

# **PENGARUH MANSPLAINING TERHADAP POSITIVE LEADERSHIP IDENTITY PADA PEMIMPIN PEREMPUAN DIMODERATORI OLEH SELF-CONTROL**

**Athiyya Nasywa Erditya Biananda<sup>1</sup>, Fajrianthi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia

E-mail: [1athiywa.nasywa.erditya-2020@psikologi.unair.ac.id](mailto:1athiywa.nasywa.erditya-2020@psikologi.unair.ac.id) ,  
[2fajrianthi@psikologi.unair.ac.id](mailto:2fajrianthi@psikologi.unair.ac.id)

## **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan menyelidiki pengaruh dari perilaku mansplaining yaitu perilaku memberikan penjelasan yang tidak diminta atau tidak diinginkan terlepas dari kebenaran penjelasan yang diberikan, terhadap identitas positif pada pemimpin perempuan yang dimoderatori oleh kemampuan kontrol diri. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat ukur positive leadership identity scale, mansplaining scale dan self-control scale. Penelitian ini menggunakan metode survei yang disebarakan melalui media Google form dengan menggunakan metode cross-sectional, teknik non-probability sampling dengan teknik convenience sampling. Pengambilan data berdasarkan pengisian kuesioner yang telah disebarakan dan telah diisi oleh 103 pemimpin perempuan yang pernah memiliki pengalaman mansplaining. Analisis dalam Penelitian ini menggunakan simple moderation model 2 PROCESS macro by Andrew F. Hayes dengan bantuan software pada SPSS 26 for Windows. Bertentangan dengan ekspektasi, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa mansplaining berpengaruh tidak signifikan terhadap positive leadership identity dan self-control (inhibisi dan inisiasi) terbukti tidak dapat memoderasi pengaruh mansplaining terhadap positive leadership identity. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menemukan bahwa variabel inhibisi sebagai salah satu dimensi self-control memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel positive leadership identity sehingga pada penelitian berikutnya diharapkan mempertimbangkan variabel inhibisi sebagai prediktor yang mempengaruhi identitas positif pada pemimpin perempuan.*

**Kata kunci:** Positive Leadership Identity, Mansplaining, Self-Control, Woman Leadership

## **Abstract**

*This study investigates the effect of mansplaining behavior, the behavior of providing unsolicited or unwanted explanations regardless of the truth of the explanation given, on positive identity in female leaders moderated by self-control ability. This study is a quantitative study using measuring instruments positive leadership identity scale, mansplaining scale and self-control scale. This study used a survey method that was distributed via Google form by using a cross-sectional method, non-probability sampling technique with convenience sampling technique. Data collection is based on filling out questionnaires that have been distributed and have been filled in by 103 female leaders who have had mansplaining experiences. The analysis in this study used simple moderation model 2 PROCESS macro by Andrew F. Hayes with the help of software on SPSS 26 for Windows. Against expectations, the results of this study showed that mansplaining had an*

*insignificant effect on positive leadership identity and self-control (inhibition and initiation) proved unable to moderate the effect of mansplaining on positive leadership identity. Based on the results of this study, it was found that the inhibition variable as one of the dimensions of self-control has a significant influence on the positive leadership identity variable so in future researchers are expected to consider the inhibition variable as a predictor that affects positive identity in women leaders.*

**Keywords:** *Positive Leadership Identity, Mansplaining, Self-Control, Woman Leadership*

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan suatu peran penting dalam kinerja individu dan organisasi (Sarwar dkk., 2022). Pemimpin perempuan merupakan suatu keadaan ketika perempuan menduduki posisi kepemimpinan dan memiliki pengaruh atau otoritas, dapat mengarahkan dalam mencapai tujuan organisasi (Eagly & Carli, 2007). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan perempuan yaitu stereotip dan bias gender menurut Heilman (2001), peredaan itu menyebabkan ekspektasi kinerja berasal dari sosial yang dapat mempengaruhi proses evaluasi pada pemimpin perempuan.

*Positive leadership identity* merupakan identitas sebagai seorang pemimpin yang merupakan hasil dari proses evaluasi yang melekat secara positif atau negatif pada peran individu sebagai pemimpin (Karelaila & Guillén, 2014). Gender terbukti dapat menjadi prediktor penting terhadap *positive leadership identity* karena dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemimpin laki-laki cenderung memiliki *positive leadership identity* yang lebih tinggi dibandingkan perempuan (Ashar Ariyanto, 2017). *Positive leadership identity* merupakan hal yang penting untuk kinerja pemimpin perempuan, ketika perempuan memiliki identitas yang positif maka mereka dapat bekerja sepenuh hati dikarenakan identitas mereka cocok dengan aspek dari identitas mereka (Ashar Ariyanto, 2017).

