

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DIRI PADA KINERJA
DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI PEMEDIASI**
(Studi pada Mahasiswa Semester III Akademi Kebidanan Estu Utomo Boyolali
Tahun Akademik 2009/2010)

Dudiet Hery Sampurna¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri memediasi pengaruh kepemimpinan diri pada kinerja. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal. Populasinya adalah seluruh mahasiswa semester III Akademi Kebidanan Estu Utomo Boyolali sejumlah 150 siswa, semuanya menjadi sampel. Sumber data yang dibutuhkan adalah sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi, kuesioner dan observasi. Metode analisis kuantitatif dengan *mediated regression analysis*. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan diri berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri, efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa efikasi diri secara parsial memediasi hubungan antara kepemimpinan diri dan kinerja. Kepemimpinan diri secara tidak langsung berpengaruh pada kinerja, efikasi diri sebagai pemediasi.

Kata Kunci: kepemimpinan diri, kinerja, efikasi diri.

ABSTRACT

The purpose this study is to examine and analyze the effect of self-efficacy mediates the effect of self-leadership on performance. This research is a kind of causal research. The population is the entire third semester student Akademi Kebidanan Estu Utomo Boyolali some 150 students, all of them being sampled. Required data sources are primary and secondary data. Data collection techniques with documentation, questionnaires and observation. Mediated methods of quantitative analysis with regression analysis. The results of this study are significant effect on self-leadership self-efficacy, self-efficacy have significant effect on performance, leadership themselves have a significant effect on performance. The analysis also showed that self-efficacy partially mediates the relationship between self-leadership and performance. Leadership self indirect effect on performance, self-efficacy as a mediating.

Keywords: self-leadership, performance, self efficacy.

Setiap individu memiliki karakter dan sifat yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Perilaku individu tersebut sangat dipengaruhi oleh berbagai hal,

¹ Penulis bekerja di SMA N 1 BABADAN

baik yang timbul dari dalam dirinya maupun karena pengaruh lingkungannya. Pengaruh yang cukup besar yang datang dari dalam individu sendiri antara lain meliputi kemampuan dan kebutuhan individu yang bersangkutan dalam berbagai aspek kehidupan. Hal lain yang juga cukup berpengaruh dalam diri seseorang adalah keyakinan terhadap sesuatu hal, baik yang bersumber dari nilai-nilai agama maupun budaya, pengalaman, serta harapan yang ingin dicapainya. Karakteristik tersebut akan dibawa oleh individu dalam berinteraksi dengan individu yang lain dalam organisasi atau lingkungannya yang akan memengaruhi perilaku organisasi.

Arti pentingnya kepemimpinan diri menjadi salah satu alasan untuk merubahnya, untuk itu lingkungan kerja yang berubah dengan cepat membutuhkan fleksibilitas, respon positif dan cepat, kreativitas dan keterampilan belajar yang besar pula (Pentti, 2004). Juga dijelaskan oleh Pentti bahwa kepemimpinan diri seseorang memiliki dampak pada pencapaian kinerja seseorang, semakin mampu mereka memimpin dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu dalam mencapai kinerja yang ditargetkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan diri memiliki dampak pada tinggi rendah kinerjanya.

Individu yang merespon positif, berarti individu memiliki efikasi diri atas kapabilitasnya dalam menyelesaikan tugas (Jex dan Gudowski, 1992). Persepsi ini disebut efikasi diri (*efikasi diri*) (Bandura dalam Prussia *et al.*, 1998). Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan cenderung berusaha secara maksimal untuk mengantisipasi tantangan yang timbul dalam menyelesaikan tugas sesuai tujuan. Bahkan ketika menerima umpan balik negatif sekalipun, individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan merespon dengan meningkatkan usaha dan motivasi, sedangkan individu yang memiliki efikasi diri rendah cenderung merasa minder atau rendah diri dan menunjukkan reaksi emosional lainnya yang bersifat negatif (Bandura dan Cervone dalam Prussia *et al.*, 1998; Schaubroeck dan Merritt, 1997).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Prussia *et al.*, (1998). Penelitian ini dilakukan untuk menguji ulang kepemimpinan diri dan kinerja dengan efikasi diri sebagai pemediasi. Prussia *et al.*, (1998) menyatakan bahwa strategi diri kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap evaluasi efikasi diri, dan efikasi diri secara langsung mempengaruhi kinerja. Selanjutnya, persepsi efikasi diri

ditemukan memediasi hubungan kepemimpinan diri dengan kinerja. Demikian halnya dengan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan diri terhadap kinerja dengan dimediasi efikasi diri.

Objek penelitian ini adalah mahasiswa Akademi Kebidanan Estu Utomo Boyolali. Keberhasilan mahasiswa Akademi Kebidanan Estu Utomo Boyolali untuk mencapai kompetensi, dapat dilihat dari indek prestasi kumulatif yang dicapai. Indek prestasi kumulatif yang dicapai mahasiswa, akan menentukan mutu tidaknya suatu institusi pendidikan dan akan menggambarkan lulusannya memiliki kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap. Indikator keberhasilan pembelajaran ditandai dengan hasil evaluasi yang dicapai. Indek prestasi mahasiswa Akademi Kebidanan Estu Utomo Boyolali Semester III tiga tahun terakhir mengalami penurunan. Tahun 2007 IP semester III rata-rata 2,93, tahun 2008 IP semester III rata-rata 2,42 dan di tahun 2009 adalah 2,76.

