

PENGARUH EFIKASI DIRI, PEMBERDAYAAN, DAN *KNOWLEDGE SHARING*, TERHADAP KEINOVATIFAN

Wahyuni Anjar Clara ^{a*)}, M. Entang ^{b)}, Dian Wulandari ^{b)}

^{a)} Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor, Indonesia

^{b)} Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi: wahyuni2@gmail.com

riwayat artikel : diterima: 06 November 2023; direvisi: 16 November 2023; disetujui: 06 Desember 2023

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, pemberdayaan, dan *knowledge sharing* terhadap keinovatifan Guru PNS pada SD Negeri di Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. Penelitian kuantitatif ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji kekuatan pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel-variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Populasi penelitian adalah seluruh guru PNS di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor sejumlah 244 orang, tersebar di 54 SD Negeri Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. Pengambilan sampel menggunakan *multistage random sampling* sehingga diperoleh 134 orang. Penelitian menyimpulkan terdapat pengaruh positif langsung sangat signifikan Efikasi diri terhadap keinovatifan ($\beta_{y1}=0,377$; $\text{sign}<0,01$); terdapat pengaruh positif langsung sangat signifikan pemberdayaan terhadap keinovatifan ($\beta_{y2}=0,184$, $\text{sign}<0,01$); terdapat pengaruh positif langsung sangat signifikan *knowledge sharing* terhadap keinovatifan ($\beta_{y3}=0,325$; $\text{sign}<0,01$), terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan efikasi diri terhadap *knowledge sharing* ($\beta_{y3.1}=0,353$, $\text{sign}<0,01$); terdapat pengaruh langsung positif signifikan pemberdayaan terhadap *knowledge sharing* ($\beta_{y3.2}=0,115$; $<0,01$). *Knowledge sharing* sebagai intervening variabel berfungsi efektif memediasi efikasi diri dan pemberdayaan terhadap keinovatifan. Prioritas peningkatan keinovatifan guru SD di Cileungsi dapat dilakukan melalui penguatan efikasi diri, *knowledge sharing*, lalu pemberdayaan.

Kata Kunci: keinovatifan; efikasi diri; pemberdayaan; *knowledge sharing*

THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY, EMPOWERMENT, AND KNOWLEDGE SHARING ON INNOVATIVENESS

Abstract. This study aims to determine the effect of self-efficacy, empowerment, and knowledge sharing on the innovativeness of civil servant teachers at public elementary schools in Cileungsi District, Bogor Regency. This quantitative research uses path analysis (*path analysis*) to test the strength of the direct and indirect influence of the independent (exogenous) variables on the dependent (endogenous) variable. The study population was all PNS teachers at Public Elementary Schools in Cileungsi District, Bogor Regency, totaling 244 people, spread across 54 Public Elementary Schools in Cileungsi District, Bogor Regency. Sampling used the multistage random sample to obtain 134 people. The study concluded that there was a very significant direct positive effect on self-efficacy on innovativeness ($\beta_{y1}=0.377$, $\text{sign}<0.01$); there is a very significant positive effect of empowerment on innovativeness ($\beta_{y2}=0.184$, $\text{sign}<0.01$); there is a very significant positive effect of knowledge sharing on innovativeness ($\beta_{y3}=0.325$; $\text{sign}<0.01$); there is a positive and significant direct effect of self-efficacy on knowledge sharing ($\beta_{y3.1}=0.353$, $\text{sign}<0.01$); there is positive direct and significant effect empowerment on knowledge sharing ($\beta_{y3.2}=0.115$, $\text{sign}<0.01$). Knowledge sharing has effectively mediated the effect of self-efficacy and empowerment toward innovation. Increasing the innovativeness of elementary school teachers in Cileungsi can be improved by strengthening self-efficacy, empowerment, and knowledge sharing.

Keywords: innovativeness; self-efficacy; empowerment; *knowledge sharing*

I. PENDAHULUAN

Inovasi adalah suatu gagasan (*ide*), praktek atau obyek yang dapat dipahami sebagai sesuatu yang baru. Inovasi bermakna pula sebagai mengadopsi sesuatu yang sebenarnya bukan sepenuhnya benar-benar baru, manakala diukur dari temuan pertama suatu produk atau layanan. Inovasi dapat dipahami sebagai sesuatu yang baru yang memiliki karakteristik penemuan. Pada dunia pendidikan, inovasi dapat digambarkan sebagai upaya peningkatan pemikiran, dan kaitannya dalam proses pembelajaran sebagai penghasil produk atau kaidah yang baru ke arah pelaksanaan kurikulum. Konsep inovasi meliputi aktivitas yang melibatkan pembaharuan dan perubahan yang positif dalam pelaksanaan kurikulum dan aktivitas kurikulum yang berkaitan dengan kurikulum di peringkat sekolah. Pelaksana kurikulum merujuk pada usaha melaksanakan kurikulum melalui bahan-bahan kurikulum, teknologi pendidikan, kaidah pengajaran dan proses pembelajaran serta penilaian pembelajaran. Pembaharuan itu menjelma melalui cara, kaidah, teknik atau pendekatan baru yang meningkatkan pembelajaran. Inovasi dapat dipahami sebagai dasar kontribusi pribadi dan bukan sekedar untuk pemenuhan dari suatu keadaan yang dibutuhkan atau sekedar budaya kebiasaan. Basis untuk berinovasi adalah lebih pada tingkat dasar dari kegiatan atau perbaikan seseorang. Inovasi adalah lebih pada pengembangan produk dan respon perilaku terhadap perbedaan-perbedaan.

Sebagai pengelola pembelajaran yang baik, guru dituntut senantiasa mengikuti perkembangan zaman, termasuk

melakukan pengkinian atas temuan-temuan baru yang relevan dengan perannya. Guru diharapkan cakap mengadopsi dan mengintegrasikan temuan-temuan baru ke dalam praktik mengajar sehari-hari. Dalam kehidupan sosial kemasyarakatan, guru dianggap sebagai pemuka pendapat (*opinion leader*) karena dianggap mengetahui hal-hal baru lebih awal dibandingkan dengan masyarakat kebanyakan dan pikiran-pikiran atau pendapatnya tentang sesuatu yang baru sering dirujuk oleh masyarakat sebagai hal yang baik. Berkaitan dengan hal tersebut, asumsi yang muncul adalah semakin inovatif seorang guru, menghasilkan banyak temuan baru dalam pekerjaannya, semakin kreatif dalam mengelola kegiatan pembelajarannya. Semakin kreatif guru mengelola pembelajarannya maka dapat dipastikan bahwa semakin efektif pula hasil yang diperolehnya. Oleh karena itu diduga ada keterkaitan antara tingkat keinovatifan guru, yaitu derajat penerimaan guru terhadap suatu inovasi dengan kemampuan mengelola pembelajarannya. Keinovatifan dipandang sebagai salah satu indikator kesuksesan program-program pendidikan. Sebagai pengelola pembelajaran yang baik, guru dituntut senantiasa *update* hendaknya tidak boleh ketinggalan zaman dengan berbagai temuan baru tersebut. Keinovatifan adalah menghasilkan gagasan baru, menemukan dan menggunakan metode belajar baru, berani mengkomunikasikan temuannya kepada rekan Guru harus bisa mengadopsi dan mengintegrasikan temuan-temuan tersebut dalam prakteknya. Guru yang inovatif cenderung mampu dan mengajak rekan menggunakan temuannya. Keinovatifan menjadi peubah utama dalam proses difusi inovasi yang disponsori oleh agen perubahan. Pada proses pembelajaran, keinovatifan dipandang sebagai salah satu indikator kesuksesan program-program pendidikan. Keinovatifan guru menunjukkan perubahan tingkah laku yaitu tujuan akhir program difusi bukan hanya pikiran dan sikap. Sebagai pengelola pembelajaran yang baik, guru hendaknya tidak boleh ketinggalan zaman dengan berbagai temuan baru tersebut. Guru dituntut mampu mengadopsi dan mengintegrasikan temuan-temuan tersebut dalam prakteknya.

