konteks organisasi yang mengutamakan otonomi anggotanya. Namun, temuan mengenai *Self-Efficacy* berbeda dengan hasil penelitian Putra (2021), yang menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Perbedaan ini dapat terjadi karena perbedaan konteks organisasi, di mana UKM Panorama Photography lebih menekankan aspek teknis dalam menilai kinerja anggotanya.

Secara konseptual, penelitian ini menguatkan teori pengembangan diri dari Siagian (2021), yang menyatakan bahwa individu yang terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan akan memiliki kinerja yang lebih baik. Namun, temuan ini tidak sepenuhnya mendukung teori kepemimpinan Yukl (2015), yang menekankan peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja individu. Dalam konteks organisasi kemahasiswaan yang bersifat fleksibel dan tidak terlalu hierarkis, kepemimpinan mungkin tidak menjadi faktor utama dalam menentukan kinerja anggota.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa dalam organisasi kemahasiswaan, terutama yang bergerak di bidang fotografi, faktor yang paling menentukan kinerja anggota adalah sejauh mana mereka aktif dalam mengembangkan keterampilan dan pengalaman mereka. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja anggota, organisasi sebaiknya lebih fokus pada penyediaan pelatihan yang relevan, memberikan akses terhadap sumber belajar yang lebih luas, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan diri secara berkelanjutan.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Leadership*, *Self-Development*, dan *Self-Efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota UKM Panorama Photography. Namun, secara parsial, hanya *Self-Development* yang memiliki pengaruh signifikan, sedangkan *Leadership* dan *Self-Efficacy* tidak menunjukkan dampak yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini menegaskan bahwa pengembangan diri melalui pelatihan dan pengalaman praktis lebih berperan dalam meningkatkan kinerja anggota dibandingkan faktor kepemimpinan atau keyakinan diri.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti cakupan yang terbatas pada satu organisasi kemahasiswaan, pendekatan kuantitatif yang kurang menggali faktor psikologis secara mendalam, serta tidak mempertimbangkan faktor eksternal seperti lingkungan organisasi dan dukungan sosial. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas objek penelitian ke organisasi lain serta menggunakan pendekatan *Mixed-Method* guna memahami lebih dalam faktor yang mempengaruhi kinerja anggota. Selain itu, variabel lain seperti motivasi kerja dan budaya organisasi dapat ditambahkan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

Sebagai rekomendasi, UKM Panorama Photography perlu memperkuat program pengembangan diri melalui pelatihan, workshop, dan sistem evaluasi berbasis proyek. Anggota juga didorong untuk lebih aktif dalam meningkatkan keterampilan dan mencari peluang belajar. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi organisasi kemahasiswaan lain dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia mereka.

Referensi

- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Prasetyo, B. (2020). "Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi Kemahasiswaan." *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 7 (2), 45-56.
- Putra, R. (2021). "Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Individu dalam Organisasi." *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9 (1), 12-20.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Siagian, S. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sulhan, R. (2023). "Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Digital Leadership* terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Pemerintahan." *Jurnal Kepemimpinan & Inovasi*, 5 (1), 78-89.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wulandari, A. (2019). "Dampak Pelatihan dan Pengembangan Diri terhadap Kinerja Anggota Organisasi Mahasiswa." *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 6 (3), 34-49.
- Yukl, G. (2015). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.

Diah Yuliandri *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abd. Kodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Fahrurrozi Rahman ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma