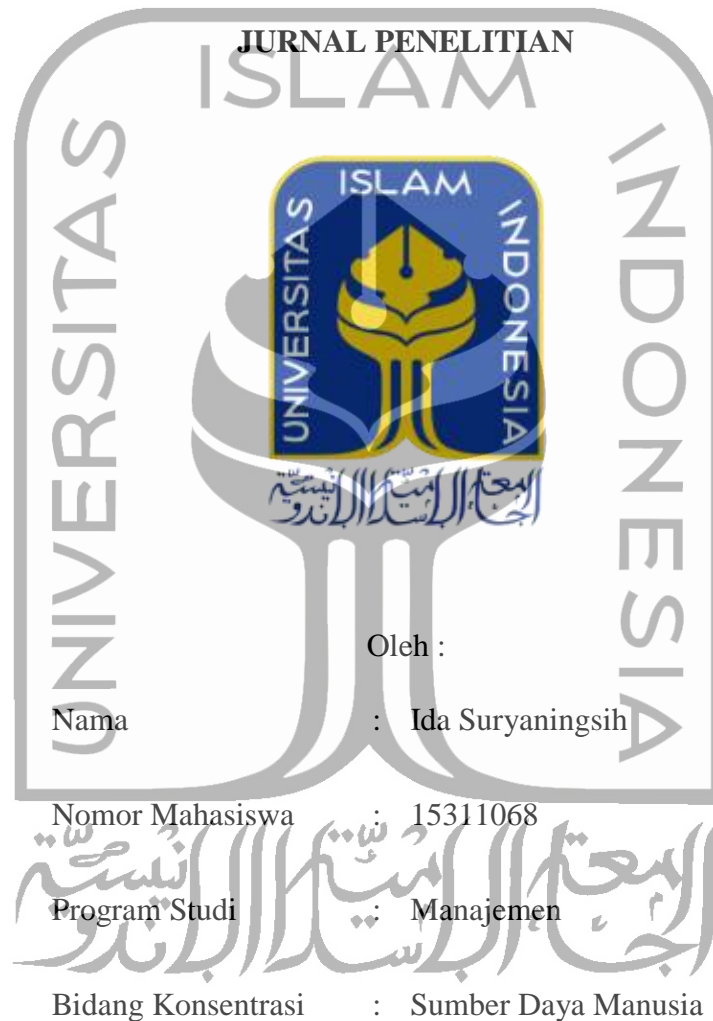


**PENGARUH *TRAINING FRAMING* DAN *SELF-LEADERSHIP*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *SELF-EFFICACY*
STUDI PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN SLEMAN**



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

**PENGARUH *TRAINING FRAMING* DAN *SELF-LEADERSHIP* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI *SELF-EFFICACY* DI KANTOR
PERTANAHAN KABUPATEN SLEMAN**

Ida Suryaningsih
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia
E-mail: 15311068@students.uii.ac.id

Muafi, Dr., SE., M.Si
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia
Email: Muafi@uui.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *training framing* dan *self-leadership* terhadap kinerja karyawan melalui *self-efficacy* di Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman. Penelitian dilakukan kepada staff Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman. Penelitian ini menggunakan populasi sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Jumlah responden pada penelitian ini adalah 65 orang terdiri dari 56,92 persen laki-laki dan 43,08 persen perempuan. Analisis data menggunakan analisa PLS-SEM dengan alat uji *PLS 3.0* sebagai alat analisis.

Hasil penelitian adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *training framing* terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *training framing* terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *self-leadership* terhadap *self-efficacy*, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *self-leadership* terhadap *self-efficacy*, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan, *self-efficacy* memediasi hubungan antara *training framing* dan kinerja karyawan dan *self-efficacy* memediasi hubungan antara *self-leadership* dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Training Framing, Self-Leadership, Self-Efficacy, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of framing training and self-leadership to performance with self-efficacy as a mediating variable. The study was conducted for staff at Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman. The study used population as the sample. The sampling technique used the census method. The number of respondents in this study was 65 people composed of 56,92 percent men and 43,08 percent of women. Data analysis used PLS-SEM analysis with PLS 3.0 as an analytical tool.

The result of the study is that there is a significant influence of training framing on employee performance, there is a significant influence of self-leadership on employee performance, there is a significant influence of training framing on self-efficacy, there is a significant influence of self-leadership on self-efficacy, there is a significant influence of self-efficacy on employee performance, self-efficacy mediate the relationship between training framing and employee performance and self-efficacy mediate the relationship between self-leadership and employee performance.

Key Word: *Training Framing, Self-Leadership, Self-Efficacy, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Cerminan dari kontribusi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja. Definisi kinerja diutarakan oleh Dale (1988) yang mengungkapkan bahwa kinerja didefinisikan sebagai hasil atau kontribusi karyawan yang dibuat sehingga para karyawan dan pengawas dapat memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan pada tindakan. Salah satu fungsi manajemen yang sering dikaitkan dengan kinerja karyawan adalah pelatihan. Konsep pelatihan disini khususnya adalah *training framing*. Adapun menurut Quinones (1997) dalam Tai (2006) *training framing* mencakup kemampuan supervisor atau atasan yang ditugaskan untuk kebutuhan departemen oleh penyelia akan meningkatkan persepsi karyawan tentang pentingnya pelatihan dan nilai menghadiri program pelatihan khusus. Pernyataan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ubeda-Garcia, et al (2014), Kasim & Ali (2011) dan Suhepi & Syah (2018) yang menyampaikan ada hubungan desain pelatihan yang berdampak pada kinerja karyawan. *Training framing* juga memiliki keterkaitan dengan *self-efficacy* didukung oleh penelitian Tai (2006), Kaur & Bhatti (2009) dan Lavasani *et al* (2011) yang mengungkapkan bahwa pengajaran strategi pembelajaran pengaturan diri telah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi akademik dan *self-efficacy* siswa.

