

PENINGKATAN KEINOVATIFAN GURU MELALUI PENGUATAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN EFIKASI DIRI

Fatkhurrohman Dwi Cahyo ^{a*)}, Rais Hidayat ^{b)}, Herfina ^{b)}

^{a)} Ponpes Al-Ma'tuq Sukabumi, Indonesia

^{b)} Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

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

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan Keinovatifan Guru melalui kajian terhadap hubungannya dengan Kepemimpinan Transformasional, dan Efikasi Diri. Populasi penelitian ini berjumlah 170 Guru, dengan jumlah sampel sebanyak 120 Guru SD Islam Terpadu di Wilayah Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor, yang penentuannya menggunakan rumus Slovin dengan toleransi kesalahan sebesar 5%. Data dikumpulkan menggunakan instrumen dalam bentuk kuesioner dan dianalisis dengan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan tiga hubungan yang positif dan sangat signifikan. Pertama, terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Keinovatifan Guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,818. Kedua, terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara Efikasi Diri dengan Keinovatifan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,716. Ketiga, terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri secara bersama-sama dengan Keinovatifan Guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,854.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional; efikasi diri; keinovatifan guru

INCREASING TEACHER INNOVATIVENESS THROUGH STRENGTHENING TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND SELF-EFFICACY

Abstract. This research aims to find efforts that can be made to increase teacher innovativeness by studying its relationship with Transformational Leadership and Self-Efficacy. The population of this study was 170 teachers, with a total sample of 120 Integrated Islamic Elementary School teachers in Cibinong District, whose determination used the Slovin formula with an error tolerance of 5%. Data was collected using instruments in questionnaires and analyzed using descriptive and inferential statistical analysis. The research results show three positive and very significant relationships. First, there is a positive and very significant relationship between the Transformational Leadership variable and Teacher Innovativeness, with a correlation coefficient of 0.818. Second, a positive and very significant relationship exists between Self-Efficacy and Innovativeness, with a correlation coefficient of 0.716. Third, there is a positive and very significant relationship between Transformational Leadership and Self-Efficacy and Teacher Innovativeness with a correlation coefficient of 0.854.

Keywords: transformational leadership, self-efficacy, and teacher innovativeness

I. PENDAHULUAN

Di Indonesia, pendidikan terus mengalami siklus perkembangan dalam menghasilkan berbagai model pembelajaran, baik berupa strategi, metode maupun yang berkaitan dengan administrasi atau desain pelaksanaan pembelajaran. Berbagai inovasi dan pengembangan dalam mendesain pembelajaran yang dilakukan oleh negara Indonesia, setidaknya mengalami perubahan kurikulum lebih dari 10 yang mempengaruhi gaya pembelajaran semenjak awal kemerdekaan. Mulai dari Rentjana Pembelajaran 1947 hingga yang diberlakukan saat ini, yakni kurikulum "Merdeka". Merdeka belajar yang dicanangkan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bawah komando Nadiem Makarim menambah fakta bahwa dalam kurun waktu kurang dari 10 tahun, Indonesia telah melakukan pembaruan kurikulum sebanyak 3 kali. Perubahan-perubahan tersebut tidak lain dari sebuah respon terhadap tantangan dan perubahan di Indonesia dari waktu ke waktu yang serba canggih untuk menjadikan pendidikan Indonesia semakin baik, baik dalam hal tujuan pembelajaran, model, strategi yang sifatnya sesuai dengan implementasi pembelajaran. Dengan perubahan tersebut besar harapan Indonesia untuk mempersiapkan peserta didik yang memiliki potensi baik dari bidang akademik juga non akademik dan ada persaingan dimasa mendatang. Kebijakan Merdeka Belajar adalah memberikan kemerdekaan kepada setiap satuan pendidikan untuk melakukan inovasi. Pada hakekatnya, Merdeka Belajar hadir untuk menggali potensi yang ada pada guru, sekolah dan peserta didik untuk berinovasi dalam meningkatkan kualitas secara mandiri. Mandiri bukan hanya mengikuti proses birokrasi pendidikan yang sudah ada, tetapi yang sangat diperlukan adalah kegiatan untuk berinovasi. Guru dan peserta didik diberi kebebasan untuk mengakses ilmu pengetahuan, serta metode pembelajaran yang berdiferensiasi. Seperti yang dapat kita lihat, guru merupakan faktor penting yang harus menjadi perhatian