Keinovatifan

Nasierowski dan Arcelus (2012) menyatakan bahwa permasalahan dalam meneliti keinovatifan adalah kesulitan mengembangkan rumusan yang presisi yang memungkinkan kuantifikasi dalam konstruksi berkaitan dengan konsep: inovasi, invensi, kreativitas, dan kewirausahaan. Para akademisi terkadang menciptakan urutan yang kabur atas perbedaan diantaranya, dan penjelasan saling kontradiktif, sehingga berpotensi terjadi mis-interpretasi atas konstruk yang ada. Satiadarma dan Waruwu (2013) memandang keinovatifan sebagai suatu proses bentuk pemikiran dimana individu berusaha menemukan hubungan-hubungan yang baru, mendapatkan jawaban, metode atau cara-cara baru dalam menghadapi suatu masalah. Arafah (2014) menyatakan bahwa *innovativeness* adalah variabel perbedaan individu yang menggambarkan reaksi terhadap kebaruan dan perbedaan, reaksi ini ada pada rentang mulai dari sikap sangat positif. Pada populasi, predisposisi merupakan hipotesis yang mengikuti kurva normal. Pendapat mengenai kecenderungan berinovasi ditinjau dari aspek makro dan mikro disampaikan Lasagni (2012), yang menyatakan bahwa dari perspektif makro, *innovativeness* atau keinovatifan adalah kapasitas inovasi baru untuk menciptakan perubahan paradigma dalam sains dan teknologi dan/atau struktur dalam suatu organisasi. Rogers (2015:144-146) menyatakan bahwa *innovativeness* menunjukkan tingkat sejauh mana individu melakukan adopsi atas inovasi secara relatif lebih dini dibandingkan dengan anggota lain dalam suatu sistem sosial dengan indikator yaitu a. *Individual innate innovativeness*, merupakan kecenderungan seseorang dalam mengadopsi produk baru yang sangat dipengaruhi oleh kebutuhannya akan stimulasi, keinginan untuk mencari kebaruan, kebutuhan akan sesuatu yang unik, dan menunjukkan kemandirian individu dalam melakukan adopsi terlepas dari pengalaman yang dikomunikasikan oleh orang lain; b. *Domain specific innovativeness*, keinovatifan dilihat sebagai suatu kecenderungan yang bergantung pada kategori produk tertentu, kecenderungan seseorang untuk mempelajari dan mengadopsi inovasi (produk baru) yang sesuai dengan area minat mereka, dan c. *Vicarious innovativeness*, menunjukkan kecenderungan individu yang tertarik pada informasi-informasi tentang produk baru. Hasil penelitian Hidayat dan Patras (2024: 217) bahwa keinovatifan dapat ditingkatkan oleh transformasional leadership serta iklim sekolah yang kondusif

Mengacu kepada teori-teori ahli yang telah dipaparkan, pengertian keinovatifan pada penelitian ini lebih berbasis pada kecenderungan seseorang yang berakar pada dorongan dan minat yang kuat terhadap kebaruan yang berwujud pada tindakan-tindakan yang menghasilkan kebaruan.

Efikasi Diri

Feist & Feist (2008:59-60) menjelaskan bahwa efikasi diri banyak ditelaah berdasarkan teori belajar sosial yang digagas Albert Bandura. Reaksi manusia pada situasi tertentu tergantung pada hubungan resiprokal tiga aspek yaitu perilaku, lingkungan dan keadaan kognitif. Pendapat selaras dinyatakan Ghufro dan Risnawati (2012: 80-90) bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan potensi yang dimilikinya dalam mengerjakan tugas atau tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan, dengan dimensi-dimensi: a. *Tingkatan (level)*, berkaitan dengan keyakinan atas kemampuan menyelesaikan tugas dari yang ringan hingga yang berat; b. *Kekuatan (strength)*, berkaitan tingkat kekuatan dari keyakinan mengenai kemampuannya, dan c. *Generalisasi (generality)*, individu merasa yakin akan kemampuannya pada berbagai situasi yang berbeda. Menurut Green (2013: 189-190), efikasi diri adalah penilaian pribadi tentang kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan program kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Setyowati dan Rahmawati (2019: 1689-1699) menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan dan kemantapan individu, memperkirakan kemampuan yang ada yang menghasilkan perilaku yang diusahakan sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Pengertian efikasi diri menurut Wiersma dan Jurs (2014:200-205) adalah keyakinan yang dimiliki oleh seseorang akan kemampuan dirinya sendiri dalam melakukan perilaku, keputusan yang menentukan apakah mampu ataukah tidak untuk mencapai tujuan tertentu. Dimensi-dimensi efikasi diri yaitu: a. *Magnitude*, berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas. Efikasi diri yang tinggi cenderung merasa mampu melakukan tugas yang menantang dan sulit; b. *Strength*, berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang atas keyakinannya. Tingkat efikasi diri yang

rendah cenderung mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya, sedangkan orang yang memiliki efikasi diri kuat akan tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya, dan c. *Generality*, berkaitan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam berbagai situasi yang berbeda. Efikasi diri disintesis oleh Astuti, Patras da Sardjijo (2023:4276) yaitu keyakinan ataupun kepercayaan orang tentang daya dirinya guna menilai diri, apa mampu melaksanakan perilaku, melakukan suatu tugas, serta mencapai kompetensinya guna melaksanakan tugas ataupun pekerjaan. Berdasarkan teori-teori ahli yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disintesis bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang atas kemampuannya mengelola dan melakukan tindakan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Dimensi-dimensi serta indikator-indikator efikasi diri yaitu a. *Magnitude*, mengacu kepada persepsi atas kesulitan tugas, dengan indikator: 1) Persepsi tingkat kesulitan tugas, 2) Pilihan tindakan yang akan dicoba; b. *Strength*, kekuatan keyakinan ketika menghadapi permasalahan, dengan indikator: 1) keyakinan mengatasi masalah, 2) kegigihan mencapai tujuan, dan c. *Generality*, tingkat harapan dapat berhasil pada cakupan tugas yang lebih luas, dengan indikator 1) optimisme keberhasilan berdasarkan pengalaman sebelumnya; 2) model perilaku sukses.

