

## Efektifitas Pelatihan *Self Leadership* Untuk Meningkatkan Perilaku Inovatif Karyawan JMC IT Consultant Yogyakarta

(1)\*Muflih Dahlan, (2)Alimatus Sahrah

<sup>1,2</sup> Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta  
\*Email: muflihdahlanok@gmail.com

### ABSTRACT

*Innovative behavior is driven by self-leadership, because employees can direct themselves to create ideas and solutions for their job. This study aims to determine the effectiveness of self-leadership training to improve employee innovative behavior. The subjects of this study were 10 employees who had innovative behavior in the medium and low categories. The research design used in this study was one group pretest-posttest design. The result show that in the paired sample t-test, t value was -8,533 ( $p < 0.05$ ). Based on the results of research conducted, we can conclude self-leadership training can increase employee innovation. It is hoped that the company can use self-leadership training as an alternative to increase innovative behavior. In addition, further researchers are expected to involve the control group in order to make sure the effect of this treatment and can use another treatments to increase innovative behavior.*

**Keywords:** *Self-leadership training, Innovative behavior*

### PENDAHULUAN

Pada tanggal 12 Februari 2020, WHO resmi menetapkan penyakit coronavirus pada manusia ini dengan sebutan Coronavirus Disease (COVID-19). Pada tanggal 11 Maret 2020, WHO menetapkan COVID-19 sebagai pandemi (World Health Organization, 2019). Pemerintah Indonesia sendiri mengkonfirmasi kasus COVID-19 pertama di Indonesia pada tanggal 2 Maret 2020 meskipun muncul beberapa spekulasi bahwa COVID-19 telah masuk ke Indonesia beberapa waktu sebelumnya (Tim detikcom, 2020). Indonesia sebagai salah satu negara yang tertular COVID-19 saat ini mengalami penurunan perekonomian karena banyak usaha yang tutup. Pemerintah Indonesia sendiri menerapkan beberapa langkah seperti menganjurkan warganya untuk tetap berada di rumah hingga pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar atau disingkat PSBB, meskipun memang kebijakan tersebut menunjukkan adanya pembatasan kebebasan sipil masyarakat untuk berkumpul serta adanya kemunduran dalam kinerja masyarakat dalam sektor ekonomi yang pada akhirnya berujung pada jatuhnya perekonomian pada skala nasional (Egeham, 2020).

Ekonom dari Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI) Jawa Barat Acuviarta Kartabi mengatakan bisnis di sektor teknologi informasi dan komunikasi (TIK), menjadi salah satu sektor yang kebal terhadap dampak pandemi Covid-19 (Iskandar, 2020). Berdasarkan rekapitulasi data ekonomi makro terakhir, sektor teknologi informasi komunikasi atau TIK tumbuh 9,81 persen. Di saat yang sama, ekonomi makro Indonesia hanya tumbuh 2,97 persen (Rachmawati, 2020). Untuk tetap bertahan, organisasi perlu melakukan inovasi produk atau layanan yang dimiliki (Stoll, 2020)

Dengan pertumbuhan ekonomi ke arah positif, maka hal ini dapat dimanfaatkan JMC IT *Consultant* sebagai peluang untuk berkembang. Salah satu perusahaan teknologi informasi (IT) di Indonesia adalah JMC IT *Consultant*, yang berdiri sejak tahun 2008 di Yogyakarta. JMC tidak

hanya memiliki produk aplikasi yang telah jadi, JMC juga bergerak dalam sektor *consulting* yaitu siap merancang aplikasi baru, teknologi baru dan lain sebagainya yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

Berdasarkan wawancara kepada manager HRGA 20 Juni 2020 ditemukan bahwa sebagian karyawan tidak banyak melakukan terobosan baru dalam pekerjaan, hanya internetan melihat sosial media dan youtube, tidak memiliki inisiatif, dan kurang memiliki semangat bekerja. Para karyawan juga sangat minim dalam memberikan saran dan masukan untuk kemajuan perusahaan. Selain itu, masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat dan cenderung malas dan tidak tertarik melihat peluang, kurang bersemangat dalam mengeksplorasi informasi-informasi baru, jarang menyampaikan ide-ide baru ataupun memberi saran, dan apabila ada ide tidak terlihat adanya keinginan kuat untuk menindak lanjutinya. Kurang bergairah, kurang termotivasi untuk berkembang dan seakan-akan mereka tidak tahu apa yang akan mereka lakukan atau apa yang menjadi tujuan dalam pekerjaan, beberapa dari mereka hanya menunggu perintah dari atasan dan kurang adanya kreativitas yang mereka lakukan saat bekerja. Karyawan mengerjakan tugas secara asal dan apa adanya tanpa termotivasi untuk menemukan dan menciptakan produk baru guna meningkatkan *income* perusahaan. Sebagai contoh, karyawan belum mampu melihat masa pandemi ini sebagai peluang yang dapat dimanfaatkan untuk menemukan produk-produk baru yang inovatif. Karyawan juga terlihat tidak memperjuangkan secara sungguh-sungguh ketika ada ide yang muncul dan pada akhirnya ide tersebut menjadi sia-sia.

Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan JMC IT *Consultant*. Pertama, karyawan terlihat tidak berdiskusi dengan rekan kerjanya mengenai pemecahan masalah yang dihadapi, karyawan cenderung sibuk dengan gawai dan membuka sosial mediana saja (*idea generation*). Kedua, karyawan tidak memikirkan cara alternatif mengembangkan produk yang sudah ada, karyawan cenderung kurang termotivasi untuk berkembang dan seakan-akan mereka tidak tahu apa yang akan mereka lakukan atau apa yang menjadi tujuan dalam pekerjaan (*idea exploration*). Ketiga, karyawan tidak terlihat berbagi ide dengan karyawan lain, karyawan jarang menyampaikan ide-ide baru ataupun memberi saran, karyawan juga terlihat tidak memperjuangkan secara sungguh-sungguh ketika ada ide yang muncul dan pada akhirnya ide tersebut menjadi sia-sia (*idea championing*). Keempat, tidak ada produk yang diciptakan oleh karyawan, karyawan belum mampu melihat masa pandemi ini sebagai peluang yang dapat dimanfaatkan untuk menemukan produk-produk baru yang inovatif (*idea implementation*). Keempat masalah tersebut adalah dimensi perilaku inovatif menurut de Jong dan den Hartog (2010).

Perilaku inovatif sering dikaitkan dengan kreativitas. Kedua hal tersebut memang berkaitan tetapi memiliki konstrak yang berbeda. Perilaku kreatif adalah proses untuk menghasilkan sebuah ide, gagasan, atau pemikiran baru yang berkaitan dengan produk, servis, proses dan prosedur kerja. Sedangkan perilaku inovatif kerja tidak hanya sekedar menghasilkan ide baru tetapi juga melibatkan proses implementasi terhadap ide tersebut khususnya pada seting pekerjaan (de Jong & den Hartog, 2010). De Jong dan den Hartog (2010) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru, juga dapat mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru, menerapkan pengetahuan baru dan untuk mencapai peningkatan kinerja pribadi atau bisnis.

Perilaku inovasi merupakan hal yang penting untuk diteliti, dan sudah diteliti di hampir seluruh dunia (Anderson, De Dreu, & Nijstad, 2004; Janssen, van de Vliert, & West, 2004; Yuan & Woodman, 2010). Anderson, dkk (2004) menjelaskan bahwa inovasi memiliki dampak pada beberapa variabel, terutama karena inovasi dibutuhkan untuk perubahan-perubahan eksternal yang cukup pesat dan lingkungan kerja yang kompetitif. Perilaku inovasi tidak hanya terbatas pada pengembangan ide produk dan teknologi baru, tetapi juga termasuk berinisiatif menciptakan ide baru atau mengubah prosedur administrasi yang bertujuan untuk

mengembangkan relasi kerja atau penerapan ide-ide atau teknologi baru untuk meningkatkan efektivitas kerja (Kleysen & Street, 2001; Yuan & Woodman, 2010).

