

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KEINOVATIFAN GURU DI PROVINSI BANTEN

Eko Pramono^{1*}, Didik Notosudjono², Martinus Tukiran³

¹ Buddhist Education Department, STIAB Jinarakkhita, Lampung, Indonesia
Email: ekopramono@stiab-jinarakkhita.ac.id

² Universitas Pakuan Bogor, Indonesia
Email: dnotosudjono@gmail.com

³ Universitas Pakuan Bogor, Indonesia
Email: martinus.tukiran@unpak.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk : 10-07-2022, revisi: 15-09-2022, diterima untuk diterbitkan : 30-10-2022

ABSTRAK

Guru merupakan garda terdepan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan menciptakan sumber daya manusia yang kompetitif dan berkarakter. Di era 4.0 seorang guru harus mampu meningkatkan keinovatifan sehingga dapat menuangkan ide-ide inovatif. Tujuan penelitian ini untuk mendapatkan informasi tentang upaya dan strategi dalam meningkatkan keinovatifan guru dengan melihat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan efikasi diri terhadap keinovatifan guru. Penelitian ini dilakukan pada guru agama Buddha di Provinsi Banten dengan jumlah populasi sebanyak 112 guru. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik *proporsional random sampling* dan rumus *Taro Yamane* diperoleh sampel penelitian 87 guru. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan Analisis Jalur menggunakan PLS-SEM. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket. Hasil penelitian menerangkan bahwa: 1) terdapat pengaruh positif langsung dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap keinovatifan guru; 2) terdapat pengaruh positif langsung dan signifikan efikasi diri terhadap keinovatifan guru. Penelitian ini menyumbangkan wawasan dalam meningkatkan keinovatifan guru melalui penguatan variabel-variabel yang menunjukkan pengaruh, seperti; kepemimpinan transformasional dan efikasi diri. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menemukan upaya dan strategi dalam meningkatkan keinovatifan guru di Provinsi Banten.

Kata Kunci: Keinovatifan Guru, Kepemimpinan Transformasional, Efikasi Diri

ABSTRACT

Teachers are at the forefront in supporting the quality of education and forming students who are competitive and have character. In the 4.0 era, a teacher must be able to increase innovativeness so that he can express innovative ideas. The purpose of this study was to obtain information about efforts and strategies to increase teacher innovation by looking at the influence of transformational leadership and self-efficacy on teacher innovation. This research was conducted on Buddhist teachers in Banten Province with a total population of 112 teachers. Sampling was determined using a simple random technique and followed by the Taro Yamane formula resulting in a sample of 87 Buddhist teachers. The research method uses Path Analysis through the PLS-SEM approach. The method of data collection is done by distributing questionnaires. The results of the study explain that there is a direct and significant positive influence of transformational leadership variables on teacher innovativeness; Furthermore, there is a direct and significant positive influence of self-efficacy variables on teacher innovation. This research contributes insights in increasing teacher innovation through strengthening variables that show influence, such as; transformational leadership variables and self-efficacy variables. The results of this study are expected to find efforts and strategies to increase the innovativeness of teachers in Banten Province.

Keywords: Teacher Innovativeness, Transformational Leadership, Self-Efficacy

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kemajuan teknologi yang sangat pesat di era 4.0 menjadi dasar bagi guru untuk dapat meningkatkan kompetensi secara optimal. Sebagai seorang guru tidak cukup hanya sekedar bisa menggunakan teknologi, tetapi guru harus benar-benar mampu mengikuti pergerakan teknologi

yang begitu sangat cepat. Menurut Fabiana, (2022) bahwa guru masa kini hendaknya memiliki kemampuan inovatif dalam memanfaatkan literasi digital. Keinovatifan guru menjadi variabel yang sangat penting untuk dapat ditingkatkan di era digital 4.0 saat ini. Tidak cukup dengan pembelajaran yang konvensional, tetapi harus menuju pada tahap literasi digital, literasi bahasa, dan sebagainya. Menurut Wahardi et al., (2017) bahwa guru yang memiliki keinovatifan dapat bekerja secara kreatif dan penuh keterampilan. Hal ini, bukan pembahasan yang asing lagi, tetapi sudah menjadi satu keharusan bagi guru untuk dapat menguasai teknologi dan mengikuti perubahan dalam dunia pendidikan. Menurut (Usmayadi et al., 2020) perubahan yang dimaksud mengarah pada perubahan yang lebih baik dan berbeda dengan sebelumnya.

Dari hasil survei pendahuluan yang peneliti lakukan pada 30 guru agama Buddha di Provinsi Banten, bahwa keinovatifan guru masih lemah dan perlu untuk ditingkatkan. Pernyataan ini dibuktikan bahwa masih terdapat 45% guru bermasalah pada indikator penerimaan ide baru, terdapat 47% guru bermasalah pada indikator penciptaan ide baru, terdapat 48% guru bermasalah pada indikator penerapan metode baru, dan masih terdapat 46% guru bermasalah pada indikator evaluasi dalam pembelajaran. Berdasarkan hasil survei di atas dapat disimpulkan bahwa keinovatifan guru agama Buddha di Provinsi Banten belum optimal dan masih perlu ditingkatkan. Dalam hal ini, permasalahan terkait keinovatifan guru tidaklah berdiri sendiri, peneliti meyakini bahwa untuk dapat meningkatkan keinovatifan perlu adanya dukungan variabel-variabel lain. Variabel kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan karena seorang pemimpin transformasional dapat menjadi contoh dan selalu memberikan dukungan pada bawahan untuk dapat meningkatkan kompetensi secara optimal.

