

Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru Di Yayasan “X”

The Relationship Between Self-Efficacy and Innovative Behavior Among Teachers In “X” Foundation

Reza Dwi Ramadhan

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: reza.19112@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak



Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara efikasi diri dengan perilaku inovatif pada guru di yayasan “X”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis korelasional. Sampel yang digunakan adalah seluruh guru Sekolah Menengah Atas dan Sekolah Menengah Kejuruan di yayasan “X” sebanyak 47 guru. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *sampling jenuh*. Instrumen penelitian yang digunakan berupa skala ukur efikasi diri dan skala ukur perilaku inovatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *pearson product moment* dengan menggunakan bantuan *SPSS 25.0 for windows*. Hasil analisis data penelitian menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan perilaku inovatif. Nilai koefisien korelasi yang didapatkan yaitu sebesar 0,920 ($r = 0,920$). Berdasarkan hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif atau searah dan sangat kuat antara variabel efikasi diri dengan variabel perilaku inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki pada guru, maka semakin tinggi pula perilaku inovatif pada guru. Hal ini juga berlaku sebaliknya, jika semakin rendah efikasi diri pada guru maka semakin rendah juga perilaku inovatif pada individu.

Kata kunci : Pendidikan, Guru, Efikasi Diri, Perilaku Inovatif

Abstract

This study aims to determine the relationship between self-efficacy and innovative behavior among teachers at the "X" Foundation. The research design used in this study is a quantitative method with correlational analysis. The sample consisted of 47 Senior High School and Vocational High School teachers from the "X" Foundation. The sampling technique used in this study is saturated sampling. The research instruments used in this study are a self-efficacy measurement scale and an innovative behavior measurement scale. The data analysis method used in this study is Pearson's product-moment correlation analysis with the assistance of SPSS 25.0 for Windows. The results of the data analysis indicate a significance level of 0.000 ($p < 0.05$), indicating a significant relationship between self-efficacy and innovative behavior. The correlation coefficient obtained is 0.920 ($r = 0.920$). Based on these data analysis results, it can be concluded that there is a strong and positive relationship between self-efficacy and innovative behavior. This indicates that as teachers' self-efficacy increases, their level of innovative behavior also increases. Conversely, individuals with lower self-efficacy exhibit lower levels of innovative behavior.

Keyword : *Education, Teachers, Self Efficacy, Innovative Behavior*

Article History	 
<i>Submitted : 26-06-2023</i>	
<i>Final Revised : 26-06-2023</i>	
<i>Accepted : 26-06-2023</i>	<p><i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i></p> <p><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>

Pendidikan merupakan suatu proses yang melibatkan transfer pengetahuan, pengembangan keterampilan, dan pembentukan nilai-nilai sumber daya manusia yang berkualitas di Indonesia. Proses transfer pengetahuan tersebut dibutuhkan sebuah perantara yaitu seorang guru. Guru dalam pandangan masyarakat merupakan orang yang dapat memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan seperti di lembaga pendidikan formal, di masjid, di surau atau mushola, dirumah dan sebagainya. Sosok guru memiliki peran yang sangat strategis dalam pengembangan ilmu pengetahuan (Handini & Soekirno, 2020). Tidak hanya sekedar mengajar, namun guru juga bertanggung jawab secara moral dan spiritual peserta didiknya. Oleh sebab itu, peran guru dalam menarik minat peserta didiknya harus memiliki kesan yang baik dan berwibawa, sehingga dengan hal tersebut dapat menunjang kesuksesan dari tujuan pendidikan (Pradana & Izzati, 2019). Keberadaan sosok guru sangat dibutuhkan dalam lingkungan pembelajaran yang nyaman dan efektif. Menurut Mulyana et al. (2023) menyatakan bahwa pentingnya keberadaan guru dalam mendampingi peserta didik sebagai mediator agar mereka terlibat aktif dalam pembelajaran dan pengembangan ilmu pengetahuan serta peningkatan kualitas mutu pendidikan nasional.

Salah satu tugas sekolah dan yayasan pendidikan yakni melakukan inovasi pembelajaran demi tercapainya tujuan pendidikan (Mulyani, 2020). Undang-undang nomor 16 tahun 2001 menjelaskan bahwa yayasan pendidikan merupakan sebuah instansi nirlaba yang terdiri dari berbagai jenjang mulai pendidikan anak usia dini hingga perguruan tinggi dengan tujuan menciptakan sumber daya manusia yang terampil, inovatif, berkarakter dan memiliki wawasan ilmu pengetahuan yang tinggi (Izzati & Widya, 2018). Yayasan ini menempatkan pendidikan sebagai prioritas utama dan berkomitmen untuk mengembangkan potensi akademik, keterampilan, dan karakter siswa secara menyeluruh serta didukung oleh tim pengajar yang terampil dan berpengalaman, mampu memberikan pembelajaran yang inovatif, interaktif, dan menjunjung tinggi nilai-nilai etika, kerjasama, dan kepedulian sosial. Hal ini tentu membutuhkan individu yang adaptif dan memiliki perilaku inovatif yang tinggi untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Perilaku inovatif yang dimiliki guru menjadi sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan melalui kolaborasi dengan berbagai pihak, seperti sekolah, perguruan tinggi, dan industri, dalam mengembangkan program pendidikan di sebuah yayasan pendidikan (Khoirunnisa et al., 2018). Adanya perilaku inovatif yang tinggi memungkinkan guru untuk mengembangkan metode pembelajaran yang lebih efektif dan menarik, dapat membangkitkan kreativitas siswa, serta memberikan kesempatan bagi siswa untuk berpikir secara kritis, mengeksplorasi ide-ide baru, dan mengembangkan kemampuan pemecahan masalah. Hal ini akan berdampak pada reputasi dan daya saing dengan instansi lain sehingga tingkat kepercayaan masyarakat terhadap yayasan pendidikan tersebut akan semakin tinggi.

Kurangnya perilaku inovatif pada guru, tentu dapat mengurangi keyakinan peserta didik maupun orang lain terhadap kemampuan dirinya dalam usaha menciptakan dan mengembangkan inovasi ide-ide baru (Fahmi et al., 2021). Jika kurangnya perilaku inovatif terjadi di yayasan pendidikan, maka tujuan peningkatan kualitas pendidikan yang menjadi visi misi yayasan akan sulit untuk dicapai, tentu hal ini akan mengakibatkan pendidikan di Indonesia semakin tertinggal dengan negara lain (Putri & Rini, 2021).

De Jong & Den Hartog (2010) mendefinisikan perilaku inovatif merupakan bentuk perilaku individu untuk menciptakan suatu ide, proses, prosedur, dan produk baru yang bermanfaat bagi organisasi. Sedangkan Baharuddin et al. (2019) berpendapat bahwa perilaku inovatif merupakan perilaku individu dalam menciptakan dan menerapkan ide baru tersebut dengan tujuan untuk memberikan keuntungan bagi individu dan organisasinya. Pendapat lain menyatakan bahwa perilaku inovatif merupakan peran yang dilakukan individu dalam mengusulkan ide dan gagasan dengan tujuan untuk efektivitas suatu organisasi (Ardini & Etikariena, 2021). Dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif merupakan perilaku individu untuk menghasilkan ide-ide baru dan menerapkannya dalam kehidupan nyata dengan cara yang inovatif. Hal penting dalam perilaku inovatif adalah bagaimana seseorang dapat mencari ide yang inovatif, kemudian mencari dukungan dan diakhiri dengan penerapannya dalam kehidupan.