Pemberdayaan

Zubaedi (2017:1-8) menyatakan bahwa pemberdayaan adalah upaya untuk membangun kemampuan masyarakat, dengan mendorong, memotivasi, membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki dan berupaya untuk mengembangkan potensi itu menjadi tindakan nyata dengan indikatornya yaitu a. Pemungkinan, menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang secara optimal; b. Penguatan, pemberdayaan harus mampu menumbuhkan kembangkan segenap kemampuan dan kepercayaan diri masyarakat yang menjunjung kemandirian mereka; c. Perlindungan, melindungi masyarakat terutama kelompok-kelompok lemah agar tidak tertindas oleh kelompok yang kuat, menghindari persaingan yang tidak seimbang antara kelompok yang kuat dan yang lemah, dan mencegah terjadinya eksploitasi kelompok yang kuat terhadap yang lemah; d. Dukungan, memberikan bimbingan dan dukungan agar masyarakat mampu menjalankan peranan dan tugas-tugas kehidupannya, dan e. Pemeliharaan, memelihara kondisi yang kondusif agar terjadi keseimbangan distribusi kekuasaan antara berbagai kelompok di masyarakat. Adi (2018:78-79) menyatakan bahwa pemberdayaan adalah membantu individu untuk memperoleh daya untuk mengambil keputusan dan menentukan tindakan yang akan ia lakukan yang terkait dengan diri mereka, termasuk mengurangi efek hambatan pribadi dan sosial dalam melakukan tindakan, hal ini dilakukan melalui peningkatan kemampuan dan rasa percaya diri untuk menggunakan daya yang ia miliki, antara lain melalui transfer daya dari lingkungan dengan indikator yaitu a. Memenuhi kebutuhan dasarnya sehingga mereka memiliki kebebasan (*freedom*), dalam arti bukan saja bebas mengemukakan pendapat, melainkan bebas dari kelaparan, bebas dari kebodohan, bebas dari kesakitan; b. Menjangkau sumber-sumber produktif yang memungkinkan mereka dapat meningkatkan pendapatannya dan memperoleh barang-barang dan jasa-jasa yang mereka perlukan, dan c. Berpartisipasi dalam proses pembangunan dan keputusan-keputusan yang mempengaruhi mereka.

Suharto (2020:98-99) menyatakan bahwa pemberdayaan menunjuk pada kemampuan orang, khususnya kelompok rentan dan lemah sehingga mereka memiliki kekuatan atau kemampuan. Pengertian pemberdayaan menurut Hikmat (2020:111-115) adalah proses pengambilan keputusan yang dilakukan orang-orang, dan secara konsekuen melaksanakan keputusan-keputusan tersebut. Manakala tujuan kolektif telah tercapai, maka kemandirian anggota perlu diberdayakan melalui usahanya, akumulasi pengetahuan dan keterampilan, serta sumber daya lainnya. Berdasarkan berbagai teori-teori ahli yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pemberdayaan, dapat disintesis bahwa pemberdayaan adalah upaya-upaya pimpinan untuk meningkatkan kepercayaan diri dan kompetensi anggota sehingga dapat lebih berkembang, optimal menjalankan tugas dan peran, serta lebih berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator-indikator dari pemberdayaan yaitu: a. Delegasi wewenang dan tanggungjawab, b. Pengembangan kompetensi, c. Penguatan kepercayaan diri, d. Determinasi diri, e. Penguatan rasa memberi dampak.

Knowledge Sharing

Menurut pendapat Matzler (2018:89-90) menyatakan bahwa *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) adalah metode atau kegiatan dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan dan menyebarkan pengetahuan, ide, pengalaman, atau skill dari seseorang, departemen, organisasi, instansi, atau organisasi untuk menciptakan dasar kebutuhan untuk kerja sama. *Knowledge sharing* merupakan bagian dari *knowledge management* agar bisa menciptakan ide-ide serta inovasi yang akan berkontribusi keberlangsungan suatu organisasi. Indikator dari *knowledge sharing* adalah a. *Knowledge donating* merupakan pentransferan pengetahuan, yang berarti bertukar dan berkomunikasi dengan orang lain dengan modal intelektual dari pribadi seseorang dan b. *Knowledge collection* adalah mengumpulkan pengetahuan yang mengacu pada konsultasi dengan kolega untuk mendorong mereka berbagi modal pengetahuan yang dimiliki. Pendapat lain disampaikan oleh Lumbantobing (2021:91-95) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam. *Knowledge sharing* menurut Behnke (2020:59-61) yaitu berbagi pengetahuan mengharuskan peserta berinteraksi satu sama lain, baik tatap muka atau melalui sarana non kontak (seperti dokumen tertulis, komunitas virtual); Menurut definisi tindakan tersebut memerlukan transfer pengetahuan dari satu individu ke individu atau kelompok lain yang terdiri dari indikator-indikator a. *Social Interaction*; b. *Experience Sharing*; c. *Informal Relationship*; d. *Observation*, dan e. *Mutual Trust*. Senada dengan pendapat di atas Ahmad (2017:110-111) menyatakan bahwa *knowledge Sharing* adalah salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau organisasi untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

Pengertian *knowledge sharing* berdasarkan teori-teori ahli pada penelitian ini lebih diarahkan kepada kegiatan anggota-

anggota individu di dalam organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disintesis bahwa *knowledge sharing* merupakan tindakan-tindakan berbagi pengetahuan secara sukarela antar anggota organisasi yang berdampak terhadap peningkatan kualitas penyelesaian tugas. Indikator-indikatornya adalah: a. Upaya mengakses sumber-sumber pengetahuan di organisasi, b. Berbagi pengetahuan konseptual, c. Berbagi pengalaman sebelumnya, d. Berbagi ketrampilan, e. Persuasi anggota lain untuk berbagi pengetahuan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data yang berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor sejumlah 244 orang guru PNS yang tersebar di 54 SD Negeri Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. Dari populasi tersebut di peroleh sampel sebanyak 134 orang guru.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Data menunjukkan galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 menghasilkan skor Lilliefors hasil perhitungan (L_{hitung}) = 0,045 dan Lilliefors dalam tabel (L_{tabel}) dengan $N=134$, pada taraf kepercayaan atau signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,077 ($L_{hitung} 0,045 < L_{tabel} 0,077$, yang berarti H_0 di terima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa Galat taksiran Efikasi diri terhadap Keinovatifan berdistribusi normal dengan kata lain, galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi.

Selanjutnya data menunjukkan galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 menunjukkan Lilliefors hasil perhitungan (L_{hitung}) = 0,037 dan Lilliefors dalam tabel (L_{tabel}) dengan $N=134$, pada taraf kepercayaan atau signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,077 ($L_{hitung} 0,037 < L_{tabel} 0,077$, yang berarti H_0 di terima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa Galat taksiran Pemberdayaan terhadap Keinovatifan berdistribusi normal dengan kata lain, galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi.

