

Transformational Leadership dan Job Performance dengan Self Efficacy sebagai Variabel Mediasi pada Anggota Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI-AD)

Rizka Kurniawati

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Sumatra Selatan

*Corresponding author

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
Alamat email: rizkakurniawati_uin@radenfatah.ac.id

Naskah masuk: 11 Desember 2022

Naskah terima: 22 Desember 2022

Naskah diterbitkan: 30 Desember 2022

Abstrak

Setiap individu memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda-beda. Sifat dan karakteristik pada individu bisa dipengaruhi dari internal maupun eksternal. Anggota instansi yang kurang memiliki kemampuan, ia tidak dapat menyelesaikan tanggung jawabnya secara maksimal. Untuk itu perlu diperhatikannya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja anggota, permasalahan kinerja menurun dapat merugikan anggota organisasi ataupun karyawan dan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat apakah ada hubungan antara persepsi kepemimpinan transformasional dan efikasi diri terhadap kinerja pada anggota TNI-AD. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif analisis regresi sederhana. Skala kinerja menggunakan skala individual work performance scale, kepemimpinan transformasional menggunakan skala Transformational Leadership, dan self efficacy menggunakan skala General Self-Efficacy Scale dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden Berdasarkan hasil analisa statistic diketahui nilai $\beta = 0,166$; $p = 0,189$, yang artinya tidak ada efikasi diri tidak menjadi variabel mediasi antara kepemimpinan transformasi dan kinerja.

Kata Kunci

kepemimpinan transformasi; kinerja; efikasi diri

Abstract

Roman Every individual has different characteristics and characteristics. The characteristics and characteristics of individuals can be influenced from internal and external. Institution member who lacks ability, he cannot complete his responsibilities to the fullest. For this reason, it is necessary to pay attention to the factors that can affect the performance of members, the problem of decreased performance can be detrimental to members of the organization or employees and the company. The purpose of this study is to see whether there is a relationship between perceptions of transformational leadership and self-efficacy on performance among members of the Army. In this study using a quantitative approach to simple regression analysis with a total sample of 80 members. Obtained results that have a positive and non-significant effect between perceptions of transformational leadership and performance with self-efficacy as mediating variables $\beta = 0.166$; $p = 0.189$) which shows that self-efficacy is not a mediating variable between transformation leadership and performance.

Keywords

Transformation Leadership; Job Performance; Self Efficacy

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu instansi, karena memiliki peran dalam semua kegiatan. Instansi harus bisa menjaga, memelihara, serta meningkatkan kinerja SDM yang dimiliki. SDM dianggap memiliki peran penting bagi kesuksesan suatu organisasi dimana suatu pengelola SDM bukanlah suatu pilihan, melainkan suatu keharusan yang harus dilakukan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu masing-masing, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja anggotanya dengan harapan tujuan dapat tercapai. Masalah kinerja bukan merupakan suatu masalah penting, oleh karena itu diperlukan upaya-upaya tambahan untuk meningkatkan kinerja, seperti gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan juga berpengaruh besar terhadap kinerja anggota. Salah satu hambatan yang dihadapi adalah kenyataan bahwa masih banyak anggota yang kurang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Agar bisa mendapatkan kinerja yang produktif diperlukan suatu pandangan untuk menempatkan unsur SDM sebagai suatu titik sentralnya (Anwar, 2006). Ketidakmampuan anggota terhadap pekerjaan yang ia tekuni akan memiliki dampak terhadap kinerja anggota menurun akibat dari kinerja yang menurun, akan merugikan anggota itu sendiri juga perusahaan.

Anggota instansi yang kurang memiliki kemampuan, ia tidak dapat menyelesaikan tanggung jawabnya secara maksimal. Untuk itu perlu diperhatikannya faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja anggota antara lain ialah gaya kepemimpinan (Yukl, 2010 dan Luthans, 2006). Upaya untuk meningkatkan kinerja pada anggota organisasi dapat dilakukan dengan cara bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan arahan kepada anggotanya. Tujuan dalam penelitian ini ialah untuk melihat apakah *Self Efficacy* dapat menjadi mediator antara *transformational leadership* dan *job performance*.