Menilik indek prestasi kumulatif mahasiswa Akademi Kebidanan Estu Utomo Boyolali tiga tahun terakhir, perlu upaya untuk ditingkatkan lagi. Hal ini penting untuk diperhatikan, mengingat tugasnya setelah lulus nantinya sebagai penolong persalinan di masyarakat. Upaya peningkatan tersebut perlu dilakukan, diantaranya melalui pengembangan kepemimpinan diri dan efikasi diri pada masing-masing mahasiswa.

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini penulis mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan diri berpengaruh pada efikasi diri?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh pada kinerja?
3. Apakah kepemimpinan diri berpengaruh pada kinerja?
4. Apakah efikasi diri memediasi pengaruh kepemimpinan diri pada kinerja?

TELAAH PUSTAKA

Kepemimpinan Diri

Menurut Yukl (1998) ada beberapa definisi kepemimpinan, yaitu:

1. kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang hendak dicapai bersama,

2. kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, yang diarahkan melalui proses komunikasi ke arah satu atau beberapa tujuan tertentu,
3. kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan ke arah pencapaian tujuan,
4. kepemimpinan adalah suatu proses memberi pengaruh terhadap suatu kolektif dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan dalam mencapai sasaran.

Robbins (2003), kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Sedangkan menurut definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh (Kreitner & Kinicki, 2001), kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela.

Berdasarkan beberapa defmisi kepemimpinan tersebut, Nawawi (2003) mengidentifikasi adanya unsur-unsur utama atau esensi di dalam kepemimpinan yaitu: (1) pemimpin itu orang yang mempengaruhi, (2) orang yang dipimpin sebagai pihak yang dipengaruhi, (3) interaksi dan proses mempengaruhi, (4) tujuan yang hendak dicapai, (5) perilaku yang dihasilkan sebagai hasil mempengaruhi. Kepemimpinan diri melibatkan pengaruh orang-orang untuk menggunakan atas mereka sendiri untuk mencapai motivasi diri dan pengarahan diri yang dibutuhkan untuk berperilaku dengan cara yang diinginkan (Manz, 1992).

Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan salah satu dasar untuk melakukan evaluasi yang berguna untuk menilai diri. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang mempunyai pengaruh besar dalam kehidupan manusia, karena efikasi diri yang dimiliki berpengaruh dalam menentukan langkah apa yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalam menghadapi suatu tantangan yang ada (Judge *et al.*, 1998). Efikasi diri merupakan keyakinan pribadi mengenai kemampuan seseorang untuk mengatur dan menerapkan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang sudah direncanakan (Bandura, 1997). Bandura (1986) dalam Prussia *et al.*, (1998) mendefinisikan efikasi diri adalah sejauh

mana seorang individu percaya dirinya sendiri mampu berhasil melakukan perilaku tertentu. Efikasi diri mempunyai pengaruh terhadap pola pikir dan reaksi emosional, misalnya stres dan gelisah dan juga memiliki peran dalam memprediksi kinerja. Efikasi diri muncul secara lambat-laun melalui pengalaman kemampuan-kemampuan kognitif, sosial, bahasa, atau fisik yang rumit (Kreitner dan Kinicki, 2000). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah suatu keyakinan individu tentang sejauhmana individu tersebut memperkirakan kemampuan dirinya, termasuk potensi yang dimiliki untuk melakukan suatu tindakan serta menyelesaikan tugas guna mencapai suatu tujuan.

Kinerja

Cushway (2002) kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Rivai (2004) mengemukakan kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Gibson *et al.* (1996) mendefinisikan kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Witmore (1997) mendefinisikan kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Mink (1993) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berpengendalian diri, (d) kompetensi.

Menurut Mathis dan Jackson (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: (1) Kemampuan mereka, (2) Motivasi, (3) Dukungan yang diterima, (4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan (5) Hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu

maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Untuk membantu pemahaman mengenai penelitian tersebut maka disusun kerangka pemikiran:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran
Sumber: Prussia *et al.*, (1998)

Pengaruh kepemimpinan diri pada efikasi diri

Seorang pemimpin bertanggung jawab atas orang yang dipimpin, demikian halnya dengan kepemimpinan diri, harus dapat menetapkan dengan jelas arah tujuan yang akan dicapai. Kepemimpinan diri yang baik akan dapat meningkatkan efikasi diri, sehingga individu mampu mencapai tujuan yang ditetapkannya. Dengan kata lain efikasi diri yang tinggi untuk sukses, akan lebih mudah dicapai apabila setiap individu mampu memimpin dirinya sendiri untuk menjadi yang lebih baik.

