

Hubungan *Growth Mindset* dengan Perilaku Kepemimpinan pada Mahasiswa

Kalyana Rupa Mahidhika, Kartika Nur Fathiyah

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta;
Jl. Colombo No. 1 Sleman Yogyakarta, 55281
kalyanarmahidhika@gmail.com

Abstrak

Perilaku kepemimpinan dan *mindset* yang dimiliki pemimpin memengaruhi bagaimana suatu organisasi berjalan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *growth mindset* dengan perilaku kepemimpinan pada mahasiswa yang aktif berorganisasi. Sejumlah 112 mahasiswa ($M_{usia} = 21,28$; $SD_{usia} = 1,36$) terlibat penelitian dengan mengisi skala *growth mindset* ($\alpha = 0,741$) dan skala perilaku kepemimpinan ($\alpha = 0,947$). Data dianalisis menggunakan korelasi *product moment* dari Pearson. Koefisien korelasi yang didapatkan adalah 0,369 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 13,6%. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara *growth mindset* dengan perilaku kepemimpinan pada mahasiswa yang aktif berorganisasi. Mahasiswa dengan *growth mindset* tinggi akan lebih sering menunjukkan perilaku kepemimpinan. Sebaliknya, semakin tinggi perilaku kepemimpinan semakin tinggi *growth mindset* yang dimiliki pemimpin tersebut.

Kata Kunci: *growth mindset*, perilaku kepemimpinan, mahasiswa, organisasi

Abstract

Leadership practices and the mindset of their leaders influenced the organizations. This study aims to find out about the relationship between growth mindset and leadership practices who were active in organizations. A total 112 students ($M_{age} = 21.28$; $SD_{age} = 1.36$) involved by filling out growth mindset scale ($\alpha = 0.741$) and leadership practices scale ($\alpha = 0.947$). The data was analyzed using Pearson's product moment correlation. The correlation coefficient obtained is 0.369 and the determination coefficient (R^2) is 13.6%. The results showed that there was a positive relationship between growth mindset and leadership behavior in college students who were active in organizations. Students who had a high growth mindset will more often show leadership practices. Then, the more often leadership practices are shown by the leader, the higher the growth mindset that the leader had.

Keywords: growth mindset, leadership practices, college students, organization.

Pendahuluan

Mahasiswa sebagai peserta didik dalam suatu perguruan tinggi memiliki tanggung jawab untuk mengikuti perkuliahan dan menyelesaikan pendidikannya. Terlebih bagi mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta yang tunduk pada Peraturan Rektor Universitas Negeri Yogyakarta Nomor 19 Tahun (2018) Tentang Kode Etik dan Etika Akademik Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta. Huruf g, Pasal tujuh (7) peraturan tersebut menyatakan bahwa mahasiswa

berkewajiban untuk berpartisipasi dalam membangun kultur dan komunitas belajar Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu, selain mengikuti kegiatan perkuliahan, mahasiswa juga diwajibkan dan diberikan kesempatan untuk mengikuti berbagai kegiatan seperti organisasi kemahasiswaan. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk memenuhi kewajibannya sebagai mahasiswa.

Organisasi kemahasiswaan di Universitas Negeri Yogyakarta menurut

Humas & Layanan Publik Universitas Negeri Yogyakarta (2021) yang tersebar pada tingkat universitas, fakultas, dan jurusan antara lain Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM), Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), dan Majelis Permusyawaratan Mahasiswa (MPM). Selain itu, terdapat juga Unit Kegiatan Mahasiswa yang fungsinya mengembangkan berbagai minat dan bakat mahasiswa seperti dalam hal kesenian, penalaran, olahraga ataupun kesejahteraan. Organisasi mahasiswa tersebut umumnya terdiri dari belasan hingga puluhan pengurus dan anggota dengan berbagai kegiatan sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut.

Organisasi kemahasiswaan dapat menjadi tempat mahasiswa untuk belajar bertanggung jawab, berkolaborasi, menerima umpan balik dari rekan organisasi, membuat keputusan dengan tim, mempraktikkan dan melatih kepemimpinan dalam organisasi (Rosch & Collins, 2017). Tidak hanya itu, organisasi kemahasiswaan ini juga mampu meningkatkan persepsi diri yang lebih positif dalam kepemimpinan dibandingkan mahasiswa yang tidak terlibat dalam organisasi manapun (Smith & Chenoweth, 2015). Sebagaimana selayaknya organisasi lain, organisasi kemahasiswaan memerlukan kepemimpinan dalam menjalankan organisasi tersebut.