Tinjauan Pustaka

Job Performance

Campbell (1998) mengatakan bahwa kinerja merupakan sesuatu hal yang tampak ataupun nyata serta terlihat. Kinerja yang baik merupakan sasaran bagi organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi dan berkualitas. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor internal: kemampuan intelektual, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Faktor eksternal yang meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan organisasi, kompensasi, dan sistem manajemen yang ada dalam suatu organisasi.

Pengaruh Transformational leadership dan Job Performance

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan ditiru oleh bawahannya, sehingga visi dan misi yang ada dalam suatu organisasi akan mencapai keberhasilan guna untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Iroegbu, 2015). Gaya kepemimpinan yang diperlihatkan oleh seorang pemimpin yang transformasional diharapkan dapat meningkatkan kinerja bawahan untuk mencapai hasil kerja secara optimal. Gaya kepemimpinan transformasional dapat membawa perubahan-perubahan yang akan berdampak pada kinerja yang lebih baik. Hal ini

didasarkan pada suatu kondisi bahwa, keputusan transformasional dibangun berdasarkan gagasan-gagasan daripada perilaku seorang pemimpin (Mujiarsih, 2003).

Jika seorang pemimpin dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi, maka anggota akan bekerja dengan baik serta meningkatnya kinerja sebagaimana hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Miswan (2010) yang memiliki kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja anggota organisasi ataupun karyawan.

$H_1 = \text{Transformational Leadership}$ berpengaruh positif terhadap *Job Performance* pada Anggota TNI-AD Kota Malang.

Pengaruh Transformational Leadership dan Self Efficacy

Efikasi diri merupakan kompetensi individu yang luas, stabil, untuk menangani berbagai situasi yang mungkin akan terjadi (Scheier & Carver, 1988). Orang yang memiliki keyakinan diri yang kuat cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya (Trentham, Silvern, & Brogdon, 1985). Ada bukti yang kuat bahwa efikasi diri secara signifikan dapat mempengaruhi keadaan psikologis seorang individu (Bass & Ringgo, 2006). Keberhasilan dan kepemimpinan yang karismatik, mengarah kepada peningkatan efikasi diri. Pemimpin yang karismatik memiliki kemampuan untuk melakukan tugas (Bandura, 1997).

$H_2 = \text{Transformational Leadership}$ berpengaruh positif terhadap *Self Efficacy* pada Anggota TNI-AD Kota Malang.

Pengaruh Self Efficacy dan Job Performance

Efikasi diri sebagai seorang anggota menggambarkan bagaimana kemampuan diri seseorang dalam hubungannya yang berkaitan dengan keyakinan diri untuk menyelesaikan kewajibannya sebagai seorang anggota. Dengan demikian efikasi diri dapat menjadi faktor penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja yang didapat. Seperti yang dikatakan oleh Bandura (1997) seorang dengan efikasi diri yang tinggi maka dia menggunakan usaha terbaiknya dalam mengatasi hambatan, sedangkan orang dengan efikasi diri rendah cenderung mengurangi usaha yang dilakukannya bahkan lari dari hambatan yang sedang dihadapi. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Prussie (1998) bahwa semakin tinggi efikasi diri yang ada dalam diri seseorang maka akan semakin nyaman dan aman serta percaya bahwa tugas yang dimilikinya mampu ia selesaikan. Pada penelitiannya juga menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh pada kinerja.

$H_3 = \text{Self Efficacy}$ berpengaruh positif terhadap *Job Performance*.