Adapun salah satu jenis kepemimpinan yang berdampak terhadap kinerja karyawan dan *self-efficacy* adalah bagaimana setiap orang memiliki kemampuan memimpin diri sendiri atau yang biasa disebut dengan *self-leadership*. Definisi *self-leadership* menurut Manz dalam Mangunhardjana (1986) adalah proses untuk mempengaruhi diri sendiri untuk mencapai tujuan pokok untuk menjadikan diri pemimpin yang efektif bagi diri sendiri. Pernyataan tersebut didukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Politis (2006), Ko & Yu (2017) dan Ogilvie & Panagopoulos (2015) yang mengungkapkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung menunjukkan hubungan kuat antara *self-leadership* dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Adapun definisi *self-efficacy* yang diungkapkan oleh Noe (2013) adalah penilaian seseorang tentang apakah ia dapat dengan sukses mempelajari pengetahuan dan keterampilan. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung

yaitu Wang *et al* (2016), Neck & Houghton (2006) dan Manz, *et al* (1998) dimana secara keseluruhan, ketiga penelitian tersebut memberikan pernyataan hasil yang sama yaitu adanya hubungan antara *self-leadership* dan *self-efficacy*. Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya juga menyampaikan hasil dari keterkaitan antara kinerja dan *self-efficacy*. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bouffard-Bouchard (1990), Hashemnejad *et al* (2008) dan Al-Harthy dan Was (2013) dimana ketiga jurnal tersebut telah memberikan penguatan terhadap teori yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan.

Dengan merujuk pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penulis meyakini bahwa penelitian ini sangat relevan untuk dilakukan meski dengan objek yang berbeda. Kondisi tersebut menjadi hal yang menarik untuk diteliti dalam hal *training framing*, *self-leadership*, *self-efficacy* dan kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman dalam menghadapi tuntutan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *training framing* dan *self-leadership* terhadap kinerja karyawan melalui *self-efficacy*.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS DAN LANDASAN TEORI

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh dari Variabel *Training Framing* terhadap Kinerja Karyawan

Ubeda-Garcia, M. *et al* (2014) Hasil dari penelitian ini adalah ada hubungan langsung antara pelatihan dan kinerja; namun demikian, kebijakan pelatihan memberikan pengaruh tidak langsung terhadap hasil melalui variabel perantara seperti hasil sumber daya manusia (SDM) dan kepuasan pelanggan. Selain itu, Kasim & Ali (2011). Hasil dari penelitian tersebut adalah ada hubungan positif, linier, dan signifikan antara desain transfer pelatihan yang berdampak pada kinerja transfer pelatihan. Begitu juga dengan Suhepi & Syah (2018), Hasil dari penelitian ini adalah ada hubungan desain pelatihan yang berdampak pada kinerja karyawan.

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Training Framing terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh dari Variabel *Self-Leadership* terhadap Kinerja Karyawan

Politis (2006). Hasil dari penelitian ini adalah penelitian menunjukkan adanya hubungan yang menyoroti pentingnya pengaruh langsung dan tidak langsung dari kepuasan kerja dan kepemimpinan diri pada kinerja tim.. Selain itu, Ko & Yu, (2017). Hasil dari penelitian tersebut adalah *self-leadership* dan komunikasi diri berkorelasi positif dengan kinerja karyawan. Begitu juga dengan Ogilvie & Panagopoulos, (2015), Hasil dari penelitian ini adalah mediasi penuh efikasi diri pada hubungan antara TSL dan kinerja tenaga penjual. Maka, berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *self leadership* mempengaruhi kinerja.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Self-Leadership terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh dari Variabel *Training Framing* terhadap *Self-Efficacy*

Lavasani *et al* (2011). Hasil dari penelitian ini adalah pengajaran strategi pembelajaran pengaturan diri telah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi akademik dan *self-efficacy* siswa. Selain itu, Kaur & Bhatti (2009). Hasil dari penelitian tersebut adalah studi ini mengusulkan bahwa desain transfer pelatihan dan validitas konten yang dirasakan meningkatkan efikasi diri kinerja peserta pelatihan. Begitu juga dengan oleh Tai (2006), Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa baik faktor individu maupun kontekstual berdampak pada hasil pelatihan. efikasi diri secara parsial memediasi hubungan antara *framing* pelatihan dan motivasi pelatihan dan kemudian mempengaruhi hasil pelatihan.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Training Framing terhadap Self-Efficacy.

Pengaruh dari Variabel *Self-Leadership* terhadap *Self-Efficacy*

Wang *et al* (2016). Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh positif dan *self-efficacy* tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan diri dan mengatasi stres. Begitu juga dengan oleh Neck & Houghton (2006), Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan diri seperti bicara mandiri positif dan citra mental dapat meningkatkan tingkat *self-efficacy*. Adapun pada Manz, *et al* (1998). Hasil dari penelitian ini menunjukkan persepsi *self-efficacy* ditemukan sepenuhnya memediasi hubungan diri atau hubungan kinerja.

H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Self-Leadership terhadap Self-Efficacy.

Pengaruh dari Variabel *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Ryerson (2008). Hasil dari penelitian tersebut adalah efikasi diri dari perilaku seperti mendapatkan, memberi, menggunakan, dan perencanaan berkorelasi positif dengan kinerja perilaku ini. Begitu juga oleh Hashemnejad *et al* (2008), Hasil dari penelitian ini adalah ada hubungan positif yang signifikan dalam *self-efficacy* antara siswa perempuan dan laki-laki EFL (Bahasa Inggris sebagai Bahasa Asing). Adapun pada Al-Harthy & Was (2013). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa studi tidak memberikan bukti hubungan positif antara pemantauan pengetahuan dan motivasi namun tetap terdapat hubungan (sebagaimana didefinisikan oleh *self-efficacy* dan orientasi tujuan).

H5 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh dari Variabel *Training Framing* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Self-Efficacy*

Wei (2006). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa baik faktor individu maupun faktor kontekstual berdampak pada hasil pelatihan. efikasi diri umum secara parsial memediasi hubungan antara *framing* pelatihan dan motivasi pelatihan dan kemudian mempengaruhi hasil pelatihan.

H6 : Terdapat pengaruh signifikan dari Training Framing terhadap Kinerja Karyawan melalui Self-Efficacy.

Pengaruh dari Variabel *Self-Leadership* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Self-Efficacy*

Manz, *et al* (1998). Hasil dari penelitian tersebut persepsi *self-efficacy* memediasi hubungan diri atau hubungan kinerja bertujuan untuk menguji efek keterampilan kepemimpinan diri dan persepsi *self-efficacy* pada kinerja pada mahasiswa level junior di *Large Southwestern University*.