Selain itu, dukungan variabel efikasi diri juga sangat diperlukan, dimana guru percaya atas kemampuan yang dimiliki. Keyakinan atas kemampuan diri akan menunjang guru untuk terus belajar dan meningkatkan keinovatifan sehingga dapat menerima ide, menciptakan dan menerapkan ide yang dimiliki. Berdasarkan penjelasan di atas maka tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk menemukan upaya dan strategi dalam meningkatkan keinovatifan guru melalui kepemimpinan transformasional dan efikasi diri. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan sumbangsih kepada dinas pendidikan, kepala sekolah, dan para guru di Provinsi Banten dalam mengupayakan peningkatan keinovatifan guru.

Telaah Kepustakaan Keinovatifan Guru

Keinovatifan guru ialah perilaku individu dalam menuangkan gagasan kreatif yang bersifat ide, produk atau layanan guna menyelesaikan masalah untuk menciptakan pembelajaran yang berkualitas dengan indikator: 1) penerimaan ide baru, 2) penciptaan ide baru, 3) penerapan metode baru, 4) evaluasi dalam pembelajaran (Wahardi et al., 2017). Keinovatifan guru ialah perilaku individu dalam menganggapi perubahan teknologi melalui lima tahap; 1) pengetahuan, 2) persuasi, 3) keputusan, 4) eksekusi, dan 5) prosedur pengecekan terhadap produk (Yoo, 2021). Keinovatifan pada lingkup guru berdampak pada praktek pembelajaran yang dapat memberikan sumbangsih pada proses belajar dan prestasi peserta didik (Omar et al., 2019). Keinovatifan ialah kemampuan individu dalam memanfaatkan pengetahuan baru yang digunakan dalam proses produksi, menciptakan produk, dan layanan baru atau meningkatkan yang sudah ada dengan indikator; 1) ide baru, 2) Produk, 3) perangkat, 4) kebaruan (Fatoki, 2021). Keinovatifan ialah perilaku individu dalam memanfaatkan dan mengadopsi produk dengan mempertimbangkan karakteristik dan kebutuhan saat ini dengan indikator, 1) inovasi produk, 2) inovasi proses, 3) inovasi layanan (Molinek et al., 2019).

Berdasarkan teori di atas maka dapat disintesis bahwa keinovatifan ialah perilaku individu dalam memanfaatkan teknologi dengan menungkatn ide, gagasan, guna mengadopsi produk dan mengembangkan produk baru dengan indikator; 1) penerimaan ide baru, 2) penciptaan ide baru, 3) penerapan metode baru, 4) evaluasi dalam pembelajaran.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional ialah gaya kepemimpinan yang mengubah pemikiran, norma, nilai-nilai, dan prioritas para guru serta memberikan dorongan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka melebihi harapan dengan indikatornya yaitu; 1) motivasi inspirasional, 2) pengaruh ideal/karisma, 3) pertimbangan individu, dan 4) stimulasi intelektual (Żywiołek et al., 2022). Terdapat indikator yang dapat dijelaskan pada kepemimpinan transformasional, yaitu: 1) Motivasi inspirasional yaitu kemampuan pemimpin untuk mendorong kerja sama tim dan memberikan bimbingan melalui tugas yang bermakna dan menantang; 2) pengaruh ideal, yaitu pemimpin memengaruhi bawahan dan berperilaku sedemikian rupa sehingga pemimpin dianggap sebagai panutan oleh bawahan; 3) pertimbangan individu yaitu kapasitas pemimpin untuk berinteraksi dengan setiap bawahan dan mempertimbangkan kebutuhan individu untuk pertumbuhan pribadi; dan 4) stimulasi intelektual yaitu mengacu pada kemampuan pemimpin untuk memberdayakan dan melibatkan pengikut dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan peluang untuk kreativitas dan keterampilan kerja. (Mach et al., 2022), (Hutasuhut, 2019)

Kepemimpinan transformasional ialah perilaku individu dalam memberikan motivasi bagi bawahan dan memberikan kebebasan bawahan untuk berfikir kritis guna mengatasi berbagai masalah dan menciptakan kesetiaan pada organisasi dengan indikator; 1) pengaruh ideal, 2) motivasi berinspirasi, 3) pengaruh individu, dan 4) rangsangan intelektual (Ahmad & Mohamed, 2019). Kepemimpinan transformasional ialah perilaku individu yang menginspirasi dan memotivasi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi yang unggul dan berprestasi (Et.al, 2021). Kepemimpinan transformasional ialah perilaku individu yang mendorong motivasi intrinsik bawahan dan mampu mempengaruhi keterlibatan kerja bawahan menjadi lebih efektif dan efisien. (Mat et al., 2019)

Berdasarkan teori di atas dapat disintesis bahwa kepemimpinan transformasional ialah perilaku individu yang memberikan dorongan, motivasi, energi positif pada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien dengan indikator; 1) pengaruh ideal, 2) motivasi inspirasi, 3) stimulasi intelektual, 4) pertimbangan individu.