Kepemimpinan diri adalah suatu proses mempengaruhi diri sendiri untuk membangun *self-direction* dan *self-motivation* (Manz, 1992) agar seseorang mengerahkan usaha melampaui kemampuannya dalam mencapai kinerja seperti yang diharapkan. Terdapat tiga strategi yang merupakan indikator perilaku kepemimpinan diri yaitu a) *behavior-focused strategies*, b) *natural reward strategies* dan c) *constructive thought pattern strategies*. Pengamatan melalui ketiga strategi ini, kepemimpinan diri diduga akan mempengaruhi persepsi efikasi diri. Hal ini sesuai temuan oleh Frayne dan Latham (1987, dalam Prussia *et al.*, 1998) bahwa teknik-teknik *self-management* secara positif mempengaruhi efikasi diri, padahal konsep kepemimpinan diri merupakan perluasan dari konsep *self-managemen*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prussia *et al.*, (1998), menunjukkan bahwa kepemimpinan diri berpengaruh positif terhadap efikasi diri. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah

H₁: Kepemimpinan diri secara langsung dan positif berpengaruh pada efikasi diri

Pengaruh efikasi diri pada kinerja

Efikasi diri sebagai mahasiswa menggambarkan kemampuan pribadi seseorang dalam hubungannya dengan keyakinan untuk menyelesaikan kewajibannya sebagai seorang mahasiswa. Dengan demikian efikasi dapat menjadi faktor penting dalam menentukan tinggi rendahnya prestasi yang diperoleh. Semakin besar efikasi diri maka semakin tinggi kinerja seseorang. Seperti yang dinyatakan Bandura (1997) orang dengan efikasi diri tinggi mampu menggunakan usaha terbaiknya untuk mengatasi hambatan, sedangkan orang dengan efikasi diri rendah cenderung untuk mengurangi usahanya atau lari dari hambatan yang ada.

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang bahwa mampu melaksanakan tugas dengan berhasil dengan perilaku tertentu (Bandura dalam Prussia *et al.*, 1998). Hal ini sejalan pemikiran Prussia *et al.*, (1998) bahwa semakin tinggi efikasi diri seseorang maka akan semakin nyaman atau percaya bahwa tugas yang diembannya akan berhasil. Pada penelitian tersebut Prussia *et al.*, (1998) juga menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uraian tersebut maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Efikasi diri secara langsung dan positif berpengaruh pada kinerja

Pengaruh kepemimpinan diri pada kinerja

Secara nyata bahwa kepemimpinan diri akan mempengaruhi kinerja, ini terjadi karena dengan kepemimpinan diri maka mahasiswa akan lebih bisa membawa diri sesuai dengan target atau tujuannya mencapai kinerja yang tinggi. Mahasiswa yang mampu memimpin dirinya sendiri akan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap kewajibannya, sehingga tidak akan meninggalkan kewajibannya sebagai mahasiswa. Dengan kepemimpinan diri diantaranya dalam strategi berperilaku, strategi bakat alami, dan strategi dalam berpikir akan mencapai hasil kinerja yang tinggi baik lisan, tulisan dan ujian.

Kepemimpinan diri (*Self-Leadership*) menurut Manz (dalam Prussia *et al.*, 1998) merupakan konsep mempengaruhi diri sendiri dalam mencapai motivasi pribadi dan arah atau tujuan pribadi (*self-direction*) dengan cara-cara yang sesuai mereka inginkan. Penelitian yang dilakukan Manz (dalam Prussia *et al.*, 1998) menunjukkan bahwa

kepemimpinan diri berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uraian tersebut maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : kepemimpinan diri secara langsung dan positif berpengaruh pada kinerja

Pengaruh kepemimpinan diri pada kinerja dimediasi efikasi diri

Kepemimpinan diri mempunyai pengaruh terhadap kinerja dimana efikasi diri dapat dijadikan mediasi, karena efikasi diri dapat menjadi penentu keberhasilan performansi dan pelaksanaan pekerjaan. Ketika kepemimpinan diri tumbuh dalam diri seseorang cukup kuat dan cenderung meningkatkan kinerjanya, maka dampak langsung yang dialami adalah kualitas efikasi diri. Tingkat efikasi diri (kuat dan ahli) akan berdampak pada kinerja individu, diantaranya pola pikirnya, reaksi emosionalnya, dan dalam membuat keputusan.

Penggunaan strategi kepemimpinan diri mendorong terciptanya persepsi atas kontrol dan tanggung jawab secara positif akan mempengaruhi *performance outcomes* (Manz, 1983 Prussia *et al.*, 1998). Kepemimpinan diri sebagai suatu strategi yang dilakukan individu agar dapat menunjukkan kinerja lebih dari yang sekedar diharapkan yaitu bagian dari usaha individu untuk memotivasi diri. Keyakinan atau kepercayaan seseorang akan kapabilitasnya disebut efikasi diri. Karena kepemimpinan diri dan efikasi diri memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja, sementara keduanya juga saling berhubungan, maka peneliti ingin melihat apakah efikasi diri memediasi hubungan antara kepemimpinan diri dengan kinerja. Efek mediasi efikasi diri juga ditemukan dalam studi Bandura (1982, dalam Prussia *et al.*, 1998); yang menunjukkan bahwa efikasi diri memediasi perilaku *self-management* pada kehadiran karyawan, sehingga kepemimpinan diri merupakan perluasan dari konsep *self-management*. Lebih lanjut Prussia *et al.*, (1998) juga menemukan bahwa efikasi diri memediasi hubungan antara kepemimpinan diri terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uraian tersebut maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Efikasi diri memediasi hubungan antara kepemimpinan diri dengan kinerja

METODE PENELITIAN

Metode sensus digunakan dalam penelitian ini, yaitu penelitian yang dilakukan pada seluruh elemen (Jogiyanto, 2004). Dilihat dari tipe hubungan variabel, maka penelitian ini dikategorikan penelitian kausalitas (hubungan sebab akibat). Populasi penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Semester III Akademi Kebidanan Estu Utomo Boyolali sejumlah 150 siswa dan semuanya menjadi sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel dengan penelitian sensus. Mahasiswa semester III sebagai sampel penelitian karena mahasiswa tersebut dianggap sudah memiliki kepemimpinan diri dan efikasi diri.

Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah sumber data primer berupa jawaban kuesioner yang telah disebarluaskan kepada sampel penelitian. Data sekunder berupa teori-teori yang mendukung, literatur atau catatan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, atau hasil-hasil penelitian yang didapatkan dari membaca artikel dan jurnal. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian ini adalah dokumentasi, kuesioner, dan observasi.

Data yang terkumpul dilakukan tabulasi kemudian dilakukan uji instrumen penelitian dengan uji validitas dan reliabilitas. Pengukuran uji validitas dalam penelitian ini, digunakan metode *Factor Analysis*. Dalam metode *Factor Analysis*, suatu item dianggap valid jika *factor loading*-nya diatas 0,4 atau *rule of thumb* (Sekaran, 2001). Untuk menguji realibilitas digunakan *Cronbach Alpha* dengan bantuan *SPSS FOR WINDOWS* versi 13. Nilai *Cronbach Alpha* dapat dikatakan reliabel (andal) apabila nilainya $> 0,6$. Setelah itu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Analisis data dilakukan dengan menerapkan pendekatan regresi termediasi (*mediated regression analysis*). Pemilihan alat analisis ini didasarkan pada tujuan penelitian, yaitu untuk menguji peran mediasi yang terjadi dalam hubungan beberapa variabel (Ghozali, 2009).

$$\begin{aligned} ED &= a + b.KD + e \\ K &= a + b.KD + e \\ K &= a + b.ED + e \\ K &= a + b_1.KD + b_2.ED + e \end{aligned}$$

dimana:

- ED = Efikasi diri
KD = Kepemimpinan diri
K = Kinerja
a = Konstant
b, b₁, b₂ = Koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data dokumentasi diketahui dari 150 responden (mahasiswa semester III AKBID Estu Utomo Boyolali), 76 mahasiswa (50,7 %) di antaranya memiliki IPK berkisar antara 2,51 - 3,00; 45 mahasiswa (30 %) memiliki IPK berkisar antara 3,01 – 3,50; dan 29 mahasiswa (19,3 %) sisanya memiliki IPK berkisar antara 3,51 – 4,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, sebagian besar mahasiswa semester III AKBID Estu Utomo Boyolali tahun 2009/2010 memiliki IPK berkisar antara 2,51 – 3,00.

Proses penyebaran kuesioner dilakukan dari tanggal 13 Desember 2010 sampai dengan 18 Desember 2010. Seluruh sampel penelitian telah menjawab semua pernyataan yang penelitian ajukan dalam bentuk kuerioner secara lengkap dan tidak ada yang terlewatkan.

Pernyataan kepemimpinan diri sebanyak 20 item dengan Skala Likert (1-4), merupakan penjabaran tentang kepemimpinan diri disimpulkan bahwa mayoritas mahasiswa semester III AKBID Estu Utomo Boyolali tahun 2009/2010 memilih kepemimpinan diri yang tinggi. Pernyataan efikasi diri sebanyak 7 item dengan Skala Likert (1-4), merupakan penjabaran tentang efikasi diri, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas mahasiswa memiliki efikasi diri yang tinggi dalam menjalankan kewajibannya sebagai mahasiswa.

Uji Validitas

Pada penelitian ini variabel kepemimpinan diri terdiri tiga indikator yaitu strategi pada perilakum strategi pemeberian penghargaan dan pemikiran yang konstruktif, dari ketiga indikator tersebut diuji bersama-sama sehingga tidak perlu dilakukan rotasi

metode *varimax*. Dalam metode *Factor Analysis*, suatu item dianggap valid jika *factor loading*-nya diatas 0,4. Hasil uji KMO dan *Bartlet's Test* menunjukkan 0,896 (*cutting point* 0,5) serta Bartlet Test signifikan pada 0,000 (*cutting point* 0,05). Semua nilai *factor loading* lebih dari 0,4 maka dapat dikatakan bahwa item-item pertanyaan tersebut dikatakan valid dan dapat dipakai dalam analisis data. Ada 7 item yang bernilai di bawah 0,4 dinyatakan tidak valid, sehingga tidak diikutsertakan dalam analisis.

Berhubung pada penelitian ini variabel efikasi diri tidak memiliki dimensi maka tidak perlu dilakukan rotasi dengan metode *varimax*. Dalam metode *Factor Analysis*, suatu item dianggap valid jika *factor loading*-nya diatas 0,4. Hasil uji KMO dan *Bartlet's Test* menunjukkan 0,767 (*cutting point* 0,5) serta Bartlet Test signifikan pada 0,000 (*cutting point* 0,05). Semua nilai *factor loading* lebih dari 0,4 maka dapat dikatakan bahwa item-item pertanyaan tersebut dikatakan valid dan dapat dipakai dalam analisis data. Ada 2 item yang bernilai di bawah 0,4 dinyatakan tidak valid, sehingga tidak diikutsertakan dalam analisis.

Uji Reliabilitas

Dari hasil perhitungan reliabilitas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk kuisioner variabel kepemimpinan diri sebesar 0,896 yang dikategorikan sebagai reliabilitas baik. Jadi instrumen untuk variabel kepemimpinan diri memiliki konsistensi sebesar 89,6 % apabila dilakukan pengulangan. Sedangkan untuk kuisioner variabel efikasi diri sebesar 0,687 yang dikategorikan sebagai reliabilitas diterima. Jadi instrumen untuk variabel efikasi diri memiliki konsistensi sebesar 68,7 % apabila dilakukan pengulangan.