H7 : Terdapat pengaruh signifikan dari Self-Leadership terhadap Kinerja Karyawan melalui Self-Efficacy.

Landasan Teori

Training Framing

Definisi *training framing* diungkapkan oleh Rae (2005) adalah bagaimana memberikan persepsi positif kepada karyawan atas pelatihan yang akan dilaksanakan. Melalui cara tersebut maka karyawan akan lebih termotivasi untuk mengikuti pelatihan. Adapun parameter yang digunakan untuk mengukur *training framing* mengacu pada jurnal yang berjudul "*Effects of Training framing, General Self-efficacy and Training Motivation on Trainees' Training Effectiveness*" yang ditulis oleh Tai pada tahun 2006 menggunakan teori Noe (2013) yang mencakup *framing* materi, pelatih, metode pelatihan, peserta dan manfaat pelatihan.

Self-Leadership

Definisi *self-leadership* menurut Manz dalam Mangunhardjana (1986) adalah proses untuk mempengaruhi diri sendiri untuk mencapai tujuan pokok untuk menjadikan diri pemimpin yang efektif bagi diri sendiri. Adapun parameter yang digunakan untuk mengukur *self-leadership* mengacu pada jurnal yang berjudul "*A Refinement and Extension of the Self-leadership Scale for the Chinese context*" yang ditulis oleh Nesbit and Ho pada tahun 2009 menggunakan teori Manz (1998) yang mencakup *natural rewards, self-observation* dan *evaluation of beliefs and assumptions*.

Kinerja Karyawan

Definisi kinerja diungkapkan oleh Dale (1988) yaitu hasil atau kontribusi karyawan yang dibuat sehingga para karyawan dan pengawas dapat memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan pada tindakan. Adapun parameter yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan mengacu pada jurnal yang berjudul "*Self-Leadership and Performance Outcomes: The Mediating Influence of Self-Efficacy*" yang ditulis oleh Hafeez & Akbar pada tahun 2015 menggunakan teori Kenney *et al* (1992) yang mencakup *task performance, adaptive performance* dan *contextual performance*.

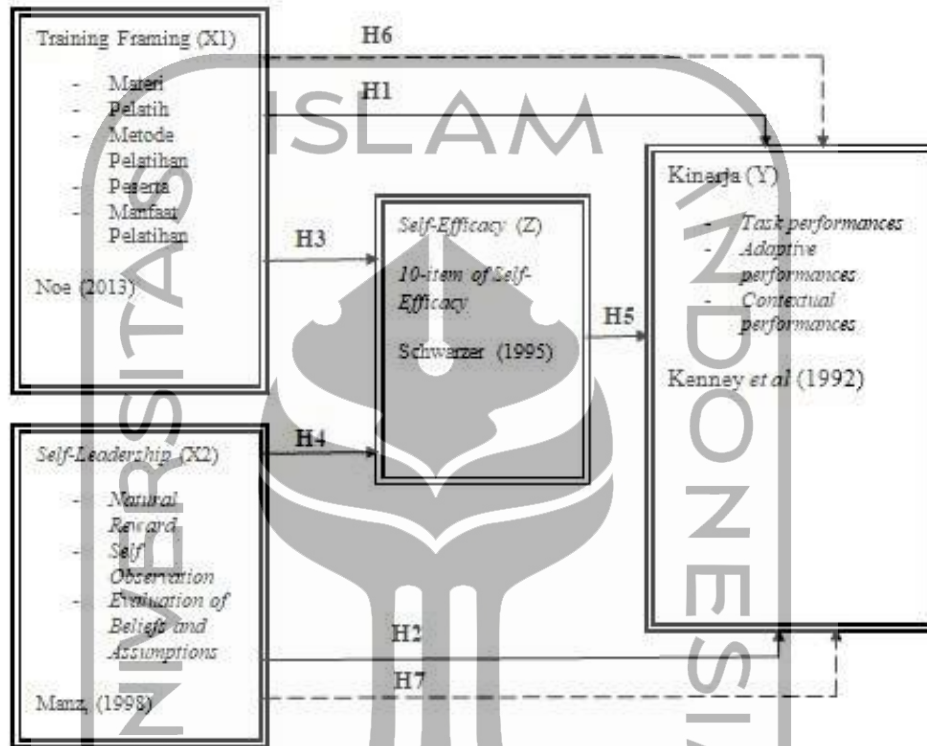
Self-Efficacy

Definisi *self-Efficacy* menurut Bandura (1997) adalah hasil proses kognitif sosial yang berwujud keyakinan dan pengharapan serta keputusan pada kemampuannya dalam bertindak untuk memperoleh hasil yang maksimal. Adapun parameter yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah 10 item *self-efficacy* mengacu pada jurnal yang berjudul "*Effects of Emotional*

Intelligence and Self-leadership on Students' Coping with Stress yang ditulis oleh Wang *et al* pada tahun 2016 menggunakan teori Schwarzer (1995).

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir menjelaskan seberapa besar pengaruh *Training Framing* dan *Self-Leadership* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Self-Efficacy* sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian (Sumber: Data Sekunder)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, landasan teori beserta konsep, dan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

- H₁** : Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Training Framing* terhadap Kinerja Karyawan.
- H₂** : Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Self-Leadership* terhadap Kinerja Karyawan.
- H₃** : Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Training Framing* terhadap *Self-Efficacy*.
- H₄** : Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Self-Leadership* terhadap *Self-Efficacy*.
- H₅**: Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.
- H₆** : Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Training Framing* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Self-Efficacy*.
- H₇** : Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Self-Leadership* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Self-Efficacy*.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang akan digunakan peneliti dalam penelitian adalah menggunakan metode kuantitatif dengan paradigma *post-positivisme*. Penelitian kuantitatif adalah sarana untuk menguji teori obyektif dengan memeriksa hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini pada gilirannya dapat diukur pada instrumen, sehingga data bernomor dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik. Laporan tertulis terakhir memiliki struktur set yang terdiri dari pengantar sastra dan teori, metode, hasil, dan diskusi (Creswell, 2014).