Menurut Karelaila dan Guillén (2014) salah satu urgensi yang dapat memberikan urgensi secara signifikan terhadap beberapa aspek yaitu dapat memotivasi individu untuk tumbuh dan berkembang yang dapat memengaruhi motivasi dalam memimpin memiliki pengaruh pada penerapan kepemimpinan bersama dalam tim suatu organisasi (Marichal dkk., 2018) sehingga kepemimpinan yang positif akan dapat membawa hasil yang positif pula. Dalam hasil penelitian Ko dan Choi (2021) menekankan pemimpin yang positif dapat memfasilitasi pembentukan hubungan positif dikalangan karyawan sehingga berdampak pada kinerja organisasi. *Positive leadership identity* juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kepercayaan diri yang dibangun oleh konsep diri sehingga berpengaruh pada perilaku positif pengikut dalam organisasi (Hannah dkk., 2009). Serta dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam memimpin sehingga dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, interaksi yang baik antara pemimpin dengan pengikut dan dapat mendorong kesuksesan (Riyadi dkk., 2019).

Salah satu permasalahan *positive leadership identity* yaitu stereotipe *bias* pada pemimpin perempuan, adanya ketidaksesuaian antara espektasi normatif yang terkait dengan gender

perempuan dan peran pemimpin dapat menyebabkan konflik identitas pada pemimpin perempuan (Karellaia & Guillén, 2014). *Mansplaining* merupakan salah satu permasalahan gender yang merupakan suatu perilaku memberikan penjelasan yang tidak diminta atau tidak diinginkan dengan merendahkan terlepas dari kebenaran penjelasannya (Bridges, 2017). Apabila pemimpin perempuan mengalami perilaku *mansplaining* secara terus-menerus maka akan dapat merusak keyakinan, kemampuan atau pengetahuan yang dimilikinya dan dapat mempengaruhi *positive leadership identity* pada pemimpin perempuan.

Masih terdapatnya perbedaan antara kondisi ideal dengan kenyataan yang ada terhadap *positive leadership identity* pada pemimpin perempuan, seharusnya tidak adanya *bias* gender yang dapat mempengaruhi persepsi tentang identitas positif. Seharusnya pemimpin perempuan terwakili secara proporsional dalam posisi kepemimpinan, namun nyatanya berdasarkan data dari Catalyst (2020) masih menunjukkan bahwa kurangnya representasi posisi tersebut. *Self-control* merupakan salah satu domain dari hubungan interpersonal menurut Tangney dkk. (2004) dapat menjadi variabel moderator yang dapat mempengaruhi kekuatan atau arah hubungan antara variabel *mansplaining* dengan variabel *positive leadership identity* pada pemimpin perempuan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa *self-control* dapat mempengaruhi pemimpin perempuan dalam merespon perilaku *mansplaining*. Pemimpin perempuan yang memiliki sifat *self-control* yang lebih tinggi akan lebih siap dalam menghadapi perilaku *mansplaining* yang diberikan oleh laki-laki dan pemimpin perempuan akan dapat mempertahankan *positive leadership identity*, sedangkan pemimpin perempuan dengan *self-control* yang rendah akan lebih mudah terkena dampak negatif dari *mansplaining*.

## METODE

### *Desain Penelitian*

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan survei *cross-sectional*. Dalam menggunakan pendekatan tersebut, peneliti menguji pengaruh variabel independen yaitu variabel *mansplaining* terhadap variabel dependen yaitu variabel *positive leadership identity* dan peneliti melakukan pengujian terhadap variabel *self-control* sebagai variabel moderator yang mempengaruhi hubungan *mansplaining* terhadap *positive leadership identity*.

### *Partisipan*

Penelitian ini menggunakan partisipan dengan gender perempuan yang sedang atau pernah memiliki pengalaman menjadi pemimpin karena konteks pada penelitian ini pada pemimpin perempuan, kemudian kriteria berikutnya yaitu memiliki pengalaman *mansplaining* dalam meneliti terkait kejadian *mansplaining* tentunya diperlukan meneliti kepada responden yang memiliki pengalaman *mansplaining* agar peneliti mendapatkan wawasan sesuai dengan konteks penelitian.

