

SKRIPSI

**HUBUNGAN SELF LEADERSHIP DENGAN INNOVATION BEHAVIOR PADA
MAHASISWA YANG BERWIRAUSAHA**

Oleh:

Nurfaidah Ahmad

Q11116014



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
MAKASSAR
2021**

**HUBUNGAN SELF LEADERSHIP DENGAN INNOVATION BEHAVIOR PADA
MAHASISWA BERWIRAUSAHA**

SKRIPSI

Diajukan untuk menempuh gelar sarjana
Pada Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Pembimbing:

Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.

Suryadi Tandiayuk S.Psi., M.Psi., Psikolog

Oleh:

Nurfaidah Ahmad

Q11116014



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
MAKASSAR**

2021

SKRIPSI

HUBUNGAN SELF LEADERSHIP DENGAN INNOVATION BEHAVIOR PADA MAHASISWA YANG BERWIRAUSAHA

Disusun dan diajukan oleh:

NURFAIDAH AHMAD
Q11116014

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 12 Agustus 2021

Menyetujui,
Panitia Penguji

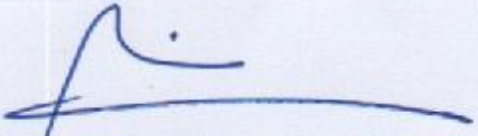
No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	
2.	Nur Syamsu Ismail, S.Psi., M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3. 
4.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	5. 
6.	Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	6. 

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik,
Riset, dan Inovasi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin


Dr. dr. Irfan Idris, M.Kes
NIP. 19671103 199802 1 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin


Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 19810725 201012 1 004

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**HUBUNGAN SELF LEADERSHIP DENGAN INNOVATION BEHAVIOR PADA
MAHASISWA YANG BERWIRAUSAHA**

disusun dan diajukan oleh:

**Nurfaidah Ahmad
Q11116014**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin
pada tanggal 12 Agustus 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.
NIP. 19641231 199002 0 04

Pembimbing Pendamping

Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 19870922 202005 3 001



PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurfaidah Ahmad
NIM : Q111 16 014
Program Studi : Psikologi
Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul

Hubungan *Self Leadership* dengan *Innovation Behavior* pada Mahasiswa yang Berwirausaha

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 12 Agustus 2021



g Menyatakan,

(Nurfaidah Ahmad)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim.

Puji syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan proses skripsi yang berjudul “Hubungan *Self Leadership* dengan *Innovation Behavior* pada mahasiswa yang berwirausaha” sebagai salah satu syarat untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Hasanuddin. Dan selama proses pengerjaan tugas akhir ini, peneliti mendapatkan bantuan, bimbingan, do’a, support dari banyak pihak. Maka peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua dan saudara-saudara penulis yang memberikan semangat, dukungan, serta doa yang tiada henti mendoakan kelancaran tugas saya dan kesuksesan saya. Dukungan dari orang tua merupakan sebuah arti dalam hidup saya karena merupakan energi yang sangat kuat bagi penulis untuk melaksanakan dan hingga saat ini menyelesaikan tugas akhir.
2. Bapak Dr. Muhammad Tamar, M.Psi. selaku dosen pembimbing 1. Terima kasih telah meluangkan waktu, tenaga, bimbingan, umpan balik, motivasi dan pikiran untuk membimbing selama proses mengerjakan skripsi hingga selesai sampai saat sekarang.
3. Bapak Suryadi Tandiayuk S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing 2. Terima kasih telah meluangkan waktu, tenaga, bimbingan, umpan balik, motivasi dan pikiran untuk membimbing selama proses

mengerjakan skripsi hingga selesai sampai saat sekarang. Dan terima kasih atas kesabaran memberikan arahan dan umpan balik sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dan tidak menyerah pada prosesnya.

4. Ibu Sri Wahyuni, S.Psi., M. Psi., Psikolog dan Ibu Rezky Ariany Aras, S. Psi., M. Psi., Psikolog selaku tim Penguji Skripsi penulis yang telah memberikan umpan balik dan masukan yang sangat bermanfaat bagi perbaikan skripsi penulis. Serta terima kasih atas saran yang telah diberikan kepada penulis.
5. Ibu Elvita Bellani, S. Psi., M. Sc selaku Pendamping Akademik yang membeikan perhatian dan dukungan selama penulis berproses di Prodi Psikologi. Terima kasih atas dampingan dan keterbukaan yang membuat penulis merasa nyaman selama berproses di Prodi Psikologi.
6. Seluruh dosen dan staff Program Studi Psikologi FK Unhas terima kasih telah memberikan pengalaman bagi penulis selama berproses menjadi mahasiswa Psikologi. Terima kasih telah berbagi ilmu dengan ikhlas serta memfasilitasi penulis dalam rangka menyelesaikan studi dan menjadi sarjana Psikolohi yang sesuai dengan fitrahNya.
7. Nura, Kiki, Dzakiyah, Emy, dan Ayu selaku anggota dari anak baik sahabat serasa saudara terima kasih telah mewarnai hari – hari saya. Ada ketika saya lagi butuh maupun ketika saya merasa senang, sedih. Memberikan dukungan kepada penulis terima kasih dimana penulis dapat berkeluh kesah dan memberikan lebih banyak lagi semangat bagi penulis.
8. Nur Alfi SR terima kasih telah memberikan penulis dukungan, perhatian tiada henti dan selalu ada, serta mengingatkan terus tugas ketika saat

masih kuliah dan membangunkan tiap malam ketika ingin mengerjakan tugas. Terima kasih karena mau mendengar penulis berkeluh kesah selama berproses dalam penyelesaian studi di Prodi Psikologi. Baik – baik yaah

9. Teman – teman sehat selalu Salwa, Adda, Lia, Lala, Kila, Cindy, Rati, Dayana, Nanda, dan Fiqah yang selalu memberikan semangat kepada penulis tiada hentinya. Dan terima kasih telah memberikan dukungan, umpan balik dan tempat bercerita kepada penulis. Terima kasih karena sudah mau juga mengajak penulis untuk mengerjakan tugas untuk menyelesaikan studi.
10. Teman – teman terlove Adda, Tenri, dan Alya. Terima kasih sudah mau memberikan semangat dan motivasi kepada penulis di awal memasuki bangku perkuliahan sewaktu menjadi mahasiswa baru. Terima kasih karena sudah memberikan penulis keceriaan yang tidak pernah penulis lupakan.
11. Teman – teman Insight, angkatan 2016 terima kasih telah menjadi keluarga selama proses perkuliahan di Prodi Psikologi. Terima kasih atas pengalaman dan kebersamaan yang kita lalui selama berproses di Prodi Psikologi.
12. Pihak – pihak yang telah membantu penulis selama berproses menjadi mahasiswa Psikologi serta bantuan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Perilaku Inovatif	10
2.1.1 Definisi Perilaku Inovatif	10
2.1.2 Aspek-Aspek Perilaku Inovatif	11
2.1.3 Fase melakukan proses inovasi	12
2.2 <i>Self Leadership</i>	13
2.2.1 Definisi <i>Self Leadership</i>	13
2.2.2 Dimensi-Dimensi <i>Self Leadership</i>	16
2.3 Hubungan antara <i>Servant Self Leadership dan Inovatif Behavior</i>	18
2.4 Kerangka Konseptual	