Efikasi Diri

Efikasi diri ialah keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk mengatasi kesulitan yang mungkin timbul ddnegan indikator; 1) menetapkan tujuan yang lebih tinggi, 2) memandang tugas sebagai tantangan, dan 3) berkomitmen pada tujuan (Hansmann et al., 2022). Efikasi diri ialah keyakinan atas kemampuan diri yang memungkinkan untuk terlepas dari kesulitan dan masalah yang dihadapi (Karavasileiadou et al., 2022). Efikasi diri ialah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk memanfaatkan keterampilan yang dimiliki dengan indikator; 1) keyakinan menyelesaikan tugas, 2) keyakinan atas kemampuan pada diri, 3) keyakinan menghadapi berbagai situasi, 4) keyakinan bahwa kesulitan bukan suatu ancaman (Kool, 2023). Efikasi diri ialah keyakinan tentang kemampuan individu dalam mengatasi berbagai situasi dengan indikator; 1) pengukuran kepercayaan diri, 2) keyakinan, 3) kapasitas, 4) penilaian diri (Mendes et al., 2019), Melin et al., 2023).

Berdasarkan teori di atas dapat disintesis bahwa efikasi diri ialah keyakinan individu pada kemampuan diri dalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan berbagai tantangan pada organisasi dengan indikator; 1) keyakinan menyelesaikan tugas, 2) keyakinan atas kemampuan pada diri, 3) keyakinan menghadapi berbagai situasi, 4) keyakinan bahwa kesulitan bukan suatu ancaman.

Keterkaitan Antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinovatifan Guru

Hasil penelitian Asisdiq et al., (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap keinovatifan guru. Penelitian Hutabarat et al., (2023) juga membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinovatifan guru. Menurut Andrianary & Antoine, (2019) apabila kepemimpinan transformasional dapat berjalan secara efektif maka keinovatifan guru menjadi meningkat.

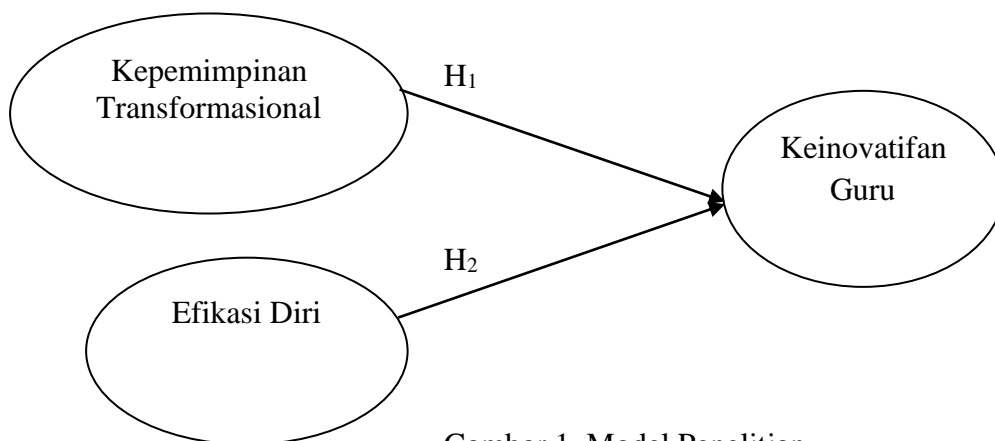
H₁: Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keinovatifan guru

Keterkaitan Antara Efikasi Diri Terhadap Keinovatifan Guru

Pada penelitian Nika et al., (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap keinovatifan guru. Hasil penelitian Tirmizi et al., (2020) menyimpulkan bahwa semakin baik rasa percaya diri guru disebabkan karena meningkatnya keinovatifan. Temuan lain juga menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keinovatifan. (Widowati, 2020)

H₁: Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap keinovatifan guru

Berdasarkan hipotesis di atas, penelitian ini akan membuktikan pengaruh kepemimpinan transformasional dan efikasi diri terhadap keinovatifan guru, seperti pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam rangka menjelaskan pengaruh antar variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Hipotesis penelitian untuk menguji; 1) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Keinovatifan Guru dan 2) Pengaruh efikasi diri (X₂) terhadap keinovatifan guru. Metode dalam penelitian ini yaitu metode survei dengan pendekatan Analisis Jalur menggunakan PLS-SEM. PLS-SEM ialah aplikasi yang digunakan untuk menganalisis data yang berisi model pengukuran, model struktural, dan model keseluruhan (Davari & Rezazadeh, 2013).