Penghitungan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan bantuan G\*Power dengan *A priori power analysis dengan statistic test F-test: Linear Multiple Regression, Fixed Model, R-squared deviation from zero dan metode a priori*. Dengan menggunakan *alpha error probability* sebesar 0,05, *power* sebesar 0,8, *number of predictor* sebanyak 3 dengan *besaran effect size* sebesar 0,3 diperoleh dari tabel klasifikasi *effect size magnitude chart*

menurut Cohen (1988) mengenai penilaian klinis untuk menentukan besaran efek medium yang dianggap relevan. Sehingga berdasarkan pengolahan data tersebut, diperoleh jumlah minimum sampel yang diperlukan yakni 41 partisipan.

Berdasarkan persetujuan *informed consent* penelitian, jumlah responden yang terkumpul sebanyak 103 responden. Berdasarkan beberapa variabel demografis yang ditambahkan peneliti seperti usia, pendidikan terakhir dan durasi lama waktu memimpin untuk responden dalam penelitian ini. Berikut merupakan data distribusi frekuensi subjek penelitian berdasarkan demografis.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Subjek Penelitian Berdasarkan Data Demografis

Karakteristik		Frekuensi (N = 103)	Persentase
Usia (dalam tahun)	18	1	1 %
	19	4	3.9 %
	20	13	12.6 %
	21	24	23.3 %
	22	45	43.7 %
	23	12	11.7 %
	24	1	1 %
	25	3	2.9 %
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	74	71.8 %
	Diploma	3	2.9 %
	Sarjana	26	25.2 %
Durasi memimpin (dalam bulan)	1-12	83	80.6 %
	13-24	12	11.7 %
	25-36	5	4.9 %
	37-48	0	0 %
	49-60	3	2.9 %

### Pengukuran

Dalam mengukur variabel *positive leadership identity* menggunakan *positive leadership identity scale* yang terdiri atas 8 item yang dikembangkan oleh Karellaia dan Guillén (2014) dan telah diadaptasi pada penelitian di Indonesia oleh Ashar Ariyanto (2017) yang diterjemahkan dengan back-to-back translation dengan menggunakan skala Likert enam point mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 6 (sangat setuju) dengan hasil cronbach's alpha = 0,71. Skala *Positive Leadership Identity scale* ini merupakan skala unidimensional yang didalamnya terdiri dari dua dimensi yaitu dimensi *private regard* dan *public regard*.

Variabel *mansplaining* diukur menggunakan skala *mansplaining scale* yang terdiri dari 6 item dan dikembangkan oleh Smith dkk (2022) dengan menggunakan skala likert mulai dari 0 (tidak pernah) hingga ke 4 (berkali-kali) dengan menunjukkan hasil skala yang reliabel ( $\alpha = 0,73$ ). Skala *mansplaining* ini merupakan skala unidimensional. Sedangkan

variabel *self-control* menggunakan *self control scale* yang terdiri dari 8 item dikembangkan oleh De Ridder dkk (2011) dan telah diadaptasi Arifin dan Milla (2020) untuk penelitian di Indonesia. Menggunakan skala likert 7 point mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 7 (sangat setuju) dengan hasil *cronbach alpha* ( $\alpha= 0,76$ ). Skala *self-control* merupakan skala multidimensional yang terdiri dari dimensi inhibisi dan inisiasi.

Hasil dari melakukan uji asumsi dalam penelitian ini dengan menggunakan beberapa uji, yang pertama uji normalitas residual dengan menggunakan *software* Jamovi 2.3.28 dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan hasil uji normalitas telah dilakukan nilai ( $P = 0,980$ ), sehingga data terdistribusi secara normal, begitu pula dilihat dari pola grafik yang digambarkan dalam Q-Q Plot, penyebaran residu mengikuti garis sehingga residu dinyatakan berdistribusi apa secara normal. Hasil uji multikolinearitas dapat diketahui nilai tolerance dari kedua variabel prediktor adalah 0,988 dan Hasil *Variance Inflation Factor (VIF)* dari kedua prediktor sebesar 1,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya indikasi multikolinearitas antar berdasarkan hasil nilai VIF yang dihasilkan. Hasil uji asumsi berikutnya yaitu menguji heteroskedasitas peneliti menggunakan diagram scatterplot, hasil dari gambar menunjukkan residu data menunjukkan bahwa data menyebar di atas maupun di bawah sumbu Y, tidak berkumpul pada suatu titik tertentu dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedasitas pada data.