Uji Asumsi Klasik

Uji *normalitas* dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dengan cara membandingkan nilai probabilitas (*p-value*) yang diperoleh dengan taraf signifikansi yang sudah ditentukan yaitu 0,05. Diketahui *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai probabilitas memiliki nilai sebesar $0,587 > 0,05$ dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

Uji *multikolinieritas* dalam penelitian dapat diketahui dengan melihat angka *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Model regresi dikatakan bebas dari *multikolinieritas* apabila memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai angka tolerance lebih besar dari 0,10.

Uji *heterokedastisitas* yang digunakan adalah Uji Glejser. Diketahui nilai signifikansi lebih dari 0,05 %, sehingga nilai *P. Value* dari variabel kepemimpinan diri dan efikasi diri tersebut ternyata tidak ada yang signifikan, hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dapat dikatakan model regresi telah lolos uji heteroskedastisitas.

Uji *autokorelasi* dilakukan untuk mengetahui hubungan yang terjadi diantara variabel-variabel yang diteliti. Untuk mengetahui hal ini akan digunakan angka *Durbin Watson* dalam tabel derajat kebebasan dan tingkat signifikansi tertentu. Nilai *Durbin – Watson* sebesar 1,819 akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, jumlah sampel 150 dan jumlah variabel bebas 2, maka di tabel *Durbin-Watson* akan didapat nilai d_L 1,598 dan d_U 1,651. Nilai DW 1,819 terletak di antara d_U dan $4-d_U$ atau $1,651 < 1,818 < 2,349$ maka diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat *autokorelasi* pada model regresi.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh kepemimpinan diri terhadap efikasi diri

Hasil perhitungan regresi linier sederhana menunjukkan bahwa efikasi diri dipengaruhi oleh kepemimpinan diri, hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikan variabel $< 0,05$. Dengan demikian dapat diperoleh persamaan matematis:

$$ED = -0,501 + 0,742 KD$$

Konstanta sebesar -0,501 dan bernilai negatif artinya bahwa jika tidak ada kepemimpinan diri, maka efikasi diri menurun. Variabel kepemimpinan diri memiliki koefisien regresi sebesar 0,742 dan bernilai positif artinya bahwa setiap peningkatan kepemimpinan diri akan meningkatkan efikasi diri. Nilai adjusted R^2 bernilai 54,8 %, ini berarti variabilitas efikasi diri dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan diri sebesar 54,8 % dan sisanya 45,2 % dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini. Dari uji t diketahui variabel kepemimpinan diri mempunyai probabilitas di bawah 0,05

sehingga dapat diartikan variabel kepemimpinan diri berpengaruh terhadap efikasi diri. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 1 didukung.**

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prussia *et al.* (1998) terhadap mahasiswa Universitas Southwestern. Selain itu, penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Neck dan Manz (1995), dimana efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan diri. Dengan demikian, jika kepemimpinan diri semakin meningkat atau baik maka efikasi diri juga akan cenderung meningkat. Hal ini sangat relevan sekali dengan teori yang ada, sebagaimana diungkapkan oleh Neck *et al.*, (1995), di mana melalui penerapan proses kognitif tertentu untuk peningkatan *self-leadership*, maka *self-efficacy* dapat ditingkatkan. Melalui *self-leadership* yang tinggi seseorang akan memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan yang tinggi; sehingga akan cenderung memiliki *self-efficacy* yang tinggi pula (Neck, 1996).

Tabel 1
Hasil Regresi Linier Sederhana Kepemimpinan Diri terhadap Efikasi Diri

| Variabel | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | | | |
| Konstanta | -0,501 | 0,238 | | -2,102 | 0,037 |
| Kepemimpinan diri | 0,858 | 0,064 | 0,742 | 13,466 | 0,000 |
| R^2 | $= 0,551$ | | | | |
| Adj R ² | $= 0,548$ | | | | |

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS.

Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja

Hasil perhitungan regresi linier sederhana menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh efikasi diri, hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikan variabel < 0,05. Dengan demikian dapat diperoleh persamaan matematis:

$$K = 4,546 + 0,249 ED$$

Konstanta sebesar 4,546 dan bernilai positif artinya bahwa jika tidak ada efikasi diri, maka kinerja tetap ada. Variabel efikasi diri memiliki koefisien regresi sebesar 0,249 dan bernilai positif artinya bahwa setiap peningkatan efikasi diri akan meningkatkan kinerja. Nilai adjusted R^2 bernilai 41,8 %, ini berarti variabilitas kinerja dapat dijelaskan oleh variabel efikasi diri sebesar 41,8 % dan sisanya 58,2 % dijelaskan

oleh variabel lain di luar model ini. Dari uji t diketahui variabel efikasi diri mempunyai probabilitas di bawah 0,05 sehingga dapat diartikan variabel efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 2 didukung.**

Hasil penelitian ini sesuai dengan Prussia *et al* (1998) bahwa semakin tinggi efikasi diri seseorang maka akan semakin nyaman atau percaya bahwa tugas yang diembannya akan berhasil. Pada penelitian tersebut Prussia *et al.* (1998) juga menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja. Pillai dan Williams (2003) meneliti tentang kepemimpinan transformational, efikasi diri, keterpaduan kelompok, komitmen, dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformational, kemampuan diri, keterpaduan kelompok, dan komitmen secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 2
Hasil Regresi Linier Sederhana Efikasi Diri Terhadap Kinerja

| Variabel | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| Konstanta | 4,546 | 1,447 | | 3,141 | 0,002 |
| Efikasi diri | 0,318 | 0,134 | 0,249 | 2,373 | 0,020 |
| R^2 | $= 0,421$ | | | | |
| Adj R^2 | $= 0,418$ | | | | |

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS.

