

## Romantika Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Inisiatif Diri Upaya Meningkatkan Motivasi Kepemimpinan

Ahmad

STIE La Tansa Mashiro, Kabupaten Lebak, Banten

e-mail: [dr.ahmadbento@gmail.com](mailto:dr.ahmadbento@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan mencari faktor-faktor yang dapat menjelaskan motivasi memimpin pada tingkat bintang Polres Lebak. Analisis dilakukan dengan menguji pengaruh romantika kepemimpinan, efikasi diri dan inisiatif diri terhadap motivasi memimpin. Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif survey dari total populasi 100 orang digunakan 80 sampel berasal dari anggota tingkat Bintang Polres Lebak. Temuan yang menarik dari penelitian ini adalah pengaruh parsial dan simultan dari variabel dependen dan variabel independen. Pengujian secara simultan dengan memperhatikan nilai R Square sebesar 0,569 hal ini berarti secara simultan pengaruh romantika kepemimpinan, efikasi diri dan inisiatif diri terhadap motivasi memimpin adalah sebesar 56,9 % sedangkan sisanya sebesar 43,1 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa secara simultan dan parsial, romantika kepemimpinan, efikasi diri dan inisiatif diri dapat dijadikan variabel prediktor bagi motivasi memimpin. Temuan menunjukkan bahwa pimpinan harus menyadari pentingnya memberikan dukungan dan menghargai romantika kepemimpinan, efikasi diri dan inisiatif diri yang tinggi pada anggota agar melahirkan rasa nyaman dan keyakinan terhadap kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya yang dapat memperkuat pemahaman dan solidaritas diantara para anggota untuk menciptakan keunggulan bagi organisasi dengan cara memberikan motivasi, memberikan kesempatan yang sama, pelatihan kepemimpinan berbasis kompetensi, mempererat rasa kekeluargaan sesama anggota, mempertemukan anggota dengan pekerjaan dan jabatan yang sesuai.

**Kata kunci:** Romantika Kepemimpinan, Efikasi Diri, Inisiatif Diri, Motivasi Kepemimpinan.

### Abstract

This study aims to find factors that can explain the motivation to lead at the level of binary Polres Lebak. The analysis was carried out by examining the influence of leadership romance, self-efficacy, and self-initiative on leadership motivation. The research approach used a quantitative survey from a total population of 100 people using 80 samples that came from members of the level binary Polres Lebak. An interesting finding of this study is the partial and simultaneous effect of the dependent and independent variables. Simultaneous testing by paying attention to the R Square value of 0.569, means that simultaneously the influence of leadership romance, self-efficacy, and self-initiative on leadership motivation is 56.9% while the remaining 43.1% is influenced by other factors outside of this research model. These results conclude that simultaneously and partially, leadership romance, self-efficacy, and self-initiative can be used as predictor variables for leadership motivation. The findings show that leaders must realize the importance of providing support and respect for the romance of leadership, self-efficacy, and high self-initiative in members to create a sense of comfort and confidence in individual abilities in carrying out their duties which can strengthen understanding and solidarity among members to create excellence for the organization by how to provide motivation, provide equal opportunities, competency-based leadership training, strengthen a sense of kinship among members, bring together members with appropriate jobs and positions.

**Keywords:** *Leadership Romance, Self Efficacy, Self Initiative, Leadership Motivation.*

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi membutuhkan penggerak dalam menghadapi setiap dinamika perkembangan dan kebutuhan organisasi dimasa kini dan mendatang, terutama di institusi kepolisian, penggerak yang dimaksud adalah pemimpin (*leadership*).

Pemimpin dalam organisasi kepolisian tentunya harus memperjuangkan tujuan organisasi senada dengan misi kepolisian negara republik Indonesia yaitu "*terwujudnya pelayanan keamanan dan ketertiban masyarakat yang prima, tegaknya hukum dan keamanan dalam negeri yang mantap serta terjalinnnya sinergi polisional yang proaktif*".