Beberapa penelitian menguji dampak keterikatan terhadap perilaku inovatif (Chang, Hsu, Liou, & Tsai, 2013; Vinarski-Peretz & Carmeli, 2011). Menurut Csikszentmihalyi (2002), kreativitas mengarah pada *well being* dan kebahagiaan. Pengalaman pencapaian yang kreatif, yang dalam hal ini mendeskripsikan perilaku inovatif mengarah ke sebuah keadaan positif ketika seseorang merasakan bahwa keterampilan yang dimilikinya dapat digunakan sepenuhnya dan membuat kehidupan menjadi lebih baik (Csikszentmihalyi, 2002; Sawyer et al., 2003). Perasaan ini sangat erat hubungannya dengan keterikatan, di mana perasaan yang positif menjadi investasi terhadap keterikatan karyawan pada pekerjaan dan organisasinya (Chang et al., 2013).

Perilaku inovatif dapat ditingkatkan melalui pelatihan *soft skills* (Dostie, 2018). Salah satu *soft skill* yang dapat dikembangkan adalah strategi *self-leadership*. Selain itu, Voo, dkk (2019) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi perilaku inovatif adalah *self-leadership*, karena inovasi membutuhkan *self-leaders*, yang meyakini bahwa ide-ide dan kemampuan mereka dapat digunakan untuk menyelesaikan tugas dan dapat mencapai kesuksesan. Neck dan Houghton (2006) menjelaskan bahwa kepemimpinan diri adalah suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Rivai dan Mulyadi (2003) *self-leadership* adalah perluasan strategi yang difokuskan pada perilaku, pola pikir, dan perasaan, yang digunakan untuk memengaruhi atas diri sendiri.

Strategi *self-leadership* merupakan hal esensial pada organisasi yang memerlukan inovasi yang berkelanjutan (Pearce & Manz, 2005). Inovasi memerlukan *self leader*, yang percaya pada ide dan kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas dan aksi untuk sukses. *Self leadership* merupakan kombinasi dari satu rangkaian strategis, yang merupakan penyebab positif pada proses inovatif (DiLiello & Houghton, 2006; Houghton & Yoho, 2005; Neck & Houghton, 2006). Ketika individu berani untuk memimpin dirinya sendiri dengan bertanggungjawab pada pengambilan keputusan pada pekerjaannya, strategi *self leading* dapat dilaksanakan dan meningkatkan kreativitas (Pearce & Manz, 2005) dan inovasi (Hammond, Neff, Farr, Schwall, & Zhao, 2011).

Terdapat berbagai macam penelitian yang menganalisis hubungan inovasi dengan *self leadership*. Curral and Marques-Quinteiro (2009) menemukan bahwa keterampilan *self leadership* merupakan metode yang cocok untuk meningkatkan perilaku inovatif di organisasi. DiLiello dan Houghton (2006) menyarankan model mengenai *self-leadership*, inovasi, dan kreativitas dalam penelitiannya, karena individu yang memiliki keterampilan *self leadership* yang kuat dapat melihat dirinya sendiri sebagai pribadi yang inovatif dan kreatif jika didukung oleh organisasi. Selain itu, para pimpinan organisasi sebaiknya melengkapi dirinya dengan penerapan *self leadership* agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas pada level kelompok, manajer, dan organisasi (Carmeli, Meitar, & Weisberg, 2006).

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: apakah pelatihan *self-leadership* dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan JMC IT Consultant?