Kepemimpinan yang dipraktikkan dalam organisasi kemahasiswaan merupakan salah satu kesempatan untuk mencerna dan merefleksikan konsep kepemimpinan yang dimiliki mahasiswa (Smith & Chenoweth, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa organisasi kemahasiswaan memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk menghubungkan antara teori kepemimpinan dengan pengalaman organisasi serta kesempatan mengevaluasi, menyesuaikan, dan meningkatkan keterampilan kepemimpinan mereka lebih lanjut (Smith & Chenoweth,

2015). Oleh karena itu, posisi pemimpin pada organisasi mahasiswa bukan posisi yang harus selalu diisi oleh orang dengan kepemimpinan yang terbaik karena organisasi kemahasiswaan inilah wadah praktik kepemimpinan mereka.

Hao dan Yazdanifard (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang dapat memberikan perubahan positif dalam organisasi, antara lain: meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan (Hao & Yazdanifard, 2015), meningkatkan performa pegawai (Insan et al., 2021), dan organisasi (Khajeh, 2018).

Gonfa (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang buruk berdampak pada penurunan kinerja bawahan dan berdampak negatif terhadap produktivitas organisasi. Kepemimpinan yang buruk dapat diketahui dari ciri-cirinya seperti kurang mampu memotivasi dan memberikan contoh yang baik, hambatan berkomunikasi dengan bawahan, serta tidak adanya visi dalam mengelola organisasi (Gonfa, 2019).

Kepemimpinan merupakan sebuah konsep yang cukup luas dan memiliki banyak pengertian. Kouzes dan Posner (2007) menjelaskan kepemimpinan sebagai sebuah perilaku dan bukan merupakan kepribadian yang dimiliki seseorang. Perilaku kepemimpinan ini terdiri dari beberapa ciri, seperti memodelkan caranya, menginspirasi visi bersama, menantang proses, memungkinkan orang lain untuk bertindak, dan juga memberikan semangat anggota organisasi.

Mozhgan et al (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu keterampilan yang dapat dipelajari oleh semua orang. Khajeh (2018) mendefinisikan kepemimpinan sebagai salah satu penentu utama yang dapat memengaruhi keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi. Kepemimpinan dapat

disimpulkan sebagai sebuah interaksi antara pemimpin dengan anggota kelompok untuk mencapai sebuah tujuan bersama yang melibatkan berbagai perilaku. Oleh karena itu perilaku kepemimpinan memiliki peran penting dalam organisasi.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti terhadap beberapa anggota organisasi, masih sering terjadi konflik internal di antara anggota organisasi terlebih antara pemimpin dengan anggota. Beberapa anggota organisasi menyatakan bahwa pemimpin mereka hanya dapat memberikan perintah tanpa menjelaskan apa yang sebaiknya dilakukan. Di sisi lain, pemimpin menyatakan bahwa anggotanya tidak memiliki inisiatif dalam menjalankan kegiatan. Konflik ini dapat terjadi karena banyak faktor, beberapa diantaranya adalah faktor internal seperti *growth mindset* dan perilaku kepemimpinan.

Dweck (2006) menjelaskan bahwa seseorang dengan *growth mindset* memiliki keyakinan bahwa kemampuan dasar yang dimilikinya dapat dikembangkan melalui usaha, strategi, dan juga bantuan dari orang lain. Anggota organisasi yang memiliki *growth mindset* menjadikan organisasi sebagai sebuah mesin yang dapat membawa pertumbuhan bagi dirinya sendiri, anggota organisasi, dan juga organisasi tersebut secara keseluruhan.

Sebaliknya, pemimpin dengan *growth mindset* yang rendah akan menghambat perkembangan organisasi, hal ini terjadi karena aktivitas yang dilakukan hanya berupaya agar organisasi tidak terlihat buruk alih-alih memperbaiki dirinya sendiri (Dweck, 2006), serta cenderung kaku dan tidak jelas.

Dweck dan Yeager (2019) menjelaskan bahwa *growth mindset* adalah kepercayaan mengenai kapasitas manusia tidaklah tetap, tetapi dapat berkembang

dari waktu ke waktu dan kepercayaan ini dapat memengaruhi perilaku seseorang tersebut.