Pada posisi kepemimpinan di Polres Lebak periode 2008-2020 terjadi krisis kepemimpinan, seperti pada penerimaan sekolah kepemimpinan (perwira) untuk kuota di lingkungan Polres Lebak yang terdapat selisih sisa dari jumlah kuota yang disediakan oleh panitia, hal ini menunjukkan bahwa minat yang tumbuh dari anggota yang kurang minat terhadap kesempatan yang diberikan sehingga hal ini menggambarkan banyak factor yang dipersepsikan oleh anggota pada permasalahan dan kebutuhan untuk memimpin posisi strategis di institusi Polres Lebak.

Dalam menjalankan proses kepemimpinan yang cakap dan berpengalaman untuk membawa organisasi dan menggerakkan *human resources* (SDM) yang dimiliki organisasi untuk dapat menampilkan kinerja terbaiknya dalam mewujudkan tujuan organisasi tentunya harus memiliki motivasi untuk memimpin.

Motivasi untuk memimpin dipengaruhi oleh beberapa factor seperti romantika kepemimpinan, efikasi diri dan inisiatif diri untuk memimpin, dalam menjalankan proses kepemimpinan yang muncul dari dalam diri anggota.

Melihat lebih dekat pada pribadi karakteristik, ada minat yang tumbuh untuk memahami dasar motivasi kepemimpinan dan pengembangan kepemimpinan, karena proses motivasi (motivasi untuk memimpin (MtL) ([Judge dkk., 2002](#); [Lord et al., 1986](#)).

Motivasi untuk memimpin yaitu memfokuskan niat untuk lebih menjadi pemimpin dengan menghubungkan kepribadian (*motivation to leadership*) dalam memunculkan potensi diri dengan teori kepemimpinan implisit yaitu *romance of leadership* (RoL) pada fenomena atribusi bahwa dalam menekankan peran kepemimpinan dan mengesampingkan faktor situasional dalam proses keberhasilan atau kegagalan organisasi ([Chan & Drasgow, 2001](#)).

Pada kenyataannya dalam institusi kepolisian Resor Lebak motivasi untuk memimpin dan menjadi pemimpin kurang muncul karena beberapa kendala yang terjadi dalam anggotanya, hal ini disebabkan oleh pribadi anggota yang acuh dan cuek terhadap motivasi memimpin dan terkesan menerima apa adanya, terlalu mensyukuri pada posisi yang dijalankannya, sehingga inisiatif untuk memimpin mempengaruhi motivasi dan keyakinan bahwa setiap anggota terdapat jiwa yang bisa dikembangkan untuk menjadikan karakter pemimpin yang berinisiatif dan memiliki keyakinan untuk bisa melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai pemimpin, hal ini juga dilatarbelakangi oleh lingkungan kerja organisasi yang rendah diakibatkan oleh komunikasi setiap personil dan pandangan yang mengakibatkan motivasi untuk menjadi pemimpin rendah dan terlalu menerima dan mensyukuri posisi saat ini.

Minat yang tumbuh dalam memahami proses motivasi menjelaskan lahirnya pribadi yang memiliki motivasi untuk memimpin, hal tersebut memiliki hubungan terhadap romantika kepemimpinan atau lebih dikenal dengan *romance of leadership* (RoL) tentang bagaimana atribusi kinerja melebihi tanggungjawab atas kinerjanya terhadap pemimpin, dan motivasi untuk memimpin atau sering disebut *motivation to leadership* (MtL) serta efek moderasi dari efikasi diri atau self efficacy dan inisiatif diri ([Felfe & Schyns, 2014](#)).

Berdasarkan permasalahan yang terjadi penulis termotivasi meneliti motivasi untuk memimpin (MtL) di Polres Lebak. Romantika kepemimpinan mewarnai dinamika proses memimpin pada persepsi menghubungkan nilai positif dalam beberapa aspek, pada dinamika yang terjadi di Polres Lebak penekanan yang tinggi pada peran pemimpin dan penilaian anggota terhadap pimpinan memiliki efek yang serius seperti ketakutan yang terlalu besar terhadap kegagalan terkait kepemimpinan, akibatnya memiliki hubungan yang negative dengan motivasi anggota untuk memimpin.

