

***SELF EFFICACY* SEBAGAI MEDIASI ANTARA *SELF LEADERSHIP*  
DAN *ENTREPRENEUR PERFORMANCE* PADA WIRAUSAHA MUDA  
DENPASAR**

**A A Ngurah. Bagus. Aristayudha<sup>1</sup>  
Kadek Riyan Putra Richadinata<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Bisnis Sosial Teknologi dan Humaniora Program Study Bisnis Digital  
Universitas Bali Internasional  
email: aristayudha17@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self leadership* terhadap *entrepreneur performance* dengan mediasi *self efficacy*. Populasi dalam penelitian ini 34, penelitian ini menjalankan sensus. Untuk menjawab masalah dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat ukur *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan bantuan PLS. Hasil Penelitian ini Menunjukkan bahwa 1) *self leadership* berpengaruh positif kepada *Self efficacy* 2) *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *entrepreneur performance* 3) *self leadership* berpengaruh positif terhadap *entrepreneur performance* 4) *self leadership* berpengaruh positif terhadap *entrepreneur performance* dengan mediasi *self efficacy*. Keterbatasan dalam penelitian ini pengujian hipotesis hanya sebagai hubungan kausal antara konstruk identifikasi *self leadership*, *Self efficacy*, *entrepreneur performance* serta narasumber dalam penelitian ini terbatas pada wirausaha muda di Denpasar.

**Kata Kunci:** *self efficacy, self leadership, entrepreneur performance, startup*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of self-leadership on entrepreneurship performance with self efficacy mediation. The population in this study was 34, the study conducted a census. To answer the problem in this research, the researcher uses Structural Equation Modeling (SEM) measuring instrument using PLS The result of this study shows that 1) self leadership has positive effect to self efficacy 2) self efficacy have positive effect on entrepreneur performance 3) self leadership have positive effect on entrepreneur performance 4) self leadership positively influence to entrepreneur performance with mediation self efficacy. Limitations in this study hypothesis testing only as a causal relationship between the construct identification of self-leadership, self-efficacy, entrepreneur performance and resource in this study is limited to young entrepreneurs in Denpasar.*

**Keyword :** *self efficacy, self leadership, entrepreneur performance, startup*

## PENDAHULUAN

*Entrepreneur performance* merupakan suatu hal yang penting untuk mengidentifikasi usaha sukses saat ini dan yang akan datang, untuk memajukan pemahaman kita tentang proses kewirausahaan dan untuk menjadi pemandu kebijakan publik guna meningkatkan tingkat keberhasilan *startup* (Fried & Loren W. Tauer, 2015). Salah satu anggota Wirausaha Muda Denpasar berkata ada 1 dari 4 anggota baru di Wirausaha Muda Denpasar yang akan berubah/gagal usahanya dalam 1-2 tahun usahanya. Hal ini mirip dengan hasil penelitian Fried & Loren W. Tauer, (2015) yang mengatakan bahwa di tahun 0-2 tahun adalah masa paling tinggi kegagalan/kebangkrutan. Penyebab kegagalan startup yaitu kendala pertama dengan membuat pesona rencana yang bagus, strategi solid, pasar yang menyeluruh. Kemudian dilanjutkan kendala kedua merupakan pengabdian gaya “pokoknya kerjakan saja”, startup merupakan praktek manajemen yang dinamis dan menggairahkan. Kedua penyebab ini membuat *startup* tidak dapat berkembang dalam (Ries, 2016).

*Startup* berdiri diatas perubahan, yang membuat manajemen gaya lama tidak mampulagi menjawab zaman dalam (Ries, 2016). Perubahan adalah transformasi dari keadaan yang sekarang menuju keadaan yang diharapkan di masa yang akan datang, suatu keadaan yang lebih baik pastinya bagi persepsinya sendiri. Hal hal baru sering dicari oleh Kewirausahaan (*entrepreneurship*) digunakan sebagai tantangan serta memanfaatkannya sebagai peluang. (Sunarta: 2011). Wirausaha mencurahkan waktu dan usahanya untuk menciptakan sesuatu baru yang bernilai. Dengan asumsi risiko keuangan, psikis, dan sosial yang menyertainya, serta menerima imbalan yang dihasilkan dari kepuasan moneter, pribadi dan kemandirian (Mayasari *et al.*, 2009). Mereka berfikir bahwa perubahan itu sebenarnya adalah hal yang positif, mereka tidak melihat itu sebagai masalah melainkan sebagai “*challenge*”.

Kewirausahaan (*entrepreneur*) merupakan persoalan penting di dalam perekonomian suatu bangsa yang sedang berkembang. Kemajuan atau kemunduran ekonomi suatu bangsa sangat ditentukan oleh keberadaan dan peranan dari kelompok wirausahawan ini. Tidak ada satu bangsa di dunia ini yang mampu menjadi negara maju tanpa ditopang oleh sejumlah pemuda dan masyarakat yang berwirausaha. Di negara-negara maju baik di Benua Eropa maupun Amerika Serikat, setiap sepuluh menit lahir wirausahawan baru (Natadiwijaya, 2016). Pertumbuhan wirausaha ini membawa peningkatan perekonomian yang luar biasa bagi suatu negara, sehingga semakin banyak suatu negara memiliki wirausaha maka semakin meningkat perekonomiannya.

Kewirausahaan (*Entrepreneurship*) adalah proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan membawa visi ke dalam kehidupan. Visi tersebut bisa berupa ide inovatif, peluang, cara yang lebih baik dalam menjalankan sesuatu. Hasil akhir dari proses tersebut adalah penciptaan usaha baru yang dibentuk pada kondisi risiko atau ketidakpastian. Di Indonesia, kewirausahaan dipelajari baru terbatas pada beberapa sekolah atau perguruan tinggi tertentu saja. Sejalan dengan perkembangan dan tantangan seperti adanya krisis ekonomi, pemahaman kewirausahaan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan-pelatihan di segala lapisan masyarakat kewirausahaan menjadi berkembang. Orang yang

melakukan kegiatan kewirausahaan disebut wirausahawan. Muncul pertanyaan mengapa seorang wirausahawan (entrepreneur) mempunyai cara berpikir yang berbeda dari manusia pada umumnya. Mereka mempunyai motivasi, panggilan jiwa, persepsi dan emosi yang sangat terkait dengan nilai nilai, sikap dan perilaku sebagai manusia unggul.

Seorang entrepreneur selalu memiliki sikap kreatif dan inovatif agar dapat memanfaatkan peluang yang ada. Wirausaha Muda Denpasar merupakan kegiatan untuk mendorong makin aktifnya generasi muda untuk ikut berwirausaha serta untuk menuangkan kreatifitas dan semangat kewirausahaannya ke dalam suatu wirausaha yang kreatif, inovatif dan implementatif. Ada beberapa katagori yang dilombakan (1). Wirausaha industri dan jasa (2). Wirausaha boga (3). Wirausaha kreatif. Yang pada umumnya usaha yang dijalankan telah berjalan minimal 1 tahun. Kegiatan ini telah dimulai sejak 2010. Mereka adalah entrepreneur muda yang terpilih kemudian akan diberikan pembekalan selama beberapa bulan. Tetapi setelah kegiatan ini selesai, beberapa proposal usaha yang telah berjalan tersebut ada yang tidak dapat berkembang dari segi penjualan, aset maupun profitabilitas. Ini membuat beberapa dari mereka gagal berkembang, walaupun disisi lain ada yang tetap dapat berjalan dan berkembang.