Data galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_3 menunjukkan Lilliefors hasil perhitungan (L_{hitung}) = 0,045 dan Lilliefors dalam tabel (L_{tabel}) dengan $N 271$ pada taraf kepercayaan atau signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,077 ($L_{hitung} 0,045 < L_{tabel} 0,077$, yang berarti H_0 di terima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa Galat taksiran *Knowledge sharing terhadap* Keinovatifan berdistribusi normal dengan kata lain, galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_3 berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi.

2. Uji Homogenitas

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas variabel Efikasi diri (X_1) dengan Keinovatifan (Y) diperoleh $\chi^2_{hitung} = 62,20$. Nilai χ^2 dengan dk 128 pada $\chi = 0,05$ sebesar 124,3 karena $\chi^2_{hitung} 62,20 \leq \chi^2_{tabel} 124,3$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa homogenitas varian kelompok data Efikasi diri terhadap Keinovatifan berasal dari populasi data yang homogen, dengan kata lain homogenitas varians kelompok data Y atas X_1 adalah homogen dan persyaratan homogenitas varian kelompok dipenuhi.

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas variabel Pemberdayaan (X_2) dengan Keinovatifan (Y) diperoleh $\chi^2_{hitung} = 58,65$. Nilai χ^2 dengan dk 128 pada $\chi = 0,05$ sebesar 124,3 karena $\chi^2_{hitung} 58,65 \leq \chi^2_{tabel} 124,3$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa homogenitas varian kelompok data Pemberdayaan terhadap Keinovatifan berasal dari populasi data yang homogen, dengan kata lain homogenitas varians kelompok data Y atas X_2 adalah homogen dan persyaratan homogenitas varian kelompok dipenuhi.

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas variabel *Knowledge Sharing* (X_3) dengan Keinovatifan (Y) diperoleh $\chi^2_{hitung} = 67,44$. Nilai χ^2 dengan dk 121 pada $\chi = 0,05$ sebesar 152,37 karena $\chi^2_{hitung} 67,44 \leq \chi^2_{tabel} 152,37$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa homogenitas varian kelompok data *Knowledge sharing terhadap* Keinovatifan berasal dari populasi data yang homogen, dengan kata lain homogenitas varians kelompok data Y atas X_3 adalah homogen dan persyaratan homogenitas varian kelompok dipenuhi.

Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Langsung Positif Efikasi Diri Terhadap Keinovatifan

Data menunjukan nilai probabilitas (sig.) 0,000 < nilai 0,01 dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 81,294 + 0,377X_1$ sangat signifikan. Hasil pengujian ini mengkonfirmasi bahwa persamaan tersebut dapat dipergunakan meramalkan Keinovatifan berdasarkan skor Efikasi diri. Selanjutnya untuk menetapkan koefisien jalur pengaruh Efikasi diri terhadap Keinovatifan dapat dilihat dari nilai koefisien jalur (β_1) sebesar 0,377, seperti terlihat dari hasil uji SPSS tabel 4.22 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif pada kategori kuat antara Efikasi diri terhadap Keinovatifan. Artinya peningkatan efikasi diri secara langsung berdampak terhadap peningkatan keinovatifan secara signifikan. Pengaruh langsung positif Efikasi diri terhadap Keinovatifan dapat digambarkan dengan model persamaan regresi $\hat{Y} = 81,294 + 0,377X_1$, dapat digambarkan melalui diagram pencar/sebar yang menunjukkan kemungkinan pengaruh pasangan dua

variabel dan menunjukkan kekuatan pengaruh Efikasi diri terhadap Keinovatifan yang sering diwujudkan sebagai koefisien jalur. *Scatter* diagram juga dapat digunakan untuk mengecek apakah suatu variabel dapat digunakan untuk mengganti variabel yang lain.

2. Pengaruh Langsung Positif Pemberdayaan Terhadap Keinovatifan

Data menunjukkan nilai probabilitas (sig.) $0,002 < \text{nilai } 0,01$ dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y}=99,054+0,184X_2$ sangat signifikan. Hasil pengujian ini mengkonfirmasi bahwa persamaan tersebut dapat dipergunakan meramalkan Keinovatifan berdasarkan skor Pemberdayaan. Selanjutnya untuk menetapkan koefisien jalur pengaruh Pemberdayaan terhadap Keinovatifan dapat dilihat dari nilai koefisien jalur (β_2) sebesar 0,184, seperti terlihat dari hasil uji SPSS pada tabel 4.24 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan Pemberdayaan terhadap Keinovatifan. Pengaruh langsung positif Pemberdayaan terhadap Keinovatifan dapat digambarkan dengan model persamaan regresi $\hat{Y}=99,054+0,184X_2$, dapat digambarkan melalui diagram pencar/sebar yang menunjukkan kemungkinan hubungan pasangan dua variabel dan menunjukkan kekuatan pengaruh Pemberdayaan terhadap Keinovatifan yang sering diwujudkan sebagai koefisien jalur. *Scatter* diagram juga dapat digunakan untuk mengecek apakah suatu variabel dapat digunakan untuk mengganti variabel yang lain.

3. Pengaruh Langsung Positif Knowledge sharing terhadap Keinovatifan

Data menunjukkan nilai probabilitas (sig.) $0,000 < \text{nilai } 0,01$ dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y}= 98,933+0,325X_3$ sangat signifikan. Hasil pengujian ini mengkonfirmasi bahwa persamaan tersebut dapat digunakan meramalkan Keinovatifan berdasarkan skor *Knowledge Sharing*. Selanjutnya untuk menetapkan koefisien jalur pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Keinovatifan dapat dilihat dari nilai koefisien jalur (β_3) sebesar 0,325, seperti terlihat dari hasil uji SPSS tabel 4.26 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif *Knowledge sharing* terhadap Keinovatifan. Artinya peningkatan *knowledge sharing* berdampak secara langsung dan signifikan terhadap kenaikan keinovatifan. Pengaruh langsung positif *Knowledge sharing terhadap Keinovatifan* dapat digambarkan dengan model persamaan regresi $\hat{Y}= 98,933+0,325X_1$, dapat digambarkan melalui diagram pencar/sebar yang menunjukkan kemungkinan hubungan (korelasi) antara pasangan dua variabel dan menunjukkan kekuatan pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Keinovatifan yang sering diwujudkan sebagai koefisien jalur. *Scatter* diagram juga dapat digunakan untuk mengecek apakah suatu variabel dapat digunakan untuk mengganti variabel yang lain.

4. Pengaruh Langsung Positif Efikasi diri terhadap Knowledge Sharing

Berdasarkan data diketahui konstanta kemiringan (a) 67,488 dengan konstanta (b) X_2 sebesar 0,353 sehingga persamaan regresi yang terbentuk antara variabel Efikasi diri terhadap *knowledge sharing* yaitu $\hat{Y}=67,488+0,353X_1$. Data menunjukkan nilai probabilitas (sig.) $0,000 < \text{nilai } 0,01$ dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y}=67,488+0,353X_1$ sangat signifikan. Hasil pengujian ini mengkonfirmasi bahwa persamaan tersebut dapat dipergunakan meramalkan skor *knowledge sharing* berdasarkan skor Efikasi diri. Nilai koefisien jalur $\beta=0,353$ termasuk dalam kategori sedang. Data ini menghasilkan simpulan terdapat pengaruh langsung positif pada kategori sedang *Efikasi diri terhadap knowledge sharing*, artinya peningkatan efikasi diri secara langsung mampu meningkatkan *knowledge sharing*.