Bella dan Maichal (2018) menyatakan bahwa *growth mindset* adalah sebuah pola pikir yang berdasarkan kepercayaan bahwa keterampilan dapat dikembangkan dengan adanya pengalaman dan juga usaha. Tidak hanya itu, *growth mindset* didefinisikan sebagai keyakinan yang menganggap bahwa kecerdasan sebagai sesuatu yang dapat 'ditempa' dan ditingkatkan (Ng, 2018).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa *growth mindset* kepercayaan seseorang bahwa kemampuan, kecerdasan, dan kualitas yang dimilikinya dapat selalu berkembang melalui usaha dan strategi dari diri sendiri dalam menghadapi tantangan-tantangan kehidupan.

Kepercayaan tersebut terbagi menjadi beberapa aspek yang membentuk *growth mindset* (Dweck, 1999) seperti: 1) Keyakinan mengenai inteligensi, bakat, dan sifat, 2) Keyakinan mengenai kesulitan, kegagalan, dan tantangan, 3) Keyakinan mengenai usaha dan kerja keras dalam memberikan kontribusi terhadap perkembangan diri. 4) Keyakinan mengenai kritik dan masukan dari orang lain terhadap perkembangan diri.

Kouzes dan Posner (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pemimpin dengan *growth mindset* tinggi lebih banyak terlibat dalam seluruh aspek-aspek perilaku kepemimpinan. Seperti aspek dari memodelkan caranya, menginspirasi visi bersama, menantang proses, memungkinkan orang lain untuk bertindak, memberikan semangat.

Perilaku seorang pemimpin dalam melakukan kewajiban di sebuah organisasi juga memiliki pengaruh terhadap *mindset* yang dimilikinya. Dweck (2006) menjelaskan bahwa pemimpin sebuah perusahaan yang mampu menghadapi

kegagalan dan di sisi lain juga tetap menjaga keyakinan bahwa dirinya akan sukses pada akhirnya menunjukkan bahwa dirinya memiliki *growth mindset*. Perilaku kepemimpinan lainnya seperti pendelegasian wewenang kepada bawahan, menerima umpan balik, dan menyusun keputusan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang ada merupakan beberapa contoh perilaku yang ditunjukkan seseorang pemimpin yang mengembangkan *growth mindset*. Saat menghadapi tantangan dan kesulitan pemimpin dapat menjadikan hal tersebut sebagai sebuah cara untuk mengembangkan diri dan organisasinya ketika mereka masuk dalam “mode belajar” (Heslin & Keating, 2017). Memiliki keinginan untuk belajar dan mengembangkan diri dalam menghadapi tantangan tersebut merupakan salah satu ciri dari pemimpin yang memiliki *growth mindset*.

Penelitian yang meneliti hubungan antara *growth mindset* dengan kepemimpinan sudah beberapa kali dilakukan dan menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *growth mindset* dengan kepemimpinan (Bella & Maichal, 2018; Kouzes & Posner, 2019). Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh Wang et al (2020) dan Caniels et al (2018) menunjukkan hal yang sebaliknya, yaitu *mindset* tidak memiliki hubungan yang signifikan dan hanya signifikan ketika menjadi atau memiliki variabel mediasi. Oleh karena itu hubungan antara *growth mindset* dengan kepemimpinan masih belum dapat dinyatakan dengan jelas.

Mengingat bahwa penelitian mengenai *growth mindset* dan perilaku kepemimpinan masih jarang, dan hubungan antara kedua variabel masih belum ditunjukkan secara jelas maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara *growth mindset* dengan perilaku kepemimpinan pada mahasiswa aktif

berorganisasi di Universitas Negeri Yogyakarta.

Metode Penelitian

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data-data yang dikumpulkan melalui instrumen skala berupa angka yang kemudian diolah dengan metode statistika. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana *growth mindset* sebagai variabel bebas dapat memprediksi tingkat perilaku kepemimpinan sebagai variabel terikat.

Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Negeri Yogyakarta yang dilaksanakan pada bulan Juni - Juli 2021.