Seorang entrepreneur atau wirausahawan dilihat dari risiko pribadi yang mereka ambil dalam mengejar bisnis baru, inovasi, atau bentuk usaha lain. Sebagai gantinya untuk mengambil risiko itu, mereka sering mendapat untung paling signifikan dari kesuksesan perusahaan mereka. Ada beberapa perdebatan tentang definisi yang tepat dari seorang entrepreneur. Beberapa memiliki definisi luas yang mencakup siapa saja yang bekerja untuk diri mereka sendiri. Yang lain memiliki sudut pandang yang lebih sempit, menunjukkan bahwa seorang entrepreneur tidak hanya bekerja secara mandiri untuk bisnis mereka sendiri, tetapi bisnis mereka juga harus melibatkan inovasi dan kepemimpinan.

Budaya kewirausahaan yang tumbuh secara alami dalam suatu keluarga atau kelompok masyarakat Indonesia merupakan suatu aset yang sangat berharga bagi bangsa Indonesia. Dinamika perekonomian bangsa yang bertumpu pada pertumbuhan budaya kewirausahaan tradisional ini, perlu diberikan motivasi dalam suatu kegiatan pendidikan khususnya di perguruan tinggi secara umum, program pengembangan kewirausahaan dengan memberikan motivasi di Perguruan Tinggi dilaksanakan untuk menumbuhkembangkan budaya kewirausahaan di lingkungan perguruan tinggi untuk mendorong terciptanya entrepreneur baru dengan menerapkan ilmu yang dipelajari dalam berwirausaha.

Wirausaha muda denpasar merupakan salah satu inkubator bisnis yang menampung para *startup*. Saputra (2015) *startup* identik dengan perusahaan kecil yang inovatif dan lekat dengan istilah *entrepreneur*. Hasil wawancara dengan ketua wirausaha muda denpasar bercerita ketika *founder startup* membuat suatu usaha baru (*startup*) saat ini ia tengah bersemangat untuk memulai dan melakukan apa yang ia inginkan. Akan tetapi ketika berjalan nya waktu ada saat *founder* ini merasa tidak yakin akan bisnis yang ia buat ini. Ketika suatu pertanyaan muncul kepada diri untuk mempertanyakan, apakah aku bisa, apakah bisnis ku akan berjalan, Bisnis akan berjalan bimbang ketika itu terjadi. *Startup* adalah sarang sarat aktivitas, bagaimana *founder* dalam saat yang bersamaan melayani

konsumen, memperbaiki produk, memasarkan barang, menjalankan operasional serta mengarahkan Ries (2016) maka dari itu apabila *founder* bimbang akan berdampak pada usahanya itu. Disisi lain ketua wirausaha muda juga bercerita ketika ada *founder* yang berkata pada dirinya, “aku tidak akan makan kalau bukan dari usaha ini”. Ada pula yang takut menambahkan modal usaha karena takut rugi sehingga membuat bisnisnya lambat berkembang.

Wawancara lanjutan dengan salah satu anggota Wirausaha Muda Denpasar mengatakan, permasalahan utama yang biasa terjadi bukan ada diluar tetapi ada dalam diri ini sendiri, ketika ia mulai memikirkan hal hal negatif hal tersebut akan mulai mendekat, begitu pula sebaliknya. Ada saat ketika ia bimbang untuk meyakinkan dirinya sendiri untuk membangun suatu usaha dari keinginan dan idenya sendiri. Sering kali keyakinan untuk mencapai kesuksesan pun akan goyah. Memang apabila kita tidak kuat akan keyakinan yang dimiliki terhadap ide dan tujuan kita, maka sering terjadi *founder* berpindah haluan dan menjalankan bisnis lain. Banyak *founder startup* yang ketika usahanya sudah berjalan akan tetapi jatuh karena ketidakpercayaan dirinya sendiri.

Entrepreneur memiliki kemampuan yang disebut “*ability to create the new and different*” Suatu ketika entrepreneur menginginkan suatu pencapaian atau target atau *performance*, pasti ada tuntutan didalam pikirannya untuk hal tersebut. Ia memiliki keinginan besar untuk mencapainya tetapi memang suatu ketika saat terjadi keadaan diluar harapan pasti entrepreneur tersebut merasa kecewa, mungkin akan merasa stress. Hal ini terjadi sering akibat perubahan belum tentu diterima oleh banyak kalangan. Bagaimana seseorang dapat bertindak merupakan hasil dari pikiran, kepercayaan dan perasaannya (Mukhid, 2009) yang factor itu dikatakan *self efficacy*. *Business performance* definisinya mengacu pada tingkat pencapaian kinerja atau pencapaian perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja perusahaan merupakan perkembangan penting perusahaan. Tujuan perusahaan terdiri dari: terus eksis (*survive*), menghasilkan keuntungan (*benefit*) dan pengembangan (*growth*) (Setyanti, 2013), dilanjutkan pada penelitian tersebut juga menggunakan 3 indikator yaitu Pertumbuhan penjualan, pertumbuhan aset dan profitabilitas.

Keyakinan/*efficacy* juga membuat seseorang terpengaruh atas pilihan tindakannya, seberapa banyak upaya yang akan dilakukan, seberapa lama dan tekun dalam menghadapi rintangan serta kegagalan, seberapa kuat tahan akan kemalangan dan tekanan, seberapa jernih pikirannya akan menjadi rintangan atau bantuannya sendiri, serta berhubungan tentang tingkat seberapa mampu yang akan terwujud (Mukhid, 2009). *Self-efficacy* mengacu pada “keyakinan dan kemampuan seseorang untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan untuk pencapaian hasil yang diberikan”. Dengan kata lain, *self efficacy* adalah keyakinan penilaian diri berkenaan dengan kompetensi seseorang untuk sukses dalam tugas (Badura, 1997). Jika manusia memiliki perasaan *self efficacy* yang kuat, mereka akan cenderung maju meraih usaha yang lebih untuk memenuhi atau menyelesaikan tugas dan mengenyampingkan rintangan yang mereka hadapi dibanding orang yang memiliki perasaan lemah *self efficacy*-nya (Collins 2003). (Drnovšek et al., 2010) dan (Marha et al., 2014) menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar dilakukan pada jenis usaha yang baru, agar dapat menilai proses

membangun usaha (*start up bussinies*) pada wilayah yang memiliki variablelitas yang cukup tinggi.

(Godwin & Intino, 2015) Keberhasilan suatu usaha bisnis karena keterlibatannya dalam melihat peluang sehingga membangun *self efficacy* untuk usaha masa depan, selaras dengan (Barbosa et al., 2007) *self efficacy* membuat seseorang memiliki cara berfikir untuk menyelesaikan masalah, yang hal tersebut sangat berpengaruh dengan kesuksesan suatu usaha baru. *Self leadership* merupakan proses untuk membangun pengarahannya diri dan motivasi diri, terutama dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang penting serta kompleks (Musaheri: 2014). Dalam *self leadership* ada beberapa factor yang menjadi pondasinya sebagai berikut *Belief*, *self talk*, dan *mental imagery*.

Lolly Daskal seorang presiden konsultan global yang mengkhususkan diri dalam kepemimpinan dan pengembangan kewirausahaan, mendorong para pemimpin untuk berkonsentrasi pada kepemimpinan dalam kehidupan mereka sendiri (Lolly Daskal dalam Browning 2018). Daskal menawarkan dua belas pedoman khusus untuk memimpin dari dalam sebagaimana dirinci pada Tabel 1. di bawah.