2.5 Hipotesis Penelitian	
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Jenis Penelitian	20
3.2 Variabel Penelitian	20
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian	21
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	21
3.5 Teknik Pengumpulan Data	22
3.5.1 Instrumen Penelitian	22
3.5.2 Validitas Instrumen Penelitian	25
3.5.3 Reliabilitas Instrumen Penelitian	26
3.6 Teknik Analisis Data	27
3.6.1 Analisis Data Deskriptif Statistika	27
3.6.2 Uji Asumsi	27
3.6.3 Uji Hipotesis	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	20
4.1 Data Demografi Responden	35
4.1.1 Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin	35
4.1.2 Data Responden berdasarkan Program Kegiatan	35
4.1.3 Data Responden berdasarkan Usia	36
4.1.4 Data Responden berdasarkan Suku/Budaya	37
4.2 Analisis Deskriptif Variabel	37
4.2.1 Profil Subjek berdasarkan Variabel Self Leadership	37
4.2.2 Profil Subjek berdasarkan Variabel Innovation Behavior	44
4.3 Uji Hipotesis Penelitian	51

4.3.1 Hubungan Antar Variabel Penelitian Uji korelasi bivariate	52
4.4 Pembahasan	53
4.5 Limitasi Penelitian	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran	59
Daftar Pustaka	78

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blue Print Skala <i>Self Leadership</i>	23
Tabel 3.2 Blue Print Skala <i>Innovation Behavior</i>	24
Tabel 3.3 Nilai Cronbach's Alpha <i>Self Leadership</i>	30
Tabel 3.4 Nilai Cronbach's Alpha <i>Innovation Behavior</i>	31
Tabel 3.5 Nilai Uji Normalitas	32
Tabel 3.6 Nilai Uji Linearitas	33
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Program Kegiatan	35
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia	36
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Suku/Budaya	37
Tabel 4.5 Deskriptif Statistik Skala <i>Self Leadership</i>	37
Tabel 4.6 Deskriptif Statistik Skala <i>Innovation Behavior</i>	44
Tabel 4.9 Hasil Uji Korelasi Bivariat Pearson	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	56
Gambar 4.1 Profil Self Leadership	56
Gambar 4.2 Self Leadership berdasarkan Jenis Kelamin	57
Gambar 4.3 Self Leadership berdasarkan Rentang Usia	58
Gambar 4.4 Self Leadership berdasarkan Program Kegiatan	59
Gambar 4.5 Self Leadership berdasarkan Suku/Budaya	60
Gambar 4.6 Profil Innovation Behavior	63
Gambar 4.7 Innovation Behavior berdasarkan Jenis Kelamin	64
Gambar 4.8 Innovation Behavior berdasarkan Rentang Usia	65
Gambar 4.9 Innovation Behavior berdasarkan Program Kegiatan	67
Gambar 4.10 Innovation Behavior berdasarkan Suku/Budaya	65

ABSTRAK

Nurfaidah Ahmad, Q11116014, Hubungan *Self-Leadership* Dengan *Innovation Behavior* pada mahasiswa yang berwirausaha. Skripsi, Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2021.

Xiii + 80 + 16 lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan *Self-Leadership* Dengan *Innovation Behavior* pada mahasiswa yang berwirausaha. Subjek penelitian ini berjumlah 102 Mahasiswa dan diambil berdasarkan teknik purposive sampling. Alat ukur yang digunakan *self-leadership questionnaire* untuk mengukur *self-leadership*, serta skala *Innovation behavior* untuk mengukur perilaku inovatif. Teknik pengolahan data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan *bivariate pearson correlation*. Hasil uji *bivariate pearson correlation* menunjukkan nilai signifikan sebesar ,000 ($p < 0.05$) yang menunjukkan bahwa *self-leadership* berhubungan secara signifikan dengan *innovation behavior*. Kemudian nilai koefisien korelasi yang didapatkan adalah 0.716 yang berarti bahwa semakin tinggi *Self Leadership* maka akan berdampak pada semakin tinggi pula *Innovation Behavior* mahasiswa.

Kata Kunci : *Self-Leadership*, *Innovation Behavior*, Wirausaha

Daftar Pustaka : 59, (177 - 2020)

ABSTRACT

Nurfaidah Ahmad, Q11116014, Relationship of *Self-Leadership* with *Innovation Behavior* in entrepreneurial students. Thesis, Psychology Study Program, Faculty of Medicine, Hasanuddin University, Makassar, 2021.

Xiii + 80 + 16 attachments

This study aims to determine the relationship between *Self-Leadership* and *Innovation Behavior* in entrepreneurial students. The subjects of this study amounted to 102 students and were taken based on purposive sampling technique. The measuring tool used is *self-leadership questionnaire* to measure *self-leadership*, and the scale *Innovation behavior* to measure innovative behavior. The data processing technique used is descriptive analysis and *bivariate Pearson correlation*. The results of the *bivariate Pearson correlation test* show a significant value of .000 ($p < 0.05$) which indicates that self-leadership is significantly related to innovation behavior. Then the correlation coefficient value obtained is 0.716, which means that the higher the *Self Leadership*, the higher the *Innovation Behavior* student's.

Keywords: Self-Leadership, Innovation Behavior, Entrepreneur

Bibliography: 59, (177 - 2020)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap tahun perguruan tinggi menghasilkan lulusan sarjana yang jumlahnya terus meningkat. Peningkatan jumlah lulusan ini tidak berbanding lurus dengan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia. Badan pusat statistik (2020) merilis jumlah angkatan kerja pada februari 2020 sebanyak 137,91 juta orang atau naik sekitar 1,73 juta orang dibandingkan februari 2019 dengan partisipasi angkatan kerja (TPAK) turun sebesar 0,15 poin. Jumlah pengangguran pun meningkat dengan bertambah 60 ribu orang dengan tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 4,99%. Sekitar 5%-6% jumlah pengangguran di Indonesia yang didominasi oleh pengangguran usia muda dan terdidik.

Salah satu usaha untuk mengatasi persoalan tersebut, kementerian pendidikan dan kebudayaan melalui dirjen pembelajaran dan kemahasiswaan membuat program kreativitas mahasiswa (PKM). Tujuannya adalah untuk menumbuh kembangkan inovasi dan kreativitas mahasiswa di Indonesia dengan berlandaskan penguasaan sains dan teknologi serta keimanan yang tinggi. Selain program kreativitas mahasiswa, ada juga program mahasiswa wirausaha untuk memfasilitasi mahasiswa yang mempunyai minat berwirausaha dan memulai usaha dengan basis ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

Berbagai program tersebut dibuat untuk menumbuh kembangkan kreativitas dan inovasi mahasiswa. Muaranya adalah mahasiswa ketika lulus dari perguruan tinggi mampu menciptakan lapangan kerja. Oleh karena itu, salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh mahasiswa adalah *innovative behaviour*.