Populasi dan sampel penelitian

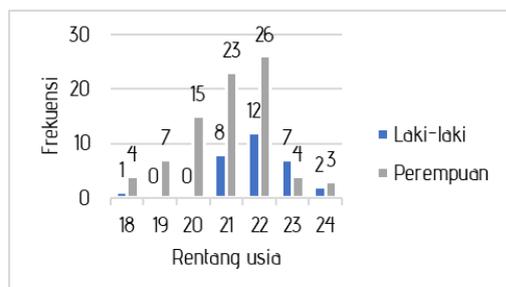
Populasi dari penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta. Jumlah populasi pada penelitian ini ada 24.376 orang (data Pangkalan Data Pendidikan Tinggi periode 2019). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling*. Teknik *accidental sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang berdasarkan kebetulan, siapa saja yang ditemui peneliti dan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan peneliti dapat menjadi sumber data (Sugiyono, 2012). Teknik ini dipilih karena penelitian ini menggunakan *google form* sebagai alat penyebaran dan pencatatan skala penelitian sehingga hanya orang yang kebetulan mendapatkan tautan dan sesuai dengan kriteria sampel yang dapat mengisi skala penelitian.

Teknik pengumpulan data dan instrumen

Prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu melakukan studi pendahuluan untuk memastikan bahwa permasalahan dalam kepemimpinan organisasi mahasiswa benar terjadi. Selanjutnya, pengambilan

data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* melalui *google form* yang tautannya dibagikan melalui media sosial.

Gambar 1. Deskripsi Persebaran Jenis Kelamin dan Usia Responden



Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala psikologi yang disebarikan secara *online* dengan menggunakan situs *google form*. Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala model likert, dimana subjek diminta memilih dari angka 1 sampai 6 yang menunjukkan kesesuaian dengan dirinya. Dua skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah modifikasi dari aspek dan indikator pada Skala *Theory of Intelligence Scale* yang dibuat oleh Dweck pada (1999), kemudian Skala *Leadership Practices Inventory* yang dibuat oleh Kouzes dan Posner pada (1988).

Skala *growth mindset* dan skala perilaku kepemimpinan selanjutnya diuji dengan validitas isi, seleksi butir, dan uji reliabilitas. Pengujian validitas isi dilakukan dengan menggunakan *expert judgement*. Seleksi butir yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa skala *growth mindset* memiliki koefisien korelasi item total berkisar dari 0,252 hingga 0,459. Sejumlah 8 item yang memiliki koefisien korelasi item-total dibawah 0,25 akan digugurkan. Koefisien korelasi item total pada skala perilaku kepemimpinan berkisar dari 0,534 hingga 0,769. Satu item yang memiliki koefisien korelasi item-total dibawah 0,30 akan

digugurkan. Hasil uji reliabilitas yang didapatkan untuk skala *growth mindset* adalah 0,741 dan skala perilaku kepemimpinan 0,947.

Teknik Analisis data

Teknik analisis data yang dilakukan yaitu analisis deskriptif untuk mengetahui kategori tingkat *growth mindset* dan perilaku kepemimpinan, uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dari Pearson.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Deskriptif

Data penelitian ini diperoleh dari 112 mahasiswa aktif Universitas Negeri Yogyakarta yang terlibat secara aktif dalam sebuah anggota organisasi dan data didapatkan melalui kuesioner *online*.

Berdasarkan grafik 1 jenis kelamin responden terdiri dari 30 responden laki-laki, dan 82 responden perempuan. Responden penelitian berusia antara 18 sampai 24 tahun dengan rata-rata usia 21,28 ($SD_{usia}=1,36$) dan terbanyak berusia 22 tahun, sejumlah 38 responden atau 34%.

Tabel 1. Hasil Kategorisasi Variabel *Growth Mindset*

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X > 82$ $67 \leq X$	18 16,1%
Sedang	≤ 82	79 71,5%
Rendah	$X < 67$	15 13,4%
Total	112	100%

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa mayoritas mahasiswa yang aktif dalam organisasi memiliki tingkat *growth mindset* sedang yaitu sebesar 79 responden (71,5%). Nilai tertinggi yang didapat adalah sebesar 88 dan nilai terendah adalah 55.

Rata-rata nilai yang diperoleh adalah 74,46 dengan standar deviasi sebesar 7,65.