Pengaruh kepemimpinan diri terhadap kinerja

Hasil perhitungan regresi linier sederhana menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan diri, hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikan variabel < 0,05. Dengan demikian dapat diperoleh persamaan matematis:

$$K = 5,003 + 0,347 KD$$

Konstanta sebesar 5,003 dan bernilai positif artinya bahwa jika tidak ada kepemimpinan diri, maka kinerja tetap ada. Variabel kepemimpinan diri memiliki koefisien regresi sebesar 0,347 dan bernilai positif artinya bahwa setiap peningkatan kepemimpinan diri akan meningkatkan kinerja. Nilai adjusted R^2 bernilai 65,7 %, ini berarti variabilitas kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan diri sebesar 65,7 % dan sisanya 34,3 % dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini. Dari uji t diketahui variabel kepemimpinan diri mempunyai probabilitas di bawah 0,05 sehingga

dapat diartikan variabel kepemimpinan diri berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 3 didukung**. Hasil penelitian ini seduai dengan penelitian yang dilakukan Manz (dalam Prussia *et al.* 1998) menunjukkan bahwa kepemimpinan diri berpengaruh positif terhadap kinerja. Jika kepemimpinan diri semakin meningkat atau baik maka kinerja akan cenderung meningkat.

Tabel 3
Hasil Regresi Linier Sederhana Kepemimpinan Diri Terhadap Kinerja

| Variabel | Unstandardized Coefficients | | Beta | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|-------|----------------|----------------|
| | B | Std. Error | | | |
| Konstanta | 5,003 | 2,310 | | | |
| Kepemimpinan diri | 0,452 | 0,179 | 0,347 | 2,166 2,525 | 0,032 0,018 |
| R ² | | = 0,669 | | | |
| Adj R ² | | = 0,657 | | | |

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS.

Pengaruh kepemimpinan diri pada kinerja dimediasi efikasi diri

Berdasarkan analisis yang dilakukan diketahui bahwa kepemimpinan diri berpengaruh signifikan pada efikasi diri ($\beta = 0,742$, $p < 0,01$) yang berarti hipotesis 1 didukung. Diketahui efikasi diri berpengaruh signifikan pada kinerja ($\beta = 0,249$, $p < 0,05$) yang berarti hipotesis 2 didukung. Diketahui kepemimpinan diri berpengaruh signifikan pada kinerja ($\beta = 0,347$, $p < 0,05$) yang berarti hipotesis 3 didukung.

Tabel 4
Hasil Regresi Linier Berganda Kepemimpinan Diri Terhadap Kinerja Dengan Efikasi Diri Sebagai Pemediasi

| Variabel | Unstandardized Coefficients | | Beta | t | Sig. | F | Sig. | Adj. R ² |
|-------------------|-----------------------------|------------|-------|----------------|----------------|--------|-------|---------------------|
| | B | Std. Error | | | | | | |
| Step 1 | | | | | | | | |
| Konstanta | 5,003 | 2,310 | | | | | | |
| Kepemimpinan diri | 0,452 | 0,179 | 0,347 | 2,166 2,525 | 0,032 0,018 | | | 0,657 |
| Step 2 | | | | | | | | |
| Konstanta | 4,902 | 2,352 | | | | | | |
| Kepemimpinan diri | 0,218 | 0,092 | 0,124 | 2,084 2,355 | 0,039 0,021 | | | |
| Efikasi Diri | 0,203 | 0,080 | 0,131 | 2,544 | 0,019 | 33,664 | 0,000 | 0,495 |

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS.

Diinterpretasikan bahwa pada step 1 kepemimpinan diri terbukti berpengaruh signifikan pada kinerja ($\beta = 0,347$, $p < 0,01$). Pada step 2 ketika kepemimpinan diri dan efikasi diri diregresikan secara bersama-sama untuk memprediksi kinerja,

kepemimpinan diri tetap signifikan pengaruhnya dengan nilai 0,124 pada $p < 0,05$. Efikasi diri juga tetap signifikan berpengaruh pada kinerja dengan nilai 0,131 pada $p < 0,05$. Dengan demikian efikasi diri terbukti memediasi pengaruh kepemimpinan diri pada kinerja, sehingga hipotesis 4 didukung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Manz, (1983) dalam Prussia, *et al.*, (1998) yang menyatakan bahwa kepemimpinan diri mendorong terciptanya *performance outcomes*. Bandura (1982, dalam Prussia *et al.*, 1998) efikasi diri memediasi perilaku *self-management* pada kehadiran karyawan, sehingga kepemimpinan diri merupakan perluasan dari konsep *self-management*. Prussia *et al.*, (1998) juga menemukan bahwa efikasi diri memediasi hubungan antara kepemimpinan diri terhadap kinerja.