Teori perilaku inovatif De Jong & Den Hartog (2010) tentang perilaku inovatif terdiri dari empat dimensi, antara lain: (1) *Idea Exploration*, yaitu tahap awal dimana individu mampu menemukan kesempatan atau masalah. (2) *Idea Generation*, yaitu tahap kedua dimana individu menciptakan dan menyarankan ide untuk produk, jasa, maupun proses baru. (3) *Idea Championing*, yaitu ide menjadi relevan ketika ide sudah berhasil diciptakan. (4) *Idea Implementation*, yaitu tahap implementasi ide yang telah diciptakan.

Penelitian Firdausiah & Etikariena (2021) menjelaskan bahwa individu yang memiliki perilaku inovatif yang tinggi maka ia akan meyakini dan mempercayai di dalam dirinya untuk mengorganisasi segala motivasi dan kemampuannya ketika melakukan serangkaian pekerjaan atau tugas maupun ketika menghadapi suatu hambatan atau masalah tertentu untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya, sehingga dapat meningkatkan performa dalam organisasi. Selain itu, perilaku inovatif yang tinggi akan meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan berusaha agar selalu terjadi perubahan di lingkungannya, misalnya dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju agar perubahan itu memiliki nilai tambah tertentu (Ramdayana & Prasetyono, 2022).

Individu yang kurang memiliki perilaku inovatif kinerjanya akan cenderung menurun (Novitasari et al., 2020). Ditambah lagi pendapat lain menjelaskan kurangnya perilaku inovatif membuat individu tidak dapat memecahkan masalah yang terjadi dengan metode yang berbeda-beda, padahal metode tersebut dibutuhkan dalam pekerjaan guna memunculkan proses pekerjaan yang lebih efektif, efisien, serta memudahkan individu dalam mencapai tujuan organisasi (Octavia & Ratnaningsih, 2017).

Penelitian ini mengambil subjek guru Sekolah Menengah Atas dan Sekolah Menengah Kejuruan di yayasan "X" karena pada saat melakukan studi pendahuluan, perilaku novatif yang paling banyak muncul sesuai dengan dimensi terletak pada guru di jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas dan Sekolah Menengah Kejuruan. Walaupun tidak menutup kemungkinan bahwa semua guru tentunya memiliki perilaku inovatif pada setiap jenjangnya. Tetapi yang paling banyak muncul yakni pada jenjang tersebut. Selanjutnya terdapat kesamaan dari karakteristik usia siswa yang dihadapi yaitu berkisar pada 15-18 tahun, sehingga subjek memiliki kesamaan kriteria yang dihadapi. Kemudian sama-sama berada dalam naungan dinas

pendidikan provinsi, berbeda dengan jenjang yang lain yang berada dalam naungan dinas pendidikan kabupaten/kota. Hal ini dikarenakan ada beberapa kesempatan pelatihan yang sama-sama diikuti oleh kedua jenjang tersebut yang dapat memberikan stimulus pada subjek untuk meningkatkan perilaku inovatif.

Studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti dengan wawancara kepada Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum Sekolah Menengah Atas, Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas Sekolah Menengah Kejuruan, dan perwakilan guru tiap jurusan dengan total 2 perwakilan dari SMA dan 6 perwakilan dari SMK. Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas Sekolah Menengah Kejuruan memberikan keterangan bahwa pada saat ada permasalahan di sekolah guru dapat memberikan solusi, contohnya dalam kondisi pandemi covid-19, para guru berinovasi dalam pengembangan metode pembelajaran jarak jauh yang menyesuaikan dengan keadaan saat pandemi berlangsung. Tak hanya itu, contoh lain pada guru jurusan Desain Komunikasi Visual dan jurusan Kuliner juga memberi keterangan bahwa para guru berinovasi dalam metode pembelajaran dengan mengajak peserta didiknya untuk membuat hasil karya sesuai dengan kreativitas dibidang masing-masing jurusan dengan hasil akhir yakni mengadakan bazar makanan dan pameran desain/lukisan di akhir semester dan saat peringatan hari ulang tahun sekolah. Hasil karya yang diciptakan akan dijual kepada tamu undangan yang hadir sehingga menambah daya tarik minat para peserta didiknya untuk terus berkarya.

Pada sesi wawancara dengan guru jurusan Akuntansi dan Manajemen, beliau memberi keterangan selama proses pembelajaran, para guru seringkali memodifikasi metode belajar dari kurikulum sekolah dengan memanfaatkan teknologi seperti menggunakan media *power point* (PPT) dan *quizziz* agar lebih menarik bagi peserta didiknya. Selanjutnya pada guru jurusan IPA dan IPS di Sekolah Menengah Atas juga menjelaskan selama pembelajaran berlangsung, guru sering memberikan pembinaan tambahan kepada siswa-siswinya untuk menciptakan sebuah karya ilmiah yang kemudian diikuti ke dalam sebuah lomba karya tulis maupun olimpiade (OSN).

Efikasi diri menjadi variabel yang akan digunakan oleh peneliti sebagai faktor pembentuk perilaku inovatif karena dianggap sesuai dengan fenomena di lapangan. Hal ini dianggap penting karena efikasi diri yang tinggi pada guru berdampak pada kepercayaan diri guru ketika mengajar akan semakin meningkat, dapat memotivasi diri untuk mencoba hal baru, inovatif dalam mencari solusi permasalahan, serta membuat peserta didik menjadi termotivasi untuk mengembangkan kemampuan yang mereka miliki. Sesuai dengan pernyataan wakil kepala sekolah bidang kurikulum Sekolah Menengah Atas dalam sesi wawancara bahwa dalam menghadapi permasalahan di sekolah, sebagian besar guru telah memiliki keyakinan untuk mengatasi setiap permasalahan yang ada. Hal ini berpengaruh pada pemilihan keputusan yang didasarkan pada tingkat kesulitan tugas atau aktivitas. Selain itu, perilaku yang disampaikan pada saat wawancara berlangsung berkaitan dengan perilaku guru ketika berhadapan dengan tuntutan tugas dan permasalahan, mereka yang memiliki efikasi diri tinggi lebih tenang ketika mengerjakan tugasnya (Wangid et al., 2020).

Perilaku inovatif pada guru memiliki manfaat yang besar untuk organisasi maupun kemajuan kurikulum di dunia pendidikan. De Jong & Den Hartog (2010) mengemukakan pendapat bahwa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif secara umum ada dua, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif adalah budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, iklim organisasi, dan kepemimpinan, sedangkan faktor internalnya mencakup komitmen organisasi, efikasi diri, persepsi dukungan organisasi dan *psychological capital* (Safinaz & Izzati, 2022). Guru dengan efikasi diri yang tinggi akan mempengaruhi perilaku inovatif di sekolah.

Menurut Bandura (1997) efikasi diri merupakan suatu keyakinan yang ada pada diri individu dalam memperhitungkan kemampuan dirinya saat melakukan sesuatu untuk mencapai hasil pada situasi atau kondisi tertentu. Keyakinan diri dalam hal ini dapat berupa rasa percaya diri, kemampuan beradaptasi, kualitas dan kuantitas kognitif serta bertindak dalam kondisi yang tertekan. Ahli lain berpendapat bahwa efikasi diri adalah sikap keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas untuk mencapai suatu keberhasilan (Manurung et al., 2018). Peneliti lain memberi pengertian tentang efikasi diri yakni sebuah keyakinan diri yang dapat menyelesaikan masalah serta mampu untuk sukses (Mustika et al., 2020). Berdasarkan uraian pengertian efikasi diri dari beberapa ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa efikasi diri merupakan suatu keyakinan yang ada dalam diri individu tentang kemampuannya dalam menghadapi tugas atau masalah tertentu.