Romantika kepemimpinan ialah minat kepemimpinan yang dicerminkan dalam berbagai publikasi baik hubungannya dengan institusi maupun organisasi dalam kinerja yang baik dengan dilandasi kekuatan atribusi kepemimpinan dan didukung oleh perspektif atribusi dimana kepemimpinan diartikan sebagai penjelasan konsep yang digunakan untuk memahami organisasi sebagai kausalitas system yang disebut dengan konsep romantika kepemimpinan (Meindl, J. R., Ehrlich, S. B., & Dukerich, J. M. (2006).

Dalam kasus ini seorang anggota yang memiliki pandangan kurang romantis dan realistis akan lebih bersedia untuk terlibat langsung dalam kepemimpinan daripada mereka yang memiliki romantika kepemimpinan yang tinggi, terlihat hubungan romantika kepemimpinan dan motivasi untuk memimpin dapat dilakukan dengan dua arah, karena persepsi dan keyakinan yang berkaitan dengan kemauan seseorang bisa relevan dalam melihat hubungan ini.

Keyakinan tentang romantika kepemimpinan yang ada dalam diri setiap individu termotivasi untuk menjadi pemimpin, kognisi social memberikan arti tentang makna romantika kepemimpinan secara mendalam, dapat meningkatkan motivasi untuk memimpin (MtL) berbeda dengan individu yang berpandangan skeptis tentang pengaruh kepemimpinan mungkin kurang termotivasi untuk memimpin karena beban berlebihan terhadap pemimpin mengabaikan factor pengaruh lain pada kinerja dan inisiatif diri dalam memandang kepemimpinan sebagai sesuatu yang berlebihan (Felfe & Schyns, 2014).

Individu yang rendah dalam mengevaluasi kompetensi diri dapat menemukan harapan akan keberhasilan dan kendali terhadap ketakutan gagal dalam memimpin yang diakibatkan oleh romantikanya, sedangkan individu yang tinggi dan semangat dalam mengevaluasi kompetensinya akan menganggap sebagai sebuah tantangan dalam berproses memimpin.

Efikasi diri atau *self efficacy* adalah keyakinan seseorang yang memiliki tekad bahwa dirinya dapat berhasil melaksanakan perilaku tertentu yang diperlukan untuk menghasilkan sesuai dengan tujuan yang ditargetkan (Bandura, 1977).

Dilihat dari definisi diatas seseorang yang memiliki tekad yang tinggi untuk melakukan sesuatu yang dapat berdampak kepada tujuan organisasi yang dibutuhkan bahkan melebihi kewajibannya sebagai seorang bawahan untuk melakukan kegiatan yang bukan tugas dan kewajibannya karena berpandangan bahwa tindakan tersebut dapat menunjang dirinya pada posisi memimpin, jika ditinjau dari realitas saat ini di Polres Lebak justru kontradiktif dengan definisi diatas, anggota yang memiliki kesempatan untuk mewakili pemimpinannya pada kondisi tertentu justru tidak percaya diri terhadap kompetensinya sehingga menjadi persoalan yang serius bahkan bisa dikatakan krisis kepercayaan diri karena keyakinan efikasi diri menentukan motivasi yang tinggi dalam hal kepemimpinan.

Hubungan romance of leadership dan motivation of leadership efektif di moderasi oleh efikasi diri karena hubungan tersebut lebih tinggi pada individu yang memiliki efikasi diri dan keyakinan yang tinggi (Felfe & Schyns, 2014).

Sehingga fenomena ini tentunya menjadi rasa penasaran terhadap penulis untuk meneliti kembali tentang bagaimana efikasi diri mempengaruhi motivasi untuk memimpin di Polres Lebak.