Tabel 2. Hasil Kategorisasi Variabel Perilaku Kepemimpinan

	Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X > 185$	16	14,3%
Sedang	$147 \leq X \leq 185$	80	71,4%
Rendah	$X < 147$	16	14,3%
	Total	112	100%

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa mayoritas mahasiswa yang aktif dalam organisasi memiliki tingkat intensitas perilaku kepemimpinan sedang yaitu sebesar 80 responden (71,4%). Nilai tertinggi yang didapat adalah sebesar tertinggi adalah 204 dan nilai terendah adalah 104. Rata-rata nilai yang diperoleh adalah 165,84 dengan standar deviasi sebesar 19

Sebelum dilakukan uji hipotesis, dilakukan uji prasyarat yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan bantuan program SPSS versi 26 untuk Windows. Hasil yang didapatkan untuk kedua variabel *growth mindset* (0,200) dan perilaku kepemimpinan (0,200). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut terdistribusi dengan normal

Hasil uji linearitas dengan menggunakan *test of linearity* menunjukkan koefisien signifikansi sebesar 0,908 ($>0,05$). Hal ini menunjukkan variabel *growth mindset* dan perilaku kepemimpinan memiliki hubungan linear yang signifikan.

Setelah mendapatkan hasil uji prasyarat maka dapat dilanjutkan dengan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisa koefisien korelasi produk momen Pearson (Pearson *Product Moment*). Koefisien korelasi yang

didapatkan dari kedua variabel tersebut adalah 0,369 dengan taraf signifikansi (*1-tailed*) (p) = 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *growth mindset* dan perilaku kepemimpinan pada mahasiswa aktif organisasi bersifat positif.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *growth mindset* dengan perilaku kepemimpinan pada mahasiswa yang aktif berorganisasi. Semakin tinggi *growth mindset* pada mahasiswa aktif berorganisasi maka semakin tinggi perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan oleh mahasiswa aktif berorganisasi. Selanjutnya, mahasiswa yang tinggi perilaku kepemimpinannya ketika memiliki peran pemimpin maka semakin tinggi *growth mindset* yang dimilikinya. Sebaliknya, semakin jarang perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan pemimpin maka semakin rendah *growth mindset* yang dimilikinya.

Pembahasan

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kouzes dan Posner (2019) pada organisasi tingkat perusahaan, dan juga memperluas penelitian mengenai *growth mindset* dan kepemimpinan pada mahasiswa yang aktif berorganisasi. Hasil yang didapatkan pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa seorang manager yang memiliki *growth mindset* akan lebih banyak terlibat dalam perilaku kepemimpinan dibandingkan seseorang dengan manager yang memiliki *growth mindset* yang rendah atau *fixed mindset*. Penelitian yang dilakukan oleh Bella dan Maichal (2018) juga menunjukkan hasil yang relevan. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa *mindset* yang dimiliki memengaruhi kepemimpinan dan nilai keluarga dari mahasiswa yang akan menjadi penerus perusahaan keluarga. Sedangkan dalam penelitian ini, mahasiswa aktif dalam berorganisasi yang memiliki *growth mindset* menunjukkan keterlibatan dalam perilaku kepemimpinan yang lebih banyak

dibandingkan mahasiswa aktif dalam berorganisasi yang memiliki *growth mindset* yang rendah atau *fixed mindset*.

Hubungan resiprokal antara variabel *growth mindset* dengan perilaku kepemimpinan ini dapat dijelaskan melalui aspek dan faktor yang mempengaruhi masing-masing variabel. Perilaku kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang mahasiswa yang aktif berorganisasi dapat dipengaruhi oleh *growth mindset* yang telah dimiliki sebelum ia memimpin di dalam organisasi tersebut. Sebaliknya, *growth mindset* yang dimiliki mahasiswa, dapat disebabkan oleh perilaku kepemimpinan selama ia berinteraksi dalam sebuah organisasi. Bagaimana seseorang tersebut dalam merespon setiap tantangan yang dihadapi dalam organisasi tersebut membuatnya menjadi memiliki *growth mindset*.

Heslin dan Keating (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat selalu dikembangkan dengan melalui pembelajaran. Pemimpin akan belajar lebih banyak dari pengalaman kepemimpinan mereka yang sulit ketika mereka berada dalam mode pembelajaran. Hal ini berkaitan dengan salah satu aspek dari *growth mindset*. Pemimpin yang meyakini bahwa kesulitan, tantangan, dan bahkan kegagalan merupakan sesuatu yang berarti untuk pengembangan dirinya akan belajar lebih banyak agar menjadi pemimpin yang lebih baik. Oleh karena itu, *mindset* yang dimiliki oleh pemimpin dapat mempengaruhi bagaimana kepemimpinan yang akan dilakukannya.