Van de Ven (1986) mengemukakan bahwa inovasi merupakan pengembangan dan penerapan ide yang baru oleh individu yang terlibat dalam interaksi pada suatu organisasi. Ide baru yang dimaksud dapat berupa sebuah penggabungan ide yang ada sebelumnya, dan sebuah rencana untuk memenuhi tantangan tersebut. Istilah inovasi merupakan sebuah proses untuk mengkreasikan dan mengkombinasikan sesuatu yang baru, baik dalam bentuk produk, jasa, sistem, maupun kebijakan yang memberikan nilai tambah ekonomi dan sosial.

Individu memiliki peran untuk mengembangkan, merespon, dan membawa serta memodifikasi ide – ide yang telah ada (Van de Ven, 1986). Jones (2012) mengemukakan bahwa proses inovasi tidak terlepas dari dukungan sumber daya yang dimiliki oleh individu tersebut, dan semakin banyaknya pengetahuan, keterampilan serta pengalaman yang individu dapatkan maka aktivitas kerjanya akan menjadi lebih baik. Inovasi yang terjadi pada level individu inilah yang disebut perilaku inovatif (Axtell dalam den Hartogg & de Jong, 2000).

Wess & Farr (1989) mengartikan perilaku inovatif sebagai intensitas untuk menciptakan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan ide – ide baru dalam kelompok dan organisasi yang dimaksudkan untuk mengoptimalkan kinerja suatu kelompok dan organisasi. Dalam konteks kewirausahaan, perilaku inovatif adalah perilaku dalam mengkreasikan dan mengkombinasikan sesuatu yang baru, apakah dalam bentuk produk atau jasa yang mampu memberikan nilai tambah sosial dan ekonomis. Perilaku tersebut terdiri atas menghasilkan ide, mendiskusikan ide, dan merealisasikan ide dalam bentuk produk ataupun jasa.

Ada dua pandangan mengenai pendekatan inovasi yaitu pendekatan klasik dan pendekatan modern (Hussey, 1997). Pandangan klasik memposisikan

inovasi sebagai kebetulan, terwujud ketika individu berani mengambil langkah yang berbeda dari orang lain. Dalam hal ini, inovasi tidak dapat diprediksi kesuksesannya dan lebih mengandalkan bakat sehingga kurang dapat dijelaskan sebagai proses, karena hanya melihat awal dan akhir (*output*). Pendekatan modern lebih melihat inovasi sebagai proses yang berjenjang dan dapat diprediksikan, karya sebuah tim, proses dinamis kelompok yang terdiri atas keragaman individu di dalamnya. Individu – individu dengan latar belakang dan bakat yang berbeda membentuk sebuah kombinasi pemikiran dan saling bertukar pengetahuan kreatif sehingga mewujudkan sebuah inovasi tersebut (Greenberg & Baron, 2003).

Perilaku inovatif bukanlah suatu kondisi yang diwariskan terhadap individu, sebaliknya, dimana semua manusia memiliki potensi untuk berinovasi. Dengan demikian, semua mahasiswa memiliki kesempatan yang sama untuk melakukan inovasi. Hanya saja tidak semua mahasiswa memanfaatkan kesempatan tersebut untuk mengasah perilaku inovasi, Berdasarkan data terdahulu yang diambil di kemahasiswaan Universitas Hasanuddin, pada tahun 2019 terdapat proposal yang masuk sebanyak 138 dan yang lulus seleksi sebanyak 90 proposal dan pada tahun 2020 terdapat proposal yang masuk sebanyak 244 dan yang lulus seleksi sebanyak 120 proposal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayah (20xx) memberikan gambaran terkait intensitas berwirausaha mahasiswa unhas. Hasilnya adalah 8,2% mahasiswa memiliki intensitas yang tinggi untuk berwirausaha, 22,1% intensitas cukup tinggi, 41,3% intensitas rendah, 23,6% intensitas rendah, dan 4,7% memiliki intensitas sangat rendah.

Adapun hasil dari interview peneliti tentang aspek perilaku innovation behavior yaitu Opportunity Exploration mengetahui lebih banyak tentang peluang

untuk berinovasi, Generativity mengarah pada munculnya konsep-konsep untuk tujuan pengembangan, Formative Investigation memberikan suatu perhatian untuk menyempurnakan ide, solusi, opini, Championing praktek-praktek usaha untuk merealisasikan ide-ide, dan Application untuk mengembangkan, menguji coba, dan mengkomersilkan ide-ide yang inovatif. Dan peneliti menginterview ke mahasiswa yang pernah mengikuti adapun hasil bahwa ke subjek pertama dan kedua dari hasil interview subjek pertama yang pernah mengikuti pkm di aspek Championing mengatakan “belum melanjutkan ide yang telah ia buat dikarenakan masalah waktu dan teman yang diajak tidak pasti untuk berkomitmen”. Subjek kedua mengatakan “dikarenakan terbatas waktu bersama teman mereka serta dana yang ia butuhkan tidak mencukupi untuk melanjutkan usaha mereka”. Dan subjek ketiga dan keempat hasil interview subjek ketiga “belum sampai untuk membeli baju dan belum menjalankan ide – ide yang selanjutnya bersama teman mereka”, subjek keempat mengatakan “sudah sampai memikirkan menu dan langsung membuat masakan yang akan mereka jual dan mengupload di media sosial”.

Dari hasil wawancara telah didapatkan kesimpulan bahwa perilaku inovatif pada subjek ke tiga dan subjek ke empat telah melakukan suatu usaha untuk terbentuknya usaha yang di bangun sendiri, menambah menu baru, membuat masakan, dan mengaupload di media sosial, serta akan ada proses untuk kedepannya. Pada subjek ke tiga dan ke empat menunjukkan komponen 1, 3, dan 5 pada perilaku inovatif yaitu Opportunity Exploration, Formative Investigation, dan Application. Dan sangat penting bagi mahasiswa memiliki selfleadership bagi dirinya karena dimana mahasiswa di tuntut untuk mampu

mengatur waktu, kegiatan yang mereka lakukan, mampu memiliki motivasi yang tinggi, disiplin, dan belajar mengembangkan diri (Manz 1986)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Abraham Carmeli terhadap 175 karyawan di perusahaan Israel menunjukkan bahwa self leadership berhubungan positif dengan penilaian diri dan perilaku inovasi. Penelitian Sugianingra (2016) juga menemukan bahwa self leadership berpengaruh terhadap perilaku inovasi

Self Leadership dikatakan sebagai suatu proses mempengaruhi diri sendiri untuk membangun pengarahan diri dan motivasi diri, dan terutama untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang penting serta kompleks. Sehingga tujuan individu tersebut tercapai.