Profil Perusahaan

Penelitian dilaksanakan di Kantor Badan Pertanahan Negara Kabupaten Sleman, beralamat di Dr. Rajimin, Sucen, Triharjo, Sleman, , Daerah Istimewa Yogyakarta. Badan Pertanahan Nasional (BPN) atau yang dulunya dikenal dengan sebutan Kantor Agraria ini adalah lembaga pemerintah non kementerian di Indonesia yang mempunyai bertugas bidang pertanahan. Badan Pertanahan Kabupaten Sleman termasuk dalam kategori yang ketiga yaitu kantor ditingkat kabupaten. Adapun struktur organisasi Badan Pertanahan Kabupaten Sleman terdiri dari Sub Bagian Tata Usaha; Seksi Insfrastuktur, Seksi Hubungan Hukum Pertanahan, Seksi Penataan Pertanahan, Seksi Pengadaan Tanah, Seksi Penanganan Masalah dan Pengendalian Pertanahan (SPMPP).

Variabel Penelitian

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen dengan cara positif atau negatif (Sekaran, 2013). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah *training framing* (X_1) dan *self-leadership* (X_2).

Variabel mediasi atau intervening merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2007). Adapun variabel mediasi yang digunakan pada penelitian ini adalah *self-efficacy* (Z).

Variabel dependen merupakan variabel minat utama untuk peneliti (Sekaran, 2013). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel Penelitian

***Training Framing* (X_1)**

Definisi *training framing* menurut Tai (2006) yaitu tindakan manajemen yang memberikan arahan motivasi terkait dengan pelatihan bahwa pelaksanaan pelatihan tersebut akan memberikan dampak positif terhadap kinerja dan kemampuan karyawan. Parameter yang digunakan untuk mengukur *training framing* mengacu pada jurnal yang berjudul "*Effects of Training framing, General Self-efficacy and Training Motivation on Trainees' Training Effectiveness*" yang ditulis oleh Tai (2006).

Self- Leadership (X2)

Parameter yang digunakan untuk mengukur *self-leadership* mengacu pada teori Manz (1998) yang mengungkapkan bahwa *self-leadership* adalah proses untuk mempengaruhi diri sendiri untuk mencapai tujuan pokok untuk menjadikan diri pemimpin yang efektif bagi diri sendiri. Teori ini mengandaikan 3 indikator dan 14 item perilaku kepemimpinan diri.

Self-Efficacy (Z)

Self-efficacy mengacu pada keyakinan bahwa seseorang mampu mengendalikan tuntutan lingkungan yang menantang dengan mengambil tindakan adaptif yang mewakili kepercayaan yang luas dan stabil pada kemampuan seseorang untuk menghadapi berbagai situasi yang menuntut (Schwarzer, 1995). Parameter yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan mengacu pada 10 item dari *self-efficacy*.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan bentuk output karyawan melalui tiga aspek yaitu pemberdayaan peran kerja, perilaku terhadap pelanggan dan kerjasama (Kennedy, 2001). Parameter yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan mengandaikan 3 indikator dan 23 item kinerja karyawan yaitu:

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2013) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini jumlah populasi sama dengan sampel dapat disimpulkan bahwa penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh atau *Sensus*. Definisi sampling jenuh atau *sensus* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini responden yang digunakan adalah seluruh staff sejumlah 65 orang di Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung berdasarkan item atau variabel dari *training framing*, *self-leadership*, *self-efficacy* dan kinerja karyawan. Data yang diambil dari 65 responden selanjutnya diolah menggunakan *PLS 3.0*. Adapun uji validitas yang akan digunakan adalah uji korelasi *pearson product moment* yang akan menguji relasi setiap item dengan skor total variabel terkait. Apabila taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka pernyataan dinyatakan valid begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil uji validitas untuk empat variabel dinyatakan valid.

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik analisis koefisien reliabilitas. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pernyataan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai

Cronbach Alpha > 0.6. Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk empat variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Kuantitatif

Alat untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). **Partial Least Square** adalah metode alternative dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis *variance* dan tidak perlu memakai banyak asumsi.

Pengukuran Model (Outer Model)

Convergent Validity

Convergent validity dapat diukur dengan menggunakan parameter outer loading dan AVE (Average Variance Extraced). Menurut Ghozali dan Latan (2015) ukuran refleksi individual dikatakan berkorelasi apabila nilai korelasi diatas 0,7. Berdasarkan nilai loading semua variabel, maka semua konstruk dari variabel penelitian sudah memenuhi *convergent validity* atau dinyatakan valid dikarenakan item tersebut memiliki nilai loading diatas 0,7.

Discriminant Validity

Menurut Ghozali dan Latan (2015) *discriminant validity* digunakan untuk menguji validitas suatu model. *Discriminant validity* dapat dilihat dari nilai *cross loading* yang menunjukkan besarnya korelasi antar konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk lainnya. Standar yang digunakan untuk *cross loading* yaitu harus lebih besar dari 0,7. Apabila nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka *discriminant validity* adalah baik. Berdasar hasil uji *cross loading* pada masing-masing item memiliki nilai >0,70 dan pada masing-masing item memiliki nilai paling besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibanding dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain. Maka, setiap variabel *manifest* dalam penelitian tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa *discriminant validity* seluruh item valid.