Populasi pada penelitian ini berjumlah 112 guru agama Buddha di Provinsi Banten. Pengambilan sampel dilakukan secara *proporsional random sampling* dan perhitungan sampel dilakukan dengan rumus *Taro Yamane* sehingga diperoleh sampel penelitian berjumlah 87 guru agama Buddha di Provinsi Banten. Data penelitian yang telah terkumpul dianalisis menggunakan PLS-SEM diawali dengan model struktural, uji validitas dan reliabilitas, model pengukuran (*outer model*), uji signifikansi hubungan antar variabel (*inner model*). Pada Penelitian ini terdapat 12 indikator yang diukur dengan *skala likert*, yang terdiri dari; Sangat Sering (5), Sering (4), Jarang (3), Pernah (4), Tidak Pernah (5). Beberapa indikator yang digunakan, sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Pengukuran

Variabel	Indikator	Author
Keinovatifan Guru	KG1. penerimaan ide baru	(Wahardi et al., 2017)
	KG2. penciptaan ide baru	
	KG3. penerapan metode baru	
	KG4. evaluasi dalam pembelajaran	
Kepemimpinan Transformasional	KT1. pengaruh ideal	(Mach et al., 2022) (Hutasuhut, 2019)
	KT2. motivasi inspirasi	
	KT3. stimulasi intelektual	
	KT4. pertimbangan individu	
Efikasi Diri	ED1. keyakinan menyelesaikan tugas	(Mendes et al., 2019) (Melin et al., 2023)
	ED2. keyakinan atas kemampuan pada diri,	
	ED3. keyakinan menghadapi berbagai situasi,	
	ED4. keyakinan bahwa kesulitan bukan suatu ancaman	

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik

Pada tahap awal dilakukan pengujian *Average Variant Extracted* untuk melihat seberapa besar keragaman pada tiap-tiap indikator. Dapat diketahui tabel 2 menunjukkan nilai *Average Variant Extracted* (AVE) disetiap konstruk laten mempunyai nilai AVE >0,5 dapat dinyatakan bahwa nilai pada masing-masing indikator telah menunjukkan model pengukuran yang baik dan memenuhi kriteria validitas (Cheung et al., 2023).

Tabel 2. *Average Variant Extracted* (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)	
Kepemimpinan Transformasional		0,853
Efikasi Diri		0,599
Keinovatifan Guru		0,636

Tabel 3 Menjelaskan bahwa faktor loading pada keseluruhan indikator telah menunjukkan nilai lebih dari 0,5, maka dapat dinyatakan bahwa semua indikator telah valid (Hair & Alamer, 2022). Selanjutnya, pada tabel 4 dilakukan uji *Discriminant Validity* yang dilakukan dengan *Fornell-Larcker Criterion*. Dimana syarat pada nilai *fornell larcker* yaitu nilai pada variabel paling atas harus lebih besar dari seluruh nilai dibawahnya dan untuk data tunggal pada kolom terakhir memiliki nilai lebih tinggi dari seluruh nilai disamping kirinya. Tabel 5 terdapat uji *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dengan kriteria *diskriminan validity* pada HTMT <0,90 sehingga dipastikan bahwa indikator yang diterapkan disetiap variabel mempunyai *Discriminant Validity* yang baik.

Tabel 3. Hasil Pengujian Faktor Loading

	Kepemimpinan Transformatasional	Efikasi Diri	Keinovatifan Guru
KT1	0,925		
KT2	0,930		
KT3	0,904		
KT4	0,953		
KT5	0,909		
KT6	0,914		
KT7	0,934		
KT8	0,958		
KT9	0,930		
KT10	0,937		
KT11	0,899		
KT12	0,960		
KT13	0,944		
KT14	0,878		
KT15	0,873		
ED1		0,818	
ED2		0,804	
ED3		0,799	
ED4		0,862	
ED5		0,749	
ED6		0,795	
ED7		0,768	
ED8		0,752	
KG1			0,752
KG2			0,840
KG3			0,797
KG4			0,747
KG5			0,775
KG6			0,863
KG7			0,802
KG8			0,777
KG9			0,813

Tabel 4. Hasil Pengujian *Fornell-Larcker Criterion (AVE)*

	Kepemimpinan Transformatasional	Efikasi Diri	Keinovatifan Guru
Kepemimpinan Transformatasional	0,924		
Efikasi Diri	0,303	0,774	
Keinovatifan Guru	0,430	0,356	0,798

Pada masing-masing indikator memiliki nilai FLC tertinggi pada konstruk latennya sendiri dibandingkan dengan nilai FLC dikonstruksi lainnya. Diketahui bahwa indikator-indikator yang diterapkan pada penelitian telah mempunyai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 5. Hasil Pengujian (*HTMT*)

	Kepemimpinan Transformasional	Efikasi Diri	Keinovatifan Guru
Kepemimpinan Transformasional			
Efikasi Diri	0,313		
Keinovatifan Guru	0,441	0,360	

Hasil uji HTMT dari evaluasi *Discriminant Validity* dinyatakan berhasil, karena setiap variabel memiliki nilai $<0,90$. Dapat dinyatakan bahwa indikator yang diterapkan pada penelitian mempunyai nilai *Discriminant Validity* yang baik.