Self leadership merupakan salah satu hal yang mempengaruhi penilaian diri seseorang dalam membentuk motivasi diri dan penataan diri yang sangat dibutuhkan untuk dapat berperilaku sesuai dengan kondisi yang diinginkan (Manz, 1998). Robbins (2001) mengemukakan bahwa self leadership sebagai serangkaian suatu proses yang digunakan oleh individu untuk mengendalikan perilaku sendiri. Asumsi dasar dibalik Self Leadership adalah bahwa orang yang bertanggung jawab, bisa dan mampu membangun serta mengembangkan inisiatif tanpa ada tekanan dari internal atau pihak eksternal, hukum dan aturan tertentu. Individu dapat memantau dan mengendalikan perilakunya sendiri dengan dukungan yang tepat.

Currall & Quinteiro (2009) mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan diri, orientasi tujuan, motivasi intrinsik, dan perilaku inovatif. Penelitian ini melakukan survey pada 108 karyawan dari 3 perusahaan di bidang pengembangan dan implementasi. Hasil penelitiannya menunjukkan adanya hubungan positif dengan peran inovasi pada orientasi tujuan pembelajaran dan

motivasi intrinsik, tetapi tidak untuk orientasi tujuan kinerja. Keterampilan kepemimpinan diri sepenuhnya memediasi hubungan antara orientasi tujuan pembelajaran dan peran inovasi, dan memediasi hubungan antara motivasi intrinsik dan peran inovasi. Dengan demikian, meningkatkan kompetensi menavigasi diri karyawan menjadi jalan untuk meningkatkan perilaku inovatif mereka.

Masood Nawaz Kalyar (2013) mengembangkan dan menguji model inovasi individu dan dua faktornya yaitu kreativitas dan kepemimpinan diri. Data dikumpulkan dari 180 responden dari 10 perusahaan di Pakistan. Hasil menunjukkan bahwa kreativitas dan kepemimpinan diri merupakan prediktor penting dari inovasi individu sehingga membuktikan hubungan langsung yang positif.

Mahasiswa Universitas Hasanuddin diharapkan memiliki self leadership untuk mengarahkan perilakunya ke perilaku inovasi. Hanya saja, penelitian yang dilakukan oleh Ansar (20xx) menunjukkan bahwa self leadership yang dimiliki mahasiswa Unhas lebih cenderung mengarah ke self-leadership yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa unhas pada dasarnya belum mampu untuk mempengaruhi diri, mengarahkan diri dan memotivasi diri untuk berperilaku dan melakukan apa yang diinginkan.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin melihat hubungan antara *Self Leadership* dengan *Innovative Behavior* pada Mahasiswa yang berwirausaha. Maka dari itu, peneliti akan berusaha mengkaji lebih dalam tentang hubungan Self Leadership dengan Innovation behavior khususnya pada mahasiswa yang berwirausaha

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah ada Hubungan antara *Self Leadership* dengan *Innovation Behavior* pada Mahasiswa yang berwirausaha?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan antara *Self Leadership* dengan *Innovative Behavior* pada Mahasiswa yang berwirausaha

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Aspek Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu psikologi menambah kajian ilmu bagi psikologi industri organisasi khususnya mengenai hubungan *Self Leadership* dengan *Innovative Behavior*

1.4.2 Aspek Praktis

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini selain menambah wawasan peneliti juga sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi yang sedang peneliti ambil dan diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu psikologi menambah kajian ilmu psikologi industri

organisasi khususnya mengenai hubungan self leadership dan innovation behavior.

2) Bagi Organisasi

Manfaat bagi Organisasi dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan untuk meningkatkan dan mengembangkan penelitian tentang perilaku kerja inovatif. Dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pembaca mengenai hubungan Self leadership dengan innovative behavior. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Inovatif

2.1.1 Definisi Perilaku Inovatif

Kleysen dan Street (2001) mengemukakan perilaku inovatif merupakan keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penetapan dari sesuatu yang baru dan bersifat menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Sesuatu yang baru dan menguntungkan meliputi pengembangan ide produk baru atau teknologi-teknologi, perubahan dalam prosedur administratif yang bertujuan untuk meningkatkan relasi kerja atau penerapan dari ide-ide baru atau teknologi-teknologi untuk proses kerja yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektifitas mereka. Sedangkan Scott dkk, dalam Nindyati (2009) mengemukakan perilaku inovatif ialah sebagai suatu intensi untuk memunculkan, meningkatkan, dan menerapkan ide – ide baru dalam tugasnya, kelompok kerjanya atau organisasinya.

Perilaku Inovatif yang di kemukakan oleh price (Prayudhayanti, 2014) pada awalnya merupakan kemampuan individu melakukan perubahan cara kerja dan bentuk praktek dan teknik kerja yang baru dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan Gaynor dan Gerard (2002) mendefisikan perilaku inovatif sebagai suatu tindakan individu untuk menciptakan ide – ide atau pemikiran cara – cara baru untuk diterapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Menurut De Jong dan Den Hartog (2003)

mengemukakan bahwa innovative behavior dapat di artikan sebagai semua perilaku atau tindakan individu yang bertujuan pada generasi, pengenalan dan penerapan baru yang bermanfaat pada setiap tingkat organisasi. Perilaku inovatif manusia ialah fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya (Miftah & Toha, 2007)

2.1.2 Aspek-Aspek

Kleysen dan Street (2001) mengungkapkan bahwa perilaku inovatif terdiri dari lima aspek, yaitu :

1) Opportunity Exploration

Awal dari proses inovasi seringkali ditentukan oleh kesempatan menemukan sebuah peluang masalah yang muncul atau teka-teki yang perlu dipecahkan. Eksplorasi peluang termasuk adalah mencari cara untuk meningkatkan pelayanan atau proses pengiriman saat ini atau mencoba untuk memikirkan proses kerja, produk atau pelayanan dengan cara alternatif.

2) Generativity

Untuk dapat berinovasi, selain mengetahui adanya peluang/kesempatan, kemampuan untuk membangun cara-cara baru untuk memanfaatkan peluang itu juga penting. Idea generation merujuk pada pembuatan konsep untuk tujuan peningkatan. Ide-ide yang dihasilkan dapat berkaitan dengan produk, pelayanan atau proses baru, masuk ke pasar baru, peningkatan dalam proses kerja saat ini, atau secara umum adalah solusi terhadap problem-problem yang telah diidentifikasi.

3) Formative Investigation

Yang artinya memberikan perhatian untuk menyempurnakan ide, solusi, opini, dan untuk menginvestigasinya.