Uji Reliabilitas dengan Composite Reliability

Kriteria reliabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel. Nilai batas untuk tingkat reliabilitas diatas 0,7. Hasil analisis uji reliabilitas menginformasikan bahwa keseluruhan variabel memenuhi *Crobach'Alpha* diatas 0,7 sudah memenuhi kriteria reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Nilai R-Square

Analisis R-Square menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel eksogen dengan variabel endogennya. Berikut akan dijelaskan besarnya R-Square pada hubungan antara konstruk penelitian yang ditunjukkan pada Tabel berikut:

Tabel 1
Nilai R² Variabel Endogen

Konstruk	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan	0.948	0.945
<i>Self-Efficacy</i>	0.929	0.927

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa variabilitas konstruk kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk *training framing* dan *self-leadership* adalah sebesar 94,8% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Begitu juga variabilitas konstruk *training framing* dan *self-leadership* terhadap *self-efficacy* adalah sebesar 92,9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel – variabel diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

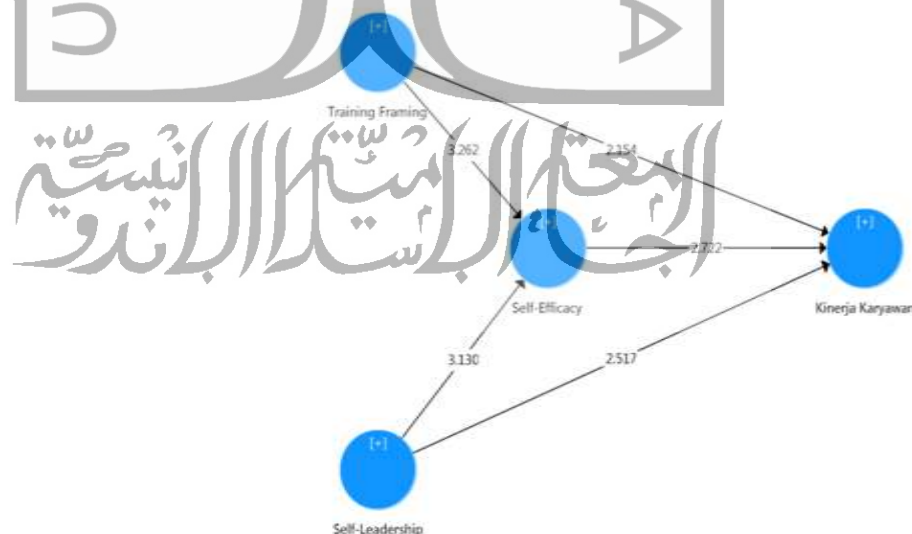
Prosedur *bootstrapping* menggunakan keseluruhan sampel yang asli untuk melakukan *resampling* kembali. Pada metode *resampling bootstrap*, nilai signifikansi digunakan (*two-tailed*) yaitu t-value 1,96 dan *significance level* = 5%.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan pada pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman ini melibatkan 65 responden. Demografi responden yang mendominasi penelitian ini adalah bejenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang, dengan usia antara 46 – 55 tahun sebanyak 32 orang, dengan pendidikan S1 sebanyak 39 orang dan masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 31 orang.

Pengujian Hipotesis

Berikut adalah hasil uji hipotesis dalam bentuk gambar:



Gambar 2 Hasil Uji Hipotesis

Sumber: Data diolah, 2019

Adapun hasil uji hipotesis dalam bentuk table adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Pengujian Model Struktural

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Value
Training Framing → Kinerja Karyawan	0.313	0.305	0.145	2.154	0.032
Self-Leadership → Kinerja Karyawan	0.392	0.405	0.156	2.517	0.012
Training Framing → Self-Efficacy	0.498	0.498	0.153	3.262	0.001
Self-Leadership → Self-Efficacy	0.472	0.468	0.151	3.130	0.002
Self-Efficacy → Kinerja Karyawan	0.280	0.278	0.136	2.722	0.007
Training Framing → Self-Efficacy → Kinerja Karyawan	0.139	0.136	0.068	2.063	0.040
Self-Leadership → Self-Efficacy → Kinerja Karyawan	0.132	0.127	0.067	1.971	0.049

*Original Sampel=Regression Coefficients

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan pada Tabel 2, penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis pertama. Terdapat pengaruh signifikan *training framing* terhadap kinerja karyawan” **terbukti**. Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 2,154 > 1,96 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis kedua. “Terdapat pengaruh signifikan *self-leadership* terhadap kinerja karyawan” **terbukti**. Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 2,517 > 1,96 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis ketiga. “Terdapat pengaruh signifikan *training framing* terhadap *self-efficacy*” **terbukti**. Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 3,262 > 1,96 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis keempat. “Terdapat pengaruh signifikan *self-leadership* terhadap *self-efficacy*” **terbukti**. Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 3,130 > 1,96 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis kelima. “Terdapat pengaruh signifikan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan” **terbukti**. Berdasarkan perhitungan diketahui nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 2,722 > 1,96 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hipotesis keenam. “Terdapat pengaruh signifikan *training framing* terhadap kinerja karyawan melalui *self-efficacy*” **terbukti**. Berdasarkan perhitungan diketahui nilai *original sampel* sebesar 0,139 melalui perkalian *original sampel* dari *training framing* ke *self-efficacy* dan *self-efficacy* ke kinerja yaitu $(0,498 \times 0,280) = 0,139$ dan memiliki nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 2,063 > 1,96 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hipotesis ketujuh. “Terdapat pengaruh signifikan *self-leadership* terhadap kinerja karyawan melalui *self-efficacy*” **terbukti**. Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai

original sampel sebesar 0,132 melalui perkalian *original sampel* dari *self-leadership* ke *self-efficacy* dan *self-efficacy* ke kinerja yaitu $(0,472 \times 0,280) = 0,132$ dan memiliki nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar $1,971 > 1,96$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan

Pengujian Pengaruh *Training Framing* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.28 diperoleh nilai *original sampel* sebesar 0,313 dan memiliki nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 2,154. Dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}} >$ nilai t_{Tabel} atau $(2,154 > 1,96)$, maka dapat diartikan bahwa *training framing* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan *training framing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ubeda-Garcia, et al (2014), Kasim dan Ali (2011) dan Suhepi dan Syah (2018), yang mengungkapkan bahwa faktor penting yang berpengaruh adalah motivasi, tujuan dan instruktur berdampak positif pada kinerja karyawan; instruktur pelatihan harus dapat memberikan contoh nyata dari lapangan sesuai dengan pekerjaan peserta pelatihan.

Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten mendapatkan *training framing* yang baik, yang terlihat dari bagaimana atasan ataupun pimpinan berusaha meyakinkan dengan baik kepada karyawan bahwa mereka pelatihan yang dilaksanakan mampu memberikan dorongan baik untuk karyawan kedepannya. Untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan *training framing*, atasan dapat memberikan pendekatan secara kekeluargaan dan memberikan penjelasan yang jelas akan pentingnya pelatihan untuk diri sendiri maupun pekerjaan. Kemudian, akan menjadi lebih baik apabila Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman dapat mengelola indikator-indikator dalam *framing* pelatihan dengan baik.