**Tabel 1.**  
**Dua Belas Pedoman Khusus Memimpin**

NO	Pedoman
1	Set goals for your life
2	Lead by example.
3	Be fearless.
4	Honor others.
5	Embrace new ideas and opportunities.
6	Question everything.
7	Do what is right, not what is easy.
8	Find goodness and beauty in everyone and everything.
9	Actively reject pessimism.
10	Be the change you want to see in the world.
11	Surround yourself with mentors and teachers.
12	Care for and about people.

Sumber: Lolly Daskal (2017) dalam Browning 2018

Neck P Christopher dan John FM (1994) Menjelaskan suatu konsep, diberi label *Thought self leadership* (TSL) mencoba untuk memperluas proses *self leadership* diperkenalkan strategi ini dalam manajemen diri dari *Self Talk* individu (apa yang seharusnya kita katakan kepada dirikita sendiri) *mental imagery* (kreasi dan, dalam esensinya, pengalaman simbolis dari hasil membayangkan perilaku kita sebelum kita benar-benar melakukan. *Beliefs and assumptions* (keyakinan individu terdistorsi dapat menjadi dasar dari proses berpikir disfungsi. Dilanjutkan lagi *Self Leadership* melibatkan keteguhan orang mengarahkan diri untuk mencapai motivasi diri dan pengarahannya diri sendiri yang diperlukan untuk berperilaku dengan cara yang diinginkan. Penggunaan strategi kepemimpinan mandiri memfasilitasi persepsi kontrol dan tanggung jawab yang secara positif mempengaruhi hasil kinerja Tiga kategori kepemimpinan self-leadership yang berbeda namun saling melengkapi mempengaruhi hasil selanjutnya: strategi yang berfokus

*Behavior-focused strategies* merupakan strategi berfokus pada perilaku merupakan strategi yang mengacu pada perilaku spesifik yang berfokus pada penilaian diri, penghargaan diri, dan disiplin diri. Contohnya termasuk mengidentifikasi perilaku spesifik untuk meningkatkan atau memodifikasi, melakukan analisis diri untuk mengidentifikasi tujuan jangka panjang, mengidentifikasi dan menerapkan penghargaan motivasi secara mandiri, mengurangi pola kebiasaan sendiri, dan mempraktikkan perilaku yang diinginkan.

*Natural reward strategies*; merupakan strategi yang berkaitan dengan persepsi dan pengalaman positif yang terkait dengan tugas yang harus diselesaikan. Ini termasuk komitmen terhadap, kepercayaan, dan kenikmatan pekerjaan untuk nilainya sendiri;. Strategi penghargaan alami termasuk mencari aktivitas kerja yang menyenangkan dan menyenangkan. Individu dapat memfasilitasi strategi penghargaan alami dengan memodifikasi persepsi atau perilaku yang terkait dengan kinerja tugas sehingga meningkatkan kompetensi yang dirasakan, pengendalian diri, atau tanggung jawab tugas.

*Constructive thought pattern strategie* merupakan Strategi pola pikir yang konstruktif berfokus pada pembentukan dan perubahan pola pikir dengan cara yang diinginkan. Empat strategi ini dapat digunakan untuk mengubah pola berpikir: analisis diri dan peningkatan sistem kepercayaan; *mental imagery* dari kinerja positif; self-talk positif untuk memfasilitasi kinerja; dan menggunakan script positif di tempat yang tidak efektif. Bersama strategi ini berkontribusi dalam penciptaan konstruktif *thought patterns* (kebiasaan cara berpikir) Paparan diatas seiring dengan penelitian konseptual oleh (Godwin & Intino, 2015) yang menjelaskan bahwa entrepreneur performance dipengaruhi oleh factor *self efficacy* serta *self leadership*.

Perilaku *self leadership* diterjemahkan ke dalam tindakan melalui interaksi mereka dengan *self efficacy*, hubungan ini kurang terasa saat mempertimbangkan perilaku pemimpin eksternal (Prussia et al., 1998). (Neck & Houghton, 2006) dan (Houghton, 2002) bahwa perilaku kepemimpinan adalah persepsi diri sendiri. Secara khusus menekankan pengaruh perilaku pemimpin terhadap persepsi diri sendiri. (Neck P Christopher dan John FM, 1994) menyatakan kerangka pikiran *self leadership* membuat *Self Efficacy* lebih baik. Dilanjutkan kembali pada penelitian selanjutnya (J. Houghton et al., 2004). Strategi kepemimpinan diri seperti self-talk positif dan *mental imagery* dapat meningkatkan tingkat *self-efficacy*, determinan utama dari keyakinan dan harapan kinerja, hal yang sama juga di nyatakan pada penelitian (Godwin & Intino, 2015). (Tsai et al., 2014); (Prussia et al., 1998). *Self leadership* memiliki kemampuan dan mempengaruhi bagaimana kapabilitas persepsi control serta sikapnya. Robbins (2006) memaparkan bahwa *self leadership* merupakan serangkaian proses yang digunakan individu untuk mengendalikan perilakunya sendiri. Asumsi dasar dibalik kepemimpinan diri (*self leadership*) adalah bahwa individu dikatakan bertanggung jawab, dapat dan mampu membangun dan mengembangkan inisiatif, bila tanpa ada tekanan dari atas dan pihak eksternal, tetap terbangun kesadaran untuk melakukannya. Mereka dapat memantau dan mengendalikan perilakunya sendiri. Karakteristik kepemimpinan diri adalah memahami diri, mengelola diri, dan mengembangkan diri secara terus menerus (Rosiman, 2008). Memahami diri

adalah memahami proses yang terjadi dalam diri; melakukan perenungan potret diri/ penilaian diri/self assessment(memahami kekurangan dan kelebihan yang ada dalam diri sendiri); mengenal diri dari orang lain dengan cara melakukan feedback(umpan balik), meminta masukan dan saran dari orang-orang yang sering berinteraksi; dan kemampuan mengelola diri.

H<sub>1</sub> : *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap self efficacy

Pada gilirannya, perkiraan hubungan positif antara self efficacy dan performance didukung. Persepsi self efficacy positif secara signifikan terkait dengan kinerja selanjutnya. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya tentang efikasi positif self efficacy Bandura, (1986) dalam (Prussia et al., 1998); (Neck & Houghton, 2006). "Secara khusus, kami berpendapat bahwa dengan mengadopsi pandangan tentang efikasi diri yang mencakup banyak dimensi (konteks domain kewiraswastaan, konten dan kepercayaan keyakinan diri), kita dapat lebih memahami mengapa beberapa individu dan bukan orang lain sukses selama proses permulaan, Dan kapan dan dimana selama proses bisnis terjadi kegagalan proses start up. Dengan melakukan hal tersebut, kami tidak menganggap bahwa konseptualisasi dan mekanisme yang diusulkan adalah satu-satunya yayasan yang layak untuk menempatkan konstruksi ESE (Neck et al., 1999). Self efficacy dalam lingkungan yang dinamis tidak dapat membawa dampak positif kepada entrepreneur performance, akibat terlalu cepatnya berubah kondisi lingkungan (Hmieleski & Corbett, 2008). Gagasan tentang entrepreneur self efficacy didasarkan pada pendekatan sosio-kognitif yang secara bersamaan mengkritisi interaksi dinamik di antara individu dan lingkungan sekitarnya dengan menjelaskan apa itu keterampilan kognitif, motivasional dan teridentifikasi yang identik dengan keputusan individu untuk mencapai aktivitas kewirausahaan yang inentrepreneurial (Drnovšek et al., 2010), kami menunjukkan bahwa dimensi ESE dapat mencakup dua jenis keyakinan yang berbeda: keyakinan tujuan dan keyakinan kontrol. Efisiensi diri wirausaha mencakup setidaknya dua dimensi: jenis keyakinan tujuan (tugas / hasil), dan jenis kepercayaan kontrol (positif / negatif) yang ada dalam konteks proses start up bisnis.