Pengaruh tingkat inisiatif individu sebagai orientasi perilaku proaktif pada proses kegiatan memimpin akan memberikan pengaruh yang besar terhadap motivasi dan inisiatif diri karena memiliki kebiasaan baik dalam mengevaluasi kompetensinya, motivasi tersebut menjadi bulat dan suatu kewajaran dalam meraih haknya untuk memiliki posisi dan kedudukan dalam memimpin di dalam organisasi.

Inisiatif diri dalam peran kepemimpinan adalah kesesuaian yang dimulai dari pribadinya dalam mengambil alih dan berorientasi pada tujuan serta memiliki kegigihan yang lebih kuat (Chan & Drasgow, 2001).

Pada prakteknya inisiatif diri menjadi permasalahan yang sampai dengan saat ini belum menjadi kenyataan karena kurangnya motivasi dan keyakinan dalam mengambil kesempatan untuk belajar berproses menjadi pemimpin, sehingga harapan dan keinginan hanya menjadi angan-angan tanpa dibarengi dengan tindakan yang visioner dan tekad yang tinggi dalam mengemban tugasnya.

Hubungan romance of leadership dan motivation of leadership efektif di moderasi oleh inisiatif diri karena hubungan tersebut lebih tinggi pada individu yang memiliki inisiatif diri lebih tinggi (Felfe & Schyns, 2014).

Berdasarkan definisi dan teori diatas dapat disintesisakan bahwa fenomena pada Polres Lebak perlu diteliti kembali melalui beberapa variable untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi terhadap kepemimpinan atau *motivation to leadership* (MtL) dengan batasan variable untuk menguji pengaruh romantika kepemimpinan, efikasi diri dan inisiatif diri terhadap motivasi untuk memimpin di Kepolisian Resort Lebak pada tahun 2020.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif survey, dimana *tools* yang digunakan yaitu teknik analisis regresi empat variabel. Juliansyah Noor (2014) menyatakan bahwa analisis regresi adalah studi regresi yang bertujuan menguji hipotesis, dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variabel dan menghitung persamaan regresi antar variabel tersebut, agar dapat ditentukan variabel mana yang berpengaruh (Juliansyah Noor, 2014).

Kekuatan pengaruh antar variabel penelitian ditunjukkan oleh koefisien regresi yang angkanya bervariasi antara -1 sampai 1+. Koefisien regresi adalah besaran yang diperoleh melalui hitungan statistic berdasarkan kumpulan data hasil pengukuran dari setiap variabel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik angket atau kuesioner

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Romantika Kepemimpinan terhadap Motivasi Memimpin**

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa romantika kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi memimpin, temuan ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya, Felfe & Schyns, (2014) menyatakan bahwa romantika kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap motivasi memimpin, peneliti masa depan disarankan untuk mencari variabel mediator yang dapat menjelaskan factor-faktor yang mempengaruhi motivasi memimpin terutama peran variabel mediasi. Lalu Badura et al., (2020) Menemukan bahwa romantika kepemimpinan mempengaruhi secara langsung terhadap motivasi memimpin.

Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan pada Polres Lebak dan lingkungan organisasi harus menyadari pentingnya memberikan dukungan dan menghargai romantika kepemimpinan yang tinggi pada anggota agar melahirkan rasa nyaman dan keyakinan terhadap kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya yang dapat memperkuat pemahaman dan solidaritas diantara para anggota untuk menciptakan keunggulan bagi organisasi.

Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara terwujudnya romantika kepemimpinan yang baik berhubungan erat dengan motivasi memimpin dari perilaku serta karakteristik anggota di lingkungan Polres Lebak. Dengan demikian jelaslah bahwa romantika kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung positif dengan motivasi memimpin.