Peran mediasi Self Efficacy teradap Transformational Leadership dan Job Performance

Kepemimpinan transformasional memerankan peran penting dalam meningkatkan kinerja anggota dengan melatih para pekerja, mengatur pertemuan dengan bawahan, menghasilkan produktivitas anggota yang baik. Anggota yang bekerja dibawah pimpinan seorang pemimpin yang menerapkan sistem kepemimpinan transformasional termotivasi dan berkomitmen yang

mengarah kepada kinerja yang tinggi (Givens,2008). Michael J. McCormick (2002) mengatakan bahwa *Self-efficacy* pemimpin berkontribusi pada kesuksesan pemimpin. Hal ini sependapat dengan teori yang dikemukakan oleh Bandura dan rekan-rekannya bahwa efiaksi diri berdampak pada aspek penting dari aktivitas kepemimpinan, serta pengambilan keputusan. Namun hal ini tidak secara khusus mengukur efikasi diri. Kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya berhasil memimpin sebuah kelompok. Hal ini dibuktikan sejumlah studi khusus meneliti mengenai efiaksi diri kepemimpinan sangat jarang (Murphy dan Ensher,1999).

$H_4 = \text{Transformational Leadership}$ berpengaruh positif terhadap *self efficacy* pada anggota TNI-AD Kota Malang

Metode

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif korelasional menggunakan Process Hayes, yang meneliti hubungan antar variabel kemudian dikaitkan dengan teori-teori yang ada (Creswell, 2014). penelitian ini dilakukan dengan menguji teori untuk mengontrol batasan-batasan guna menghindari bias dalam sebuah penelitian sehingga dapat digeneralisasikan dengan mengubungkan kembali hasil dari penelitiannya. Metode kuantitatif merupakan jenis pendekatan yang menggunakan data penelitian berupa angka kemudian dianalisis menggunakan statistik (Sugiono, 2016).

Populasi dan Sampel

Subjek penelitian ialah anggota TNI-AD Batalyon Arhanudri Malang sebanyak 80 anggota yang diambil secara acak (*simple random sampling*), yakni mengundi nama-nama responden.

Instrument Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah *Transformational Leadership*, *Self Efficacy* dan *Job Performance*.

Job Performance (Y)

Job performance diukur menggunakan *individual work performance scale* (Mathins dan Jackson, 2004) dengan reliabilitas 0,923, yang didalamnya terdapat tiga dimensi yaitu ketepatan waktu dan hasil, kualitas dari hasil, dan kehadiran. Dalam skala likert dengan jumlah 6 item pernyataan. Jawaban dari skala yang digunakan menggunakan format jawaban likert yakni dari nilai 5 (Sangat Setuju) sampai dengan nilai 1 (Sangat Tidak Setuju).

Transformational Leadership (X)

Transformational Leadership diukur berdasarkan adaptasi oleh skala yang dikembangkan Bass & Avolio (1994) dengan reliabilitas 0,805, yang terdiri dari 12 item pernyataan. Yang terdiri dari 5 dimensi kepemimpinan transformasional ialah: *Atributed charisma*, *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individual consideration*. Berbentuk

dalam skala likert menggunakan format jawaban dari nilai 4 (Sangat setuju) sampai dengan 1 (sangat tidak setuju).

Self Efficacy (M)

Self Efficacy diukur berdasarkan adaptasi dari instrumen *General Self-Efficacy Scale (GSES)* dengan reliabilitas 0,921, yang didalamnya terdapat tiga dimensi yaitu *intiative*, *effort*, dan *persistence*. instrumen ini terdiri dari 10 item pernyataan. Menggunakan skala likert dengan pilihan sangat setuju (1), setuju (2), tidak setuju (3) dan sangat tidak setuju (4).

Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana dengan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS versi 23)*. Menggunakan teknik *Mediated multiple regression*, yang mana teknik ini bertujuan guna untuk menguji bagaimana variable mediasi dalam memediasi hubungan antara variable X kepada variable Y (Hayes, 2013). Melalui penggunaan model tersebut akan diketahui berapa besarnya pengaruh langsung kepemimpinan transformasional dan efikasi diri terhadap kinerja.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil analisis data diperoleh nilai mean, standar deviasi dan interkorelasi pada ketiga variabel penelitian. Hasil uji statistik menunjukkan nilai mean dan standar deviasi pada variabel kinerja memiliki nilai rata-rata ($M = 4,10$, $SD = 0,47$), kemudian pada variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai rata-rata ($M = 3,19$, $SD = 0,34$) dan pada variabel efikasi diri memiliki nilai rata-rata ($M = 3,28$, $SD = 0,32$). Selanjutnya dalam hasil perhitungan statistik diperoleh hasil nilai uji interkorelasi antar variabel, diawali korelasi antara efikasi diri dan kinerja dengan nilai ($r = 0,584$, $p = 0,00$). Nilai korelasi kepemimpinan transformasional dan kinerja dengan nilai ($r = 0,446$, $p = 0,00$), kemudian nilai korelasi kepemimpinan transformasional dan efikasi diri dengan nilai ($r = 0,526$, $p = 0,00$). Dengan data secara rinci dapat dilihat pada table 1:

Tabel 1.
Mean, Standar Deviasi, dan Hubungan Variabel (n=80)

	Mean	Std.Dev	1	2	3
1. <i>Job Performance</i>	4,10	0,47	1	0,446**	0,584**
2. <i>Transformational Leadership</i>	3,19	0,34		1	0,526**
3. <i>Self Efficacy</i>	3,28	0,32			1

Catatan : ** <0,05

Hasil Uji Hipotesis**Tabel 2.**
Hasil Analisis Regresi

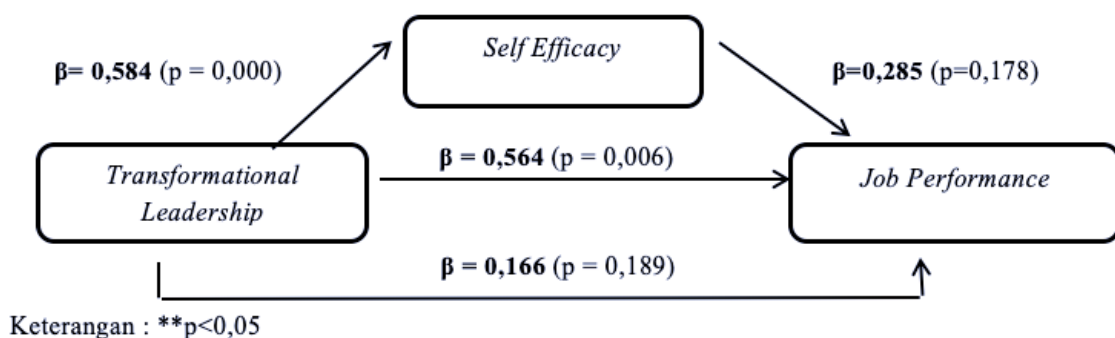
Pengaruh Antar Variabel	β	R ²	Sig.
<i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Job Performance</i>	0,564	0,406	0,006
<i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Self Efficacy</i>	0,584	0,622	0,000
<i>Self Efficacy</i> terhadap <i>Job Performance</i>	0,285	-	0,178
<i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Job Performance</i> dimediasi <i>Self Efficacy</i>	0,166	-	0,189

Catatan : <0,05**

Berdasarkan hasil analisis data (Tabel 2) dengan uji pengaruh secara langsung dapat diketahui jika *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* ($\beta = 0,564$; $p = 0,006$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *transformational leadership* maka semakin tinggi *job performance*, sebaliknya semakin rendah *transformational leadership* maka semakin rendah pula *job performance*. Sedangkan jika melihat $R^2 = 0,406$ dapat diartikan jika *transformational leadership* dapat menjelaskan varian kinerja sebesar 41%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan jika H1 diterima.