Berdasarkan pendapat Baron dan Kenny dalam Ryan dan Sargas (2009), dengan demikian efikasi diri dalam penelitian memediasi secara parsial pengaruh kepemimpinan diri pada kinerja. Dengan demikian kepemimpinan diri secara tidak langsung berpengaruh pada kinerja dengan efikasi diri sebagai pemediasi. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan Prussia *et al.*, (1998) yang telah membuktikan bahwa efikasi diri secara *full mediates* pengaruh kepemimpinan diri pada kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan secara empiris bahwa tinggi rendahnya kinerja mahasiswa Semester III AKBID Estu Utomo Boyolali tahun 2009/2010 dipengaruhi oleh kepemimpinan diri dan efikasi diri. Hasil *mediated regression analysis* menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,495 atau 49,5 %; hal ini menunjukkan bahwa 49,5 % dari perubahan yang terjadi pada kinerja mahasiswa Semester III AKBID Estu Utomo Boyolali tahun 2009/2010 disebabkan oleh kepemimpinan diri dan efikasi diri; sedangkan 50,5 % sisanya disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Kenyataan ini sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Peterson dan Arnn (2005), bahwa efikasi diri merupakan fondasi dari kinerja seseorang.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya efikasi diri tersebut, misalnya ketrampilan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya, kognisinya, kemampuan praktikum, dan beberapa faktor lain, mahasiswa

yang memiliki efikasi diri tinggi, pada umumnya akan cenderung pula memiliki kemampuan pengendalian diri yang baik, lebih mampu mengatasi kesulitan, serta sedikit memiliki rasa keraguan dalam menghadapi segala situasi. Oleh karena itu pengelola AKBID Estu Utomo Boyolali dapat melakukan upaya peningkatkan efikasi diri tersebut melalui peningkatan pengalaman, peningkatan variasi suasana tugas yang harus dihadapi, peningkatan frekuensi latihan/pratikum, serta peningkatan mutu pendidikan dan kurikulum.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disampaikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara deskriptif seluruh sampel penelitian telah menjawab semua pernyataan yang penelitian ajukan dalam bentuk kuerioner secara lengkap dan tidak ada yang terlewatkan, sehingga dari 150 kuesioner yang tersebar dapat dijadikan instrumen penelitian selanjutnya. Secara keseluruhan mayoritas responden memiliki kepemimpinan diri dan efikasi diri yang tinggi dalam menjalankan kewajibannya sebagai mahasiswa.
2. Hasil analisis menunjukkan kepemimpinan diri berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri, sehingga hipotesis 1 didukung. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepemimpinan diri semakin tinggi maka efikasi diri juga cenderung semakin tinggi; sebaliknya, jika kepemimpinan diri semakin rendah maka efikasi diri juga cenderung semakin rendah.
3. Hasil analisis menunjukkan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis 2 didukung. Hal ini menunjukkan semakin tinggi efikasi diri maka kinerjanya juga cenderung semakin tinggi; sebaliknya, jika efikasi diri semakin rendah maka kinerjanya juga cenderung semakin rendah.
4. Hasil analisis menunjukkan kepemimpinan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis 3 didukung. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepemimpinan diri maka kinerjanya juga cenderung semakin tinggi; sebaliknya, jika kepemimpinan diri semakin rendah maka kinerjanya juga cenderung semakin rendah.

5. Hasil analisis menunjukkan efikasi diri memediasi secara parsial pengaruh kepemimpinan diri pada kinerja. Dengan demikian kepemimpinan diri secara tidak langsung berpengaruh pada kinerja dengan efikasi diri sebagai pemediasi.

Penelitian yang telah dilakukan memiliki beberapa keterbatasan, antara lain sebagai berikut:

1. Responden yang diambil hanya mahasiswa semester III AKBID Estu Utomo Boyolali sehingga generalisasi hasil penelitian bersifat terbatas hanya pada obyek tersebut.
2. Tidak dilakukannya *pre-test* dalam penyebaran kuisioner mengakibatkan item kuisioner yang tidak valid menjadi tidak diikutsertakan dalam analisis.
3. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, sehingga jawaban yang diberikan hanya berdasarkan persepsi responden. Alternatif lain dapat digunakan untuk melengkapi informasi penelitian ini misalnya wawancara langsung.

Bertitik tolak dari pembahasan di atas didukung dengan hasil analisa data maka disarankan sebagai berikut:

1. Bagi AKBID Estu Utomo Boyolali

Dalam rangka meningkatkan kinerja mahasiswa, perlu ditanamkan pada diri mahasiswa rasa kepemimpinan diri, maka langkah yang perlu dilakukan adalah:

- a. Peningkatan kemampuan intelektual mahasiswa, maka perlu ditingkatkan komunikasi dan koordinasi antara dosen, sehingga mahasiswa akan lebih mampu membawa dirinya untuk mencapai tujuannya dengan baik.
- b. Peningkatan kemampuan mahasiswa dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Diharapkan dosen dapat lebih intensif pengawasan terhadap mahasiswa dalam menghadapi situasi yang sulit agar tetap tegar dan memberikan saran untuk penyelesaian masalah (*problem solving*).

Sedangkan upaya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan dan efikasi diri antara lain melalui meningkatkan kesadaran mahasiswa untuk selalu meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan. Meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam menentukan tujuan-tujuan tugas yang harus dilakukan secara sistematis. Dapat diupayakan melalui pola berpikir positif dan konstruktif secara sistematis dalam mencapai tujuan.