### **Pengaruh Efikasi Diri terhadap Motivasi Memimpin**

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap motivasi memimpin, temuan ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya, Flammer, (2015) menyatakan sifat-sifat efikasi diri memiliki hubungan yang signifikan dengan konstruk motivasi memimpin, terutama jika peran prediktor dapat memperkuat pengujian faktor yang dapat menjelaskan hubungan antar pengalaman dan efikasi diri. Lalu Lung-Guang, (2019) menyatakan motivasi terjadi karena keyakinan diri pekerja yang rendah atau tinggi sehingga mereka sulit menemukan efikasi diri pada lingkungannya. Kemudian Cherian & Jacob, (2013) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat kesadaran yang tinggi cenderung melakukan tugasnya dengan baik karena yakin terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas memimpin sehingga efikasi diri yang terjadi menjadi ukuran kepuasan berkinerja tinggi.

Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan di Polres Lebak harus menyadari pentingnya memahami efikasi diri pada setiap anggota, terutama memberikan kesempatan yang sama agar terciptanya motivasi yang produktif dan berazaskan keadilan, sehingga anggota dapat

menemukan motivasinya dengan positif dan dapat memacu tanggungjawab anggota untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.

Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara terwujudnya motivasi kepemimpinan yang baik berhubungan erat dengan kualitas kepribadian anggota. Dengan demikian jelaslah bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh langsung positif dengan motivasi memimpin.

#### **Pengaruh Inisiatif Diri terhadap Motivasi Memimpin**

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa inisiatif diri berpengaruh positif terhadap motivasi memimpin, temuan ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya [Ling & Guo, \(2020\)](#) menyatakan bahwa inisiatif individu di dasarkan pada kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan bersifat asli yang lahir dari idenya dan menciptakan kondisi dengan apa yang disebut dirinya motivasi pada level kepemimpinan. Lalu [Bligh et al., \(2011\)](#) menyatakan bahwa mediator romantika kepemimpinan dapat menjelaskan factor pengaruh inisiatif diri terhadap motivasi seseorang dalam memimpin, pembelajar aktif dapat membentuk motivasi dan pengaruh motivasi dalam teori kepemimpinan.

Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan di Polres Lebak harus menyadari pentingnya memahami inisiatif anggota dan memberikan kesempatan untuk dapat meningkatkan motivasi kepemimpinannya.

Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara motivasi memimpin yang baik berhubungan erat dengan inisiatif diri anggota. Dengan demikian jelaslah bahwa inisiatif diri mempunyai pengaruh langsung positif dengan motivasi memimpin.

#### **Pengaruh Romantika Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Inisiatif Diri terhadap Motivasi Memimpin**

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa romantika kepemimpinan, efikasi diri dan inisiatif diri secara bersama-sama berpengaruh langsung positif terhadap motivasi memimpin, temuan penelitian ini diperkuat oleh [Bandura, \(1978\)](#) menyatakan bahwa penelitian masa depan dapat menggunakan tambahan variabel yang dapat menjelaskan pengaruh factor motivasi kepemimpinan seperti efikasi diri dan inisiatif diri sebagai variabel predictor atas kebutuhan motivasi pada teori kepemimpinan, kemudian [Felfe & Schyns, \(2014\)](#) dalam konsep romantika kepemimpinan ada beberapa factor yang diprediksi dapat menjelaskan motivasi individu tentang pengaruhnya pada beberapa variabel, hal ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan pada variabel romantika kepemimpinan, efikasi diri dan inisiatif diri terhadap motivasi memimpin diantaranya ([Schyns & Hansbrough, 2012](#); [Meindl & Ehrlich, 1987](#); [Felfe & Schyns, 2019](#); [Bligh et al., 2011](#); [Rathnayake, 2010](#); [Stiehl et al., 2015](#); [Felfe & Petersen, 2007](#); [Hino & Aoki, 2013](#)) mereka menyatakan bahwa romantika kepemimpinan, efikasi diri dan inisiatif diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi memimpin, lalu penelitian lain tentang penggunaan variabel efikasi diri dan inisiatif diri terhadap motivasi memimpin seperti: ([Kark & Van Dijk, 2007](#); [Pajares, 2002](#); [Stiehl et al., 2015](#); [Lung-Guang, 2019](#); [Zacher et al., 2019](#); [Lunenborg, 2011](#); [Bhatti et al., 2016](#); [Borkovec, 1978](#); [Starzyk & Sonnentag, 2019](#); [Ling & Guo, 2020](#); [Bandura, 1977a](#); [Flammer, 2015](#); [Cherian & Jacob, 2013](#)) yang menyatakan bahwa variabel efikasi diri dan inisiatif diri dapat dijadikan variabel predictor pada variabel motivasi kepemimpinan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh efikasi diri dan inisiatif diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi memimpin.

Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan di Polres Lebak harus menyadari tentang pentingnya memahami romantika kepemimpinan, efikasi diri dan inisiatif diri pada setiap anggota, agar terciptanya kinerja produktif dan berazaskan keadilan, sehingga anggota dapat menemukan kepuasan kerja sesuai dengan keahlian dan kemampuan melaksanakan kinerja terbaiknya.

Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara motivasi memimpin yang dapat berdampak pada tercapainya kinerja anggota yang baik berhubungan erat dengan romantika kepemimpinan, efikasi diri dan inisiatif diri yang dapat dicapai. Dengan demikian jelaslah bahwa secara simultan variabel romantika kepemimpinan, efikasi diri dan inisiatif diri mempunyai pengaruh langsung positif dengan motivasi memimpin.



## SIMPULAN

Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan romantika kepemimpinan terhadap motivasi memimpin. Hal ini menunjukkan bahwa Pimpinan pada Polres Lebak dan lingkungan organisasi harus menyadari pentingnya memberikan dukungan dan menghargai romantika kepemimpinan yang tinggi pada anggota agar melahirkan rasa nyaman dan keyakinan terhadap kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya yang dapat memperkuat pemahaman dan solidaritas diantara para anggota untuk menciptakan keunggulan bagi organisasi.

Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan efikasi diri terhadap motivasi memimpin. Hal ini menunjukkan bahwa Pimpinan di Polres Lebak harus menyadari pentingnya memahami efikasi diri pada setiap anggota, terutama memberikan kesempatan yang sama agar terciptanya motivasi yang produktif dan berazaskan keadilan, sehingga anggota dapat menemukan motivasinya dengan positif dan dapat memacu tanggungjawab anggota untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.

Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan inisiatif diri terhadap motivasi memimpin. Hal ini menunjukkan bahwa Pimpinan di Polres Lebak harus menyadari pentingnya memahami inisiatif anggota dan memberikan kesempatan untuk dapat meningkatkan motivasi kepemimpinannya.

Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan romantika kepemimpinan, efikasi diri dan inisiatif diri terhadap motivasi memimpin. Hal ini menunjukkan bahwa Pimpinan di Polres Lebak harus menyadari tentang pentingnya memahami romantika kepemimpinan, efikasi diri dan inisiatif diri pada setiap anggota, agar terciptanya kinerja produktif dan berazaskan keadilan, sehingga anggota dapat menemukan kepuasan kerja sesuai dengan keahlian dan kemampuan melaksanakan kinerja terbaiknya