#### *Analisis Data*

Berdasarkan hasil analisis data dalam menguji hipotesis, peneliti menggunakan menggunakan simple moderation model 2 dari PROCESS macro v4.2 by Andrew F. Hayes pada SPSS 26 for Windows. Untuk melihat peran *mansplaining* terhadap *positive leadership identity* dan melihat peran *self-control* sebagai variabel moderator dalam hubungan *mansplaining* dalam mempengaruhi *positive leadership identity*.

## HASIL PENELITIAN

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi ‘

	Usia	Pendidikan	Durasi Memimpin	<i>Mansplaining</i>	<i>Self-Control</i>	<i>Positive Leadership Identity</i>
Usia	-					
Pendidikan	0,284*	-				
Durasi Memimpin	0,092	0,100	-			
<i>Mansplaining</i>	0,031	-0,031	0,064	-		

	Usia	Pendidikan	Durasi Memimpin	Mansplaining	Self-Control	Positive Leadership Identity
<i>Self-Control</i>	0,054	0,095	0,039	-0,111	-	-
<i>Positive Leadership Identity</i>	-0,083	0,078	0,014	-0,034	0,391*	-*

Berdasarkan hasil uji korelasi tidak adanya hubungan yang signifikan pada variabel demografi tersebut sehingga variabel demografi tidak termasuk dalam variabel kontrol sebagai covariate dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
<i>constant</i>	34,4087	0,4694	73,2976	0,0000	33,4770	35,3404
<i>Mansplaining</i>	0,0022	0,1096	0,197	0,9843	-0,2153	0,2196

Tabel tersebut menunjukkan variabel *mansplaining* tidak memiliki signifikan terhadap *positive leadership identity* karena memiliki nilai p sebesar 0,9843.

Tabel 4. Hasil Uji Moderasi

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
<i>constant</i>	34,4087	0,4694	73,2976	0,0000	33,4770	35,3404
Inhibisi	2,0508	0,7033	2,9160	0,0044	0,6550	3,4466
<i>Interaction Inhibisi</i>	0,0512	0,1750	0,2926	0,7704	-0,2961	0,3985
Inisiasi	0,5466	0,6539	0,8359	0,4053	-0,7512	1,8444
<i>Interaction Inisiasi</i>	-0,1442	0,1688	-0,8542	0,3951	-0,4792	0,1908

Tabel di atas menunjukkan data nilai *p-value* variabel *self-control* sebagai moderator dengan dimensi inhibisi sebesar 0,7704 dan dimensi inisiasi 0,3951 sehingga dapat disimpulkan bahwa *self-control* dimensi inhibisi ataupun inisiasi tidak memoderasi hubungan antara *mansplaining terhadap positive leadership identity*.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan mengenai perilaku *mansplaining* terhadap *positive leadership identity* pada konteks pemimpin perempuan dengan variabel *self-control* sebagai variabel moderator. Hasil dari penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel *mansplaining* dengan variabel *positive leadership identity*. Hal tersebut tidak selaras dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gender merupakan prediktor penting yang dapat mempengaruhi *positive leadership identity*, karena gender merupakan atribut yang menjol dalam mempengaruhi cara orang memikirkan kepemimpinan (DeRue dkk., 2009). Pertentangan itu didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Ashar Ariyanto (2017) menyebutkan bahwa *positive leadership identity* lebih dapat dikaitkan dengan sifat tertentu seperti *conscientiousness* dan *extraversion*, dibandingkan dikaitkan dengan gender. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya kemungkinan penurunan stereotip peran gender dalam perilaku pemimpin setidaknya di kota-kota besar di Indonesia.

Terdapat kecenderungan lain yang tidak terkontrol oleh peneliti dalam konteks ini, seperti pemimpin perempuan yang direndahkan kemungkinan memiliki kecenderungan dalam membalas perilaku *mansplaining* dengan cara membuktikan bahwa pemimpin perempuan tersebut tidak sesuai dengan apa perilaku yang disebutkan dengan merendahkan tersebut. Sesuai dengan fenomena *threatened ego* yang menjelaskan bahwa ancaman ego dalam membentuk evaluasi yang menghina dan negatif dapat meningkatkan respons agresif atau emosional pada individu ketika harga dirinya ditantang atau diserang (Bushman dkk., 1998).