Suatu konstruk dikatakan reliabel jika mempunyai nilai *composite reliability* $>0,6$ (Rasoolimanesh, 2022) dan didukung dengan nilai *Cronbach's Alpha* $>0,7$ (Memon et al., 2021). Diperoleh hasil *composite reliability* sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability	Composite reliability
Kepemimpinan Transformasional	0,988	0,988	0,989
Efikasi Diri	0,926	0,948	0,937
Keinovatifan Guru	0,928	0,933	0,940

Hasil nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* diketahui bahwa semua konstruk reliabel, karena mempunyai nilai *composite reliability* $>0,6$ dan *cronbach's alpha* $>0,7$.

Uji model struktural (*inner model*) dilaksanakan untuk mengukur besaran pengaruh variabel terhadap variabel lain yang diteliti pada model penelitian. Pengujian mode struktural diawali dengan melihat hasil nilai *R-Square* (R^2) dimanfaatkan untuk melihat kekuatan prediksi model struktural pada analisis PLS-SEM. Terdapat hasil R^2 sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji R-Square

	R-Square	R-Square adjusted
Keinovatifan Guru	0,231	0,213

Hasil dari R^2 untuk Keinovatifan Guru yaitu 23.1% dimana kemampuan variabel kepemimpinan transformasional dan efikasi diri menjelaskan variabel keinovatifan guru ialah sebesar **23.1%**. Sehingga sisa pengaruh **76.9%** dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini. Pada tahap selanjutnya, memeriksa tingkat kecocokan antara data dengan model, dan signifikansi koefisien-koefisien dari model struktural. Dengan program Smart-PLS 4 indikator untuk uji kecocokan model digunakan nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) dengan syarat nilai SRMR $<0,05$ dapat dikatakan cocok. Hasil uji kecocokan model sebagai Berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Kecocokan Moden (SRMR)

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,066	0,066
d_ULS	2.556	2.556
d_G	n/a	n/a
chi-Square	∞	∞
NFI	n/a	n/a

Hasil dari nilai koefisien SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) = 0,066 < 0,08 yang berarti cocok. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan uji kriteria *goodness of fit* atau uji kecocokan model dapat dikatakan model fit sehingga uji kecocokan model telah terpenuhi.

Pada tahap akhir, dilakukan uji analisis jalur (*path coefficient*) untuk mengukur signifikansi pengaruh antar variabel yang tersusun pada model penelitian. Adapun hasil uji analisis jalur, sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Original Sample	t-statistics	p-value	Kesimpulan
H ₁	Kepemimpinan transformasional -> Keinovatifan guru	0,357	4,028	0,000	Didukung
H ₂	Efikasi diri-> Keinovatifan guru	0,235	2,761	0,006	Didukung

H₁: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinovatifan Guru

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional mampu memberikan pengaruh positif terhadap keinovatifan guru sebesar 0,357 dengan nilai P Value sebesar 0,000 yang berarti signifikan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa dengan meningkatnya kepemimpinan transformasional maka keinovatifan guru menjadi semakin meningkat. Hasil penelitian di atas selaras dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan keinovatifan guru (Vermeulen et al., 2022), (Bednall et al., 2018), (Ismail & Mydin, 2019). Seorang pemimpin yang dapat memberikan motivasi dan teladan kepada para guru akan memberikan makna tersendiri untuk para guru. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan contoh lewat kata-kata tetapi tindakan nyata. Hal inilah yang menjadikan keinovatifan guru mengalami peningkatan dalam menjalankan tanggungjawab sebagai seorang pendidik. Hal ini diperlukan karena pesatnya perkembangan teknologi dalam dunia pendidikan menuntut guru untuk dapat meningkatkan keinovatifannya guna mengimbangi komunikasi global yang tanpa batas. (Zainal & Mohd Matore, 2021)

Meningkatnya keinovatifan guru menjadi solusi jitu dalam menghadapi era digital 4.0 saat ini. Pernyataan tersebut juga didukung oleh peneliti sebelumnya yang mengatakan bahwa inovasi guru menjadi sangat penting karena menjadi salah satu modal profesional dalam mencapai tujuan pendidikan (Cai & Tang, 2021). Dimana guru mengikuti perkembangan teknologi secara berkelanjutan dan mampu memanfaatkan produk baru. Tidak hanya berhenti ditahap tersebut, tetapi seorang guru yang inovatif akan menuangkan berbagai ide, kreativitas, mengembangkan dan memodifikasi produk untuk kebermanfaatan organisasi pendidikan. Peranan seorang

pemimpin transformasional yaitu untuk mengelola sumber daya secara efisien dengan memberikan ruang pelatihan dan *work shop* bagi guru untuk meningkatkan keinovatifan (Supermane, 2019). Sehingga guru dapat mendukung tujuan pendidikan memperoleh capaian yang optimal.