5. Pengaruh Langsung Positif Pemberdayaan terhadap Knowledge Sharing

Berdasarkan data diketahui konstanta kemiringan (a) 60,910 dengan konstanta (b) X_2 sebesar 0,175 sehingga persamaan regresi yang terbentuk antara variabel pemberdayaan terhadap *knowledge sharing* yaitu $\hat{Y}=60,910+0,175X_1$. Pengaruh langsung pemberdayaan terhadap *knowledge sharing* sebesar 0,251. Data di atas menunjukkan nilai probabilitas (sig.) $0,000 < \text{nilai } 0,01$ dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y}=72,533+0,293X_2$ sangat signifikan. Hasil pengujian ini mengkonfirmasi bahwa persamaan tersebut dapat dipergunakan meramalkan *Knowledge Sharing* berdasarkan skor Pemberdayaan. Dengan berpedoman pada interpretasi koefisien jalur, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung positif pemberdayaan terhadap *Knowledge Sharing* yang sangat signifikan, artinya peningkatan pemberdayaan akan berdampak langsung terhadap peningkatan *Knowledge Sharing*.

6. Pengaruh Tidak Langsung Positif Efikasi Diri Terhadap Keinovatifan Melalui Knowledge Sharing

Pengaruh tidak langsung variabel efikasi diri terhadap Keinovatifan melalui *knowledge sharing* dapat diuji sebagai berikut:

- Pengaruh langsung Efikasi diri terhadap *Knowledge sharing* (β_{x31}) = 0,353
- Pengaruh langsung *Knowledge sharing* terhadap keinovatifan (β_{y3}) = 0,325
- Pengaruh tidak langsung Efikasi diri terhadap Keinovatifan melalui *Knowledge Sharing* = $0,353 \times 0,325 = 0,115$
- Total pengaruh langsung dan tidak langsung = $0,377 + 0,115 = 0,492$.

Pengaruh total langsung dan tidak langsung sebesar 0,492 lebih besar dari 0,353 (pengaruh langsung Efikasi diri terhadap Keinovatifan) sehingga *knowledge sharing* berfungsi efektif sebagai mediator pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap keinovatifan melalui *knowledge sharing*.

7. Pengaruh Tidak Langsung Positif Pemberdayaan Terhadap Keinovatifan Melalui Knowledge Sharing

Pengaruh tidak langsung variabel pemberdayaan terhadap Keinovatifan melalui *knowledge sharing* dapat diuji sebagai berikut:

- Pengaruh langsung Pemberdayaan terhadap *Knowledge sharing* (β_{x32}) = 0,251
- Pengaruh langsung *Knowledge sharing* terhadap keinovatifan (β_{y3}) = 0,325
- Pengaruh tidak langsung Pemberdayaan terhadap Keinovatifan melalui *Knowledge Sharing* = $0,251 \times 0,325 = 0,082$
- Total pengaruh langsung dan tidak langsung = $0,251 + 0,082 = 0,333$.

Pengaruh total langsung dan tidak langsung sebesar 0,333 lebih besar dari 0,251 (pengaruh langsung Pemberdayaan terhadap Keinovatifan) sehingga *knowledge sharing* berfungsi efektif sebagai mediator pengaruh tidak langsung Pemberdayaan terhadap Keinovatifan melalui *Knowledge Sharing*.

Pembahasan

1. Pengaruh Langsung Positif Efikasi diri terhadap Keinovatifan

Dari hasil uji hipotesis pertama disimpulkan bahwa pengaruh Efikasi diri terhadap Keinovatifan adalah positif yang sangat signifikan yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,666 > 1,97$) pada taraf $\alpha=0,05$. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $\hat{Y}=81,294+0,377X_1$, teruji signifikan artinya dapat digunakan untuk meramalkan kenaikan Keinovatifan berdasarkan skor efikasi diri. Kekuatan pengaruh Efikasi diri terhadap Keinovatifan sebesar 0,377 yang berarti pengaruh positif dengan kekuatan sedang. Maknanya, semakin tinggi Efikasi diri guru maka akan semakin tinggi Keinovatifan guru.

Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif efikasi diri, khususnya bagian emosi berkaitan dengan *strength* berpengaruh dengan kekuatan $\beta = 0,686$ ($p < 0,001$) terhadap perilaku inovatif guru. (Berg, et al, 2023:125). Guru yang konsisten mengikuti forum berbagi pengetahuan dengan rekan guru lain akan mendapatkan masukan-masukan berharga dan afirmasi positif dari rekan guru lainnya sehingga membuatnya optimis memperbaiki gagasannya, hal ini akan membuatnya berpeluang lebih besar menghasilkan produk atau layanan baru yang lebih besar. Guru yang senantiasa berbagi ketrampilan sesama rekan, akan meraih kemahiran baru, meyakini bahwa capaian temannya merupakan contoh bagi dirinya untuk berhasil dalam hal yang sama, sehingga membuatnya lebih berani menggagas ide baru.

Guru yang memiliki keyakinan bahwa tugas yang diberikan sesulit apapun mampu diatasi akan lebih berani mengeksplorasi kebaruan-kebaruan dan mencoba mewujudkan dalam bentuk produk atau layanan yang baru meskipun mendapatkan halangan atau tantangan, ia akan terus mempromosikannya kepada rekan-rekan guru lain. Guru dengan optimisme tinggi akan terus konsisten berupaya mengembangkan gagasan baru misalnya media pembelajaran baru, dan dengan kegigihannya akan berusaha menyempurnakannya, kemudian berusaha keras mendapatkan dukungan dari rekan-rekan guru maupun kepala sekolah. Guru dengan keyakinan tinggi mengatasi masalah akan persisten mengatasi kendala dalam menciptakan kebaruan yang mendukung pekerjaannya, berusaha mengeksplorasi berbagai sumber pengetahuan untuk mendapatkan informasi yang mencukupi untuk menghasilkan kebaruan di dalam pekerjaan. Dengan demikian peningkatan efikasi diri diprediksi dapat meningkatkan keinovatifan guru.

2. Pengaruh Penguatan Pemberdayaan terhadap Peningkatan Keinovatifan

Dari hasil uji hipotesis kedua disimpulkan bahwa pengaruh Pemberdayaan terhadap Keinovatifan adalah positif yang sangat signifikan yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,064 > 1,97$) pada taraf $\alpha=0,05$. Persamaan korelasi yang dihasilkan adalah $\hat{Y}=99,054+0,184X_2$, yang mengartikan bahwa setiap kenaikan satu tingkat Pemberdayaan akan mengakibatkan kenaikan Keinovatifan sebesar 0,184 pada konstanta 99,054. Kekuatan pengaruh Pemberdayaan terhadap Keinovatifan sebesar 0,184 dengan kriteria rendah, dimana nilai ini berarti bahwa 18,4% Keinovatifan dipengaruhi oleh Pemberdayaan dan sebesar 81,6% Keinovatifan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Namun demikian meskipun kekuatan ini relatif rendah tetapi diuji signifikansi menunjukkan kekuatan pengaruh ini signifikan sehingga layak diupayakan peningkatan keinovatifan dengan cara penguatan pemberdayaan.