## METODE

Subyek penelitian berjumlah 10 orang, dengan karakteristik merupakan karyawan JMC IT Consultant, memiliki skor *self leadership* pada kategori sedang dan rendah, serta memiliki skor perilaku inovasi pada kategori sedang dan rendah. Penelitian ini menggunakan penelitian eksperimen dengan *pre experimental design*, karena tidak ada kelompok kontrol dan sampel tidak dipilih secara acak. Desain eksperimen yang digunakan adalah *one group pretest-posttest*

*design*, yang hanya terdiri dari kelompok eksperimen yang diberikan *pre test* dan *post test* (Darmawan, 2014).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skala menggunakan *pretest* dan *posttest* skala *self leadership* dan perilaku inovatif. Skala tersebut diterjemahkan dalam aitem-aitem pernyataan dengan menggunakan pola *Likert*. Respon tersebut diungkap dalam lima kategori, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS). Aitem-aitem skala kepuasan terhadap penilaian kinerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu *favorable* dan *unfavorable*.

Skala *self leadership* dan perilaku inovatif diuji coba kepada 50 karyawan pada salah satu perusahaan IT di Yogyakarta. Pada penelitian ini, uji validitas yang dilakukan adalah dengan memperhatikan validitas isi dilakukan dengan pengujian terhadap kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional oleh panel yang berkompeten atau melalui *expert judgement* (Azwar, 2013). Kemudian, dilakukan uji daya diskriminasi butir yang menghasilkan semua butir pada skala perilaku inovatif dan 31 dari 35 butir pada skala *self-leadership* lolos uji daya diskriminasi butir dengan indeks daya diskriminasi aitem  $\geq 0,30$  (Azwar, 2016). Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas yang menghasilkan koefisien reliabilitas skala perilaku inovatif sebesar 0,887 dan skala *self-leadership* sebesar 0,941, yang berarti kedua skala dinyatakan reliabel (Ghozali, 2009).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini teknik analisis *paired sample t-test* yang bertujuan untuk menguji perbedaan di antara dua kelompok data yang berhubungan, yaitu data berasal dari subyek yang sama (Coolican, 2014).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan *Self-Leadership* pada karyawan JMC IT Consultant dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan perilaku inovatif. Berdasarkan hasil analisis statistik maupun deskripsi skor, ditemukan bahwa terdapat perubahan perilaku inovatif yang signifikan pada sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan *Self-Leadership*, yang menunjukkan bahwa tujuan diadakannya pelatihan *Self-Leadership* telah tercapai. Dari hasil uji hipotesis untuk mengetahui perbedaan perilaku inovatif sebelum dan sesudah diberikan pelatihan *Self-Leadership*, diperoleh nilai  $t$  sebesar -8,533 dengan signifikansi 0,000 ( $p > 0,05$ ).



Grafik 1 Rata-rata Perilaku Inovatif Pretest dan Posttest

Hasil uji beda tersebut didukung oleh peningkatan rata-rata perilaku inovatif, seperti pada grafik 1, di mana pada pretest sebesar 21,8 kemudian meningkat menjadi 40,9 pada posttest, dengan perbedaan sebesar 19,100. Berdasarkan temuan nilai statistik ini, hipotesis yang diajukan pada penelitian diterima dan dapat dikatakan bahwa perilaku inovatif meningkat signifikan, dengan tingkat kepercayaan 95%, setelah diberikan pelatihan *Self Leadership*. Pelatihan *Self Leadership* pada karyawan juga menunjukkan peningkatan per dimensi pada perilaku inovatif, yang ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1 Rata-rata Pretest dan Posttest Setiap Dimensi Perilaku Inovatif

|           | <i>Idea Generation</i> |                 | <i>Idea Exploration</i> |                 | <i>Idea Championing</i> |                 | <i>Idea Implementation</i> |                 |
|-----------|------------------------|-----------------|-------------------------|-----------------|-------------------------|-----------------|----------------------------|-----------------|
|           | <i>Pretest</i>         | <i>Posttest</i> | <i>Pretest</i>          | <i>Posttest</i> | <i>Pretest</i>          | <i>Posttest</i> | <i>Pretest</i>             | <i>Posttest</i> |
| Rata-rata | 6,90                   | 12,40           | 4,50                    | 8,60            | 3,90                    | 8,20            | 6,50                       | 11,70           |