Pengujian Pengaruh *Self Leadership* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.28 diperoleh nilai *original sampel* sebesar 0,392 dan memiliki nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 2,517. Dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}} >$ nilai t_{Tabel} atau $(2,517 > 1,96)$, maka dapat diartikan bahwa *self leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan *self leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Politis (2006), Ko dan Yu (2017) dan Ogilvie dan Panagopoulos (2015) yang mengungkapkan bahwa terdapat mediasi penuh efikasi diri pada hubungan antara *self leadership* dan kinerja tenaga.

Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman memiliki *self-leadership* yang dapat dilihat baik dari pelayanan dan suasana kantor, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah peran atasan yang terus memberikan keleluasaan pada pegawai dalam menyelesaikan masalah maupun pekerjaan dengan cara mereka sendiri sehingga memberikan stimulus pada pegawai untuk mandiri dan berusaha keras mengontrol diri sendiri dalam bekerja. Bentuk pengelolaan kepemimpinan dapat dilakukan dengan mengajukan penambahan pegawai kepada

promosi jabatan, sehingga dapat meminimalisir penumpukan pekerjaan pada seorang pegawai. Selain itu, pengajuan penambahan sarana prasarana juga perlu dilakukan untuk mendukung pelaksanaan program kerja dan meningkatkan kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Pengujian Pengaruh *Training Framing* terhadap *Self Efficacy*

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.28 diperoleh nilai *original sampel* sebesar 0,498 dan memiliki nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 3,262. Dikarenakan nilai $t_{\text{statistik}} >$ nilai t_{Tabel} atau ($3,262 > 1,96$), maka dapat diartikan bahwa *training framing* memiliki pengaruh signifikan terhadap *self-efficacy*, sehingga hipotesis ke-tiga yang menyatakan *training framing* berpengaruh signifikan terhadap *self-efficacy* terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lavasani *et al* (2011), Kaur dan Bhatti (2009) dan Tai (2006), yang mengungkapkan bahwa efikasi diri umum secara parsial memediasi hubungan antara *framing* pelatihan dan motivasi pelatihan dan kemudian mempengaruhi hasil pelatihan.

Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten mendapatkan *framing* yang kuat dari atasannya melalui berbagai cara, diantaranya adalah pendekatan kekeluargaan dari atasan untuk menyampaikan betapa pentingnya pelatihan yang akan dilaksanakan. Selain itu, pegawai telah mengakui bahwa mendapatkan penjelasan yang detail terkait dengan fasilitas yang akan didapatkan saat dan sesudah mengikuti pelatihan. Untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan *training framing* organisasi beberapa indikator seperti gaji, keamanan pekerjaan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, prosedur dan kebijakan perusahaan, pengawasan, prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kesempatan untuk tumbuh secara keseluruhan indikator tersebut perlu dijadikan kontribusi peningkatan pelatihan sehingga pada akhirnya bila pelatihan dapat dipertahankan dan terus ditingkatkan melalui indikator-indikator tersebut juga dapat meningkatkan *self-efficacy* pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman. Namun, terdapat beberapa hal yang perlu diperbaiki dalam mengelola *framing* pelatihan terutama dalam indikator peserta yang memiliki skor terendah dibandingkan dengan skor pada indikator lain. Hal ini berkaitan dengan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman yang pada saat tertentu harus melakukan peninjauan dan pelaksanaan pekerjaan di lapangan sesuai dengan bidang kerjanya.

Pengujian Pengaruh *Self leadership* terhadap *Self Efficacy*

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.28 diperoleh nilai *original sampel* sebesar 0,472 dan memiliki nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 3,130. Dikarenakan nilai $t_{\text{statistik}} >$ nilai t_{Tabel} atau ($3,130 > 1,96$), maka dapat diartikan bahwa *self leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap *self-efficacy*, sehingga hipotesis ke-empat yang menyatakan *self leadership* berpengaruh signifikan terhadap *self-efficacy* terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wang *et al* (2016), Neck dan Houghton (2009) dan Manz, *et al* (1998), hasil dari penelitian ini

adalah bahwa persepsi *self-efficacy* ditemukan untuk sepenuhnya memediasi hubungan diri atau hubungan kinerja.

Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten memiliki *self-leadership* yang dapat terlihat bahkan oleh atasan melalui kompetensi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, diantaranya adalah mampu mengerjakan pekerjaan normal dan permasalahan baru sekalipun tanpa campur tangan yang luas dari atasan. Dengan kata lain secara mandiri mereka mampu belajar tanpa harus menunggu perintah atasan. Untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan *self-leadership* organisasi dapat memberikan stimulus berupa keleluasaan bagi pegawai dalam mencari metode penyelesaian pekerjaan mereka yang tentunya tidak terlepas dari SOP dan regulasi perusahaan, kemudian diikuti dengan contoh perilaku yang baik yang dicontohkan oleh para atasan sehingga menjadi pedoman berperilaku yang baik bagi para pegawai dalam melakukan kegiatan didalam kantor.

Pengujian Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.28 diperoleh nilai *original sampel* sebesar 0,280 dan memiliki nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 2,722. Dikarenakan nilai $t_{\text{statistik}} >$ nilai t_{Tabel} atau ($2,722 > 1,96$), maka dapat diartikan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kelima yang menyatakan *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ryerson (2008), Hashemnejad *et al* (2008) dan Al-Harthy & Was (2013) yang mengungkapkan bahwa bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan *self-efficacy* yang dilakukan melalui beberapa aktivitas kognitif yaitu pembentukan ekspektasi dan evaluasi proses pembelajaran sebagai penjabaran dari kinerja.

Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten memiliki *self-efficacy* cukup tinggi sehingga berpengaruh terhadap kinerja, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah pegawai kantor selalu merasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, dalam bekerja dan melakukan segala kegiatan didalam kantor, ketika dihadapkan dengan permasalahan yang tidak terduga pegawai mampu memberikan solusi mandiri tanpa menunggu arahan atasan namun selalu mengikuti langkah dan prosedur yang telah ditetapkan. Untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan *self-efficacy* organisasi melalui atasan atau rekan kerja memberikan ruang atau kesempatan bagi pegawai dalam memperkaya pengalaman dengan strategi pengawasan yang paling tepat. Selain itu, atasan dapat memberikan stimulus berupa pemberian pekerjaan dengan tingkatan atau permasalahan baru dengan kesulitan yang bertahap untuk meningkatkan *self-efficacy* pegawai.

Pengujian Pengaruh *Training Framing* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Self Efficacy*

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.28 diperoleh nilai *original sampel* sebesar 0,139 melalui perkalian *original sampel* dari *training framing* ke *self-efficacy* dan *self-efficacy* ke kinerja yaitu $(0,498 \times 0,280) = 0,139$ dan memiliki nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 2,063. Dikarenakan nilai $t_{\text{statistik}} >$ nilai t_{Tabel} atau ($2,063 > 1,96$), maka dapat diartikan bahwa *training framing* memiliki pengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan melalui *self-efficacy*, sehingga hipotesis keenam yang menyatakan *self-efficacy* memediasi *training framing* terhadap kinerja karyawan terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wei (2006), penelitian ini membuktikan bahwa baik faktor individu maupun faktor kontekstual berdampak pada hasil pelatihan. efikasi diri umum secara parsial memediasi hubungan antara *framing* pelatihan dan motivasi pelatihan dan kemudian mempengaruhi hasil pelatihan.

Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman telah memberikan pernyataan bahwa mereka mendapatkan *training framing* positif dari atasan. Dimana *training framing* positif memberikan keyakinan dan asumsi positif pegawai terhadap pekerjaan yang dihadapi. Pegawai yang telah mendapatkan ilmu dan keahlian baru dari pelatihan yang dihadapi memberikan rasa yakin dan percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan saat ini, pekerjaan baru bahkan hambatan yang tidak terduga. Semangat bekerja yang muncul dari diri sendiri ini sekaligus berdampak terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa yakin dengan kemampuannya, mereka akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada akhirnya, *self-efficacy* pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman yang muncul dari *framing training* positif dari atasan akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Semakin positif *framing* dari atasan akan meningkatkan keyakinan kemampuan diri pegawai sehingga mengarahkan pada kinerja optimal. Untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi apabila pegawai mendapatkan efek *framing* pelatihan yang positif akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dan dengan adanya *self-efficacy* diharapkan mampu untuk menguatkan kinerja pegawai tersebut.

Pengujian Pengaruh *Self Leadership* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Self Efficacy*

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.28 diperoleh nilai *original sampel* sebesar 0,132 melalui perkalian *original sampel* dari *self-leadership* ke *self-efficacy* dan *self-efficacy* ke kinerja yaitu $(0,472 \times 0,280) = 0,132$ dan memiliki nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 1,971. Dikarenakan nilai $t_{\text{statistik}} > \text{nilai } t_{\text{Tabel}}$ atau $(1,971 > 1,96)$, maka dapat diartikan bahwa *self-leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *self-efficacy*, sehingga hipotesis ketujuh yang menyatakan *self-efficacy* memediasi *self-leadership* terhadap kinerja karyawan terbukti. Penelitian ini sejalan dengan penelitian ini dilakukan oleh Manz, *et al* (1998), hasil dari penelitian ini adalah persepsi *self-efficacy* ditemukan untuk sepenuhnya memediasi hubungan diri atau hubungan kinerja yang bertujuan untuk menguji efek keterampilan kepemimpinan diri dan persepsi *self-efficacy* pada kinerja.

Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman telah memberikan pernyataan bahwa mereka memiliki *self-leadership* dalam diri mereka. Melalui *self-leadership* yang cukup baik tersebut mampu memberikan dorongan pada pegawai untuk selalu mengevaluasi dan sadar akan tanggung jawab mereka dalam bekerja. Pegawai yang telah sadar untuk terus memantau pengembangan melalui kepemimpinan diri memberikan rasa yakin dan percaya diri dalam menyelesaikan

pekerjaan saat ini, pekerjaan baru bahkan hambatan yang tidak terduga. Semangat bekerja yang muncul dari diri sendiri ini sekaligus berdampak terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa yakin dengan kemampuannya, mereka akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada akhirnya, *self-efficacy* pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman yang muncul dari *self-leadership* akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Semakin tinggi kemampuan pegawai memimpin diri sendiri akan meningkatkan keyakinan kemampuan diri pegawai sehingga mengarahkan pada kinerja optimal. Untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi sebaiknya pegawai terus memperkaya kemampuan memimpin diri baik secara mandiri maupun dukungan berupa kesempatan maupun stimulus dari atasan akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dan dengan adanya *self-efficacy* diharapkan mampu untuk menguatkan kinerja pegawai tersebut.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *training framing* terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *training framing* terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *self-leadership* terhadap *self-efficacy*, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *self-leadership* terhadap *self-efficacy*, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan, *self-efficacy* memediasi hubungan antara *training framing* dan kinerja karyawan dan *self-efficacy* memediasi hubungan antara *self-leadership* dan kinerja karyawan.

Saran

Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman perlu menjaga dan meningkatkan *framing* pelatihan pegawai, terutama dalam meningkatkan komunikasi terhadap pegawai untuk memastikan tersampainya akan pentingnya pelatihan untuk pengembangan diri. Hal tersebut diperlukan agar dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai.

Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman perlu melakukan pendekatan secara personal maupun keorganisasian yang lebih terhadap para pegawai, terutama dalam kaitannya dengan keterbatasan sumberdaya dan sarana prasarana.

Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman perlu lebih memperhatikan pengelolaan *self-efficacy*. Karena apabila *self-efficacy* pegawai meningkat, maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat menjaga dan meningkatkan *self-efficacy* pegawai melalui aspek-aspek pendukung *self-efficacy*.