Mengacu pada hasil ini dapat dijelaskan bahwa guru yang diberikan wewenang dan tanggungjawab tinggi akan berupaya menyelesaikan tugas sebaik-baiknya, ia akan berupaya mencari berbagai cara, mengeksplorasi sumber pengetahuan untuk mendapatkan gagasan baru mengenai solusi permasalahan yang mendukung terpenuhi tanggungjawab yang diberikan padanya. Guru yang mendapatkan kesempatan peningkatan kompetensi, misalnya pelatihan mengenai inovasi dan metode belajar baru, akan berupaya mengelaborasi metode yang dimilainya sesuai dengan keadaan sekolah, ia akan gigih menyempurnakan metode barunya, menguji coba kebaruan, meminta masukan kepada rekan dan kepala sekolah untuk menyempurnakan gagasannya. Guru yang merasa bahwa dirinya mempunyai dampak signifikan bagi kemajuan sekolah akan terus berusaha membuktikan asumsi tersebut melalui tindakan-tindakan berupa mencari gagasan-gagasan baru yang dapat bermanfaat bagi solusi masalah di kelas, maupun di sekolah.

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan Terje (2014:158-160) yang membuktikan bahwa pemberdayaan memiliki hubungan yang cukup kuat dan signifikan dengan keinovatifan ($r= 0,487$, $p < 0,000$). Pemberdayaan pengaruh relasional yang digunakan akan menumbuhkan kepercayaan bagi pengikut, yang merupakan modal bagi tumbuh dan berkembangnya berbagai pengetahuan yang pada akhirnya dapat meningkatkan inovasi, sehingga dalam menjalankan Pemberdayaan, seorang kepala sekolah perlu memperhatikan Perubahan, baik secara struktural maupun fungsional dapat terjadi dalam sebuah organisasi sekolah, namun guru sebagai motor sekolah tetap dituntut bergerak dengan lingkungan yang ada. Perasaan senasib sepenanggungan antar guru yang terbentuk melalui proses yang lama tentu akan membentuk kepercayaan (trust) yang lebih tinggi daripada kepercayaan terhadap kepala sekolah baru. Guru yang telah berada lama dalam sekolah tentunya telah mengenal karakter satu sama lain, saling menyadari nilai-nilai (beliefs) dalam bertindak di lingkungan organisasi tempat mereka bernaung. Nilai-nilai (shared values) dan norma yang telah melekat pada diri masing-masing individu akan terartikulasi dalam proses, proses sosial baik secara interpersonal maupun inter group sehingga terbentuk kepercayaan (trust) sesama guru. Ketika kepercayaan antar pekerja telah terbentuk dengan baik, maka orientasi keperilaku yang inovatif bukan semata ditujukan secara kompetitif namun juga kolektif.

3. Pengaruh Langsung Positif *Knowledge sharing* terhadap Keinovatifan

Dari hasil uji hipotesis ketiga disimpulkan bahwa pengaruh *Knowledge sharing* terhadap Keinovatifan adalah positif yang sangat signifikan yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,633 > 1,97$) pada taraf $\alpha = 0,05$. Persamaan korelasi yang dihasilkan adalah $\hat{Y} = 98,933 + 0,325X_3$, yang mengartikan bahwa setiap kenaikan satu tingkat *Knowledge Sharing* akan mengakibatkan kenaikan Keinovatifan sebesar 0,325 pada konstanta 98,933. Kekuatan pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Keinovatifan sebesar 0,325 tergolong sedang, yang bermakna bahwa 32,5% Keinovatifan dipengaruhi oleh *Knowledge Sharing* dan sebesar 67,5% Keinovatifan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Artinya jika *knowledge sharing* ditingkatkan maka keinovatifan secara signifikan ikut meningkat. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan Judipat N Obiora (2015) yang menyimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* memiliki hubungan yang sedang dan signifikan dengan keinovatifan ($r = 0,555$, $\rho < 0,001$).

Berdasarkan temuan ini dapat dijelaskan bahwa guru-guru yang berusaha mengakses secara konsisten sumber-sumber pengetahuan akan mendapatkan informasi-informasi berharga yang menjadi modal baginya untuk menghasilkan gagasan baru. Guru yang senang berbagi informasi dengan rekan sejawat akan mendapatkan peluang lebih besar untuk mendapatkan masukan-masukan dan ide segar dari rekan sehingga mendukungnya untuk menciptakan ide baru dan mengelaborasi ide yang telah dimilikinya. Ia akan lebih banyak kesempatan mempromosikan gagasannya kepada rekan-rekan dalam forum berbagi pengetahuan. Guru yang konsisten berbagi ketrampilan pada rekan guru lain akan mendapat masukan-masukan dan sumber gagasan baru yang berpotensi menghasilkan kebaruan dan penyesuaian dari gagasan lamanya sehingga ketrampilan barunya bertambah dan bermanfaat bagi pekerjaannya. Guru yang konsisten mempromosikan pengetahuan kepada rekan guru lain akan lebih mudah mempromosikan gagasan barunya sehingga lebih mudah diterima dan digunakan dalam pekerjaan.

Guru secara individu merupakan faktor internal yang berperan sebagai kunci dari perilaku inovatif yang terjadi di dalam suatu sekolah *Knowledge Sharing* yang inovatif muncul dari guru sebagai solusi terhadap permasalahan-permasalahan yang sedang dihadapi oleh sekolah. Ide-ide baru yang muncul diharapkan dapat membawa perubahan positif sehingga sekolah dapat bertahan dari berbagai masalah yang dihadapinya. Perubahan-perubahan yang terjadi tidak luput dari peran sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia di dalamnya perlu memiliki dorongan untuk melakukan perubahan sehingga dapat berperan secara optimal. Sumber daya manusia di dalam organisasi perlu memiliki modal *Knowledge Sharing* yang baik sehingga mampu memunculkan ide-ide yang mengarah pada perubahan-perubahan ke arah yang lebih baik. Modal *Knowledge Sharing* dapat mendorong individu untuk menjadi guru yang lebih unggul dalam kompetisi secara berkelanjutan.

4. Pengaruh Langsung Positif Efikasi Diri terhadap *Knowledge Sharing*

Dari hasil uji hipotesis keempat disimpulkan bahwa pengaruh Efikasi diri dan Pemberdayaan terhadap Keinovatifan adalah positif yang sangat signifikan. Kekuatan pengaruh Efikasi diri terhadap *Knowledge Sharing* sebesar 0,353 tergolong sedang, artinya jika efikasi diri ditingkatkan maka *knowledge sharing* meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri berkontribusi sebesar 35,3% terhadap *Knowledge sharing*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Dapat dijelaskan bahwa guru yang memiliki keyakinan tinggi bahwa ia mampu mengatasi permasalahan yang rumit, akan lebih menunjukkan upaya keras mengakses sumber-sumber pengetahuan baru yang ada di sekolah. Didukung oleh kegigihan mencapai tujuan, ia akan berusaha keras mendapatkan pengetahuan konseptual maupun menguasai ketrampilan yang bisa ia bagikan kepada rekan-rekan kerjanya.