H2: Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keinovatifan Guru

Penelitian ini diperoleh hasil dimana efikasi diri mampu berpengaruh positif terhadap keinovatifan guru dengan nilai koefisien jalur 0,235 dan nilai P Value sebesar 0,006 yang artinya signifikan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka semakin meningkat keinovatifan guru. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang menyatakan bahwa efikasi diri pada tahap awal akan memberikan pengaruh pada kinerja guru yang pada saatnya berfokus pada hasil yang inovatif (Celiendo et al., 2023). Dengan demikian, efikasi diri dapat menjadi dasar pijakan seorang guru dalam meningkatkan keinovatifan yang digambarkan dengan keyakinan pada kinerja yang inovatif. seorang guru akan dapat meningkatkan profesionalisme guru apabila efikasi diri berkembang optimal (Kelley et al., 2020). Keyakinan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan berbagai persoalan dalam sebuah organisasi diawali dengan adanya kepercayaan terhadap diri sendiri. Ketika seorang guru memiliki rasa percaya diri atas kemampuannya, maka besar kemungkinan guru dapat mencapai sebuah keberhasilan dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompetitif di era digital 4.0. pernyataan tersebut selaras dengan penelitian yang menyatakan bahwa inisiatif dalam memanfaatkan teknologi dan media sosial sebagai alat inovatif dapat meningkatkan keberhasilan siswa dalam pendidikan. (Boahene et al., 2019)

Keyakinan terhadap diri merupakan kekuatan untuk membangkitkan keinovatifan diri seorang guru dalam menjalankan tanggungjawabnya. Seorang guru yang mantap atas kemampuannya maka tidak ada lagi keraguan yang menghalangi guru dalam mencapai visi dan misi pendidikan. Penelitian lain juga menyatakan bahwa efikasi diri terlibat dalam mempengaruhi kemampuan inovatif dalam mencapai kesuksesan (Yodchai et al., 2022). Sebesar apapun kesulitan dan ancaman yang dihadapi khususnya perubahan teknologi yang sangat cepat, guru menganggap ini sebagai tantangan yang mampu meningkatkan kompetensi diri dan ketahanan sebagai garda terdepan pendidikan. Dengan keinovatifan guru dapat menciptakan pendidikan yang berkualitas tinggi. (Klaeijns et al., 2018)

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa: terdapat pengaruh positif langsung dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap keinovatifan guru. Dengan nilai jalur sebesar 0,357 dan P-Value yaitu 0,000. Dengan demikian keinovatifan guru dapat ditingkatkan dengan menguatkan variabel kepemimpinan transformasional. Pada tahap kedua diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif langsung dan signifikan efikasi diri terhadap keinovatifan guru. Dengan nilai jalur sebesar 0,235 dan P-Value yaitu 0,006. Dengan demikian keinovatifan guru dapat ditingkatkan dengan menguatkan variabel efikasi diri.

Terdapat saran dari hasil penelitian ini: **pertama**, Dinas Pendidikan Provinsi Banten bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi evaluasi sehingga dapat dilakukan berbagai kegiatan pelatihan bagi kepala sekolah atau guru agar dapat meningkatkan kepemimpinannya dan efikasi diri guna meningkatkan keinovatifan dalam pendidikan. **Kedua**, kepala sekolah bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi gambaran terkait pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan keinovatifan guru. **Ketiga**, para guru bahwa mengingat pesatnya perkembangan teknologi, maka dibutuhkan efikasi diri atau keyakinan atas kemampuan dalam mencapai

keberhasilan dan menerima tantangan baru sehingga guru sebagai garda terdepan dapat meningkatkan keinovatifan secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik sebuah implikasi sebagai upaya dan strategi dalam meningkatkan keinovatifan guru sehingga mampu memperbaiki kelemahan para guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar agar menjadi lebih inovatif efektif dan efisien, yaitu dengan menguatkan variabel kepemimpinan transformasional melalui indikator; 1) pengaruh ideal, 2) motivasi inspirasi, 3) stimulasi intelektual, 4) pertimbangan individu. Dan menguatkan efikasi diri guru dengan indikator; 1) keyakinan menyelesaikan tugas, 2) keyakinan atas kemampuan pada diri, 3) keyakinan menghadapi berbagai situasi, 4) keyakinan bahwa kesulitan bukan suatu ancaman.

Ucapan Terima Kasih

Kepada promotor dan ko promotor yang telah memberikan bimbingan sehingga penelitian ini dapat terealisasi dengan baik. Selain itu, kepada para guru agama Buddha di Provinsi Banten yang senantiasa memberikan dukungan sehingga saya memperoleh data yang dapat digunakan untuk menyelesaikan penelitian ini.