(Purnomo, 2010) Kinerja Pengusaha juga ditentukan oleh self-efficacy atau yang dikenal dengan keyakinan diri seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan. Ketika para pengusaha memiliki keyakinan akan mampu atau memiliki kemampuan untuk menjalankan usahanya, hal ini cenderung membuat para pengusaha akan bisa mencapai kesuksesan dalam usaha yang dijalankannya itu. Entrepreneur Self Efficacy (ESE) sebagai alat untuk melihat tingkat di mana individu percaya bahwa mereka mampu melakukan tugas yang terkait dengan manajemen usaha baru, ESE dapat memengaruhi keefektifan di mana individu mengelola usaha mereka begitu mereka mendirikannya serta bagaimana ESE membuat keputusan strategi untuk mencapai suatu tujuannya (Forbes, 2005). Individu yang dicirikan oleh self-efficacy yang tinggi cenderung bertahan saat masalah muncul, dan secara aktif mencari tantangan dan, dengan eksistensi, serta kesempatan yang menantang. Dalam Spagnoli (2016); Self-efficacy telah diidentifikasi sebagai anteseden kunci dari usaha kewirausahaan dan kesuksesan bisnis baru dan kinerja bisnis senada dengan (Aini, et al., 2013) inovasi

merupakan kunci dari kinerja kompetitif. Self-efficacy telah diidentifikasi sebagai antecedent kunci dari niat kewirausahaan dan kinerja bisnis. Selain itu, beberapa studi menyoroti hubungan yang kuat antara self-efficacy dan entrepreneur performance (Hmieleski & Corbett, 2008). (Forbes, 2005) Self efficacy adalah penentu penting perilaku manusia. Individu cenderung menghindari tugas yang saat individu tersebut memiliki self efficacy yang rendah begitu pula sebaliknya. Selain itu, orang-orang dengan efisiensi tinggi cenderung tampil lebih baik dalam tugas-tugas yang mereka anggap sebagai kepercayaan dan kurang baik dalam tugas-tugas yang mereka yakini rendah diri. Tingkat self-efficacy yang tinggi, walaupun seringkali merupakan sumber efek menguntungkan (misalnya, peningkatan kinerja tugas, pembentukan tujuan yang menantang) tidak selalu menghasilkan hasil positif. Sebaliknya, di beberapa lingkungan (misalnya, yang sangat dinamis) - dan terutama bila dikombinasikan dengan tingkat optimisme tinggi, self efficacy yang tinggi dapat memberikan dampak yang merugikan daripada menguntungkan pada kinerja perusahaan. Rupanya, di lingkungan yang dinamis, kombinasi antara *Self Efficacy* yang tinggi dan optimisme disposisi yang tinggi hanyalah hal yang sangat bagus di mana para pengusaha khawatir.

Bandura dalam (Mukhid, 2009). mendefinisikan self-efficacy sebagai judgement seseorang atas kemampuannya untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Bandura menggunakan istilah self-efficacy mengacu pada keyakinan (beliefs) tentang kemampuan seseorang untuk mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan untuk pencapaian hasil. Dengan kata lain, self-efficacy adalah keyakinan penilaian diri berkenaan dengan kompetensi seseorang untuk sukses dalam tugas-tugasnya.

H<sub>2</sub> : self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap entrepreneur performance

*Self-leadership* seperti *self-talk positif* dan *mental imagery* dapat meningkatkan kadar kemampuan diri, penentu utama dari kepercayaan diri dan kinerja harapan, berpotensi menyebabkan lebih efektif regulasi diri dan peningkatan kinerja (Carver and Scheier, 1998). *Self Leadership* dapat berfungsi untuk meningkatkan efektivitas pengaturan diri dengan meningkatkan focus diri, proses penetapan tujuan, tujuan valensi dan *saliency*, proses umpan balik, dan terkait tugas-kepercayaan diri atau kinerja harapan. (Neck & Houghton, 2006). Asumsi dasarnya adalah bahwa individu memiliki kontrol atas menetapkan standar kinerja mereka sendiri. Berdasarkan pengalaman kinerja masa lalu, orang akan menetapkan tujuan kinerja dengan cara seperti untuk membuat perbedaan. Produksi perbedaan memobilisasi dan menginduksi upaya untuk selanjutnya mengurangi kesenjangan. Ketika perbedaan dieliminasi, standar yang lebih tinggi ditetapkan dan proses dimulai lagi. (Neck & Houghton, 2006). *Self leadership* adalah sifat kepemimpinan diri untuk membuatnya berhasil dalam memimpin. Kepemimpinan diri akan berhasil dengan mensyukuri kekuatan-kekuatan yang dimiliki. Tanda kesyukuran terhadap kekuatan diri yang dimiliki untuk mencapai tujuan membutuhkan dukungan dari potensi diri dengan jalan membuat tujuan yang jelas, menciptakan rencana tindakan, menunjukkan cara melakukan tujuan, memperjelas peran, membuat jadwal waktu, menetapkan prioritas serta

mengawasi dan mengevaluasi pekerjaan serta memberikan masukan (Ken Blanchard, 2006).

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, prosedur *Thought Self Leadership* (TSL) komprehensif diusulkan dalam rangka meningkatkan persepsi karyawan pekerjaan dan dengan demikian spiritualitas dan kinerja di tempat kerja (Neck P Christopher dan John FM, 1994). (Houghton, 2002) Yang mengambil kesimpulan bahwa kepemimpinan diri dapat bekerja sama dengan strategi pengendalian diri yang unik yang dirancang untuk meningkatkan kinerja individual. Kepemimpinan diri memiliki potensi yang luar biasa sebagai seorang intervensi organisasi sebagai 21<sup>st</sup> organisasi abad menjadi semakin bergantung pada inisiatif karyawan individu. Temuan penelitian ini, ditambah dengan hasil lainnya investigasi empiris yang meneliti keefektifan aplikasi kepemimpinan diri di modern organisasi, masa lalu dan masa depan, harus membantu menunjukkan kepemimpinan diri yang luar biasa dan potensi unik dalam (Houghton et al., 2012). *Self leadership* merupakan proses untuk membangun pengarah diri dan motivasi diri, terutama dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang penting serta kompleks. *Self leadership* adalah proses mempengaruhi diri sendiri untuk membangun self direction dan self motivation yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik (Manz, 1983).