Efikasi diri milik Bandura (1997) terbagi tiga yaitu *level*, *generality*, dan *strength*. Pada dimensi *level* yaitu dimensi yang mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini individu akan mampu mengatasinya. Kemudian dimensi *generality* yaitu berkaitan dengan bagaimana keyakinan individu yang dapat menyelesaikan tugas di berbagai aktivitas. Selanjutnya pada dimensi *strength* mengacu pada seberapa yakin individu mengambil keputusan yang diambilnya.

Hasil penelitian terdahulu menurut Nurmala & Widayari (2021) menunjukkan bahwa efikasi diri dan *openness* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada ASN. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku inovatif yang lebih tinggi pula dalam pekerjaan mereka. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku inovatif yang lebih konsisten. Mereka lebih berani mengambil risiko dan memperkenalkan ide-ide baru dalam lingkungan kerja. Sementara pada penelitian (Zaini et al., 2022) menunjukkan bahwa efikasi diri dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif pada guru. Efikasi diri berperan penting dalam mempengaruhi perilaku inovatif individu. Dengan memahami hubungan ini, organisasi dapat menciptakan budaya yang mendorong kreativitas, inovasi, dan pencapaian hasil yang lebih baik.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang membahas tentang perilaku inovatif seperti penelitian (Pradana & Izzati, 2019) dengan topik Iklim Organisasi dan Perilaku Inovatif. Penelitian lain menurut Agustini et al. (2022) dengan variabel Kepemimpinan Situasional dengan Perilaku Kerja Inovatif pada Guru. Selanjutnya penelitian Zaini et al., (2022) dengan judul "*The Effect of Transformational Leadership, Self-Efficacy on Innovative Work Behavior, and Organizational Commitment as Intervening Variables (Study on Junior High School Teachers in Gerung District, West Lombok Regency)*" menyatakan bahwa individu dengan efikasi diri yang kuat menyebabkan perilaku inovatif yang tinggi. Efikasi diri berperan penting dalam mempengaruhi perilaku inovatif individu. Dengan memahami hubungan ini, organisasi dapat menciptakan budaya yang mendorong kreativitas, inovasi, dan pencapaian hasil yang lebih baik.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel independen yakni menggunakan efikasi diri. Perbedaan selanjutnya terletak pada tempat penelitian yaitu yayasan pendidikan "X" di Kota Surabaya, tempat penelitian ini belum pernah dijadikan sebagai lokasi penelitian sehingga penelitian di yayasan pendidikan "X" masih terjaga orisinalitasnya. Penelitian ini layak untuk ditindaklanjuti dengan harapan dapat bermanfaat bagi peneliti, guru, sekolah, maupun pihak yayasan.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti berfokus pada variabel efikasi diri dan perilaku inovatif. Hal ini dikarenakan belum ada penelitian sebelumnya yang meneliti tentang hubungan antara efikasi diri dan perilaku inovatif di tempat penelitian ini. Sekolah tempat penelitian dilakukan juga membutuhkan hasil penelitian ini untuk memahami dan mengidentifikasi apakah efikasi diri dapat meningkatkan perilaku inovatif pada guru. Penelitian ini juga diharapkan akan membuat guru mempertahankan atau meningkatkan sikap yang sudah ada seperti penggunaan metode dan media pembelajaran yang inovatif. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai acuan bagi pihak sekolah untuk menambahkan efikasi diri pada guru dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perilaku inovatif yang dimiliki oleh guru semakin meningkat.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Efikasi Diri dengan Perilaku Inovatif pada Guru di Yayasan X”.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis korelasional. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan pada data angka yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2017). Metode ini digunakan untuk penelitian yang berkaitan dengan hubungan antar variabel dalam suatu populasi.

Sampel/populasi

Jannah (2018) mengemukakan pendapat bahwa sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang dipilih secara acak atau sistematis untuk dijadikan objek penelitian atau pengamatan. Dengan kata lain, sampel adalah representasi dari populasi yang digunakan untuk menghasilkan informasi tentang karakteristik atau ciri-ciri populasi secara keseluruhan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*. Teknik ini digunakan untuk mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel yang akan diteliti (Sugiyono, 2010). Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh guru Sekolah Menengah Atas dan Sekolah Menengah Kejuruan di Yayasan “X”. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 47 guru.

Pengumpulan Data

Instrumen yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan skala perilaku inovatif milik De Jong & Den Hartog (2010) dan skala efikasi diri milik Bandura (2010). Menurut Sugiyono (2010) instrumen penelitian merupakan alat atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam sebuah penelitian. Instrumen yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan skala ukur psikologi. Partisipan diberikan kuesioner yang berisi pertanyaan tentang kedua variabel yang diukur. Kuesioner tersebut menggunakan *skala likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu sangat sesuai(SS), sesuai(S), netral(N), tidak sesuai(TS), dan sangat tidak sesuai(STS).

Skala ukur perilaku inovatif dalam penelitian ini disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh De Jong & Den Hartog (2010), yaitu: (1) *Idea Exploration*, (2) *Idea Generation*, (3) *Idea Championing*, (4) *Idea Implementation*. Sedangkan untuk skala efikasi diri dalam penelitian ini disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Bandura (2010), yaitu : (1) *Level*, (2) *Generality*, (3) *Strength*.

Perilaku inovatif merupakan perilaku individu untuk menghasilkan ide-ide baru dan menerapkannya dalam kehidupan nyata dengan cara yang inovatif. Dimensi dalam perilaku inovatif yaitu *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing*, dan *idea implementation*.

Sedangkan efikasi diri merupakan suatu keyakinan yang ada dalam diri individu tentang kemampuannya dalam menghadapi tugas atau masalah tertentu. Dimensi dalam efikasi diri yaitu *level*, *generality*, dan *strength*.

Berdasarkan hasil *tryout* pada dua skala yang telah dilakukan pada 30 subjek didapatkan hasil validitas dan reliabilitas skala. Azwar (2015) menjelaskan bahwa validitas digunakan untuk melihat ketepatan suatu alat ukur sesuai dengan fungsinya. Artinya, Validitas menunjukkan sejauh mana keakuratan sebuah skala dalam mengungkapkan data atribut yang akan diukur. Aitem dianggap valid jika koefisien validitas lebih besar dari 0,03 (Jannah, 2018). Dari hasil pengujian validitas pada skala perilaku inovatif dengan menggunakan metode *corrected aitem-total correlation*, ditemukan bahwa dari 33 aitem yang diuji, sebanyak 29 aitem memiliki skor daya beda $>0,30$. Sementara itu, terdapat 4 aitem dengan skor daya beda $<0,30$. Rentang nilai untuk pernyataan yang dinyatakan valid yakni antara 0,315 - 0,688. Sedangkan dari hasil pengujian validitas pada skala efikasi diri dengan menggunakan metode *corrected aitem-total correlation*, ditemukan bahwa dari 21 aitem yang diuji, sebanyak 18 aitem memiliki skor daya beda $>0,30$. Sementara itu, terdapat 3 aitem dengan skor daya beda $<0,30$. Rentang nilai untuk pernyataan yang dinyatakan valid yakni antara 0,381 - 0,684.

Sugiyono (2010) menjelaskan bahwa uji reliabilitas merupakan prosedur pengujian untuk mengukur tingkat konsistensi dan keandalan suatu instrumen atau alat ukur. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan hasil pengukuran yang dilakukan pada dua atau lebih waktu atau dengan menggunakan dua atau lebih instrumen yang sejenis. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas diukur menggunakan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*. Alat ukur dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Apabila item alat ukur kurang dari 0,60 maka dikatakan tidak valid. Hasil uji reliabilitas yang sudah dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa variabel perilaku inovatif memiliki skor *alpha cronbach's* sebesar 0,927 dan variabel efikasi diri memiliki skor *alpha cronbach's* sebesar 0,926.