4) Championing

Championing aspek penting lainnya ketika suatu ide telah dihasilkan. Kebanyakan ide-ide itu perlu dijual. Koalisi sering kali dibutuhkan untuk menerapkan inovasi ini adalah bagaimana mendapatkan kekuatan dengan menjual ide ke rekan potensial. Dalam banyak kasus, pengguna prospektif dari inovasi yang diusulkan tersebut (rekan, pemimpin, pelanggan, dll) sering merasa tidak yakin dengan nilai tambah dari inovasi tersebut. Ini memerlukan keahlian kita untuk bisa menjual dan meyakinkannya. Tahap inilah yang disebut championing, berusaha meyakinkan nilai tambah dari inovasi yang kita usulkan

5) Application

Selanjutnya ide yang telah didukung tersebut perlu diimplementasikan dan dipraktekkan. Implementasi dapat berarti meningkatkan produk atau prosedur yang telah ada, atau membangun yang baru. Usaha yang keras dan sikap yang berorientasi hasil diperlukan dari karyawan untuk mewujudkan ide tersebut. Perilaku dalam aplikasi berkaitan dengan usaha-usaha yang dilakukan oleh individu untuk dapat menerapkan ide tersebut ke dalam praktek nyata

2.1.3 Fase melakukan proses inovasi

Ada tiga fase dalam melakukan proses inovasi berdasarkan Prayudhayanti (2014) , yaitu :

1) Generating ideas

Keterlibatan individu dan tim dalam menghasilkan ide untuk memperbaiki produk, proses dan layanan yang ada dan menciptakan sesuatu yang baru.

2) Harvesting ideas

Melibatkan sekumpulan orang untuk mengumpulkan ide-ide yang telah ada dan melakukan evaluasi terhadap ide-ide tersebut.

3) Developing and implementing idea

Mengembangkan ide-ide yang telah terkumpul dan selanjutnya mengimplementasikan ide-ide tersebut.

Berdasarkan aspek dari kedua tokoh diatas, peneliti menggunakan aspek-aspek dari perilaku inovatif menurut Kleysen dan Street (2001) yaitu opportunity exploration, generativity, formative investigation, championing, application. Peneliti menggunakan aspek dari tokoh tersebut karena dianggap mampu mendeskripsikan setiap tahapan pada perilaku inovatif.

Dari definisi di atas didapatkan kesimpulan bahwa perilaku inovatif adalah perilaku individu menciptakan ide-ide yang dikembangkan untuk menyelesaikan permasalahan atau solusi baru. Aspek-aspek perilaku inovatif menurut Kleysen dan Street (2001) adalah opportunity exploration, generativity, formative investigation, championing, application.

2.2 Self Leadership

2.2.1 Definisi Self Leadership

Self leadership adalah proses di mana orang mempengaruhi diri mereka untuk mencapai pengarahan diri dan motivasi diri yang diperlukan untuk berperilaku dan melakukan apa yang diinginkan (Houghton, 2002). Self-leadership, merupakan suatu proses untuk mempengaruhi diri agar bisa membantu pengarahan diri serta motivasi diri yang sangat dibutuhkan oleh individu (Neck 1995). Berdasarkan definisi di atas, dapat di ketahui bahwa self-leadership adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi diri untuk memotivasi diri.

Kepemimpinan merupakan seni dan praktek dari praktek dan pengaruh yang efektif (Bass, 1990). Kepemimpinan diri atau self leadership menurut Manz et al., dalam Muckhtar dan Lubis (2012) mendeskripsikan proses mempengaruhi diri sendiri melalui suatu tindakan yang mampu dilakukan orang tersebut dan mencapai suatu arah diri serta motivasi diri yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Self leadership diartikan sebagai pemahaman dalam mempengaruhi diri yang cenderung mengarahkan seseorang terhadap tindakan dalam melakukan pekerjaan yang memotivasi secara alami. Hal ini juga dapat diartikan sebagai usaha mengarahkan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang tidak diinginkan namun harus dikerjakan (Tabak et al., 2011)

Langkah pertama dalam menyusun self leadership adalah menyusun cita-cita untuk pekerjaan (*personal goal setting*). Langkah ini meliputi pengidentifikasian cita-cita khusus yang ingin dicapai, cita-cita yang relevan dan menantang. Hal yang membuat ini berbeda adalah cita-cita ini disusun sendiri,

bukan merupakan hasil diskusi bersama dengan atasan atau rekan (Mc Shane & Von Glinow, 2003). Langkah selanjutnya adalah pola berfikir yang konstruktif (*constructive thought patterns*). Sebelum memulai suatu tugas dan ketika melaksanakannya, wirausaha sebaiknya memiliki pemikiran yang positif mengenai apa yang dilakukannya dan begitu juga dengan penyelesaian pekerjaan. Wirausaha akan lebih termotivasi dan siap untuk menyelesaikan pekerjaannya setelah ia melakukan "*positive self talk*" (mampu menyemangati diri sendiri) dan "*mental imagery*" (gambar diri).

Pada *positive self talk* mengacu kepada suatu situasi ketika wirausaha berbicara pada dirinya sendiri mengenai pemikiran-pemikiran atau tindakan-tindakan yang dilakukannya. Beberapa dari komunikasi internal yang dilakukan akan membantu proses pengambilan keputusan, seperti menimbang keuntungan suatu pilihan tertentu (Mc Shane & Von Glinow, 2003).

Tahapan selanjutnya pada *self leadership* (kepemimpinan diri) adalah *self monitoring* (pemantauan diri). *Self monitoring* adalah proses agar diri dapat memantau kemajuan dari suatu pekerjaan. *Self monitoring* meliputi pengawasan secara reguler, perencanaan serta umpan balik. Orang yang membuat umpan balik terhadap tugasnya lebih baik daripada umpan balik yang dibuat oleh orang lain (Mc Shane & Von Glinow, 2003).

Setelah *self monitoring* (pemantauan diri), selanjutnya adalah *self reinforcement* (penguatan diri). *Self reinforcement* (penguatan diri) terjadi ketika seorang wirausaha memiliki kendali penuh untuk menguatkan dirinya namun tidak menggunakannya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Misalnya dengan mengambil waktu istirahat setelah mencapai target yang telah

ditetapkan. Istirahat kerja di sini termasuk dalam bentuk dorongan diri yang positif. Self reinforcement (penguatan diri) juga terjadi ketika memutuskan untuk melakukan hal yang menyenangkan setelah menyelesaikan pekerjaan yang tidak disenangi. Misalnya setelah menyelesaikan laporan yang sulit, wirausaha memutuskan untuk melakukan hal yang lebih menyenangkan seperti berjalan-jalan sejenak untuk menenangkan pikiran (Mc Shane & Von Glinow, 2003).

Manz (1986) mengemukakan jika self leadership tidak hanya berbentuk strategi dalam self management buat penuhi standar yang terdapat, tetapi mangulas tentang standar yang lebih besar yang mencakup“ alasan suatu sikap dilakukan’. Sehingga, perihal berarti dari self- leadership merupakan sistem selfinfluence yang berkepanjangan yang berpusat pada penghargaan natural (self- reward) yang mendorong motivasi intrinsik. Lewat motivasi intrinsik, orang akan lebih mengintegrasikan antara apa yang di idamkan serta apa yang sepatutnya dalam proses self- influence (Manz, 1986).