H<sub>3</sub> : self leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap *entrepreneur performance*

Mungkin perilaku kepemimpinan sendiri memiliki pengaruh awal pada persepsi kemampuan mengenai kinerja dalam domain tugas tertentu. Artinya, pemanfaatan perilaku kepemimpinan mandiri secara umum dapat mempengaruhi self efficacy sendiri yang kemudian menjadi kinerja yang baik. Studi ini meneliti hubungan ini dan mengevaluasi sejauh mana self efficacy memediasi pengaruh kepemimpinan diri terhadap kinerja (Prussia et al., 1998). Perasaan efficacy yang kuat meningkatkan kecakapan seseorang dan kesejahteraan (well-being) dalam cara yang tak terbayangkan. Individu yang confident, memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tantangan untuk dikuasai daripada sebagai ancaman untuk dihindari (Mukhid, 2009). Mereka memiliki minat yang lebih kuat dan keasyikan yang mendalam pada kegiatan, menyusun tujuan yang menantang mereka, dan memelihara komitmen yang kuat serta mempertinggi dan mendukung usaha-usaha mereka dalam menghadapi kegagalan. Mereka lebih cepat memulihkan confident setelah mengalami kegagalan atau kemunduran. Self-efficacy yang tinggi membantu membuat perasaan tenang dalam mendekati tugas dan kegiatan yang sulit (Mukhid, 2009).

Lebih lanjut dijelaskan Secara teoritis, dukungan untuk hubungan kausal antara konstruksi dalam model menyoroti pentingnya dampak langsung dan tidak langsung dari self-efficacy dan kepemimpinan diri terhadap kinerja (Prussia et al., 1998). Dalam (Drnovšek et al., 2010) menyatakan bahwa goal belief dengan tujuan dari wirausaha harus sejalan, sejalan dengan menggantikannya pemikiran negatif dengan positif maka keyakinan akan dapat membuat suatu bisnis baru akan muncul, hal seperti inilah yang membuat perbedaan pada segi tugas dan hasil dari bisnis. Efektivitas diri mengacu pada kepercayaan sadar individu terhadap

kemampuan mereka sendiri untuk menghasilkan hasil yang diinginkan dalam kinerja suatu tugas tertentu (Badura, 1997). Penelitian ( Houghton *et al.*, 2004) Strategi kepemimpinan diri seperti self-talk positif dan *mental imagery* dapat meningkatkan tingkat self-efficacy, determinan utama dari keyakinan dan harapan kinerja. Singkatnya, Perilaku self leadership strategi dirancang untuk mendorong perilaku positif dan diinginkan yang mengarah pada hasil yang sukses, sambil menekan perilaku negative yang tidak diinginkan yang mengarah pada hasil yang tidak sukses dalam (Houghton *et al.*, 2004).

H<sub>4</sub> : *self leadership* berpengaruh positif terhadap *entrepreneur performance* dengan mediasi *self efficacy*

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Abdullah (2015:28) model penelitian kuantitatif deskriptif dilakukan apabila peneliti ingin menjawab fenomena yang ada dengan pola *survey, case study, causal comparative, correlation dan development*. Peneliti ini juga menggunakan desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah, Variabel Independen yaitu *Self-Leadership* dan Variabel Dependennya adalah *Self-efficacy* dan *Entrepreneur Performance*. Teknik Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey* dimana seluruh populasi menjadi sampel penelitian yaitu 34 sampel.

Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model (SEM)* dengan pendekatan *variance based* atau *component based* atau sering disebut *Partial Least Square (PLS)*. Pada metode SEM hubungan kausalitas antar variabel eksogen dan variabel endogen dapat ditentukan secara lebih lengkap. Dengan menggunakan SEM tidak hanya hubungan kausalitas pada variabel atau konstruk yang berkontribusi terhadap pembentukan konstruk itu dapat ditentukan besarnya (Abdullah, 2015:352).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden penelitian digambarkan dengan menyajikan karakteristiknya berdasarkan variabel demografi yaitu tahun lahir, jenis kelamin, pendidikan dan lama usaha. Secara rinci karakteristik responden disajikan pada Tabel 2.

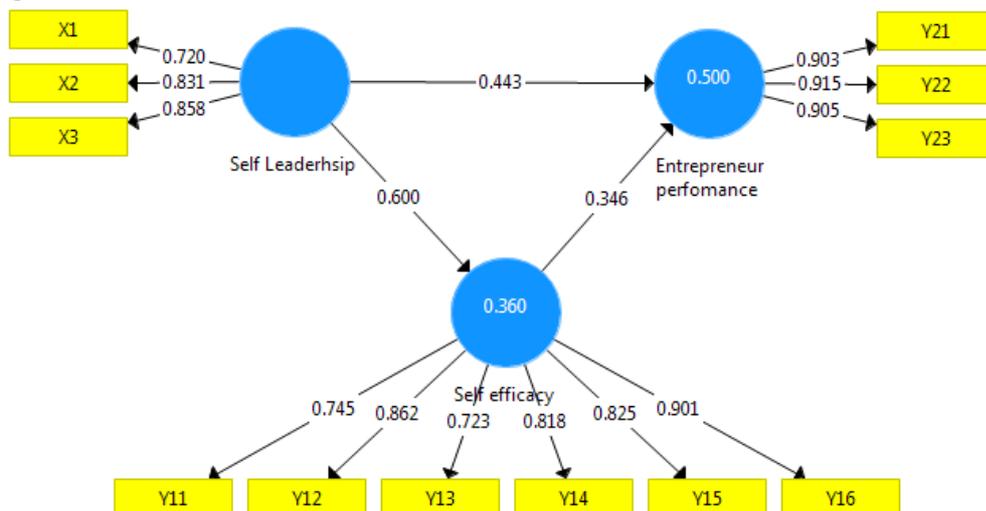
Berdasarkan Tabel 2. responden dengan jumlah 34 orang pada wirausaha muda di Denpasar dengan tahun lahir 1981-1944 lebih banyak dengan nilai presentase sebesar 91%, lebih besar dibandingkan responden dengan tahun lahir di bawah 1990 dan di atas tahun 1995. Responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dengan nilai presentase sebesar 53%, lebih besar dari responden perempuan. Responden dengan tingkat pendidikan sarjana paling banyak dengan presentase 91%. Responden dengan lama usaha lebih dari 3 tahun paling banyak dengan presentase sebesar 85%.

**Tabel 2.**  
**Karakteristik Responden**

No	Distribusi Responden	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Tahun Lahir		
	<1980	0	0%
	1981-1994	31	91%
	>1995	3	9%
2	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	18	53%
	Perempuan	16	47%
3	Pendidikan		
	SMA	0	0%
	Diploma	0	0%
	Sarjana	31	91%
	Magister	3	9%
	Lainnya	0	0%
4	Lama Usaha		
	Kurang 3Tahun	5	15%
	Lebih 3tahun	29	85%

Sumber: Data diolah, 2020

Penelitian ini menggunakan model pendekatan *variance based* atau *component based* dengan metode *Partial Least Square* (PLS). Di dalam PLS model struktural hubungan antar variabel laten disebut inner model, sedangkan model pengukuran disebut outer model. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik, sebelum menganalisis dilakukan pengujian dahulu terhadap model empiris penelitian. Hasil pengujian dapat diuraikan sebagai berikut.



**Gambar 1.** Hasil Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Sumber: Data diolah, 2020

**Tabel 3.**  
**Hasil Pengujian *Convergent Validity***

Konstruk/ variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
<i>Self Leadership</i>	X <sub>1</sub>	0,720	Valid
	X <sub>2</sub>	0,831	Valid
	X <sub>3</sub>	0,858	Valid
<i>Self efficacy</i>	Y <sub>11</sub>	0,745	Valid
	Y <sub>12</sub>	0,862	Valid
	Y <sub>13</sub>	0,723	Valid
	Y <sub>14</sub>	0,818	Valid
	Y <sub>15</sub>	0,825	Valid
	Y <sub>16</sub>	0,901	Valid
	Y <sub>21</sub>	0,903	Valid
<i>Entrepreneur perfomance</i>	Y <sub>22</sub>	0,915	Valid
	Y <sub>23</sub>	0,905	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil pengujian Tabel 3. menunjukkan seluruh outer loading memiliki nilai lebih besar dari 0,7. Sehingga pengukuran ini dapat disimpulkan telah memenuhi persyaratan validitas konvergen.