Analisis data

Menurut Siyoto & Sodik (2015) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk memeriksa apakah data yang dihasilkan dari sampel memiliki distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan bantuan *software SPSS 25.0 for windows* yang memiliki ketentuan apabila hasil signifikansi data $>0,05$ maka data yang diperoleh berdistribusi normal. Sedangkan uji linearitas adalah metode yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika taraf signifikansi linearitas $<0,05$, maka kedua variabel dianggap memiliki hubungan linier. Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan menggunakan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*.

Uji hipotesis adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk menguji suatu pernyataan atau asumsi yang diajukan dalam penelitian (Siyoto & Sodik, 2015). Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan *pearson product moment* dengan tujuan untuk mencari hubungan antara efikasi diri dengan perilaku inovatif. Kedua variabel penelitian dianggap memiliki korelasi apabila nilai signifikansi $<0,05$.

Hasil

Analisis korelasi *product moment* dapat dijalankan apabila data telah memenuhi asumsi yaitu berdistribusi normal. Oleh sebab itu, sebelum melakukan melakukan uji hipotesis diperlukan uji normalitas. Peneliti telah melakukan tahap skoring dari skala ukur dua variabel yang telah dibagikan pada subjek penelitian, tahap selanjutnya yang dilakukan adalah

pengolahan data. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan *software SPSS 25.0 for windows* untuk mencari standar deviasi, mencari nilai rata-rata (*mean*), serta nilai minimum dan maksimum. Data penelitian yang telah diperoleh selanjutnya diolah menggunakan *descriptive statistics*. Hasil *descriptive statistics* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	SD
Perilaku Inovatif	47	89,0	138	119,95	11.41
Efikasi Diri	47	57,0	83,0	73,89	7,76

Hasil pengolahan data statistik deskriptif yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa jumlah subjek penelitian ini adalah 47 guru yang berasal dari Yayasan “X” rata-rata jawaban pada variabel efikasi diri adalah 73,8936, sedangkan untuk variabel perilaku inovatif adalah 119,9574. Hasil rata-rata pada efikasi diri menunjukkan kategori sangat tinggi, sedangkan pada perilaku inovatif juga menunjukkan hasil yang sangat tinggi. Hal ini menunjukkan hasil penelitian pada kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat karena kedua variabel menunjukkan hasil rata-rata rentang skor yang sama yakni sangat tinggi. Pada variabel efikasi diri, nilai tertinggi yakni sebesar 83, sementara nilai terendah adalah 57. Sementara itu, pada variabel perilaku inovatif, nilai tertinggi mencapai 138, sedangkan nilai terendahnya adalah 89.

Nilai standar deviasi yang telah dilakukan dalam penelitian menghasilkan nilai standart deviasi pada variabel efikasi diri sebesar 7,76064, sedangkan pada variabel perilaku inovatif menghasilkan nilai standart deviasi sebesar 11,14130.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, maka dapat diketahui bahwa data penelitian memiliki variasi yang heterogen karena subjek yang digunakan memiliki jenis kelamin, rentang usia, status pernikahan, jenjang pendidikan dan lama bekerja yang berbeda-beda. Dapat disimpulkan bahwa penelitian pada variabel efikasi diri dengan perilaku inovatif memiliki hubungan yang sangat kuat.

Peneliti melakukan pengkategorian data pada variabel efikasi diri dan perilaku inovatif. Berikut merupakan pedoman pengkategorian data dalam Jannah (2018) yaitu:

Tabel 2. Pedoman Kategorisasi

Interval	Kategori
$x \geq \text{Mean} + \text{SD}$	Tinggi
$\text{Mean} - \text{SD} \leq x < \text{Mean} + \text{SD}$	Sedang
$x < \text{Mean} - \text{SD}$	Rendah

Hasil pengkategorian pada variabel efikasi diri adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Kategorisasi Tingkat Efikasi Diri

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
$x \geq 82$	Tinggi	9	19,2%

$66 \leq x < 82$	Sedang	30	63,8%
$x < 66$	Rendah	8	17%
Total		47	100%

Hasil pengkategorian variabel pemberdayaan psikologis menyatakan bahwa terdapat 15 guru dengan tingkat efikasi diri yang tinggi, 30 guru dengan tingkat efikasi diri sedang, dan 8 guru dengan tingkat efikasi diri rendah.

Selanjutnya peneliti melakukan pengkategorian pada variabel perilaku inovatif yakni sebagai berikut:

Tabel 4. Kategorisasi Tingkat Perilaku Inovatif

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
$x \geq 131$	Tinggi	8	17%
$109 \leq x < 131$	Sedang	34	72,3%
$x < 109$	Rendah	5	10,6%
Total		47	100%

Hasil pengkategorian variabel perilaku inovatif menyatakan bahwa terdapat 8 guru dengan perilaku inovatif yang tinggi, 34 guru dengan perilaku inovatif sedang, dan 5 guru dengan perilaku inovatif rendah.

Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Menurut Azwar (2017) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menguji apakah suatu sampel data atau distribusi data mengikuti distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi data $>0,05$. Sebaliknya, jika nilai signifikansi data $<0,05$, maka data dianggap tidak mengikuti distribusi normal (Sugiyono, 2010). Berikut adalah kategori untuk distribusi normalitas data:

Tabel 5. Kategori Signifikansi Normalitas Data

Nilai F Sig.	Interpretasi
Sig > 0,05	Distribusi Data Normal
Sig < 0,05	Distribusi Data Tidak Normal

Berikut ini adalah hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* terhadap variabel efikasi diri dan perilaku inovatif:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig (p)	Interpretasi
Efikasi Diri	0,200	Distribusi Data Normal
Perilaku Inovatif	0,200	Distribusi Data Normal

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel efikasi diri dan perilaku inovatif adalah sebesar 0,200. Hasil ini menunjukkan kedua variabel dalam penelitian ini data yang berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi $>0,05$.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan metode yang digunakan dalam penelitian untuk menentukan apakah terdapat hubungan linier antara variabel efikasi diri dan variabel perilaku inovatif. Menurut Sugiyono (2010) jika taraf signifikansi linearitas $<0,05$, maka kedua variabel dianggap memiliki hubungan linier. Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*.

Tabel 7. Kategorisasi Linearitas Data

Nilai F Sig.	Interpretasi
Sig > 0,05	Distribusi Data Linear
Sig < 0,05	Distribusi Data Tidak Linear

Berikut adalah hasil uji linearitas pada variabel efikasi diri dan perilaku inovatif dengan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*:

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig (p)	Interpretasi
Perilaku Inovatif*	0,000	Data Linear
Efikasi Diri		

Berdasarkan hasil uji linearitas yang telah dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa nilai signifikansi untuk variabel efikasi diri dan perilaku inovatif memiliki nilai 0,000. Hasil tersebut memiliki nilai signifikansi $<0,05$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel efikasi diri memiliki hubungan yang linear dengan variabel perilaku inovatif.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan pengolahan data statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau validitas suatu hipotesis atau asumsi yang diajukan terkait dengan populasi atau sampel data. Tujuan dari uji hipotesis pada penelitian ini adalah untuk menguji variabel efikasi diri dan variabel perilaku inovatif. Hipotesis yang dibuktikan dalam penelitian ini yaitu “terdapat hubungan antara efikasi diri dengan perilaku inovatif pada guru di yayasan X”.