Di samping itu, perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan pemimpin dapat mempengaruhi kembali *mindset* yang dimiliki pemimpin. Carol Dweck (2006) menjelaskan bahwa ketika pemimpin mempraktikkan penerimaan umpan balik dari bawahan, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, belajar dan mampu mencari cara untuk berkembang

lebih lanjut hal-hal tersebut akan membentuk *growth mindset* pemimpin. Faktor-faktor eksternal seperti pengalaman yang didapatkan mahasiswa dalam menjalani kewajibannya sebagai pemimpin maupun sebagai mahasiswa pada umumnya memiliki pengaruh dalam membentuk *mindset* (Limeri et al., 2020).

Korelasi yang didapatkan antara kedua variabel akan semakin kuat jika mendekati angka 1 dan lemah jika mendekati angka 0 (Dancey & Riedy, 2007). Berdasarkan kategori yang di buat oleh Dancey dan Riedy (2007) koefisien korelasi yang didapatkan untuk variabel *growth mindset* dengan perilaku kepemimpinan cukup lemah, yaitu berkisar antara 0,1 – 0,4. Koefisien determinasi yang didapatkan sebesar 0,136 menunjukkan bahwa *growth mindset* memberikan sumbangsih sebesar 13,6% pada perilaku kepemimpinan mahasiswa aktif berorganisasi. Sedangkan, sebesar 86,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil yang menunjukkan lemahnya hubungan antara *growth mindset* dengan perilaku kepemimpinan mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku kepemimpinan selain *growth mindset*. Penelitian yang dilakukan oleh Bella dan Maichal (2018) menunjukkan bahwa *mindset* yang dimiliki oleh mahasiswa hanya dapat membentuk rasa kepemimpinan dalam diri mereka sendiri, namun belum dapat membentuk kemampuan memimpin dan juga kemampuan dalam membentuk sebuah budaya organisasi. Variabel mediasi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan *growth mindset* dengan kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Wang et al (2020) menunjukkan bahwa *growth mindset* dapat memprediksi kemampuan akademik remaja melalui mediasi variabel *self-affirmation*. Selain hal tersebut, pengalaman mahasiswa selama menjadi pemimpin atau mengikuti

organisasi dapat mempengaruhi *growth mindset* dan perilaku kepemimpinan yang mereka miliki. Bawahan yang memiliki *growth mindset* yang rendah atau *fixed mindset* cenderung sedikit belajar dari kesalahan yang terjadi terlepas dari jenis dan perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan seorang pemimpin (Bligh et al., 2018). Hal-hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan lemahnya hubungan *growth mindset* dengan perilaku kepemimpinan pada mahasiswa aktif berorganisasi.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara *growth mindset* dengan perilaku kepemimpinan pada mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta yang aktif dalam berorganisasi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *growth mindset* yang dimiliki seseorang semakin sering juga perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan. Sebaliknya, semakin rendah *growth mindset* yang dimiliki oleh seseorang semakin jarang juga perilaku kepemimpinan yang ditunjukkannya. Kemudian, semakin sering perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan pemimpin maka semakin tinggi *growth mindset* yang dimilikinya. Sebaliknya, semakin jarang perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan pemimpin maka semakin rendah *growth mindset* yang dimilikinya. Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta sebagai subjek dalam penelitian ini memiliki *growth mindset* dan perilaku kepemimpinan yang berada dalam kategori sedang.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa

Bagi mahasiswa yang aktif dalam sebuah organisasi sebaiknya menempera diri sehingga memiliki *growth mindset*, terlebih jika berada dalam posisi yang memimpin orang lain dalam organisasi tersebut. Mahasiswa dalam penelitian ini yang memiliki *growth mindset* yang tinggi menunjukkan perilaku kepemimpinan positif kepada anggota lain dalam organisasi. Mahasiswa dapat meningkatkan *growth mindset* hal ini dengan meningkatkan pemahamannya bahwa sifat yang dimiliki, tantangan yang dihadapi, usaha yang telah dilakukan, serta kritik yang diberikan orang lain berkontribusi positif terhadap pengembangan dirinya. Oleh karena itu, ketika terdapat sebuah tantangan atau masa sulit, mahasiswa tersebut harus tetap bertahan dan mencari solusi yang tepat karena hal ini justru mengasah *mindset* diri sehingga semakin berkembang.