**Tabel 4.**  
**Hasil Pengujian *Discriminant Validity***

Konstruk/ variabel	Indikator	AVE	Keterangan
<i>Self Leadership</i>	X	0,648	Valid
<i>Self efficacy</i>	Y <sub>1</sub>	0,664	Valid
<i>Entrepreneur perfomance</i>	Y <sub>2</sub>	0,823	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil pengujian pada Tabel 4. menjelaskan bahwa nilai AVE pada variabel penelitian memiliki nilai di atas 0,5, sehingga pengukuran ini dapat di simpulkan memenuhi syarat pengukuran discriminant validity.

**Tabel 5.**  
**Hasil Pengujian *Composite Reliability***

Konstruk/ variabel	Indikator	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Self Leadership</i>	X	0,846	Reliabel
<i>Self efficacy</i>	Y <sub>1</sub>	0,922	Reliabel
<i>Entrepreneur perfomance</i>	Y <sub>2</sub>	0,933	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5. dapat dijelaskan bahwa hasil dari pengujian composite reliability menunjukkan hasil yang baik karena variabel laten seluruhnya telah

reliabel karena memiliki nilai composite reliability lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan seluruh indikator menjadi alat ukur konstruksya masing-masing.

**Tabel 6.**  
**Nilai R<sup>2</sup> Variabel Endogen**

Variabel Endogen	R-Square
<i>Entrepreneur performance</i>	0,50
<i>Self efficacy</i>	0,36

Sumber: Data diolah, 2020

Nilai *predictive – relevance* diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \dots \dots \dots (1)$$

$$Q^2 = 1 - (0.50) (0.64)$$

$$Q^2 = 0.68$$

Hasil diatas menunjukkan nilai *predictive – relevance* sebesar 0,68, nilai ini > 0. Sehingga dapat diartikan bahwa 68% variasi pada variabel intense keluar dijelaskan oleh variabel yang digunakan pada model. Sisanya sebesar 32% dijelaskan oleh faktor lainnya diluar model. Dengan hasil ini maka disimpulkan model ini memiliki nilai preditif relevan.

**Tabel 7.**  
**Hasil Pengujian Hipotesis dengan *Partial Least Square***

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Self Leadership -> Entrepreneur performance	0,651	0,670	0,119	5,487	0,000
Self Leadership -> Self efficacy	0,600	0,617	0,111	5,416	0,000
Self efficacy -> Entrepreneur performance	0,346	0,342	0,174	1,990	0,047

Sumber: Data diolah, 2020

H<sub>1</sub>: *self leadership* berpengaruh positif kepada *Self efficacy*

Pengujian hipotesis dengan pendekatan *PLS* menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung *self leadership* terhadap *Self efficacy* dengan nilai 0,600, *t-statistik* 5,416, dan *P Values* sebesar 0,000 . Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa *t-statistik* lebih besar dari 1,960 (*t Tabel*), dan *P Values* lebih kecil dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 1 (H<sub>1</sub>) yang menyebutkan *self leadership* berpengaruh positif kepada *Self efficacy* diterima. Artinya, *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self efficacy*. Semakin tinggi nilai *self leadership* maka semakin tinggi *self efficacy*, begitu pula sebaliknya.

H<sub>2</sub>: *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *entrepreneur performance*

Pengujian hipotesis dengan pendekatan *PLS* menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung *Selfefficacy* terhadap *entrepreneur performance* dengan nilai 0,346, *t-statistik* 1,990, dan *P Values* sebesar 0,047 . Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa *t-statistik* lebih besar dari 1,960 (*t Tabel*), dan *P Values* lebih kecil dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 2 ( $H_2$ ) yang menyebutkan *Selfefficacy* berpengaruh positif terhadap *entrepreneur performance* diterima. Artinya, *Selfefficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *entrepreneur performance*. Semakin tinggi nilai *Selfefficacy* maka semakin tinggi *entrepreneur performance*, begitu pula sebaliknya.

$H_3$ : *self leadership* berpengaruh positif terhadap *entrepreneur performance*

Pengujian hipotesis dengan pendekatan *PLS* menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung *self leadership* terhadap *entrepreneur performance* dengan nilai 0,651, *t-statistik* 5,487, dan *P Values* sebesar 0,000 . Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa *t-statistik* lebih besar dari 1,960 (*t Tabel*), dan *P Values* lebih kecil dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 3 ( $H_3$ ) yang menyebutkan *self leadership* berpengaruh positif terhadap *entrepreneur performance* diterima. Artinya, *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *entrepreneur performance*. Semakin tinggi nilai *self leadership* maka semakin tinggi *entrepreneur performance*, begitu pula sebaliknya.

Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur  $X \rightarrow M$  (a) dengan jalur  $X \rightarrow M$  (b) atau ab. Jadi koefisien  $ab = (c - c^1)$ , dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan  $c^1$  adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M.

Standar error koefisien a dan b ditulis dengan  $S_a$  dan  $S_b$ , besarnya standar error tidak langsung (*indirect effects*),  $S_{ab}$  dihitung dengan rumus:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2} \dots\dots\dots(2)$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}} \dots\dots\dots(3)$$

Nilai t hitung dibandingkan dengan t Tabel dan jika t hitung lebih besar daripada nilai t Tabel ( $> 1,96$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi secara signifikan.

$H_4$ : *self leadership* berpengaruh positif terhadap *entrepreneur performance* dengan mediasi *self efficacy*

Pengujian terhadap pengaruh antar variabel intervening dengan variabel dependen dilakukan dengan perhitungan rumus Sobel hasil dari kedua pengujian

tersebut diringkas sebagai berikut. Nilai pengaruh langsung variabel *self leadership* terhadap *entrepreneur performance* adalah sebesar 0,433

**Tabel 8.**  
**Hasil Path Coefficients Metode PLS**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)
Self Leadership -> Entrepreneur performance	0.443	0.461	0.195	0.195
Self Leadership -> Self efficacy	0.600	0.617	0.111	0.111
Self efficacy -> Entrepreneur performance	0.346	0.342	0.174	0.174

Sumber: Data diolah, 2020

$P_1 = \text{Self Leadership} \rightarrow \text{Self efficacy} = 0,600$   
 $P_2 = \text{Self efficacy} \rightarrow \text{Entrepreneur performance} = 0,346$   
 $Se_1 = 0,111$   
 $Se_2 = 0,174$

Besarnya koefisien tidak langsung variabel *self leadership* terhadap *entrepreneur performance* merupakan perkalian dari pengaruh variabel *self leadership* terhadap variabel *self efficacy* dengan *self efficacy* terhadap *entrepreneur performance*, sehingga diperoleh sebagai berikut

$$P_{12} = P_1 \cdot P_2 \dots\dots\dots(4)$$

$$P_{12} = (0,600) \cdot (0,346)$$

$$P_{12} = 0,2076$$

Besar standar error tidak langsung *self leadership* terhadap *entrepreneur performance* merupakan perkalian dari pengaruh *self leadership* terhadap *self efficacy* dengan *self efficacy* terhadap *entrepreneur performance*, sehingga didapat sebagai berikut.

$$Se_{12} = \sqrt{P_1^2 Se_1^2 + P_2^2 Se_2^2 + Se_1^2 Se_2^2} \dots\dots\dots(5)$$

$$= \sqrt{(0,600)^2 (0,111)^2 + (0,346)^2 (0,174)^2 + (0,111)^2 (0,174)^2}$$

$$= \sqrt{0.004436 + 0.003625 + 0.000373031}$$

$$= \sqrt{0.008433112}$$

$$= 0.091831978$$

Dengan demikian Uji t dapat diperoleh sebagai berikut

$$t = \frac{P_{12}}{Se_{12}} = \frac{0.2076}{0.0918} = 2.261$$

Nilai t sebesar 2,261 nilai tersebut lebih besar dari 1,96 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Maka model *self efficacy* memediasi

pengaruh *self leadership* terhadap *entrepreneur performance* dapat diterima. Dengan demikian Hipotesis 4 (H<sub>4</sub>) yang menyebutkan *self leadership* berpengaruh positif terhadap *entrepreneur performance* dengan mediasi *self efficacy* terbukti.