REFERENSI

- Ahmad, R., & Mohamed, A. M. (2019). Hubungan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pelaksanaan Program Pelan Penggantian Pembangunan Kerjaya Dalam Perkhidmatan Awam Malaysia. *Jurnal Pengurusan*, 55(13), 1–15. <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2019-55-13>
- Andrianary, M., & Antoine, P. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinovatifan Guru SMA Negeri Kota Lubuk Linggau. *Educainal Management*, 2(1), 89.
- Asisdiq, I., Sudding, & Side, S. (2017). Peningkatan Keinovatifan Melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri. *Pendidikan Kimia PPs UNM*, 1(1), 91–99.
- Bednall, T. C., E. Rafferty, A., Shipton, H., Sanders, K., & J. Jackson, C. (2018). Innovative Behaviour: How Much Transformational Leadership Do You Need? *British Journal of Management*, 29(4), 796–816. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12275>
- Boahene, K. O., Fang, J., & Sampong, F. (2019). Social media usage and tertiary students' academic performance: Examining the influences of academic self-efficacy and innovation characteristics. *Sustainability (Switzerland)*, 11(8), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su11082431>
- Cai, Y., & Tang, R. (2021). School support for teacher innovation: Mediating effects of teacher self-efficacy and moderating effects of trust. *Thinking Skills and Creativity*, 41(February), 100854. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2021.100854>
- Cheung, G. W., Cooper-Thomas, H. D., Lau, R. S., & Wang, L. C. (2023). Reporting reliability, convergent and discriminant validity with structural equation modeling: A review and best-practice recommendations. In *Asia Pacific Journal of Management* (Issue 0123456789). Springer US. <https://doi.org/10.1007/s10490-023-09871-y>
- Davari, A., & Rezazadeh, A. (2013). *Structural equation modeling with PLS*. Tehran: Jahad University. 215(1), 2. <https://doi.org/10.13140/2.1.3280.1922>
- Et.al, A. P. (2021). The Influence Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, Motivation And Compensation On Mathematics School Teacher Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 3679–3684. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i3.1649>

- Fabiana Meijon Fadul. (2022). *Hubungan Antara Pengetahuan Strategi Pembelajaran, Keinovatifan dan Komunikasi Interpersonal dengan Kemampuan Widyaiswara Mengelola Pembelajaran*. 4(3), 615–629.
- Fatoki, O. (2021). Innovative Behavior and Firm Competitive Advantage: The Moderating Effect of Environmental Dynamism. *Foundations of Management*, 13(1), 159–170. <https://doi.org/10.2478/fman-2021-0012>
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hansmann, M., Beller, J., Maurer, F., & Kröger, C. (2022). Self-Efficacy Beliefs of Employees with Mental Disorders or Musculoskeletal Diseases after Sickness-Related Absence: Validation of the German Version of the Return-to-Work Self-Efficacy Scale. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16). <https://doi.org/10.3390/ijerph191610093>
- Hutabarat, R., Elizabeth, R., Quraysin, I., & Pratiwi, I. (2023). The Influence Of Transformational Leadership And The Organizational Climate Towards Innovative Work Behavior In The Era Of The Industrial Revolution 4 . 0 (Case Study At Pt Daiki Aluminium Industry Indonesia , Karawang Regency). *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science* <https://Ajmesec.Com/Index.Php/Ajmesec> ISSN: 2808 7399 Volume 03 Issue 01 *The Influence Of Transformational Leadership And The Organizational Climate Towards Innovative Work Behavior In The Era* , 03(01), 435–443.
- Hutasuhut, E. (2019). Effect of Transformational Leadership of a Principal's Management Ability on the Work Motivation of Teachers to Provide Guidance and Counseling at Senior High Schools in Medan, Indonesia. *Üniversitepark Bülten*, 8(2), 141–152. <https://doi.org/10.22521/unibulletin.2019.82.4>
- Ismail, A., & Mydin, A. A. (2019). *The Impact of Transformational Leadership and Commitment on Teachers' Innovative Behaviour*. 304(Acpch 2018), 426–430. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.100>
- Karavasileiadou, S., Almegwely, W., Alanazi, A., Alyami, H., & Chatzimichailidou, S. (2022). Self-management and self-efficacy of women with gestational diabetes mellitus: a systematic review. *Global Health Action*, 15(1). <https://doi.org/10.1080/16549716.2022.2087298>
- Kelley, T. R., Knowles, J. G., Holland, J. D., & Han, J. (2020). Increasing high school teachers self-efficacy for integrated STEM instruction through a collaborative community of practice. *International Journal of STEM Education*, 7(1). <https://doi.org/10.1186/s40594-020-00211-w>
- Klaeijssen, A., Vermeulen, M., & Martens, R. (2018). Teachers' Innovative Behaviour: The Importance of Basic Psychological Need Satisfaction, Intrinsic Motivation, and Occupational Self-Efficacy. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 62(5), 769–782. <https://doi.org/10.1080/00313831.2017.1306803>
- Kool, N. (2023). Development and Validation of the ' Self-Efficacy in Dealing with Self-Harm Questionnaire ' (SEDSHQ). *Environmental Reseach*, 1(20), 788.
- Mach, M., Ferreira, A. I., & Abrantes, A. C. M. (2022). Transformational leadership and team performance in sports teams: A conditional indirect model. *Applied Psychology*, 71(2), 662–694. <https://doi.org/10.1111/apps.12342>
- Mat, N., Jansriboot, P., & Mat, N. (2019). Big five personality, transformational leadership, psychological safety, and employee engagement of private sector employees in Southern Thailand. *Jurnal Pengurusan*, 56(2019), 15–26. <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2019-56-02>