utama dalam mencapai kesuksesan implementasi kurikulum merdeka belajar di sekolah. Peranan guru akan menentukan prestasi belajar siswa, keberhasilan proses belajar mengajar, juga tercapainya tujuan pendidikan. Dalam menjaga keberlangsungan sekolah dalam mencapai tujuannya sebagai lembaga pendidikan, ditambah dengan adanya transformasi dan revolusi pendidikan yang berkembang terus-menerus, guru tidak hanya dituntut untuk kompeten dan produktif, namun juga inovatif agar dapat memberikan sumbangan kepada organisasi untuk dapat bertahan dan menemukan gagasan baru di masa depan. Perilaku guru yang inovatif sangat penting dalam keberhasilan pendidikan di sekolah dengan berbagai alasan termasuk perlunya menanggapi masyarakat yang cepat berubah untuk dapat menyeimbangi sistem pendidikan, mengikuti perkembangan zaman, pengetahuan, serta teknologi baru.

Keinovatifan

Keinovatifan asal katanya adalah inovasi. Kata inovasi berdasarkan etimologinya diambil dari bahasa latin “innover”, berarti “membuat sesuatu yang baru”. Inovasi dalam bahasa inggris adalah innovation, yaitu segala sesuatu yang baru atau pembaharuan (Komariah & Triatna, 2005). Inovasi diartikan sebagai suatu gagasan, barang, kejadian, teknik/metode-metode atau praktik yang diamati, disadari, dirasakan, dan diterima menjadi sesuatu hal yang baru yang seorang atau kelompok (rakyat). Artinya seorang atau sekelompok rakyat bisa melakukan penemuan dan mereka bias digolongkan menjadi orang-orang yang inovatif. Inovasi dan keinovatifan merupakan dua hal yang berbeda. Jones dalam (Marliana et al., 2018) menyatakan bahwa “inovasi adalah aktivitas organisasi untuk membuat barang-barang baru atau yang ditingkatkan dan jasa atau perbaikan dalam produksi, yang terdiri dari indikator a) Inovasi Barang/Produk adalah suatu aktivitas yang berusaha memberikan solusi terhadap permasalahan yang ada, b) Inovasi dalam layanan fokus pada membuat perubahan ke lini produk dalam rangka untuk menarik perhatian lebih dari konsumen, dan c) Inovasi dalam metode adalah cara seseorang atau organisasi dalam memproduksi suatu jasa atau produk. Pendapat (Tirmizi dkk., 2020) menyatakan “inovasi ditandai dengan munculnya aktifitas untuk menghasilkan atau menghadirkan hal-hal yang sebelumnya belum ada atau belum seorangpun melakukannya atau munculnya suatu tindakan untuk menciptakan hal-hal pembaharuan”. Sudah seharusnya guru menyadari akan pentingnya inovasi tersebut dan sangat diperlukan guna menunjang tugas-tugas keprofesionalnya. Oleh karena itu semua tindakan atau aktifitasnya harus dilandasi atau didasari atas keinginan dan kemauan dari dalam diri sendiri melalui kesadaran diri. Menurut (Nina Krisna Ramdhani, 2020) mengemukakan bahwa “keinovatifan guru adalah tindakan guru dalam menerima dan menciptakan hal-hal baru melalui perubahan dalam proses pembelajaran baik itu metode baru atau strategi baru. Dengan indikator 1) menerima ide-ide baru, 2) menciptakan ide-ide baru, 3) mengimplementasikan ide-ide baru dalam pembelajaran, 4) mengoptimalkan sarana dan prasarana baru dalam pembelajaran, 5) mengevaluasi terhadap perubahan dalam pembelajaran”. Keinovatifan terdiri dari beberapa dimensi dan indikator-indikator: a. Dimensi inovasi produk yang terdiri dari indikator-indikator: 1) penciptaan ide baru, 2) perbaikan produk pembelajaran. b.