Hasil analisis menyatakan bahwa *self leadership* berpengaruh positif kepada *self efficacy*, artinya startup yang memiliki tingkat *self leadership* tinggi akan membuat ia juga memiliki *self efficacy*. Hal ini mengindikasikan bahwa *Self leadership* yang diukur dengan indikator-indikator yaitu *mental imagery*, *self talk*, secara dominan berdampak meningkatkannya dan berdampak pada persepsi control, *self talk* merupakan proses berkata pada diri sendiri kata kata positif, *mental imagery* proses merasakan (dalam angan) hal tersebut telah terjadi dan apa yang diinginkan terjadi. Ini merupakan hal yang memunculkan *self efficacy*. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh godwin et al (2016) *self talk*, *mental imagery*, *belief and assumptions* meningkatkan *self efficacy*, determinan utamanya merupakan pikiran positif yang digunakan. Tsai et al (2014); Prussia et al. (1998). *Self leadership* memiliki kemampuan dan mempengaruhi bagaimana kapabilitas persepsi control serta sikapnya. Byne (2011: 59) yang perlu dilakukan hanyalah menetapkan apa yang benar benar diinginkan dan percaya hal tersebut akan terjadi.

Hasil analisis menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif kepada *entrepreneur performance*, percaya diri dan inovasi merupakan hal yang dominan meningkatkan *self efficacy*, percaya diri merupakan hal yang berdampak *founder* akan membuat ia percaya akan kemampuannya, ia akan percaya dia akan dapat menangani situasi dan hal ini lah yang membuat ia mencapai goalnya. Sedangkan *inovasi* mampu membuat kemampuan untuk bisnis tetap eksis dengan ini, dengan cara mampu berdampingan dengan perubahan dan tidak tinggal.

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Daniel (2005).; Spagnoli (2016); (Hmieleski and Corbett, 2008) kunci dari sebuah kesuksesan bisnis baru/startup adalah inovasi yang ada pada *self efficacy* yang dimiliki oleh wirausaha. Hal ini akibat *self efficacy* meningkatkan kepercayaan diri, walaupun itu untuk menyelesaikan tugas terkait dengan bisnis baru.dalam proses. (Byne, 2011) ketika percaya akan goal akan terjadi dan memfokuskan keapada goal tersebut, itu akan membuat goal ditarik mendekati anda sendiri.

Hasil analisis menyatakan bahwa *self leadership* berpengaruh positif kepada *entrepreneur performance*, ketika *self leadership* dimiliki oleh seorang founder, ia akan memiliki alat untuk meningkatkan kinerja. *Self leadership* memiliki kemampuan untuk meningkatkan efektifitas dikarenakan kemampuan untuk pengarahan diri dalam menjalankan pekerjaan dengan cara *self talk* dan *mental imagery*, dengan cara mengdoctrin diri dengan *self talk* dan *mental imagery* hal tersebut menciptakan visi sendiri yang benar benar ia inginkan, kemudian akan meningkatkan persepsi control atas suatu *goal*. Ketika memiliki tujuan yang pasti akan apa yang anda inginkan, anda akan diberikan *influence* untuk berjalan kepada goal anda sendiri, ini seiring dengan yang dikatakan oleh (Byne, 2011).

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Neck P Christopher dan John FM, 1994); (Houghton, 2002); (Neck & Houghton, 2006); Carver and Scheier, (1998) *self leadership* dapat meningkatkan pengaturan diri

dengan meningkatkan focus diri, proses penetapan tujuan, tujuan valensi dan *saliency*, proses umpan balik, persepsi positif dan terkait tugas-kinerja yang diharapkan. Dalam praktek *self leadership* dapat mengstimulasi melakukan pekerjaan dengan baik, dengan cara *self talk*, *mental imagery*, *belief and assumptions*

Hasil analisis memperlihatkan bahwa ketika *self leadership* membuat founder mengarahkan dirinya dengan efektif yang merupakan dampak persepsi control dari *self talk* dan *mental imagery* yang dominan serta *belief and assumption* membuat founder memunculkan *self efficacy* dalam dirinya, ketika *self efficacy* meningkat membuat founder memiliki kepercayaan diri untuk melakukan suatu tujuan dan *inovation* membuat *founder* dapat berdampingan dengan perubahan. Hal ini lah yang membuat *entrepreneur performance* berjalan positif.

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prussia *et al.*, 1998); (Houghton, 2002); (Houghton *et al.*, 2004) *Self leadership* secara umum dapat mempengaruhi *self efficacy* sendiri yang kemudian menjadi positif *performance*. (Drnovšek *et al.*, 2010); (Neck *et al.*, 1999) menyatakan apabila wirausaha dapat menggantikan pemikiran negatif dengan positif, keyakinan akan menjalankan suatu bisnis baru akan muncul, hal seperti ini muncul serta akan membuat perbedaan hasil apabila tidak memiliki. Ketika mereka telah memiliki tujuan dan percaya serta yakin akan kemampuannya sendiri akan menyelesaikan tugas sesuai dengan apa yang diinginkan itu akan terjadi, hal ini memperlihatkan kemampuan untuk menghilangkan hambatan sebagai pikiran negatif yang diganti dengan pikiran positif (Badura, 1997); (Byne, 2011).

Hasil pengujian hipotesis hanya sebagai hubungan kausal antara konstruk identifikasi *self leadership*, *Selfefficacy*, *entrepreneur performance*. Temuan ini disarankan agar dilakukan penelitian replikasi dengan desain ekspremental sehingga sifat hubungan akan lebih akurat.

Populasi dalam penelitian ini terbatas pada wirausaha muda di Denpasar. Untuk menguji konsistensi temuan disarankan untuk melakukan replikasi dengan menggunakan jumlah poplasi yang lebih banyak lagi.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). *Self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Selfefficacy*. Hal ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi nilai *self leadership* maka semakin tinggi *Self efficacy*, *self leadership* memiliki kemampuan menciptakan tujuan dan mempengaruhi persepsi control yang berdampak kepada *self efficacy*; 2). *Selfefficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *entrepreneur performance*. Hal ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi nilai *Self efficacy* maka semakin tinggi *entrepreneur performance*, hal ini memperlihatkan bahwa ketika memiliki *self efficacy*, founder percaya akan kemampuan yang ia miliki dan memfokuskan akan hasilnya entah bagaimana mengapa atau hal lainnya, hal tersebutlah berdampak kepada *entrepreneur performance*; 3). *Self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

*entrepreneur performance*. Semakin tinggi nilai *self leadership* maka semakin tinggi *entrepreneur performance*, praktek *self leadership* mengstimulasi penggunaannya dalam melakukan pekerjaan dengan baik hal ini disebabkan *self leadership* memiliki kemampuan untuk menciptakan *goal* yang benar benar diinginkan; 4). *Self efficacy* memediasi pengaruh *self leadership* terhadap *entrepreneur performance* dapat diterima. Dengan demikian *self leadership* berpengaruh positif terhadap *entrepreneur performance* dengan mediasi *self efficacy*. Ketika *self leadership* memiliki kemampuan menciptakan *goal* dan mempengaruhi kapabilitas persepsi control atas *self efficacy*, kemudian *self efficacy* memberikan keyakinan akan kemampuan yang ia miliki dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini lah yang mengstimulasi hasil dari pekerjaannya.