- Melin, J., Fors, A., Jakobsson, S., Krabbe, D., & Björkman, I. (2023). Self-Efficacy to Manage Chronic Disease (SEMCD) scale: translation and evaluation of measurement properties for a swedish version. *Archives of Public Health*, 81(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s13690-022-01022-x>
- Memon, M. A., T., R., Cheah, J.-H., Ting, H., Chuah, F., & Cham, T. H. (2021). Pls-Sem Statistical Programs: a Review. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 5(1), i–xiv. [https://doi.org/10.47263/jasem.5\(1\)06](https://doi.org/10.47263/jasem.5(1)06)
- Mendes, C. Q. de S., Mandetta, M. A., Tsunemi, M. H., & Balieiro, M. M. F. G. (2019). Cross-cultural adaptation of the Preterm Parenting & Self-efficacy Checklist. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 72(Suppl 3), 274–281. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0658>
- Molinek, O., Mikolas, M., Kala, V., Kovalcik, L., & Prasil, A. (2019). Innovative Processes in Mining and Quarrying in the Czech Republic (Innovative Processes of Extracting Raw Materials in the Czech Republic). *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 221(1), 1–12. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/221/1/012104>
- Nika, S., Hidayat, N., & Laihad, G. H. (2022). Peningkatan Literasi Digital Melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kepemimpinan Visioner. *Jurnal Manajemen ...*, 10(02), 72–76. <https://journal.unpak.ac.id/index.php/JMP/article/view/6102%0Ahttps://journal.unpak.ac.id/index.php/JMP/article/download/6102/3356>
- No, I. Z. A. D. P., Caliendo, M., Stier, C., Caliendo, M., & Rodriguez, D. (2023). *DISCUSSION PAPER SERIES Self-Efficacy and Entrepreneurial Performance of Start-Ups Self-Efficacy and Entrepreneurial Performance of Start-Ups*. 1(15848), 5–9.
- Omar, I. M., Mat Ali, Nor A., & Md Sawari, Siti S. . (2019). The Effect of Self-Leadership Strategies on Innovative Work Behaviors among School Teachers (Kesan Strategi Kepemimpinan Kendiri terhadap Tingkah Laku Kerja Inovatif dalam Kalangan Guru Sekolah). *Jurnal Pembangunan Sosial*, 22, 65–77. <https://doi.org/10.32890/jps.22.2019.12683>
- Rasoolimanesh, S. M. (2022). Discriminant validity assessment in PLS-SEM: A comprehensive composite-based approach. *Data Analysis Perspectives Journal*, 3(2), 1–8.
- Supermane, S. (2019). Transformational leadership and innovation in teaching and learning activities: the mediation effect of knowledge management. *Information Discovery and Delivery*, 47(4), 242–250. <https://doi.org/10.1108/IDD-05-2019-0040>
- Tirmizi, A., Rokhmat, J., & Sukardi, S. (2020). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Keinovatifan Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Lombok Barat. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(4), 614–621.
- Usmayadi, Desi; Hardhienata, S., & Hidayat, N. (2020). Peningkatan Keinovatifan Guru Melalui Penguatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 08(2), 105–109.
- Vermeulen, M., Kreijns, K., & Evers, A. T. (2022). Transformational leadership, leader–member exchange and school learning climate: Impact on teachers’ innovative behaviour in the Netherlands. *Educational Management Administration and Leadership*, 50(3), 491–510. <https://doi.org/10.1177/1741143220932582>
- Wahardi, W., Retnowati, R., & Suhardi, E. (2017). Hubungan antara Kompetensi Pedagogik dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dengan Keinovatifan Guru SMP Swasta se-Kecamatan Bogor Selatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 01–08. <https://doi.org/10.33751/jmp.v4i1.414>
- Widowati, B. K. (2020). Hubungan Efikasi Diri (Self Efficacy) dengan Keinovatifan Widyaiswara di Lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Petanian, Kementerian Pertanian. *Jurnal AgriWidya*, 1(3), 52–60. <http://repository.pertanian.go.id/handle/123456789/10223>

- Yodchai, N., Ly, P. T. M., & Tran, L. T. T. (2022). Co-Creating Creative Self-Efficacy To Build Creative Performance and Innovation Capability for Business Success: a Meta-Analysis. *Creativity Studies*, 15(1), 74–88. <https://doi.org/10.3846/cs.2022.13852>
- Yoo, J. (2021). The mediating role of resistance to innovative technology between the characteristics of innovative technology and sustainable use of innovative payment service. *Sustainability (Switzerland)*, 13(19). <https://doi.org/10.3390/su131910984>
- Zainal, M. A., & Mohd Matore, M. E. E. (2021). The influence of teachers' self-efficacy and school leaders' transformational leadership practices on teachers' innovative behaviour. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph18126423>
- Żywiołek, J., Tucmeanu, E. R., Tucmeanu, A. I., Isac, N., & Yousaf, Z. (2022). Nexus of Transformational Leadership, Employee Adaptiveness, Knowledge Sharing, and Employee Creativity. *Sustainability (Switzerland)*, 14(18), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su141811607>