Self- leadership tidak cuma berarti serta dapat dibesarkan oleh pemimpin, tetapi juga kepada pada pengikut ataupun karyawan. Manz dan Sims (1991) mengatakan kalau self- leadership pula ialah inti dari pengikut yang efisien, dimana dipaparkan kalau pengikut yang efisien merupakan pengikut yang dapat mengetuai diri mereka sendiri yang berdasar pada haknya masing- masing. Sejalan dengan perihal tersebut.

Self leadership bisa terjadi dalam sesuatu entitas (semacam orang ataupun regu) (Manz, 1986). Self- leadership tersebut bisa terjadi ataupun dikembangkan ketika mereka mempersepsikan sesuatu situasi, memilah buat ikut serta dalam

situasi tersebut, menyelaraskan perilaku yang dimilikinya dengan standar, memantau aktivitas serta kognisinya supaya mendorong perilaku yang diinginkan, kemudian menilai apakah perilakunya mempengaruhi situasi (Manz,1986).

2.2.2 Strategi-strategi Self Leadership

Self-leadership memiliki 3 strategi yang merupakan kategori utama dan berbeda-beda namun saling melengkapi dan saling memengaruhi, yaitu behavioral focused strategies, natural reward strategies, dan constructive thought pattern strategies (Prussia, Anderson, dan Manz, 1998; Manz dan Sims, 2001; Neck dan Houghton, 2006).

1. Behavioral focused strategies

Merupakan sebuah tindakan yang didesain untuk menolong individu mengaturdan mengelola pekerjaan mereka agar lebih efektif (Manz, 1991). Strategi ini berfokus pada perilaku yang dirancang untuk mendorong perilaku positif dan diinginkan untuk mengarahkan individu pada hasil yang sukses, dan juga menekan perilaku negatif dan tidak diinginkan yang mengarah pada kegagalan (Neck dan Houghton, 2006). Terdapat beberapa bentuk perilaku yang termasuk dalam strategi ini yang dijelaskan oleh Manz dan Sims (1991), yakni :

- Self observation (pengamatan diri) membantu seseorang sadar kapan dan mengapa ia terlibat dalam perilaku tertentu (Neck dan Houghton, 2006). Self observation merujuk pada perilaku mengamati dan mengumpulkan informasi tentang perilaku yang secara spesifik telah ditargetkan untuk diubah. Perilaku yang diubah atau bahkan dieliminasi adalah perilaku yang tidak efektif dan tidak produktif. Melalui self-

observation, individu dapat menyadari kapan dan mengapa ia melakukan perilaku tertentu (Neck dan Houghton, 2002).

- Self-goal setting (menetapkan tujuan) penetapan tujuan dalam upaya-upaya yang dilakukan. Ketercapaian tujuan memiliki penguat yang kuat sehingga dapat mengarahkan individu untuk menetapkan tujuan yang berkelanjutan (Manz dan Sims, 1980).
- Management of cues (manajemen isyarat) seperti mengatur dan mengubah isyarat-isyarat yang terdapat di lingkungan kerja agar memfasilitasi perilaku. Daftar, catatan-catatan, screensaver, poster-poster motivasi merupakan beberapa contoh isyarat eksternal yang dapat membantu dan menjaga perhatian dan upaya pengelolaan diri (Neck dan Houghton, 2006).
- Rehearsal (latihan), yakni melakukan praktik secara fisik atau mental terhadap aktivitas kerja sebelum benar-benar melakukannya. Misalnya latihan presentasi sebelum benar-benar mempresentasikan materi, atau mempersiapkan diri secara mental sebelum menghubungi dosen, dsb.
- Self-reward (penghargaan pada diri) yakni dengan memberikan penghargaan atau hadiah berharga pada diri sendiri setelah menyelesaikan hal-hal yang diinginkan. Hadiah tersebut harus berhubungan dengan pencapaian tujuan, misalnya self-reward secara mental seperti memuji diri sendiri ketika berhasil mengerjakan sesuatu dengan baik, atau self-reward secara nyata seperti membeli pakaian baru atau menonton di bioskop (Houghton, Dawley, dan DiLiello, 2012). Karena self-reward berhubungan dengan tujuan, sehingga adanya self-

reward dapat memberikan energi dalam usaha-usaha pencapaian tujuan (Manz dan Sims, 1980).

- Self-punishment/criticism, yakni memberikan hukuman pada diri sendiri ketika berperilaku yang tidak diinginkan. Oleh Neck dan Houghton (2006), Self-punishment juga dinamai dengan self-correction feedback, dimana individu mengoreksi dirinya dengan memeriksa kegagalan dan perilaku tidak produktif yang dilakukan, lalu melakukan untuk membentuk kembali perilaku ke arah yang lebih positif (Houghton, Dawley, dan DiLiello, 2012).

2. Natural reward strategies

Strategi ini menekankan pada aspek menyenangkan dari tugas atau kegiatan yang diberikan. Strategi ini dapat meningkatkan kinerja karena berfokus pada pekerjaan atau tugas yang menyenangkan (Neck dan Houghton, 2002). Strategi ini akan membantu individu untuk menciptakan perasaan berkompeten dan selfdetermination (percaya bahwa dirinya bisa menentukan nasibnya sendiri), sehingga dapat memberikan energi pada perilakunya yang lebih lanjut akan meningkatkan kinerja (Neck dan Houghton, 2006). Misalnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan, seseorang akan memainkan music yang lembut, memajang sebuah gambar, atau menambahkan barang-barang pribadi di meja kerja, hingga mengalihkan diri ke pekerjaan yang disukai seperti bekerja di luar ruangan atau bertemu dengan pelanggan (Neck dan Houghton, 2002). Terdapat dua strategi utama pada natural reward strategies, yakni melibatkan atau membangun fitur menarik yang lebih menyenangkan ke dalam aktivitas tertentu, dan yang kedua membentuk persepsi dan menjauhkan fokus perhatian dari aspek-aspek yang tidak menyenangkan dari tugas dan kembali fokus pada tugas-tugas (Neck dan Houghton, 2006).