Uji hipotesis ini menggunakan metode korelasi *pearson product moment* dengan menggunakan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*. Menurut Sugiyono (2010) analisis ini dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan koefisien korelasi (r) sebagai ukuran kekuatan hubungan tersebut. Berikut adalah besaran kriteria korelasi yang telah diklasifikasikan kedalam interval antara lain

Tabel 9. Kriteria Pedoman Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Kriteria
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah

0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Menurut Sugiyono (2010) hubungan antar variabel dinyatakan signifikan bila memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Namun jika hasil menunjukkan nilai signifikan lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) maka hubungan antara kedua variabel memiliki hubungan yang tidak signifikan. Berikut ini merupakan hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis *person product moment* yang telah dilakukan oleh peneliti:

Tabel 10. Ketentuan Uji Hipotesis

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig<0.05	Hubungan Signifikan
Sig>0.05	Hubungan Tidak Signifikan

Penelitian ini memiliki hipotesis yaitu terdapat hubungan antara efikasi diri dengan perilaku inovatif pada guru di Yayasan “X”. Hasil perhitungan uji hipotesis yang dilakukan antara variabel efikasi diri dengan perilaku inovatif menggunakan analisis korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

		Efikasi Diri	Perilaku Inovatif
Efikasi Diri (X)	<i>Pearson Corellation</i>	1	,920**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	47	47
Perilaku Inovatif (Y)	<i>Pearson Corellation</i>	,920**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	47	47

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada data yang disajikan, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa “terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan perilaku inovatif pada guru di yayasan X”.

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa terdapat koefisien korelasi sebesar 0,920 ($r = 0,920$) antara variabel efikasi diri dan perilaku inovatif. Hasil uji hipotesis ini membuktikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa koefisien korelasi mengarah ke tanda positif. Tanda positif ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel efikasi diri dengan perilaku inovatif. Hal ini dibuktikan oleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,920 ($r = 0,920$) yang berarti tanda tersebut menuju ke arah positif.

Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa apabila efikasi diri yang dimiliki oleh guru meningkat, maka akan berdampak positif terhadap perilaku inovatif yang ditunjukkan oleh guru di Yayasan “X”. Namun sebaliknya, jika efikasi diri guru rendah maka hal tersebut akan

mengurangi perilaku inovatif yang ditunjukkan oleh guru di Yayasan “X”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri tinggi pada individu mampu untuk mengatasi rasa takut akan kegagalan dan lebih berani mengambil risiko untuk mencoba ide-ide baru. Efikasi diri yang tinggi dapat mempengaruhi individu dalam menciptakan perilaku inovatif.

Pembahasan

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan perilaku inovatif pada guru di yayasan “X”. Sehubungan dengan penelitian tersebut, peneliti memiliki hipotesis yaitu “terdapat hubungan antara efikasi diri dengan perilaku inovatif pada guru di yayasan X”. Alasan peneliti mengambil subjek guru Sekolah Menengah Atas dan Sekolah Menengah Kejuruan di yayasan “X” adalah berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti, perilaku Inovatif yang paling banyak muncul sesuai dengan dimensi terletak pada guru di jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas dan Sekolah Menengah Kejuruan. Walaupun tidak menutup kemungkinan bahwa semua guru tentunya memiliki perilaku inovatif pada setiap jenjangnya. Tetapi yang paling banyak muncul yakni pada jenjang Sekolah Menengah Atas dan Sekolah Menengah Kejuruan.

Selanjutnya terdapat kesamaan dari karakteristik usia siswa yang dihadapi yaitu berkisar pada 15 – 18 tahun, sehingga subjek memiliki kesamaan kriteria yang dihadapi. Kemudian sama-sama berada dalam naungan dinas pendidikan provinsi, berbeda dengan jenjang yang lain yang berada dalam naungan dinas pendidikan kabupten/kota. Hal ini dikarenakan ada beberapa kesempatan pelatihan yang sama-sama diikuti oleh kedua jenjang tersebut yang dapat memberikan stimulus pada subjek untuk meningkatkan perilaku inovatif sehingga fenomena yang muncul di lapangan memberikan gambaran kepada peneliti untuk menindaklanjuti lebih dalam pada penelitian yang berjudul “hubungan antara efikasi diri dengan perilaku inovatif pada guru di yayasan x”.

Sebagai tindak lanjut penelitian, maka dilakukan uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 25.0 for windows. Uji hipotesis dilakukan pada guru di Yayasan X dengan menggunakan uji korelasi *pearson product moment* kepada 47 guru. Hasil uji korelasi *pearson product moment* menunjukkan nilai signifikansi korelasi sebesar 0,000 (Sig <0,05) antara variabel efikasi diri dan variabel perilaku inovatif. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan perilaku inovatif, sehingga hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan uji korelasi *pearson product moment* pada kedua variabel yang diteliti, ditemukan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,920 ($r = 0,920$). Menurut kategori tingkat korelasi, nilai tersebut masuk dalam kategori sangat kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara efikasi diri dengan perilaku inovatif pada guru di yayasan “X” adalah sangat kuat.

Hasil koefisien korelasi (r) dalam hasil uji hipotesis penelitian tidak hanya mengindikasikan tingkat hubungan saja, tetapi juga menunjukkan adanya tanda positif atau negatif. Tanda positif pada koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang searah, sementara tanda negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan tanda positif, yang berarti bahwa terdapat hubungan searah antara efikasi diri dengan perilaku inovatif. Hubungan searah ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri pada individu, maka perilaku inovatif pada guru juga semakin tinggi. Sebaliknya, jika efikasi diri individu semakin rendah, berarti perilaku inovatif pada guru akan cenderung menurun.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Winarsunu (2021), perilaku inovatif dipengaruhi beberapa faktor internal dan eksternal. Salah satunya faktor internal seperti efikasi diri yang berperan penting dalam mempengaruhi kecenderungan seseorang untuk berperilaku

inovatif. Guru dengan tingkat efikasi diri yang tinggi lebih cenderung mengambil inisiatif, berpikir kreatif, dan mencoba pendekatan baru dalam pembelajaran. Mereka memiliki keyakinan bahwa ide-ide inovatif mereka dapat memberikan manfaat dan perubahan yang positif dalam lingkungan pendidikan. Dalam konteks perilaku inovatif, guru dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki keyakinan kuat dalam kemampuan mereka untuk menghasilkan ide-ide baru, menerapkan metode-metode inovatif, dan mengatasi hambatan yang mungkin muncul dalam proses inovasi. Keyakinan ini memotivasi guru untuk mencoba hal-hal baru, mengambil risiko, dan mengembangkan solusi kreatif untuk meningkatkan pembelajaran dan pencapaian siswa.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan oleh peneliti di lapangan menunjukkan bahwa guru di yayasan “X” memiliki perilaku inovatif yang termasuk tinggi. Para guru berinovasi dalam pengembangan metode pembelajaran jarak jauh yang menyesuaikan dengan keadaan, termasuk saat pandemi berlangsung. Contohnya seperti guru jurusan Desain Komunikasi Visual dan jurusan Kuliner juga memberi keterangan bahwa para guru berinovasi dalam metode pembelajaran dengan mengajak peserta didiknya untuk membuat hasil karya sesuai dengan kreativitas dibidang masing-masing jurusan dengan hasil akhir yakni mengadakan bazar makanan dan pameran desain/lukisan di akhir semester dan saat peringatan hari ulang tahun sekolah. Hasil karya yang diciptakan akan dijual kepada tamu undangan yang hadir sehingga menambah daya tarik minat para peserta didiknya untuk terus berkarya. Selain itu, guru pada jurusan Akuntansi dan Manajemen juga memberi keterangan selama proses pembelajaran, para guru seringkali memodifikasi metode belajar dari kurikulum sekolah dengan memanfaatkan teknologi seperti menggunakan media *power point* (PPT) dan *quizziz* agar lebih menarik bagi peserta didiknya.