Pada dimensi *idea generation*, ditemukan rata-rata sebelum diberikan pelatihan *Self Leadership* sebesar 6,90, kemudian meningkat menjadi 12,40 setelah diberikan pelatihan *Self Leadership*. Pada indikator ini, semua subyek mengalami peningkatan setelah diberikan pelatihan *Self Leadership*. Peningkatan nilai rata-rata menunjukkan bahwa karyawan mampu mengenali masalah yang terjadi dalam organisasi kemudian menciptakan ide atau solusi baru yang berguna pada bidang apapun.

Pada dimensi *idea exploration*, ditemukan rata-rata sebelum diberikan pelatihan *Self Leadership* sebesar 4,50, kemudian meningkat menjadi 8,60 setelah diberikan pelatihan *Self Leadership*. Pada indikator ini, semua subyek mengalami peningkatan setelah diberikan pelatihan *Self Leadership*. Peningkatan nilai rata-rata menunjukkan bahwa karyawan berusaha untuk memikirkan cara-cara alternatif yang mungkin dapat dilakukan dalam pengembangan.

Pada dimensi *idea championing*, ditemukan rata-rata sebelum diberikan pelatihan *Self Leadership* sebesar 3,90, kemudian meningkat menjadi 8,20 setelah diberikan pelatihan *Self Leadership*. Pada indikator ini, semua subyek mengalami peningkatan setelah diberikan pelatihan *Self Leadership*. Peningkatan nilai rata-rata menunjukkan bahwa karyawan berusaha untuk berbagi ide atau solusi baru yang telah diciptakan kepada rekan-rekan kerja.

Pada dimensi *idea implementation*, ditemukan rata-rata sebelum diberikan pelatihan *Self Leadership* sebesar 6,50, kemudian meningkat menjadi 11,70 setelah diberikan pelatihan *Self Leadership*. Pada indikator ini, semua subyek mengalami peningkatan setelah diberikan pelatihan *Self Leadership*. Peningkatan nilai rata-rata menunjukkan bahwa karyawan berusaha untuk menguji ide atau gagasan yang ditemukan.

Peningkatan perilaku inovatif pada karyawan tidak hanya didapatkan dari hasil analisis statistik saja, tetapi juga diperoleh dari evaluasi pelatihan. Berdasarkan hasil evaluasi reaksi, ditemukan bahwa subyek penelitian merasa materi yang disajikan sesuai dengan kondisi pekerjaan dan dinilai bermanfaat bagi subyek dalam melaksanakan tugas. *Trainer* juga mampu menjelaskan dan menyajikan materi dengan jelas dan sistematis, memiliki kemampuan yang luas tentang materi, serta menunjukkan sikap yang menyenangkan. Selain itu, hasil evaluasi pengetahuan menunjukkan bahwa ada peningkatan skor pengetahuan sebelum dan sesudah diberikan pelatihan *Self Leadership*, yang menunjukkan bahwa subyek penelitian memahami materi yang diberikan selama pelatihan. Pada hasil evaluasi perilaku, pada metode *self report* ditemukan bahwa subyek sudah mampu mengarahkan dirinya sendiri untuk mencapai target pribadi dan untuk menyelesaikan masalah serta pada metode skala *Self Leadership*, ditemukan ada perubahan yang signifikan, sebelum dan sesudah diberikan pelatihan *Self Leadership*, yang berarti para subyek mampu mengaplikasikan *self leadership* tersebut dalam rutinitas pekerjaan dengan efektif.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Carmeli, dkk (2006) yang menemukan bahwa keterampilan *self-leadership* mampu mendukung terciptanya perilaku inovatif. Penelitian ini selaras dengan penelitian Harun, Tabak, dan Arli (2017) yang membuktikan bahwa strategi-strategi pada *self-leadership* dapat meningkatkan perilaku inovasi pada karyawan. penelitian