Strength (salah satu indikator dari variabel efikasi diri yang terkait dengan kekuatan efikasi diri seseorang ketika menghadapi tuntutan tugas atau suatu permasalahan) memiliki dampak erat dengan indikator kedua dari variabel keinovatifan, yaitu tindakan dan hasil dari pengembangan penggunaan/mobilisasi pengetahuan, keterampilan. Manakala guru meyakini bahwa ia mampu menangani suatu permasalahan, maka ia akan berupaya memobilisasi pengetahuan dan ketrampilan agar keyakinan tersebut dapat diwujudkan. Keyakinan bahwa keberhasilan sebelumnya dapat membuat guru sukses melakukan tugas serupa, akan mendorong guru meningkatkan perolehan pengetahuan tambahan berkaitan dengan tugas baru sehingga pengalaman sukses dapat diulang. Guru yang optimis akan berhasil.

5. Pengaruh Pemberdayaan terhadap *Knowledge Sharing*

Dari hasil uji hipotesis kelima disimpulkan bahwa pengaruh pemberdayaan dan *Knowledge Sharing* terhadap Keinovatifan adalah positif yang sangat signifikan dengan kekuatan pengaruh 0,293, yang tergolong sedang. Maknanya bahwa jika efikasi diri guru ditingkatkan maka *Knowledge Sharing* di kalangan guru akan semakin meningkat. Temuan ini menjelaskan bahwa guru yang mendapatkan wewenang dan tanggungjawab lebih akan berusaha menuntaskan pekerjaan sebaiknya, misalnya melalui upaya mengakses sumber-sumber pengetahuan yang mendukungnya berhasil menyelesaikan tugas. Guru yang mendapatkan kesempatan mengembangkan kompetensi akan bertambah pengetahuan dan ketrampilannya yang kemudian akan menjadi modal baginya untuk berbagi pengetahuan dan ketrampilan kepada rekan-rekannya. Guru yang terus diperkuat rasa percaya diri dan determinasi dirinya akan lebih yakin dalam mempersuasi rekan guru lain untuk bersedia berbagi pengetahuan dan ketrampilan diantara rekan. Guru yang mendapatkan penguatan bahwa dirinya mempunyai dampak signifikan terhadap capaian sekolah akan tertantang untuk menceritakan dampak yang dihasilkan kepada rekan guru lainnya dan mengajak guru lain untuk juga berkontribusi lebih pada sekolah melalui berbagi pengetahuan dan keterampilan.

Guru yang mendapat kesempatan mengikuti forum-forum diskusi dalam upaya meningkatkan kemampuannya akan memanfaatkan kegiatan itu sebagai kesempatan mendapatkan pengetahuan baru, memperkaya pengetahuan yang sebelumnya telah ia punya, sekaligus menyampaikan pengetahuan-pengetahuan yang ia miliki yang dapat digunakan oleh koleganya. Kesempatan yang diberikan kepala sekolah dalam forum diskusi akan menjadi ajang bagi guru untuk meminta masukan-masukan dari teman-temannya, atau sebaliknya ia memberikan masukan-masukan kepada rekan sesama guru sehingga terjadi saling berbagai

pengetahuan yang efektif.

6. Pengaruh tidak langsung Efikasi Diri terhadap Keinovatifan melalui *Knowledge Sharing*.

Pengaruh Tidak Langsung Efikasi diri Terhadap Keinovatifan Melalui *Knowledge sharing* didapatkan skor 0,115. Skor total pengaruh langsung dan tidak langsung efikasi diri terhadap keinovatifan adalah 0,492 yang lebih besar dari pengaruh langsung efikasi diri terhadap keinovatifan sebesar 0,377. Hal ini bermakna bahwa *knowledge sharing* berfungsi efektif sebagai mediator peningkatan tidak langsung efikasi diri terhadap keinovatifan. Artinya peningkatan Keinovatifan dapat dilakukan dengan penguatan Efikasi diri melalui *Knowledge sharing*.

Guru yang mempunyai cara pandang lebih optimis akan berusaha menunjukkan kepercayaan akan hal-hal positif di dalam diri dan pekerjaannya melalui upaya nyata yang mendukung pembuktian cara pandang tersebut. Manakala guru yakin bahwa akan ada kebaikan dan keberhasilan, maka ia akan berusaha membuktikannya melalui eksplorasi pengetahuan, menceritakan gagasannya untuk mencari masukan-masukan bermakna, bersedia mendengarkan pendapat orang lain yang bermanfaat bagi perbaikan kompetensinya. Melalui cara tersebut guru akan mendapatkan sumber gagasan baru, guru akan mendapat kesempatan lebih luas untuk mengelaborasi gagasan-gagasan barunya sampai pada menguji coba gagasan barunya.

Ketika muncul kepercayaan diri pada guru bahwa ia yakin dapat mengatasi tantangan, maka ia akan berusaha mendapatkan masukan-masukan berharga dan afirmasi positif dari rekan guru lainnya sehingga membuatnya optimis memperbaiki gagasannya, hal ini akan membuatnya berpeluang lebih besar menghasilkan produk atau layanan baru yang lebih besar. Guru yang senantiasa berbagi ketrampilan sesama rekan, akan meraih kemahiran baru, meyakini bahwa capaian temannya merupakan contoh bagi dirinya untuk berhasil dalam hal yang sama, sehingga membuatnya lebih berani menggagas ide baru.

7. Pengaruh Tidak langsung Pemberdayaan terhadap Keinovatifan melalui *Knowledge sharing*

Pengaruh Tidak Langsung Pemberdayaan Terhadap Keinovatifan Melalui *Knowledge sharing* didapatkan skor 0,082. Skor total pengaruh langsung dan tidak langsung pemberdayaan terhadap keinovatifan adalah 0,333 yang lebih besar dari pengaruh langsung pemberdayaan terhadap keinovatifan sebesar 0,184. Hal ini bermakna bahwa *knowledge sharing* berfungsi efektif sebagai mediator peningkatan tidak langsung pemberdayaan terhadap keinovatifan.

Hasil ini dapat dijelaskan sebagai berikut, upaya optimal kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan guru melalui pelatihan atau diskusi bersama di kalangan guru, akan membuat guru berkesempatan lebih besar untuk bersedia menyampaikan gagasan-gagasannya, pada kesempatan tersebut guru juga mendapatkan pengetahuan baru dan ketrampilan baru yang menjadi modalnya untuk membuat terobosan-terobosan baru dalam menjalankan perannya sebagai pendidik. Misalnya dalam kegiatan workshop mengenai pembuatan media belajar, maka guru akan menyampaikan gagasan barunya kepada rekan guru lain, kemudian guru mendapat masukan untuk perbaikan pengetahuannya, perbaikan gagasannya. Pada forum tersebut guru dituntut bersedia mendengarkan masukan-masukan sehingga gagasan barunya dapat lebih berdaya guna manakala akan diaplikasikan.