2. Bagi Pimpinan Perguruan Tinggi dan Pemerintah

Pemerintah ataupun pimpinan perguruan tinggi disarankan untuk melakukan pengembangan kurikulum yang dapat meningkatkan kepemimpinan pada mahasiswa dengan menekankan pada pengembangan *growth mindset* dalam praktik perilaku kepemimpinan.

3. Bagi Peneliti Lain

Peneliti lain dapat melanjutkan penelitian ini dengan mengembangkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian agar dapat diketahui gambaran sebenarnya mengenai *growth mindset* dan juga perilaku kepemimpinan mahasiswa. Selain itu, penelitian yang mencari hubungan *growth mindset* dengan variabel lain karena variabel *growth mindset* masih jarang diteliti di Indonesia.

Daftar Pustaka

- Bella, M., & Maichal. (2018). Pengaruh mindset, kepemimpinan, dan nilai keluarga terhadap budaya organisasi perusahaan keluarga. *DeReMa Jurnal Manajemen*, 13(1), 121–138.
- Bligh, M. C., Kohles, J. C., & Yan, Q. (2018). Leading and learning to change: The role of leadership style and mindset in error learning and organizational change. *Journal of Change Management*, 18(2), 116–141.
- Caniëls, M. C. J., Semeijn, J. H., & Renders, I. H. M. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. *Career Development International*, 23(1), 48–66.
- Dancey, C. P., & Riedy, J. (2007). *Statistics without maths for psychology* (4th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Dweck, C. S. (1999). *Self-theories: Their role in motivation, personality, and development*. New York, NY, US: Psychology Press.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York, NY, US: Random House.
- Dweck, C. S., & Yeager, D. S. (2019). Mindsets: A view from two eras. *Perspectives on Psychological Science*, 14(3), 481–496.
- Gonfa, B. D. (2019). Effects of poor leadership skill in organization: Evidences. *Arabian Journal of Business and Review*, 9(2), 1–5.
- Hao, M. J., & Yazdanifard, R. (2015). How effective leadership can facilitate change. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 15(9), 0–6.
- Heslin, P. A., & Keating, L. A. (2017). In learning mode? The role of mindsets in derailing and enabling experiential leadership development. *Leadership Quarterly*, 28(3), 367–384.
- Humas & Layanan Publik Universitas Negeri Yogyakarta. (2021). *Kemahasiswaan Organisasi Mahasiswa (Ormawa)*. Diambil 29 April 2021, dari <https://www.uny.ac.id/kemahasiswaan>
- Insan, A. N., Masmarulan, R., & Yasin, N. A. (2021). Transglobal leadership as a driver for increasing the employee performance. *International Journal of Organizational Leadership*, 10, 54–71.
- Khajeh, E. H. Al. (2018). Impact of leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018, 1–10.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). *The leadership challenge: How to get extraordinary things done in organizations* (4th ed.). San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Kouzes, T. K., & Posner, B. Z. (2019). Influence of managers' mindset on leadership behavior. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(8), 829–844.
- Limeri, L. B., Carter, N. T., Choe, J., Harper, H. G., Martin, H. R., Benton, A., & Dolan, E. L. (2020). Growing a growth mindset: characterizing how and why undergraduate students' mindsets change. *International Journal of STEM Education*, 7(1).
- Mozhgan, A., Parivash, J., Nadergholi, G., & Jowkar, B. (2011). Student

- leadership competencies development. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15, 1616–1620.
- Ng, B. (2018). The neuroscience of growth mindset and intrinsic motivation. *Brain Sciences*, 8(2).
- Posner, B. Z., & Kouzes, J. M. (1988). Development and validation of the leadership practices inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 48(2), 483–496.
- Rosch, D. M., & Collins, J. D. (2017). The significance of student organizations to leadership development. *New Directions for Student Leadership*, 2017(155), 9–19.
- Smith, L. J., & Chenoweth, J. D. (2015). The contributions of student organization involvement to students self-assessments of their leadership traits and relational behaviors. *American Journal of Business Education (AJBE)*, 8(4), 279–288.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wang, D., Yuan, F., & Wang, Y. (2020). Growth mindset and academic achievement in Chinese adolescents: A moderated mediation model of reasoning ability and self-affirmation. *Current Psychology*, 1-10.