Berdasarkan kajian dan hasil yang diperoleh pada bab sebelumnya maka disarankan sebagai berikut: 1). Bagi wirausaha muda Denpasar untuk *self talk* dan *mental imagery* akan meningkatkan *self leadership*, ini akan berdampak pada mengontrol dengan memberikan kepercayaan pada diri, mempersiapkan diri akan pekerjaan yang akan dihadapi, merubah persepsi negatif menjadi positif, yang berdampak kepada *Self efficacy* sendiri tentang situasi yang sedang dihadapi, dan *Self efficacy* dengan cara membuat founder memiliki percaya diri serta inovasi maka akan meningkatkan *self efficacy* yang membuat founder bertahan dalam keadaan tertentu dengan membuat keputusan yang tepat agar dapat profitabilitas (*entrepreneur performance*) mengalami peningkatan. Berfokuslah dengan apa yang benar benar anda inginkan, percayalah anda dapat merealisasikannya dengan sempurna dan pikirkanlah selalu hal tersebut dengan rileks; 2). Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji konsistensi temuan dengan cara melakukan replikasi dan menggunakan populasi yang lebih banyak dan di daerah lain; 3). Penelitian selanjutnya dapat menambah konstruk selain *self leadership*, dan *Self efficacy* untuk dapat mengidentifikasi lebih mendalam mengenai *entrepreneur performance*.

## REFERENSI

- Aini, E. K., Long Shen, D. C., Musadieg, M. A., & Handayani, S. R. (2013). The Role of Innovation Capability on Business Performance At Small Medium Enterprises. *Jurnal Profi T*, 7(1), 101–125.
- Badura, A. (1997). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-75361-4>
- Barbosa, S. D., Gerhardt, M. W., & Kickul, J. R. (2007). The Role of Cognitive Style and Risk Preference on Entrepreneurial Self-Efficacy and Entrepreneurial Intentions. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(4), 86–104. <https://doi.org/10.1177/10717919070130041001>
- Byne, R. (2011). *The Secret* (12th ed.). Gramedia.
- Drnovšek, M., Wincent, J., & Cardon, M. S. (2010). Entrepreneurial Self-efficacy

- and Business Start-Up: Developing a Multi-Dimensional Definition. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 16(4), 329–348. <https://doi.org/10.1108/13552551011054516>
- Forbes, D. P. (2005). The Effects of Strategic Decision Making on Entrepreneurial Self-Efficacy. *Strategic Management and Entrepreneurship*, 29(5), 42–58. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2005.00100.x>
- Fried, H. O., & Loren W. Tauer. (2015). An Entrepreneur Performance Index. *Journal of Productivity Analysis, Agustus*, 43–60.
- Hmieleski, K. M., & Corbett, A. C. (2008). The contrasting interaction effects of improvisational behavior with entrepreneurial self-efficacy on new venture performance and entrepreneur work satisfaction. *Journal of Business Venturing*, 23(4), 482–496. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2007.04.002>
- Houghton, J., Bonham, T. W., Neck, C., & Singh, K. (2004). The Relationship Between Self-Leadership and Personality: A Comparison of Hierarchical Factor Structures. *Journal of Managerial Psychology*, 19, 427–441. <https://doi.org/10.1108/02683940410537963>
- Houghton, J. D., Dawley, D., & DiLiello, T. C. (2012). The Abbreviated Self-Leadership Questionnaire (Aslq): A More Concise Measure Of Self-Leadership. *International Journal of Leadership Studies*, 7(2), 216–232. [http://regentuniversityonline.com/acad/global/publications/ijls/new/vol7iss2/IJLS\\_Vol7Iss2\\_Houghton\\_pp216-232.pdf](http://regentuniversityonline.com/acad/global/publications/ijls/new/vol7iss2/IJLS_Vol7Iss2_Houghton_pp216-232.pdf)
- Jeffery D. Houghton, C. N. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672–691. <https://doi.org/10.1108/02683940210450484>
- Jeffrey L. Godwin, C. N., & D’Intino, R. S. (2015). Selfleadership, spirituality, and entrepreneur performance: a conceptual model. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 15, 54–61. <https://doi.org/10.1080/14766086.2015.1122546>
- Manz, C. C. (1983). Improving performance through self-leadership. *National Productivity Review*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/npr.4040020308>
- Marha, Y. N., Mahmood, R., Zin, S. M., & Puteh, M. (2014). An Investigation of the Small Business Start-ups’ Performance. *Journal of Basic and Applied Research International*, 4, 10–17.
- Mayasari, I., Wiadi, I., & Maharani, A. (2009). Entrepreneurial Marketing For Small And Medium Entreprises Business An Exploratory Study On

- Entrepreneurial Performance. *Integritas - Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 1–12.
- Mukhid, A. (2009). SELF-EFFICACY (Perspektif Teori Kognitif Sosial dan Implikasinya terhadap Pendidikan). *Tadrīs*, 4(1), 106–122. <https://doi.org/10.1109/HiPINEB.2018.00011>
- Neck, C., & Houghton, J. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270–295. <https://doi.org/10.1108/02683940610663097>
- Neck, C., Neck, H., Manz, C., & Godwin, J. (1999). I Think I Can; I Think I Can” A Self-Leadership Perspective Toward Enhancing Entrepreneur Thought Patterns, Self-Efficacy, And Performance. *Journal of Managerial Psychology*, 14(November), 477–501. <https://doi.org/10.1108/02683949910287912>
- Prussia, G. E., Anderson, J. S., & Manz, C. C. (1998). Self-Leadership And Performance Outcomes: The Mediating Influence Of Self-Efficacy. *Methods in Molecular Biology*, 954(August 1995), 347–354. <https://doi.org/10.1007/978-1-62703-161-5-21>
- Purnomo, R. (2010). Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 17(2), 144–161.
- Ries, E. (2016). The Lean Startup. In *Bentang Cetakan Kedua*.
- Saputra, A. (2015). Peran Inkubator Bisnis dalam Mengembangkan Digital Startup Lokal di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 4(1), 1–24. <http://www.journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/1022/821>
- Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S. W. L. H. S. (2013). Innovation Role in Mediating the Effect of Entrepreneurship Orientation, Management Capabilities and Knowledge Sharing Toward Business Performance: Study at Batik SMEs in East Java Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management*, 8(4), 16–27. <https://doi.org/10.9790/487x-0841627>
- Tsai, K.-H., Chang, H.-C., & Peng, C.-Y. (2014). Extending the link between entrepreneurial self-efficacy and intention: a moderated mediation model. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 12, 1–19. <https://doi.org/10.1007/s11365-014-0351-2>