Guru yang konsisten berusaha dapat mengakses sumber-sumber informasi akan mendapatkan sejumlah pertambahan pengetahuan baru yang membuatnya merasa lebih kompeten. Melalui akses pada sumber pengetahuan tersebut, guru akan mengalami peningkatan kepercayaan diri untuk menghasilkan kebaruan-kebaruan di dalam pekerjaannya.

IV. SIMPULAN

Penelitian ini mendapatkan tujuh kesimpulan. Pertama, terdapat pengaruh langsung positif dan sangat signifikan antara *Efikasi diri terhadap Keinovatifan* dengan koefisien jalur $\beta_{y1} = 0,377$ dengan kategori tingkat pengaruhnya kuat. Dapat disimpulkan bahwa penguatan *Efikasi diri* akan meningkatkan Keinovatifan. Kedua, terdapat pengaruh langsung positif dan sangat signifikan antara Pemberdayaan terhadap Keinovatifan dengan koefisien jalur $\beta_{y2} = 0,184$ dengan kategori tingkat pengaruh relatif lemah. Dapat disimpulkan bahwa meskipun tingkat kekuatan pengaruhnya lemah, penguatan Pemberdayaan akan meningkatkan Keinovatifan. Ketiga, terdapat pengaruh langsung positif dan sangat signifikan antara *Knowledge sharing* dengan Keinovatifan dengan koefisien jalur $\beta_{y3} = 0,325$ dengan kategori tingkat pengaruhnya cukup kuat, dengan demikian, penguatan terhadap *Knowledge sharing* diprediksi akan meningkatkan Keinovatifan. Keempat, terdapat pengaruh langsung positif dan sangat signifikan Efikasi diri terhadap *knowledge sharing* dengan koefisien jalur sebesar $\beta_{y13} = 0,353$ dengan kekuatan sedang. Maknanya peningkatan efikasi diri dapat meningkatkan *knowledge sharing* di kalangan guru. Kelima, Terdapat pengaruh langsung positif dan sangat signifikan Pemberdayaan terhadap *Knowledge sharing* dengan koefisien jalur sebesar $\beta_{y23} = 0,251$ dengan kategori tingkat pengaruhnya sedang, yang berarti penguatan pemberdayaan yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru akan meningkatkan *knowledge sharing* di kalangan guru. Keenam, Terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan efikasi diri terhadap keinovatifan melalui *Knowledge sharing* sebesar $\beta_{y32} = 0,115$. Pengaruh total efikasi diri terhadap keinovatifan adalah 0,492 yang lebih besar dibandingkan pengaruh langsung efikasi diri terhadap keinovatifan ($\beta_{y1} = 0,377$). Artinya variabel *knowledge sharing* berfungsi efektif sebagai mediator efikasi diri untuk peningkatan keinovatifan, sehingga penguatan efikasi diri akan meningkatkan *knowledge sharing* yang berdampak terhadap peningkatan keinovatifan. Ketujuh, Terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan Pemberdayaan terhadap keinovatifan melalui *Knowledge sharing* dengan koefisien jalur sebesar 0,333. Pengaruh total pemberdayaan terhadap keinovatifan adalah 0,082 yang lebih besar dibandingkan pengaruh langsung pemberdayaan terhadap keinovatifan ($\beta_{y2} = 0,184$). Maknanya bahwa variabel *knowledge sharing* berfungsi efektif sebagai mediator pemberdayaan untuk peningkatan keinovatifan. Artinya penguatan pemberdayaan akan meningkatkan *knowledge sharing* yang berdampak terhadap peningkatan keinovatifan.

V. REFERENSI

- Ahmad, Subagyo. 2017. *Studi Kelayakan Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Arafah, W (2014), Analisis Pengaruh Consumer Innovativeness dan Market Maven Terhadap Opinion Leadership, *Wahana* Volume6, No. 2, p. 181-199.
- Astuti Nur Indah Fithri, Yuyun Elizabeth Patras, Sarjijo. (2023). Hubungan Kompetensi Pedagogik dan Efikasi Diri Dengan Kreativitas Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor. *Jurnal Basicedu* Vol 7 No 6, pp. 4273-4282.
- Behnke, K.C. (2020). Factors Affecting Pellet Quality. Mapyland Nutrition Conference, Department of Poultry Science and Animal Science, University of Mapyland.
- David A.G., Berg, Einar M. Skaalvik, Mustafa Asil, Mary F. Hill, Marit Uthus, Truls N. Tangen, Jeffrey K. Smith. (2023). Teacher Self-Efficacy and Reasons for Choosing Initial Teacher Education Programmers in Norway and New Zealand. *Journal Teaching and Teacher Education* 125 (2023) 104041.
- Green, A., et al. (2013). *The Concept of Employability with a Specific Focus on Young People, Older Workers and Migrants*. Seville: European Commission.
- Harpy Hikmat, (2020). Strategi Pemberdayaan Masyarakat Bandung: Humaniora Utama.
- Hinkle. D.E., Wiersma, W & Jurs, S.G. (2014). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. New Jersey: Houghton Mifflin Company.
- Hidayat Rais, Yuyun Elizabeth Patras. *Teacher innovativeness: The effect of self-efficacy, transformational leadership, and school climate*. (2024). *Journal of Pedagogical Research* Volume 8, Issue . pp (209-222)
- Isbandi Rukminto Adi, (2018). *Intervensi Komunitas Pengembangan Masyarakat Sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat*, Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Lasagni, A. (2012). "How can external relationships enhance innovativeness in SMEs? New evidence for Europe". *Journal of Small Business Management*. Vol. 50 No. 2, pp. 310-339.
- Lumbantobing, Paul. (2021). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas, Knowledge Management Society* Indonesia, Bandung.
- M Nur Ghufroon & Rini Risnawati, (2013). *Teori-Teori Psikologi*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Matzler, K., dkk. (2018). *Personality Traits and Knowledge Sharing*. *Journal of Economic Psychology*.
- Monty P. Satiadarma dan Fidelis E. Waruwu (2013). *Mendidik Kecerdasan* Jakarta: Pustaka Populer Obor.
- Roberto, Frega José Rogers, E.M, (2015), "Diffusion of Innovations", 4th Editions, New York : The Free Press.
- Setyowati, F., & Rahmawati, S. (2019). Self-Efficacy Analysis of Sixth Grade Mathematics Learning Outcomes In SD N 7 Kebumen. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sufyarma, H.M. (2013). *Kapita Selekta Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, Edi, (2020). *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*, Bandung: Refika Aditama.
- Wojciech Nasierowski, F. J. Arcelus. (2012). What is Innovativeness: Literature Review. *Foundations of Management*, Vol. 4, No. 1 (2012), ISSN 2080-7279 DOI: 10.2478/v10238-012-0004-0.
- Zubaedi, (2017). *Wacana Pembangun Alternatif: Ragam Prespektif Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat*, Jakarta: Ar Ruzz Media.