Perilaku inovatif merupakan bentuk perilaku individu untuk menciptakan suatu ide, proses, prosedur, dan produk baru yang bermanfaat bagi organisasi (De Jong & Den Hartog, 2010). Individu yang memiliki perilaku inovatif akan memiliki banyak cara yang berbeda dalam mengatasi masalah yang dihadapi untuk kemajuan organisasi (Fauziah & Budiani, 2021). Penelitian Firdausiah & Etikariena (2021) menjelaskan bahwa individu yang memiliki perilaku inovatif yang tinggi maka ia akan meyakini dan mempercayai di dalam dirinya untuk mengorganisasi segala motivasi dan kemampuannya ketika melakukan serangkaian pekerjaan atau tugas maupun ketika menghadapi suatu hambatan atau masalah tertentu untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya, sehingga dapat meningkatkan performa dalam organisasi. Dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif merupakan perilaku individu untuk menghasilkan ide-ide baru dan menerapkannya dalam kehidupan nyata dengan cara yang inovatif. Hal penting dalam perilaku inovatif adalah bagaimana seseorang dapat mencari ide yang inovatif, kemudian mencari dukungan dan diakhiri dengan penerapannya dalam kehidupan.

Pada dimensi *idea exploration*, perilaku inovatif yang muncul yakni pada proses pembelajaran utamanya pada saat kondisi pandemi berlangsung, para guru menggunakan pembelajaran jarak jauh dengan bantuan platform yang mendukung jalannya pembelajaran. Hal ini dilakukan agar siswa-siswi tetap mendapatkan materi sesuai dengan kurikulum yang ditentukan oleh sekolah. Selanjutnya pada dimensi *idea generation* ditunjukkan dengan perilaku guru di yayasan yang memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran seperti menggunakan media *power point* (PPT) dan *quizziz* agar lebih menarik bagi peserta didiknya. Kemudian pada dimensi *idea championing* para guru bekerja sama dengan rekan kerja serta pihak sekolah untuk mengembangkan minat dan bakat yang dimiliki siswa-siswinya dalam bentuk pameran hasil karya siswa-siswi tersebut. Dimensi yang selanjutnya yaitu *idea implementation*, dimana para guru memberikan inovasi dalam model pembelajaran dengan mengajak peserta didiknya untuk membuat hasil karya sesuai dengan kreativitas dibidang masing-masing jurusan dengan hasil akhir yakni mengadakan bazar makanan dan pameran

desain/lukisan di akhir semester dan saat peringatan hari ulang tahun sekolah. Hasil karya yang diciptakan akan dijual kepada tamu undangan yang hadir sehingga menambah daya tarik minat para peserta didiknya untuk terus menghasilkan karya.

De Jong & Den Hartog (2010) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif antara lain tantangan kerja, efikasi diri, otonomi, perhatian strategis situasi yang mendukung, kontak luar, perbedaan, variasi permintaan. Faktor-faktor ini saling berinteraksi satu sama lain dan mempengaruhi perilaku inovatif individu. Pemahaman terhadap faktor-faktor tersebut dapat membantu organisasi dan pemimpin dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan mendorong perilaku inovatif individu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan dimensi perilaku inovatif menunjukkan nilai rata-rata yang berbeda-beda. Untuk dimensi *idea exploration*, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,20. Sementara itu, dimensi *idea generation* memiliki nilai rata-rata sebesar 4,09. Dimensi *idea championing* memiliki nilai rata-rata sebesar 4,12 dan dimensi *idea implementation* memiliki nilai rata-rata sebesar 4,01.

Berdasarkan hasil rata-rata dari variabel perilaku inovatif, dapat disimpulkan bahwa dimensi *idea exploration* menunjukkan nilai yang paling tinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal ini menandakan bahwa kemampuan guru untuk mencari informasi baru yang berbeda untuk menghasilkan ide yang inovatif sangat tinggi. Dalam praktiknya guru secara aktif terlibat dalam proses pencarian metode pembelajaran baru yang inovatif dengan memperhatikan setiap detail dan menganalisis kekurangan yang ada untuk diperbaiki agar hasilnya lebih efektif. Selain fokus pada proses pencarian metode pembelajaran baru, guru juga menciptakan pengajaran baru dan memastikan bahwa metode pengajaran yang mereka buat mampu menarik minat belajar peserta didik (Isnain & Nurwidawati, 2018).

Adanya perilaku inovatif pada guru yang tinggi di yayasan tersebut berdampak pada kualitas peserta didiknya antara lain peserta didik merasa terbantu dalam mengembangkan potensi yang dimiliki, mendorong mereka untuk berpikir kreatif, dan mengembangkan keterampilan pemecahan masalah, serta melihat masalah dari berbagai sudut pandang. Dengan demikian peserta didik merasa lebih percaya diri karena didukung oleh guru di sekolah dalam mengembangkan keterampilan dan ide-ide baru, serta mereka merasa dilibatkan dalam pembelajaran yang menurut mereka menarik dan relevan bagi dirinya.

Menurut Bandura (1997) efikasi diri merupakan suatu keyakinan yang ada pada diri individu dalam memperhitungkan kemampuan dirinya saat melakukan sesuatu untuk mencapai hasil pada situasi atau kondisi tertentu. Keyakinan diri dalam hal ini dapat berupa rasa percaya diri, kemampuan beradaptasi, kualitas dan kuantitas kognitif serta bertindak dalam kondisi yang tertekan. Ahli lain berpendapat bahwa efikasi diri adalah sikap keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas untuk mencapai suatu keberhasilan (Manurung et al., 2018). Peneliti lain memberi pengertian tentang efikasi diri yakni sebuah keyakinan diri yang dapat menyelesaikan masalah serta mampu untuk sukses (Mustika et al., 2020). Berdasarkan uraian pengertian efikasi diri dari beberapa ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa efikasi diri merupakan suatu keyakinan yang ada dalam diri individu tentang kemampuannya dalam menghadapi tugas atau masalah tertentu.

Efikasi diri milik Bandura (1997) yang terbagi tiga yaitu *level*, *generality*, dan *strength*. Pada dimensi *level* yaitu dimensi yang mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini individu akan mampu mengatasinya. Kemudian dimensi *generality* yaitu berkaitan dengan bagaimana keyakinan individu yang dapat menyelesaikan tugas di berbagai aktivitas. Selanjutnya pada dimensi *strength* mengacu pada seberapa yakin individu mengambil keputusan yang diambilnya.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terkait dengan dimensi efikasi diri, dimensi *level* memiliki rata-rata yang lebih rendah dibandingkan dengan dimensi *generality* dan *streght*. Untuk dimensi *level*, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,05. Sementara pada dimensi *generality* memiliki nilai rata-rata sebesar 4,09. Sama halnya dengan dimensi *streght* juga memiliki nilai rata-rata sebesar 4,09.

Hasil penelitian pada variabel efikasi diri menunjukkan bahwa guru di yayasan X memiliki tingkat efikasi diri yang cukup tinggi, khususnya pada dimensi *generality* dan *streght*. Hal ini menandakan bahwa mayoritas guru memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan dan menghadapi tantangan dalam mengajar. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki persepsi positif terhadap kemampuan mereka dalam mengelola siswa-siswinya di kelas, dapat memberikan pengajaran yang efektif, dan dapat berinteraksi dengan siswa-siswinya. Mereka merasa mampu mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin muncul dalam proses pengajaran dan memiliki keyakinan diri yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka sebagai pendidik.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu menurut Nurmala & Widayarsi (2021) dengan judul penelitian “*Self efficacy dan Openness terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Kementerian Dalam Negeri*” pada 183 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) menunjukkan bahwa efikasi diri dan *oppenes* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada ASN. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku inovatif yang lebih tinggi pula dalam pekerjaan mereka. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku inovatif yang lebih konsisten. Mereka lebih berani mengambil risiko dan memperkenalkan ide-ide baru dalam lingkungan kerja.