## DAFTAR PUSTAKA

- Badura, Katie L., Grijalva, Emily, Galvin, Benjamin M., Owens, Bradley P., & Joseph, Dana L. (2020). Motivation to lead: A meta-analysis and distal-proximal model of motivation and leadership. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/apl0000439>
- Bandura, Albert. (1977a). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. <https://doi.org/10.1037//0033-295x.84.2.191>
- Bandura, Albert. (1977b). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, Albert. (1978). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*. [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90002-4](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4)
- Bhatti, Omar K., Aslam, Uzma S., Hassan, Arif, & Sulaiman, Mohamed. (2016). Employee motivation from an Islamic perspective. *Humanomics*. <https://doi.org/10.1108/H-10-2015-0066>
- Bligh, Michelle C., Kohles, Jeffrey C., & Pillai, Rajnandini. (2011). Romancing leadership: Past, present, and future. *Leadership Quarterly*. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.09.003>
- Borkovec, T. D. (1978). Self-efficacy: Cause or reflection of behavioral change? *Advances in Behaviour Research and Therapy*. [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90003-6](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90003-6)
- Chan, Kim Yin, & Drasgow, Fritz. (2001). Toward a theory of individual differences and leadership: Understanding the motivation to lead. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.481>
- Cherian, Jacob, & Jacob, Jolly. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>
- Felfe, Jörg, & Petersen, Lars Eric. (2007). Romance of leadership and management decision-making. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1080/13594320600873076>
- Felfe, Jörg, & Schyns, Birgit. (1108). Journal of Managerial Psychology Romance of

- leadership and motivation to lead. *Journal of Managerial Psychology Organization Development Journal International Journal of Manpower*.
- Felfe, Jörg, & Schyns, Birgit. (2014). Romance of leadership and motivation to lead. *Journal of Managerial Psychology*. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2012-0076>
- Flammer, August. (2015). Self-Efficacy. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.25033-2>
- Hino, Kenta, & Aoki, Hidetaka. (2013). Romance of leadership and evaluation of organizational failure. *Leadership and Organization Development Journal*. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2011-0079>
- Juliansyah Noor. (2014). Metodologi Penelitian. *Igarss 2014*.
- Kark, Ronit, & Van Dijk, Dina. (2007). Motivation to lead, motivation to follow: The role of the self-regulatory focus in leadership processes. *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/AMR.2007.24351846>
- Ling, Bin, & Guo, Yue. (2020). Affective and Cognitive Trust as Mediators in the Influence of Leader Motivating Language on Personal Initiative. *International Journal of Business Communication*. <https://doi.org/10.1177/2329488420915503>
- Lunenburg, Fred C. (2011). Goal-Setting Theory of Motivation. *International Journal of Management, Business, and Administration*.
- Lung-Guang, Niu. (2019). Decision-making determinants of students participating in MOOCs: Merging the theory of planned behavior and self-regulated learning model. *Computers and Education*. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.02.004>
- Meindl, J. R., Ehrlich, S. B., & Dukerich, J. M. (2006). The romance of leadership. In *Small Groups: Key Readings*. <https://doi.org/10.4324/9780203647585>
- Meindl, James R., & Ehrlich, Sanford B. (2006). The romance of leadership. In *Small Groups: Key Readings*. <https://doi.org/10.4324/9780203647585>
- Meindl, James R., & Ehrlich, Sanford B. (1987). The Romance of Leadership and The Evaluation of Organizational Performance. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.5465/255897>
- Pajares, Frank. (2002). Overview of Social Cognitive Theory and Self - Efficacy.
- Rathnayake, Chamil. (2010). Romance of leadership in the public sector higher education in Sri Lanka. *International Journal of Public Administration*. <https://doi.org/10.1080/01900691003703761>
- Schyns, Birgit, & Hansbrough, Tiffany. (2012). The Romance of Leadership Scale and Causal Attributions. *Journal of Applied Social Psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00922.x>
- Starzyk, Anita, & Sonnentag, Sabine. (2019). When do low-initiative employees feel responsible for change and speak up to managers? *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103342>
- Stiehl, Sibylle K., Felfe, Jörg, Elprana, Gwen, & Gatzka, Magdalena B. (2015). The role of motivation to lead for leadership training effectiveness. *International Journal of Training and Development*. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12051>
- Styhre, Alexander. (2002). How Process Philosophy can Contribute to Strategic Management. *Systems Research and Behavioral Science*. <https://doi.org/10.1002/sres.475>
- Zacher, Hannes, Schmitt, Antje, Jimmieson, Nerina L., & Rudolph, Cort W. (2019). Dynamic effects of personal initiative on engagement and exhaustion: The role of mood, autonomy, and support. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.2277>