*Self-leadership* merupakan strategi yang difokuskan pada perilaku, pola pikir, dan perasaan, yang digunakan untuk memengaruhi diri sendiri. Kusdinar dan Haholongan (2019) yang menemukan bahwa dengan *self-leadership*, karyawan dapat mengarahkan dirinya sendiri untuk menciptakan ide dan solusi untuk pekerjaannya, sehingga akan meningkatkan perilaku inovatif pada karyawan. Phelan dan Young (2003) menemukan bahwa seseorang yang memiliki

*self-leadership* secara sadar dan konstruktif mengarahkan pikiran dan niatnya ke arah penciptaan perubahan, perbaikan, dan inovasi yang diinginkan.

Penelitian ini memiliki kelemahan, yaitu tidak adanya kelompok kontrol, sehingga pengaruh pemberian pelatihan *Self-Leadership* terhadap perilaku inovatif tidak ada kelompok pembandingnya. Hal ini menyebabkan tidak dapat dipastikan seberapa jauh pengaruh perlakuan (Campbell, Shadish, & Cook, 2002).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan *self-leadership* berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif pada karyawan JMC IT Consultant. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata perilaku inovatif sebesar 21,8, setelah pelatihan *self-leadership* meningkat menjadi 40,9, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima yakni tingkat perilaku inovatif pada karyawan lebih tinggi setelah diberikan pelatihan *self-leadership*, daripada tingkat perilaku inovatif sebelum diberikan pelatihan *self-leadership*. Peningkatan terjadi pada tiap-tiap aspek perilaku inovatif bawahan yakni *idea generation*, *idea exploration*, *idea championing*, dan *idea implementation* setelah diberikan pelatihan *self-leadership*. Hal ini juga didukung dari hasil evaluasi pelatihan reaksi, pengetahuan dan perilaku yang semakin meningkat dari sebelum dan setelah pelatihan.

Hasil penelitian dapat dijadikan salah satu alternatif dalam langkah pengembangan meningkatkan perilaku inovatif karyawan melalui pelatihan *Self Leadership*. Selain itu, pelatihan *Self Leadership* dapat diterapkan pada karyawan yang memiliki perilaku inovatif yang rendah. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melibatkan kelompok kontrol, sehingga dapat memastikan seberapa jauh pengaruh perlakuan. Selain itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan perlakuan yang lain untuk dapat meningkatkan perilaku inovatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, N., De Dreu, C. K. W., & Nijstad, B. A. (2004). The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 147–173. <https://doi.org/10.1002/job.236>
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan validitas* (4th ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Campbell, D. T., Shadish, W. R., & Cook, T. D. (2002). *Experimental and quasi-experimental designs for generalized inference*. Boston: Houghton Mifflin Co.
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75–90. <https://doi.org/10.1108/01437720610652853>
- Chang, H.-T., Hsu, H.-M., Liou, J.-W., & Tsai, C.-T. (2013). Psychological contracts and innovative behavior: A moderated path analysis of work engagement and job resources. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(10), 2120–2135. <https://doi.org/10.1111/jasp.12165>
- Coolican, H. (2014). *Research methods and statistics in psychology*. New York: Psychology Press.
- Csikszentmihalyi, M. (2002). *Flow: the classic work on how to achieve happiness*. London: Rider.
- Curral, L., & Marques-Quinteiro, P. (2009). Self-leadership and work role innovation: Testing a mediation model with goal orientation and work motivation. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 25(2), 165–176. <https://doi.org/10.4321/s1576-59622009000200006>
- Darmawan, D. (2014). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- de Jong, J., & den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- DiLiello, T. C., & Houghton, J. D. (2006). Maximizing organizational leadership capacity for the future. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 319–337. <https://doi.org/10.1108/02683940610663114>
- Dostie, B. (2018). The impact of training on innovation. *ILR Review*, 71(1), 64–87. <https://doi.org/10.1177/0019793917701116>
- Egeham, L. (2020). *Jurus Tangani Corona ala Jokowi: Pembatasan Sosial Berskala Besar - News Liputan6.com*. Retrieved February 2, 2021, from Liputan6.com website:

- <https://www.liputan6.com/news/read/4215936/jurus-tangani-corona-ala-jokowi-pembatasan-sosial-berskala-besar>
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi multivariate dengan menggunakan program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90–105. <https://doi.org/10.1037/a0018556>
- Harun, S., Tabak, A., & Arli, Ö. (2017). Consequences of self-leadership: A study on primary school teachers. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 17(3), 945–968. <https://doi.org/10.12738/estp.2017.3.0520>
- Houghton, J. D., & Yoho, S. K. (2005). Toward a contingency model of leadership and psychological empowerment: When should self-leadership be encouraged? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(4), 65–83. <https://doi.org/10.1177/107179190501100406>
- Iskandar, I. (2020). Kata Para Pengamat Soal Dampak Covid-19 Bagi Industri TIK - Tekno Liputan6.com. Retrieved February 2, 2021, from Liputan6.com website: <https://www.liputan6.com/teknoread/4203596/kata-para-pengamat-soal-dampak-covid-19-bagi-industri-tik>
- Janssen, O., van de Vliert, E., & West, M. (2004). The bright and dark sides of individual and group innovation: A special issue introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 129–145. <https://doi.org/10.1002/job.242>
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284–296. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005660>
- Kusdinar, D., & Haholongan, R. (2019). The influence of self leadership on innovative behavior. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 74, 97–100.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270–295. <https://doi.org/10.1108/02683940610663097>
- Pearce, C. L., & Manz, C. C. (2005). The new silver bullets of leadership: The importance of self and shared leadership in knowledge work. *Organizational Dynamics*, 34(2), 130–140. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2005.03.003>
- Phelan, S., & Young, A. M. (2003). Understanding creativity in the workplace: an examination of individual styles and training in relation to creative confidence and creative self-leadership. *Journal of Creative Behavior*, 37(4), 266–281.
- Rachmawati, A. R. (2020). Kebal Dampak Pandemi Covid-19, Sektor Ini Mengalami Pertumbuhan 9,81%. Retrieved February 2, 2021, from *Republika.co.id* website: <https://www.pikiran-rakyat.com/ekonomi/pr-01394773/kebal-dampak-pandemi-covid-19-sektor-ini-mengalami-pertumbuhan-981>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2003). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sawyer, R. K., John-Steiner, V., Moran, S., Sternberg, R. J., Feldman, D. H., Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2003). *Creativity and development*. United Kingdom: Oxford University Press.
- Stoll, J. D. (2020). Crisis Has Jump-Started America's Innovation Engine. What Took So Long? Retrieved February 2, 2021, from *The Wall Street Journal* website: <https://www.wsj.com/articles/crisis-has-jumpstarted-americas-innovation-engine-what-took-so-long-11586527243>
- Tim detikcom. (2020). Kapan Sebenarnya Corona Pertama Kali Masuk RI? Retrieved February 2, 2021, from *Detik Health* website: <https://news.detik.com/berita/d-4991485/kapan-sebenarnya-corona-pertama-kali-masuk-ri>
- Vinarski-Peretz, H., & Carmeli, A. (2011). Linking care felt to engagement in innovative behaviors in the workplace: The mediating role of psychological conditions. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 43–53. <https://doi.org/10.1037/a0018241>
- Voo, I. C., Soehod, K., Ashari, H., bin Suleiman, E. S., bin Zaidin, N. Z., Noor, R. bte M., & Doulatabadi, M. (2019). Individual characteristics influencing employee innovative behavior with reward as moderator in Universiti Teknologi Malaysia. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3439–3449.
- World Health Organization. (2019). Archived: WHO Timeline - COVID-19. Retrieved January 19, 2021, from <https://www.who.int/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323–342. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.49388995>