Secara teoritis, terdapat hubungan yang kuat antara efikasi diri dan perilaku inovatif. Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam tugas-tugas tertentu atau mencapai tujuan yang ditetapkan. Sementara itu, perilaku inovatif merupakan perilaku individu untuk menghasilkan ide-ide baru dan menerapkannya dalam kehidupan nyata dengan cara yang inovatif. Dalam konteks pendidikan, efikasi diri pada guru berperan penting dalam membentuk perilaku inovatif. Guru dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih terbuka terhadap penggunaan metode pembelajaran yang inovatif, mencoba pendekatan baru dalam pengajaran, dan berusaha meningkatkan kualitas pendidikan. Mereka juga lebih mungkin untuk menciptakan lingkungan kelas yang mendukung kreativitas siswa, memotivasi partisipasi aktif, dan menginspirasi siswa untuk berpikir kritis dan mengembangkan ide-ide baru.

Penelitian lain menurut Newman et al. (2018) dengan judul “*The Effects Of Employees' Creative Self-Efficacy On Innovative Behavior: The Role Of Entrepreneurial Leadership*” dengan subjek 66 middle manager dan 346 subordinates di perusahaan. Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan wirausaha dan efikasi diri memberikan hubungan yang lebih kuat pada perilaku inovatif daripada kepemimpinan transformasional dan partisipatif. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengambil risiko yang diperlukan untuk menciptakan ide-ide baru dan menerapkan inovasi.

Sementara pada penelitian (Zaini et al., 2022) yang berjudul “*The Effect of Transformational Leadership, Self-Efficacy on Innovative Work Behavior, and Organizational Commitment as Intervening Variables (Study on Junior High School Teachers in Gerung District, West Lombok Regency)*” yang melibatkan seluruh guru SMP di Kecamatan Gerung Kabupaten Lombok Barat, dengan berjumlah 254 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif pada guru. Efikasi diri berperan penting dalam mempengaruhi perilaku inovatif

individu. Dengan memahami hubungan ini, organisasi dapat menciptakan budaya yang mendorong kreativitas, inovasi, dan pencapaian hasil yang lebih baik.

Adapun penelitian lain yang pernah dilakukan oleh (Christianto & Handoyo, 2020) dengan judul "*The Correlation Between Self-Efficacy And Innovative Work Behaviour In The Employees Of Tourism Industry In A Tourism City*" dengan subjek penelitian melibatkan 96 responden dari karyawan industri pariwisata di Mataram, Nusa Tenggara Barat. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi korelasi antara efikasi diri dan perilaku inovatif yang tinggi. Individu yang percaya pada kemampuan mereka sendiri memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk menghasilkan ide-ide baru dan mengimplementasikan perubahan inovatif dalam lingkungan kerja mereka.

Faktor lain yang mempengaruhi perilaku inovatif menurut Shahi et al. (2021) adalah kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional yang mendorong visi, inspirasi, dan pemberian otonomi kepada bawahan, dapat mempengaruhi perilaku inovatif dalam organisasi. Sementara menurut (Sarros et al., 2018) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang mendorong inovasi, seperti budaya yang mendukung eksperimen dan kegagalan, kebebasan untuk bereksperimen, dan kolaborasi antar tim, dapat mempengaruhi perilaku inovatif.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara efikasi diri dan perilaku inovatif pada guru di yayasan X menunjukkan hubungan yang signifikan antar variabel. Hasil penelitian ini mendukung teori-teori yang menyatakan bahwa tingkat efikasi diri yang tinggi mempengaruhi perilaku inovatif pada individu. Guru yang percaya pada kemampuan diri cenderung menunjukkan perilaku inovatif yang tinggi. Guru yang memiliki efikasi diri yang kuat merasa lebih mampu menghadapi tantangan dan mengembangkan ide-ide kreatif dalam pembelajaran.

Hal ini selaras dengan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian yang menghasilkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,920 ($r= 0,920$). Hasil ini berarti korelasi antar variabel memiliki hubungan yang searah dimana apabila tingkat efikasi diri yang dimiliki oleh guru tinggi, maka perilaku inovatif pada guru juga tinggi. Namun sebaliknya, jika tingkat efikasi diri yang dimiliki oleh guru rendah, maka perilaku inovatif pada guru juga cenderung rendah. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor - faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif pada guru.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diantaranya:

Bagi Yayasan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai gambaran tingkat efikasi diri pada guru di yayasan, sehingga diharapkan yayasan pendidikan dapat melakukan evaluasi dari hasil penelitian.

Pentingnya pengembangan efikasi diri pada guru dalam upaya meningkatkan perilaku inovatif seperti dengan pelatihan dan pengembangan profesional, pelatihan keterampilan pengajaran inovatif, penggunaan teknologi pendidikan, atau pendekatan kolaboratif dalam lingkungan belajar yang bertujuan untuk peningkatan keyakinan diri guru agar menjadi salah satu langkah strategis dalam mendorong guru untuk mengembangkan ide-ide kreatif dan

menerapkan pendekatan pembelajaran yang inovatif. Hal ini dapat berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan pengembangan siswa serta peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti hanya berfokus pada hubungan antara efikasi diri dan perilaku inovatif pada guru. Penelitian ini belum menggambarkan beberapa faktor lain yang memengaruhi perilaku inovatif secara detail. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat melibatkan penelusuran lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif. Selain itu, penelitian ini juga memiliki batasan dalam jumlah subjek yang terlibat, sehingga diharapkan penelitian mendatang dapat melibatkan jumlah subjek yang lebih besar untuk memperluas cakupan hasil penelitian.

Daftar Pustaka

- Adriyanto, A. T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 13(1), 35–45. <https://doi.org/10.24905/permana.v13i1.115>
- Afsar, B., Badir, Y., & Saeed, B. (2014). *Transformational leadership and innovative work behavior. Industrial Management and Data Systems*, 114(8), 1270–1300. <https://doi.org/10.1108/IMDS-05-2014-0152>
- Agustini, T., Patras, Y. E., & Rosita, T. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Efikasi Diri Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Rancakalong Kabupaten Sumedang. *10*(01), 7–15.
- Ardini, D. R., & Etikariena, A. (2021). Aktivitas Belajar dan Perilaku Kerja Inovatif pada Masa Pandemi Dimediasi oleh Efikasi-Diri Inovasi. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 7(2), 195. <https://doi.org/10.22146/gamajop.67988>
- Arikunto, S. (2013). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. In *Jakarta: Rineka Cipta* (p. 172). <http://r2kn.litbang.kemkes.go.id:8080/handle/123456789/62880>
- Asmoro, Y. S. & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Kerja Inovatif Pada Guru Sma Negeri 3 Jombang Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 71–83.
- Azwar, S. (2017). METODE PENELITIAN KUANTITATIF. In *Yogyakarta : Pustaka Pelajar*.
- Baharuddin, M. F., Masrek, M. N., & Shuhidan, S. M. (2019). Innovative Work Behaviour of School Teachers: a Conceptual Framework. *IJAEDU- International E-Journal of Advances in Education*, V(14), 213–221. <https://doi.org/10.18768/ijaedu.593851>
- Bandura, A. (1997). Self-Efficacy : The Excercise of Control. In *The Routledge Handbook of the Psychology of Language Learning and Teaching* (pp. 100–111). <https://doi.org/10.1177/0032885512472964>
- Bandura, A. (2010). *Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In Self-Efficacy in Changing Societies.* <https://doi.org/10.1017/cbo9780511527692.003>
- Christianto, Y. P., & Handoyo, S. (2020). *The Correlation Between Self-Efficacy And Innovative Work Behaviour In The Employees Of Tourism Industry In A Tourism City*