2. Bagi Peneliti lain

Bagi penelitian lain yang berminat melakukan kajian ulang terhadap penelitian ini, diharapkan dapat melakukan pengembangan penelitian ini sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih baik dan komprehensif tentang kinerja dan faktor-faktor penyebabnya. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan penelitian ini adalah menambahkan jumlah responden penelitian sehingga generalisasi hasil penelitian ini tidak terbatas pada objek tertentu. Akan lebih akurat apabila sebelum dilakukan penyebaran kuesioner terlebih dahulu dilakukan pre test kepada beberapa responden, sehingga dapat diketahui kevalidan dari masing-masing item pertanyaan dan menghilangkan item yang tidak valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, A (2007), *Landasan Ekonometrika*, Jakarta: Gramedia.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitif view*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. and Cervone, D. (1986). “Differential engagement of Self-reactive influence in cognitive motivation”, *Organizational Behavioral and Human Decision Processes*, 38, 92-113
- Bandura, A. (1997). “Exercise of Personal and Collective Efficacy in Changing Societies”, in Bandura, A. (Ed.), *Self Efficacy in Changing Societies*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Day, R. and Allen, T.D. (2004). “The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success”. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 64, Issue 1, Pages 72-91
- Ghozali, I. (2001) *Metode Penelitian Bisnis*, Semarang : Bagian Penerbitan FE-UNDIP.
- _____. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang : Bagian Penerbitan FE-UNDIP.
- Gibson, J. L., John M. I. dan James H. D, Jr. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni), Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gujarati, D. (2004) *Dasar Dasar Ekonometrika*, alih bahasa : Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.

- Jex, S. M. & Gudanowski, P. D. (1992). "Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: A multilevel study". *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 349-361.
- Jogiyanto. (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hanke, E. J. and A.G. Reitsch. (2008). *Business Forecasting*, Fourth edition. Boston: Allyn and Bacon
- Kinicki, A., and Kreitner, R. (2000). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills & Best Practices* (2nd ed)
- Kuncoro, M. (2004), *Metode Kuantitatif (Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi)*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN.
- Latham, G.P. (1987). "Self-management training for increasing job attendance: A Follow-up and replication". *Journal of Applied Psychology*, 74, 411-416.
- Manz, C.C. (1983). "Improving performance through self-leadership". *National Productivity Review*. Summer, pp 288 - 297.
- _____. (1986). "Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations". *The Academy of Management Review*, Vol. 11, No. 3., pp. 585-600.
- Manz, C.C. and Sims, H.P. Jr (1989), *Superleadership: Leading Others to Lead Themselves*, Prentice-Hall, New York, NY.
- _____. (1990). "Beyond self-managing work teams: Toward self-leading teams in the workplace". In: Woodman, R. and Pasmore, W. (Eds) *Research in Organizational Change and Development*, CT: JAI Press, Greenwich.
- Mathieu, J.E., Martineau, J.W. and Tannenbaum, S. I. (1993), "Individual and Situational Influences on The Development of Self-Efficacy", *Personel Psychology*, 46, 125-147.
- Neck, C.P., Neck, H.M., Manz, C.C. and Godwin, G. (1999). "think I can; I think I can": A self- leadership perspective toward enhancing entrepreneur thought patterns, self-efficacy, and performance", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 14 No. 6, pp. 477-501.

- Pillai, R. and Williams, E.A. (2004). "Transformational Leadership, Self Efficacy, Group Cohesiveness, Commitment, and Performance". *Journal of Organizational Change management*, 17 (2): 144-159.
- Prussia, G.E., Anderson, J.S, and Manz, C.C. (1998), "Self-Leadership and Performance Outcomes: The Mediating Influence of Self-Efficacy". *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19, No. 5. pp. 523-538.
- Parick, J. (1994). *Managing Your Self. Management by Detached Involvement*. Oxford: Blackwell.
- Pentti, S. (2004), *What is Self-Leadership?*, Oxford: Portec Blackwell.
- Relich, J.D. and Debus, RL. And Walker, R. (2004), "The mediating role of attribution and self-efficacy variables for treatment effects on achievement outcomes". *Contemporary Educational Psychology*. Vol 11, Issue 3,Pages 195-216
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jak Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education International.
- Ryan, D. Timothy and Sagas, Michael. (2009). "Relationships Between Pay Satisfaction, Work-family Conflict, and Coaching Turnover Intentions". *Team Performance Management*. Vol 15 No. 3/4. Pp 128-140.
- Sekaran, U. (2005). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 4th ed., New York: John Willey & Sons, Inc.
- Schaubroeck, J. and Merrit, D.E. (1997). "Divergent effect of job control on coping with work stressors: the key role of self-efficacy". *Academy of Management Journal*. Vol 40 No 3, pp 738-754.
- Sutrisni, Puji. *Perilaku Individu dalam Organisasi*. <http://lukmancoroners.blogspot.com>, diakses 25 Desember 2007.
- Tannenbaum, R. and James V. (1991). *Kepemimpinan*, Jakarta: Dahara Prize.
- Thoha, M. (1995), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali.
- Timpe, A. D. (1998). *Kepemimpinan Leadership*. Jakarta: PT Gramedia Asri Media.
- Yukl, G. (1998), *Leadership in Organizations*, 4th ed., Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.