Selanjutnya hasil analisis data dengan melakukan uji regresi yang diawali dengan menguji variabel dependen terhadap variabel mediasi. menunjukkan jika *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* ($\beta = 0,584$; $p = 0,000$) maka H2 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *transformational leadership* maka semakin tinggi *self efficacy*. Jika dilihat dari nilai $R^2 = 0,622$ dapat diartikan *transformational leadership* dapat menjelaskan varian *self efficacy* sebesar 62%.

Temuan yang didapat selanjutnya adalah ada pengaruh positif dan tidak signifikan pada variabel *self efficacy* ($\beta = 0,285$; $p = 0,178$) yang berarti H3 ditolak. Berikutnya temuan yang didapat pada hasil analisis sobel test adalah ada pengaruh positif dan tidak signifikan pada *transformational leadership* terhadap *job performance* dengan variabel mediasi *self efficacy* ($\beta = 0,166$; $p = 0,189$). Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak dapat menjadi mediator bagi pengaruh antara *transformational leadership* dengan *job performance*. Dengan demikian, hipotesis ke 4 ditolak. Dengan data rinci dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar. Diagram hubungan antara ketiga variabel

Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Job Performance* melalui *Self Efficacy*

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa *transformational leadership* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *job performance*, berdasarkan hasil temuan tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi *transformational leadership* maka *job performance* juga tinggi. Sebagaimana peneliti terdahulu oleh Miswan (2010) yang memiliki kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja anggota organisasi ataupun karyawan. Begitupun dengan *self efficacy* terhadap *job performance* berhubungan positif dan signifikan, yang berarti semakin tinggi *self efficacy* maka akan semakin tinggi pula *job performance*, begitupun sebaliknya. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Prussie (1998) bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang ada dalam diri seseorang maka akan semakin nyaman dan aman serta percaya bahwa tugas yang dimilikinya mampu ia selesaikan. Pada penelitiannya juga menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh pada *job performance*, akan tetapi *self efficacy* tidak berhasil menjadi mediator antara *transformational leadership* dengan *job performance* pada anggota TNI-AD batalyon arhanudri kota Malang Provinsi Jawa Timur

Kesimpulan

Penelitian ini menginformasikan temuan spesifik yang signifikan antara *transformational leadership* dan *self efficacy* terhadap *job performance*. Penemuan ini diharapkan dapat menambah bukti dan dukungan terhadap penelitian-penelitian yang berdasarkan konstruksi psikologi industri dan organisasi. Sebuah penelitian longitudinal sangat direkomendasikan dalam sebuah penelitian, guna untuk mendapatkan wawasan yang lebih luas terkait *transformational leadership perception* terhadap *job performance* anggota, selain itu juga dapat membantu peneliti mengetahui bagaimana hubungan antara satu anggota dengan anggota yang lainnya.

Disarankan terhadap peneliti selanjutnya dapat mempersiapkan ukuran sampel yang lebih besar dengan profesi yang lebih bervariasi, kemudian diharapkan upaya penelitian selanjutnya perlu ditingkatkan agar dapat berkontribusi terhadap minimnya study fenomena *self efficacy* dalam konteks pekerjaan, mengingat penelitian ini masih terhitung sedikit.