- Pjaee*, 17 (3) (2020) *The Correlation Between Self-Efficacy And Innovative Work Behaviour In The Employees Of Tourism Industry In A T. Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 17(3), 1794–1800.
- 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>
- Fahmi, A. K. R., Yuwanita, A., & Faiza, D. E. N. (2021). *Principal Transformational Leadership in Improving Teacher and School Staff Performance. International Research-Based Education Journal*, 3(1), 22–27.
- Fauziah, N. S., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Kecerdasan Adversitas Dengan Perilaku Kerja Inovatif Pada Komunitas E-Ukm Surabaya. *Talenta : Jurnal Psikologi*, 7(1), 53–65.
- Firdausiah, S., & Etikariena, A. (2021). Perilaku Kerja Inovatif dan Efikasi Diri Kreatif pada Mahasiswa. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 26(1), 57–84. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol26.iss1.art4>
- Handini, O., & Soekirno, S. (2020). “ Hubungan Efikasi Diri (Self Efficacy) Dan Pengembangan Diri Terhadap Komunikasi Antar Pribadi (Penelitian Pada Guru Sekolah Dasar Gugus IX Kota Surakarta). *The Relationship Between Self-Efficacy (Self Efficacy) And Self-Development To Interpersona. Journal Research Fair Unirsri*, 4(1), 136–143. <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/rsfu/article/view/3395>
- Isnain, M., & Nurwidawati, D. (2018). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XI DI SMKN 1 Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 05(02), 1.
- Izzati, U. A., & Widya, M. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada guru di Yayasan X di Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 1–5.
- Jannah, M. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi. In *Yogyakarta: Pustaka pelajar*.
- Jumari, Yudana, & Sunu. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(0), 1–13.
- Manurung, S., Hidayat, R., Patras, Y. E., & Fatmasari, R. (2018). Peningkatan Efektivitas Kerja melalui Perbaikan Pelatihan, Penjaminan Mutu, Kompetensi Akademik dan Efikasi Diri dalam Organisasi Pendidikan. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 69–85. <https://doi.org/10.14421/manageria.2018.31-04>
- Mejia, G. L., Dajac, S., Dotig, M. G., Romantico, A. G. Q., Sanmocte, J. G., & Castillo-arenillo, A. P. Del. (2021). *THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-EFFICACY AND WORK ENGAGEMENT AMONG TEACHERS Psychology Student , Colegio de San Juan de Letran-Manila*. 8(1), 29–33.
- Mulyana, O. P., Izzati, U. A., Budiani, M. S., & Puspitadewi, N. W. S. (2023). Eksplorasi Komitmen Karier Guru. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 14(1), 141–152.
- Mulyani, S., Nasution, E. S., & Pratiwi, I. W. (2020). Hubungan Efikasi Diri dan Keterikatan Kerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Pengembangan SDM*, 9(1), 74–89.
- Mustika, H., Eliyana, A., Agustina, T. S., & Ratnasari, R. T. (2020). Knowledge sharing behavior between self-leadership and innovative behavior. *Journal of Security and*

- Sustainability Issues*, 9(May), 148–157. [https://doi.org/10.9770/JSSI.2020.9.M\(12\)](https://doi.org/10.9770/JSSI.2020.9.M(12))
- Mustofa, A., Purnomo, R., Darmawati, D., & ... (2020). *The Effect of Proactive Personality on Innovative Work Behavior With Creative Self Efficacy As A Mediator (Study On Smes Woven Pandanus Kebumen). Sustainable ...*, 336–344. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/view/1929>
- Newman, A., Tse, H. H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). *The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. Journal of Business Research*, 89(March), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.04.001>
- Noviana Khoirunnisa, R., Kusuma Dewi, D., & Nurwidawati, D. (2018). Pembelajaran E-Learning Perkembangan Anak di Jurusan Psikologi. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 9(1), 62–76.
- Novitasari, D., Yuwono, T., Cahyono, Y., Asbari, M., & Sajudin, M. (2020). *Effect of Hard Skills, Soft Skills, Organizational Learning and Innovation Capability on Indonesian Teachers' Performance during Covid-19 Pandemic. Solid State Technology*, 63(6), 2927–2952.
- Nugroho, A. S., & Savira, S. I. (2019). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Work Engagement Pada Guru yang Memiliki Sertifikasi di SMPN Kecamatan Nganjuk. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 06(2), 1–4.
- Nurmala, S., & Widyasari, S. D. (2021). Self efficacy dan Openness terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Kementerian Dalam Negeri. *Psychopolytan : Jurnal Psikologi*, 4(2), 92–100. <https://doi.org/10.36341/psi.v4i2.1508>
- Octavia, A., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Non Proses (Supporting) Pt Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Plant Palimanan. *Jurnal Empati*, 6(1), 40–44.
- Pradana, G. O., & Izzati, U. A. (2019). Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada guru SMK. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(4), 1–6.
- Pramudhita, G. V., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Bagian Welder. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4).
- Putri, N. H., & Rini, Q. K. (2021). Efikasi Diri, Keterlibatan Kerja, Dan Perilaku Kerja Inovatif Pada Guru SMK. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 284–300. <https://doi.org/10.35760/psi.2021.v14i2.3919>
- Putri, T. A., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru. *Penelitian Psikologi*, 9(6).
- Ramdayana, I. P., & Prasetyono, H. (2022). *Innovative Work Behavior Guru Sekolah Menengah Kejuruan. JUPEIS: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(1), 60–69. <https://doi.org/10.55784/jupeis.vol1.iss1.41>
- Safinaz, I., & Izzati, U. A. (2022). *Hubungan antara Psychological Well-Being dengan Work Engagement pada Guru SMK Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Work Engagement Pada Guru Smk*. 195–209.
- Sarros, J. C., Cooper, B. K., & Santora, J. C. (2018). *Through Transformational Leadership and Organizational Culture. Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(2), 145–158.
- Shahi, S., Bhatti, H. S., & College, E. (2021). *The Middle East International Journal for Social*

- Sciences (MEIJSS) Transformational Leadership and Employee Creativity: The Mediating Role of Intrinsic Motivation and Leader-Member Exchange (LMX). 3(1), 51–59.*
- Sinidikoro Pambajeng, H. (2017). Hubungan Antara Psychological Well Being Dengan Efikasi Diri Pada Guru Bersertifikasi Di SMA Negeri Kabupaten Pati. *Jurnal Empati, Agustus, 7(3), 110–115.*
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian.* <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Sugiyono. (2010). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF R&D. In *Bandung Alfabeta* (p. 143).
- Wangid, M. N., Mustadi, A., & Mokshien, S. E. B. (2020). *The Exploration of Teachers' Efficacy in Teaching: Comparative Study in Indonesia and Malaysia. Cakrawala Pendidikan, 39(2), 257–268.* <https://doi.org/10.21831/cp.v39i2.30012>
- Widiyanti, K. V., & Sawitri, D. R. (2020). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Final Assay Divisi Produksi Pt. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak. *Jurnal EMPATI, 7(1), 406–411.* <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20257>
- Winarsunu, T. (2021). *Is the Relationship Between Creative Self-Efficacy and Innovative Behavior Mediated by Optimism? The International Journal of Indian Psychology, 9(4).* <https://doi.org/10.25215/0904.179>
- Zaini, L. M., Asmony, T., Putra, D., & Sakti, B. (2022). *The Effect of Transformational Leadership, Self-Efficacy on Innovative Work Behavior, and Organizational Commitment as Intervening Variables (Study on Junior High School Teachers in Gerung District, West Lombok Regency) Lalu. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 9(12), 388–400.*