3. Constructive thought strategies

Strategi ini fokus pada upaya untuk membangun dan mengubah pola pikir menggunakan cara yang diinginkan. Hal-hal yang dapat dilakukan pada strategi ini seperti menganalisis diri dan meningkatkan sistem kepercayaan yakni dengan mengevaluasi dan mengganti kepercayaan dan asumsi yang tidak rasional; membangun citra mental yang positif terhadap kinerja; melakukan self-talk yang positif untuk memfasilitasi kinerja, serta menggunakan skrip (rekanan individual untuk aturan, kebijakan, atau prosedur organisasi) sebagai pengganti skrip yang tidak efektif (Prussia, Anderson, dan Manz, 1998; Neck dan Houghton, 2002)

Terdapat beberapa strategi pada constructive thought strategies menurut Neck dan Houghton (2002), yakni *visualizing successful performance*, merupakan bentuk mental imagery dimana individu menciptakan kognitif simbolis dan terselubung yang memungkinkan individu secara simbolis mengalami hasil dari perilaku sebelum melakukannya secara nyata, atau dengan kata lain membayangkan telah melakukan suatu perilaku dengan sukses meskipun belum melakukannya. Selanjutnya adalah *self talk*, yakni berdialog atau berbicara diam-diam kepada diri mereka sendiri dan melibatkan evaluasi dan reaksi terhadap mental diri, sehingga self talk perlu berisi hal-hal positif dan optimis agar memberikan hasil yang positif pada individu. Dan yang terakhir adalah *evaluating belief and assumption*, yakni kondisi dimana individu menilai dan mengevaluasi kepercayaan dan asumsi yang irrasional yang difungsional dengan pemikiran yang lebih konstruktif.

2.3 Wirausaha

Carsrud dan Brannback (2011) mengemukakan bahwa usaha kecil sesungguhnya merupakan mesin dari kegiatan ekonomi sebuah negara. Perhatian untuk riset- riset dibidang kewirausahaan, bagaimana memahami perilaku wirausahawan, dan bagaimana menemukan para wirausahawan yang potensial seharusnya terus dikembangkan. Namun dalam praktek riset- riset di bidang kewirausahaan masih sangat sedikit dan tidak banyak riset tentang perihal itu dicoba di tingkatan universitas. Krueger et. al.(2000) mengemukakan bahwa niat untuk berperilaku adalah predictor terbaik untuk kenyataan dari tindakan seseorang karena itu tindakan seseorang menjalankan usaha mandiri didasarkan atas niatnya untuk berwirausaha sejak awal.

Mereka yang sejak awal sudah mempunyai minat yang besar untuk menjadi wirausahawan cenderung mempunyai tingkat keberhasilan yang tinggi saat benar-benar merealisasikan niatnya tersebut. Berwirausaha berarti memadukan perwatakan pribadi, keuangan dan sumber daya. Oleh karena itu, berwirausaha merupakan sebuah pekerjaan atau karir yang harus bersifat fleksibel dan imajinatif, mampu merencanakan, mengambil risiko, mengambil keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan, Suryana (2008)

2.3.1 Perilaku dalam Wirausaha

Leland E. Hinsie (1977) mengemukakan kalau "*Character is defined as the pattern of behavior characteristic for a given individual*". Sifat- sifat bisa di informasikan dengan sifat serta sikap. Pada dasarnya wirausaha bersifat personal (menyangkut tindakan individu) sehingga sebab itu mempunyai dimensi sosial- psikologis. Sikap seseorang wirausaha bisa dilihat dari sebagian aspek, antara lain karakter pribadi wirausaha, psikopatologi wirausaha, kognisi

wirausaha, pembelajaran wirausaha serta kewirausahaan lintas budaya.(Husna, 2017)

Bersumber pada Theory of Planned Behavior (TBI) menarangkan bahwa sebuah perilaku dengan keterlibatan tinggi memerlukan keyakinan dan evaluasi untuk menumbuhkan kepercayaan dan penilaian untuk menumbuhkan perilaku, norma subjektif dan kontrol perilaku dengan intense sebagai mediator pengaruh berbagai faktor motivasional yang berdampak pada sikap.

Kepuasan berwirausaha merupakan perilaku dengan keterlibatan tinggi (high involvement) karena dalam mengambil keputusan akan melibatkan faktor internal seperti kepribadian, persepsi, motivasi, pembelajaran (sikap), faktor eksternal seperti keluarga, teman, tetangga dan lain sebagainya (norma subjektif). Kemudian mengukur kontrol perilaku yang dirasakan (efikasi diri) yaitu suatu kondisi bahwa orang percaya tindakan itu mudah atau sulit untuk dilakukan dengan memahami risiko atau rintangan yang ada apabila mengambil tindakan tersebut. (Dharmamesta 1998)

2.4 Hubungan antara *Self Leadership* dan *Innovatif Behavior*

perilaku inovatif menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju. Seseorang yang mempunyai perilaku inovatif adalah orang yang sikap kesehariannya adalah selalu berfikir kritis, berusaha agar selalu terjadi perubahan di lingkungannya yang sifatnya menuju pembaharuan dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju dan diupayakan agar perubahan itu memiliki kegunaan atau nilai tambah tertentu. Orang yang berperilaku inovatif akan selalu berupaya agar melakukan

upaya pemecahan masalah dengan cara yang berbeda-beda dengan biasanya tetapi lebih efektif dan efisien (Triswanda 2018).

Seorang wirausaha harus memiliki pengetahuan, kemampuan dan kemauan, ketiga konsep ini saling mengisi dan memiliki keterkaitan satu sama lain. Pengetahuan yang harus dimiliki oleh wirausaha, yaitu pengetahuan mengenai usaha yang harus dimasuki/dirintis dan lingkungan usaha yang ada, pengetahuan tentang peran dan tanggung jawab, pengetahuan tentang manajemen dan organisasi bisnis. Sedangkan ketrampilan yang harus dimiliki wirausaha diantaranya adalah ketrampilan konseptual dalam mengatur strategi dan memperhitungkan resiko, ketrampilan kreatif dalam menciptakan nilai tambah, ketrampilan dalam memimpin dan mengelola, ketrampilan berkomunikasi dan berinteraksi, ketrampilan teknik usaha yang akan dilakukan perilaku tersebut terdiri atas menghasilkan ide, mendiskusikan ide, dan merealisasikan ide dalam bentuk produk atau jasa (Helmi 2011).

Self Leadership dikatakan sebagai suatu proses mempengaruhi diri sendiri untuk membangun pengarahan diri dan motivasi diri, dan terutama untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang penting serta kompleks. Sehingga tujuan individu tersebut tercapai. Kepemimpinan diri merupakan salah satu hal yang mempengaruhi penilaian diri seseorang dalam membentuk motivasi diri dan penataan diri yang sangat di butuhkan untuk dapat berperilaku sesuai dengan kondisi yang diinginkan (Manz, 1998).