Berdasarkan hasil analisis moderasi dalam konteks penelitian ini, variabel moderator *self-control* dengan dimensi inhibisi dan inisiasi terbukti tidak dapat memoderasi hubungan antara variabel *mansplaining* dengan variabel *positive leadership identity*. *Self-control* berperan sebagai salah satu domain dari hubungan interpersonal (Tangney dkk., 2004). Identitas pemimpin dipengaruhi oleh persepsi seseorang terhadap kemampuan peran pada individu yang dikontrol oleh individu itu sendiri. Ketika individu memiliki keyakinan terhadap kemampuannya sendiri sebagai pemimpin, maka akan dapat mempengaruhi evaluasi positif sebagai identitas positif menjadi pemimpin (Riyadi dkk., 2019). Hal tersebut menunjukkan pengaruh dari *self-control* dalam dinamika kepemimpinan dan interaksi kerja tidak selalu konsisten. Selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muraven dkk (1998) menyebutkan bahwa kemampuan *self-control* dapat berbeda-beda tergantung pada konteks situasional dan beban tugas, sehingga hal tersebut mungkin dapat mendukung mengapa *self-control* tidak berperan secara signifikan sebagai moderator di penelitian ini.

Faktor lain yang dapat mendukung ketidaksesuaian asumsi pada penelitian ini, kemungkinan dapat terjadi karena faktor yang tidak diteliti dalam konteks penelitian ini, seperti kemungkinan *self-control* dapat memiliki peran dalam konteks berbeda seperti halnya pengelolaan stress kerja dari pada mempengaruhi persepsi kepemimpinan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Siddiqui dkk (2021) yang menunjukkan

bahwa self-control yang buruk akan secara signifikan berpengaruh terhadap tingkat stress kerja.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *mansplaining* terhadap *positive leadership identity* dengan menyertakan *self-control* (inhibisi dan inisiasi) sebagai moderator. Penulis mendapatkan kesimpulan bahwa *mansplaining* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *positive leadership identity*. Tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan Ashar Ariyanto (2017) yang menyebutkan gender merupakan prediktor penting yang mempengaruhi *positive leadership identity*, Hal tersebut dapat terjadi karena adanya kemungkinan faktor lain seperti variabel yang tidak terkontrol pada penelitian ini dapat lebih mempengaruhi *positive leadership identity*. Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi budaya organisasi menurut Quinn dan Cameron (2019) maupun pengalaman pribadi pemimpin (Sparrowe, 2005).

Hasil analisis moderasi *self-control* dengan dimensi inhibisi dan inisiasi juga terbukti tidak dapat memoderasi hubungan antara *mansplaining* dengan *positive leadership identity*, ketidaktepatan asumsi tersebut dapat terjadi karena kemungkinan *self-control* lebih memiliki peran dalam konteks lain. Salah satu contoh penelitian yang dilakukan oleh Siddiqui dkk (2021) menyebutkan bahwa *self-control* memiliki hubungan yang signifikan terhadap pengelolaan stress kerja, hasil penelitian menyebutkan bahwa *self-control* yang buruk berhubungan secara signifikan terhadap tingginya tingkat stress kerja dan variabel stress kerja tidak diteliti lebih lanjut pada konteks penelitian ini.