Bagi penelitian selanjutnya, perlu melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain, sehubungan dengan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* dan kinerja pegawai. Beberapa variabel lain yang

dapat dijadikan opsi untuk diteliti pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman seperti kompensasi, pelatihan dan pengembangan, dan kualitas kehidupan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W dan Hartono, J 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Ed.1. Yogyakarta: ANDI
- Al-Harthy, I.S dan Was, C.A 2013. Knowledge Monitoring, Goal Orientations, Self-Efficacy, and Academic Performance: A Path Analysis. *Journal of College Teaching dan Learning – Fourth Quarter 2013* Volume 10, Number 4.
- Bandura, A 1997. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company, New York.
- Bouffard-Bouchard, T 1990. Influence of Self-Efficacy on Performance in a Cognitive Task. *The Journal of Social Psychology*, 130 (3), 353-363.
- Creswell, JW 2014. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches*, aSage Publication, Inc, Thousand Oaks, California 91320.
- Dale, A.T. 1987. *The Art and Science of Business Management Leadership*, KEND Publishing, Inc, New York.
- Dale, A.T. 1988. *The Art and Science of Business Management Performance*, KEND Publishing, Inc, New York.
- Ghozali, I dan Latan, H 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang
- Hafeez, U dan Akbar, W 2015. Impact of Training on Employees Performance (Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan). *Bussiness Management and Strategy*, Vol. 6, No.1.
- Hartono, J 2013. *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. BPF: Yogyakarta
- Hashemnejad, F, Zoghi, M dan Amini, D 2014. The Relationship between Self-efficacy and Writing Performance across Genders. *Theory and Practice in Language Studies*, Vol. 4, No. 5, May 2014.
- Herbert, G.H., Donald, P.S., John, A.F, dan Lee, D.D. 1944. *Managing Personnel and Human Resources: Strategies and Programs*, Dow Jones-Irwin, USA.
- Kasim, R.S.R dan Ali, S 2011. The Influence of Training Design on Training Transfer Performance among Support Staff of Higher Education Instituion in –Malaysia. *International Journal of Innovation Management and Technology*, Vol. 2, No. 5, October 2011
- Kaur, S dan Bhatti, M.A 2010. The Role of Individual and Training Design Factors on Training Transfer. *Journal of European Industrial Training* Vol. 34 No. 7, 2010 pp. 656-672
- Kennedy, K.N., Lask, F.G., & Burns, M.B 2001. A scale assessing team-based job performance in a customeroriented environment. *Journal of Quality Management*, 6(1), 257–273.
- Ko, Yookyung and Yu, Soyoung 2017. Communication Competency as A Mediator in The Self-Leadership to Job

- Performance Relationship. *Australian College of Nursing Ltd. Published by Elsevier Ltd. Collegian* 24 (2017) 421–425.
- Lavasani, M., Gholamali, Mirhosseini, F.S., Hejazi, E., and Davoodi, M 2011. The Effect of self-regulation Learning Strategies Training on the Academic Motivation and Self-efficacy. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 29 (2011) 627 – 632
- Manz, C.C 1983. *The Art of Self-Leadership, Strategies of Personal Effectiveness in Your Life and Work*. Alih Bahasa: A.M. Mangunhardjana. Penerbit Kanisius, Yogyakarta.
- Manz, C.C., Prussia, G.E., Anderson, J.S. 1998. Self-Leadership and Performance Outcomes: The Mediating Influence of Self-Efficacy. *Journal of Organizational Behavior* 19.
- Neck, C.P. dan Houghton, J.D 2006. Two Decades of Self-leadership Theory and Research: Past Developments, Present Trends, and Future Possibilities. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 21 No. 4, 2006 pp. 270-295.
- Nesbit, P.L dan Ho, J 2009. A Refinement and Extension of the Self-leadership Scale for the Chinese Context. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 24 No. 5, 2009pp. 450-476.
- Noe, R.A 2013. *Employee Training and Development, Sixth Edition*, The McGraw Hill Companies, Inc., New York.
- Noor, J 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Kencana, Jakarta.
- Ogilvie, J and Panagopoulos, N.G 2015. Can Salespeople lead themselves? Thought self-leadership Strategies and Their Influence on Sales Performance. *Industrial Marketing Management* 47 (2015) 190–203.
- Politis, J.D 2006. Self-Leadership Behavioural-Focused Strategies and Team Performance The Mediating Influence of Job Satisfaction. *Leadership dan Organization Development Journal* Vol. 27 No. 3, 2006.
- Rae, L 2005. *The Art of Training and Development: Effective Planning (Perencanaan Efektif)*. Alih Bahas: Fiyanty Osman. PT Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Schwarzer R dan Jerusalem M 1995. Generalized Self-Efficacy scale. In: Weinman J, Wright S, Johnston M, editors. *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs*. Windsor, UK: NFER-NELSON;. pp. 35–37.
- Sekaran, U dan Bougie, R 2003. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach. Sixth edition*, John Wiley and Sons, Inc, New York-USA.
- Siregar, S 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Fajar Interpratama Mandiri, Jakarta.
- Sugiyono 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Alfabeta, Bandung.

- Suhepi, A dan Syah, T.Y.R 2018. The Influence of Training Design, Individual Characteristics and Work Environment on Training Transfer and Its Impact on Employee's Performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom Vol. VI, Issue 3, March 2018*
- Suzzane, S dan Bujang, S 2006. The Relationship Between Training Framing and Training Effectiveness: The Mediation of Self-Efficacy. *11th International Conference on Human Resource Development on Research and Practice*.
- Tai, W 2006. Effects of Training framing, General Self-efficiency and Training Motivation on Trainees' Training Effectiveness. *Personnel Review Vol. 35 No.1. 2006*.
- Taryaman, E 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori MSDM yang Dilengkapi dengan Hasil Penelitian pada Instansi Pemerintah*, Penerbit Deepublish, Yogyakarta.
- Ubeda-Garcia,M, Cortez, E.C., Marco-Lajara, B. and Zaragoza-Saez, P. 2014. Strategy, Training and Performance fit. *International Journal of Hospitality Management 42 (2014) 100–116*
- Wang, Y., Xie, G. and Cui, X 2016. Effects of Emotional Intelligence and Self-leadership on Students' Coping with Stress. *Social Behavior And Personality, 2016, 44(5), 853–864*.
- Watkins, GS dan Dodd, PA 1997, *The Management of Labor Relations*, McGraw-Hill Publishing Company, Ltd, London.