Mathis dan Jackson (2011) mengemukakan bahwa work motivation merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, atau dapat dikatakan bahwa dorongan yang menyebabkan individu

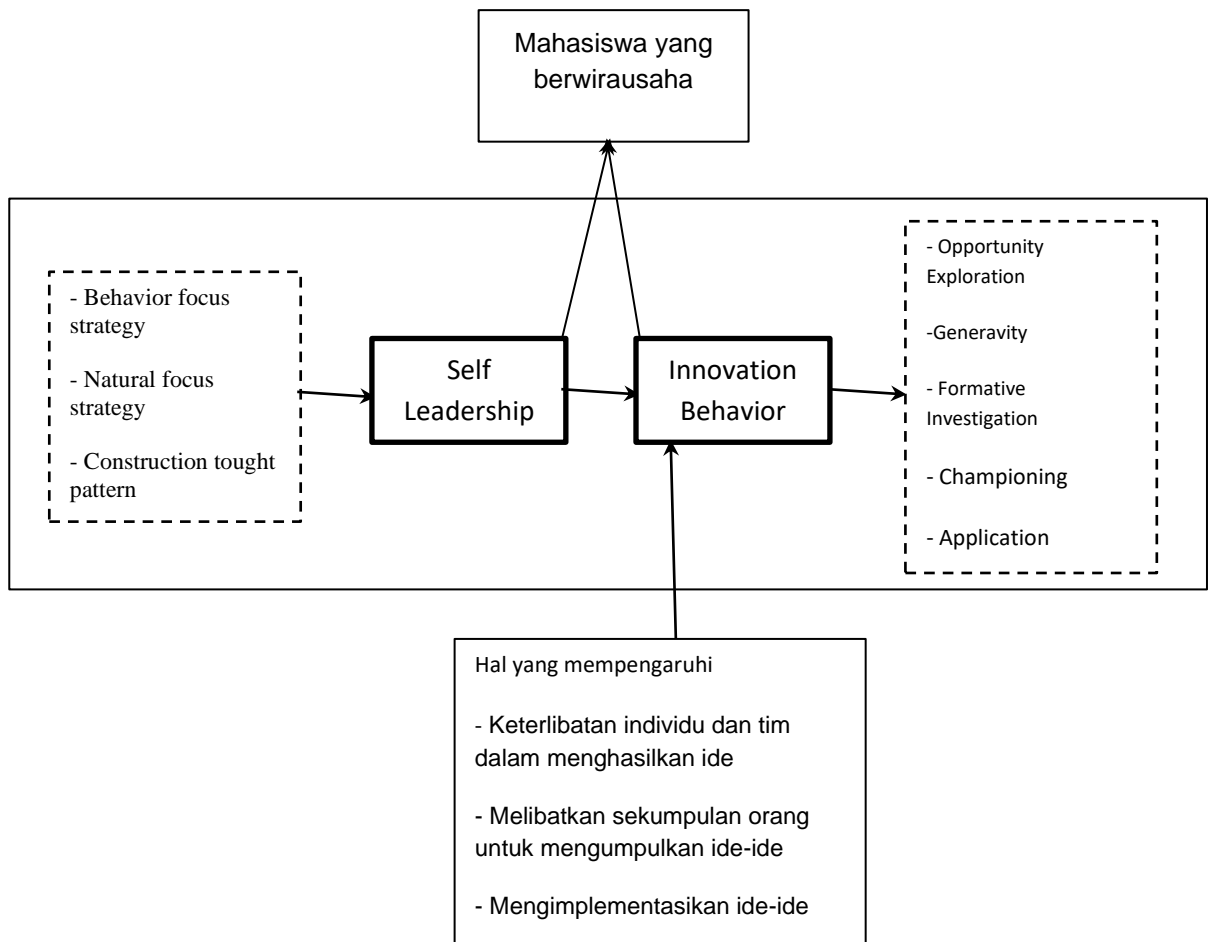
melakukan suatu pekerjaan. Dimana proses motivasi menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sedangkan Moorhead dan Griffin (2013) mengemukakan bahwa hal yang sama yaitu motivasi merupakan serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang terlibat dalam suatu perilaku serta tanpa motivasi individu tidak akan bisa bekerja secara baik dan efisien didalam organisasi. Motivasi dapat di definisikan sebagai satu proses kognitif melalui individu yang dapat menentukan jumlah waktu dan usaha yang akan mereka lakukan berinvestasi pada pengejaran kebutuhan dan tujuan tertentu. Serta tergantung pada proses motivasi dapat menjadi baik intrinsik atau ekstrinsik. Dan teori evaluasi kognitif dimana mudah untuk melihat bahwa kebutuhan dan penentuan nasib sendiri merupakan dasar suatu mekanisme mental yang akan mendorong motivasi intrinsik pada strategi pemecahan masalah, menghasilkan tingkat perasaan positif yang lebih tinggi, serta kinerja, inovasi dan kepuasan (Deci dan Ryan, 1985)

Hal serupa juga dijelaskan oleh Manz dan Sims (1991) bahwa self-leadership merujuk pada pengaruh yang diberikan terhadap diri sendiri untuk mencapai motivasi diri (motivasi internal) dan pengarahan diri terhadap hal-hal yang perlu dilakukan, dimana proses kepemimpinan ini membutuhkan strategi perilaku dan kognitif dalam peningkatan efektivitas pribadi. Self-leadership menekankan bahwa meskipun perilaku seseorang sering kali didukung oleh kekuatan dari luar seperti pemimpin, namun pada akhirnya perilaku tersebut dikendalikan oleh kekuatan dari dalam (Manz, 1986).

Dari hasil penelitian yang dilakukan Curral dan Marques dengan judul *Self-Leadership and Work Role Innovation: Testing the Mediation Model with Goal*

Orientation and Work Motivation dengan jumlah sampel sebanyak 108 karyawan dengan hasil menunjukkan hubungan yang signifikan.

2.4 Kerangka Konseptual



→ Arah Kontribusi

⋯ Indikator dimensi Variabel

▭ Variabel Penelitian

▭ Fokus Penelitian

Kerangka konseptual terdiri dari dua variabel yaitu *Self Leadership* dan *Innovation Behavior*. *Self leadership* menuntut dapat mengelola dan mengatur diri sendiri sebelum mengelola dan mengatur orang lain. Setiap orang memerlukan kemampuan untuk memimpin dirinya sendiri, agar sukses dalam menjalankan peran kepemimpinannya. Seseorang terlebih dahulu harus memiliki *self leadership* yang kuat untuk berhasil memimpin orang lain. *Self leadership* meliputi perilaku spesifik dan rancangan strategi kognitif untuk mempengaruhi pribadi secara efektif. Strategi ini secara umum dikelompokkan ke dalam tiga kategori pokok, yaitu strategi yang berpusat pada perilaku behavior focus strategy, natural focus strategies, dan constructive thought pattern strategies (Blanchard, 2006).

Dan adapun *Innovation Behavior* Kleysen dan Street (2001) mengemukakan perilaku inovatif merupakan keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penetapan dari sesuatu yang baru dan bersifat menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Dan terdapat lima komponendalam perilaku inovatif yaitu Opportunity Exploration, Generativity, Formative Investigation, Championing, Application.

2.5 Hipotesis Penelitian

1. H0 = Tidak terdapat Hubungan *Self leadership* dengan *Innovation Behavior* pada mahasiswa yang berwirausaha
2. H1 = Terdapat Hubungan *Self leadership* dengan *Innovation Behavior* pada mahasiswa yang berwirausaha