Referensi

- Alex, S, N. (2001). *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Apriliana, Hamid, Hakam (2013). *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan bagian penjualan*. *Jurnal studi manajemen & Organisasi* Volume 3, Nomor 1 Januari 2006.
- Avolio, B. J. & Bass, B. M. (2004). *Mulifactor Leadership Quistionnare*. Manual and Sampler set, 3rd End., Redwood City, CA: Mind Garden.
- Bandura A. (1986). *Social Foundation of Thought and Action*. New Jersey: Prectice, Hall, Inc.
- Bandura A. (1997). *Self Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*. *Psychological Review* , 84(2), 191-215.
- Bandura A. (1998). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *The Implications Of Transactional And Transformational Leadership For Individual, Team and Organizational Development*, 4,231-272.
- Campbell, N. K., & Hackett, G. (1986). *The effect of mathematics task performance on math Self-Efficacy and task interest. Journal of Vocanational Behaviour*, 28 (2): 149-162.
- Elizabeth, O. (2001). *Kepemimpinan Menguasai Keahlian yang anda Perlukan dalam 10 menit*. Yogyakarta..
- Gibson, J. L, John M. I., & James H. D, J. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni)*, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Givens, R. J. (2008). *Transformational leadership: The impact of organisational and personal outcomes*’, *Emerging Leadership Journeys*, 1:1, 4-24.
- Hadfield, J. (1992). *Classroom Dynamics*. Oxford: Oxford University Press.
- Hakam, M. S. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening*. 3(1
- Iroegbu, M. N. (2015). *Self Efficacy and Work Performance: A Theoritical Framework of Albert Bandura’s Model, Review of Findings, Implications and Directions for Future Research, Psychology and Behavioraln Sciences*, 4(4): 170-173.
- Jeevan, J., & Sonia, B. (2016). *Transformational Leadership and Job Performance: A Study of Higher Education. Journal of Services Research*. 15(2).
- Jex, S. M., & Gudanowski, P. D. (1992). *Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressor: A Multilevel study”*. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 349-361.
- Kartono, K. (1988). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu?*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Koopmans, L. (2014). *Development of an individual work performance questionnaire. International Journal Productivity and Performance Management*. 62(1): 6-28.
- Krishnan, V. R. (2004). *Impact of Transformational Leadership on Followers Influence Strategies. Leadership & Organizational Development Journal*, 25. 58-72.
- Lian, L. K. & Tui, L. G. (2012). *Leadership Styles and OCB: The Mediating Effects of Subordinates competence and Downward Influence Tactics. Journal of Applied Bussines and Economics*, 13. 59-96.
- Luthans, F. (2007). *Organizational Behaviour*. New York: The McGraw Hill, Companies.
- Malayu S. P. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu, H. (2000). *Manajemen Personalia*. Edisi 1. Rajawali Press.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathins, R. L., & Jackson, J, H. (2006). *Human Resource Management*. Edisi ke-10. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael J., & McCormick. (2002). *Extending Self-Efficcacy Theory to Leadership: A Review and Empirical Test. Journal of Leadership Education*. 1(2).
- Miswan. (2010). *Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pegawai Negeri Sipil Pada universitas swasta Di Kota Bandung*. Thesis Dosen STIA Bandung.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Prussia, G. E. Anderson, J. S. and Manz, C. C. (1998). *Self Leadership and Performance Outcomes (The mediating influence of self efficacy)*. *Journal Organizational Behavior*, 19, 523-538.

- Redmond, M. R., Mumford, M. D. and Teach, R. (1993). *Putting Creativity to work: Effects to leader behavior on subordinate creativity. Organizational behavior and Human Decision Processes*, 55, 120-151.
- Saraswathi, D. P. (2017). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi*. 6.6, 2337-3067.
- Schuler, R. S., & Stuart A. Y. (1986). *Effective Personnel Management*, ST. Paul: West Publishing Company.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veronika, P., Dwi, H., & Theresia, P. (2013). *Peran Kepuasan Kerja , Self Esteem, Self Efficacy terhadap Kinerja Individual, Program Study Akuntansi, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun*.
- Wutun R, P. (2001). *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Dari Perspektif Psikologi Industri Organisasi*. Jakarta: BPIO. Fakultas Psikologi UI.
- Yukl, G. (2002). *Leadership Organization*, New Jersey, Prectice-Hall
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organization*. Alih Bahasa oleh Udaya Jusuf: Kepemimpinan dalam Organisasi, Jakarta: Prehallindo.