Berdasarkan hasil dari konteks penelitian ini, meskipun hasil penemuan tidak menunjukkan hasil yang signifikan akan tetapi, wawasan yang didapat pada penemuan ini dapat memberikan kontribusi penting untuk membentuk *positive leadership identity* khususnya pada pemimpin perempuan. Kontribusi lain yang diberikan organisasi dapat lebih peduli mengenai perilaku *mansplaining* dan dapat lebih memberi banyak dukungan pada pemimpin perempuan dalam membentuk *positive leadership identity*. Pada penelitian berikutnya diharapkan dapat mempertimbangkan faktor lain dan melakukan pemilihan dimensi inhibisi sebagai salah satu prediktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap *positive leadership identity*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, H. H., & Milla, M. N. (2020). Adaptasi dan properti psikometrik skala kontrol diri ringkas versi Indonesia. *Jurnal Psikologi Sosial*, 18(2), 179–195. <https://doi.org/10.7454/jps.2020.18>
- Ashar Ariyanto, Amarina. (2017). *Diversity in Unity: Perspectives from Psychology and Behavioral Sciences*. Routledge.
- Bridges, J. (2017). Gendering metapragmatics in online discourse: “Mansplaining man gonna mansplain...” *Discourse, Context and Media*, 20, 94–102. <https://doi.org/10.1016/j.dcm.2017.09.010>
- Bushman, B. J., Baumeister, R. F., Burrell, S., Hunn, R., Mackey, D., Mellinger, T., Oien, C., Sasaki, Y., Sidari, D., Skuster, C., Steffen, M., Stevenson, D., & Bushman, J. (1998). *Threatened Egotism, Narcissism, Self-Esteem, and Direct and Displaced Aggression: Does Self-Love or Self-Hate Lead to Violence?* (Vol. 75, Nomor 1). Psychological Association, Inc.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences Second Edition*.
- De Ridder, D. T. D., De Boer, B. J., Lugtig, P., Bakker, A. B., & van Hooft, E. A. J. (2011). Not doing bad things is not equivalent to doing the right thing: Distinguishing between inhibitory and initiatory self-control. *Personality and Individual Differences*, 50(7), 1006–1011. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.01.015>
- DeRue, D. S., Ashford, S. J., & Cotton, N. C. (2009). Exploring Positive Identities and Organization. Dalam *Exploring Positive Identities and Organizations*. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203879245>
- Eagly, A. H., & Carli, L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *CrossRef Listing of Deleted DOIs*. <https://doi.org/10.1037/e664062007-001>
- Hannah, S. T., Woolfolk, R. L., & Lord, R. G. (2009). Leader self-structure: A framework for positive leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 269–290. <https://doi.org/10.1002/job.586>
- Heilman, M. E. (2001). *Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women’s Ascent Up the Organizational Ladder*.
- Karelaia, N., & Guillén, L. (2014). Me, a woman and a leader= positive social identity and identity conflict. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
- Ko, S. H., & Choi, Y. (2021). Positive leadership and organizational identification: Mediating roles of positive emotion and compassion. Dalam *Problems and Perspectives in Management* (Vol. 19, Nomor 1, hlm. 13–23). LLC CPC Business Perspectives. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(1\).2021.02](https://doi.org/10.21511/ppm.19(1).2021.02)
- Marichal, K., Segers, J., Wouters, K., & Stouten, J. (2018). Investigating the Dynamism of Change in Leadership Identity. Dalam *Distributed Leadership* (hlm. 53–84). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-59581-8\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-319-59581-8_3)
- Muraven, M., Tice, D. M., & Baumeister, R. F. (1998). Self-Control as Limited Resource: Regulatory Depletion Patterns. Dalam *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 74, Nomor 3).
- Quinn, R. E., & Cameron, K. S. (2019). Positive organizational scholarship and agents of change. *Research in Organizational Change and Development*, 27, 31–57. <https://doi.org/10.1108/S0897-301620190000027004>

- Riyadi, N., Asakarunia, D. A., Wijaya, F., & Riantoputra, C. D. (2019). The construction of positive leader identity: Acquiring a leadership position and being accepted by others. Dalam *Leading for High Performance in Asia: Contemporary Research and Evidence-Based Practices* (hlm. 65–88). Springer Singapore. [https://doi.org/10.1007/978-981-13-6074-9\\_4](https://doi.org/10.1007/978-981-13-6074-9_4)
- Sarwar, U., Zamir, S., Fazal, K., Hong, Y., & Yong, Q. Z. (2022). “Impact of leadership styles on innovative performance of female leaders in Pakistani Universities.” *PLoS ONE*, 17(5 May). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0266956>
- Siddiqui, A., Jia, H., He, Y., Li, Y., Zhen, S., Chiang, S., Wu, H. E., He, S., & Zhang, X. (2021). Correlation of Job stress and self-control through various dimensions in Beijing Hospital staff. *Journal of Affective Disorders*, 294, 916–923. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.07.094>
- Smith, C. J., Schweitzer, L., Lauch, K., & Bird, A. (2022). ‘Well, actually’: investigating mansplaining in the modern workplace. *Journal of Management & Organization*, 1–19. <https://doi.org/10.1017/jmo.2022.81>
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High Self-Control Predicts Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, and Interpersonal Success. Dalam *Journal of Personality* (Vol. 72, Nomor 2). Blackwell Publishing.