Dimensi inovasi penerapan produk yang terdiri dari indikator-indikator: 1) cara dalam membuat produk pembelajaran, 2) implementasi hasil penemuan. c. Dimensi inovasi penerapan produk yang terdiri dari indikator-indikator: 1) peningkatan daya tarik produk pembelajaran, 2) sosialisasi produk pembelajaran baru. Dengan demikian atas dasar konsep yang telah dipaparkan di atas maka dapat disintesis bahwa, keinovatifan guru adalah suatu kegiatan guru dalam menerima, menciptakan dan menerapkan ide dan gagasan baru melalui perubahan proses pembelajaran termasuk cara dan strategi baru untuk meningkatkan dan pengembangan kualitas proses, produk, layanan dan pengelolaan kelas yang lebih baik dari sebelumnya.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional adalah perilaku pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk berkomitmen mencapai tujuan organisasi dan memberikan dampak positif untuk pengikutnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional adalah (a) *Idealized Influence* dengan indikator-indikator: (1) Menanamkan nilai moral, (2) Menghargai bawahan, (3) Memberikan empati kepada bawahan; (b) *Inspirational motivation* (inspirasi yang memotivasi) dengan indikator-indikator: (1) Memberikan contoh perilaku yang baik, (2) Memberikan contoh kinerja yang baik; (c) *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) dengan indikator-indikator: (1) Memiliki kecerdasan, (2) Rasionalitas, (3) Memberikan jalan keluar dari suatu masalah, (4) Memberikan contoh kreatif dan inovatif; (d) *Individual consideration*, (perhatian kepada bawahan) dengan indikator-indikator: (1) Memberikan kebutuhan perkembangan bawahan, (2) Memperhatikan kemampuan bawahan, (3) Memberikan saran serta masukan ke bawahan. (Binda Kharismarina Widowati, 2020). Menurut (Nur dkk., 2021) bahwa Kepemimpinan transformasional adalah perilaku manajerial yang paling efektif, di mana seorang pemimpin membangun hubungan positif dengan pengikut untuk bergerak dari tingkat kinerja yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Ada empat dimensi utama yang mampu mencirikan kepemimpinan transformasional. Keempat dimensi tersebut adalah pengaruh ideal, motivasi inspirasional, pertimbangan individual dan stimulasi intelektual. Sedangkan menurut (Bagus Riyono, 2020) mengungkapkan bahwa Kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang melebihi kepemimpinan lain, yaitu mengilhami dan memotivasi anak buah untuk berbuat lebih dari yang diharapkan. Indikator langsung dari adanya kepemimpinan transformational ini terletak pada perilaku para pengikutnya yang didasarkan pada persepsi mereka terhadap sang pemimpin. Menurut (Sutrisno dalam Parastra, dkk., 2023) Menjelaskan bahwa Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki kecenderungan untuk menciptakan perubahan dan membangun hubungan saling percaya, mengagumi, setia, dan menghormati antara pemimpin dan karyawan. Jenis kepemimpinan ini dapat memotivasi individu dalam melampauinya batasan diri sendiri dan mencapai prestasi lebih tinggi dari yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional ditegaskan oleh Hidayat dan Patras (2024:210) yaitu perilaku seorang pemimpin yang menginspirasi dan memengaruhi pengikutnya untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Dari hasil analisa teori-teori yang telah diuraikan di atas, maka dapat disintesis sebagai berikut: kepemimpinan transformasional adalah perilaku pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan mendorong para pengikutnya untuk berkomitmen mencapai tujuan organisasi dan memberikan dampak positif untuk pengikutnya atau lembaga yang dipimpinya

Efikasi Diri

George dan Jones (dalam Hidayat, 2017) mengidentifikasi beberapa sumber efikasi diri yaitu: (1) *past performance*, (2) *observation of others*, (3) *verbal persuasion*, dan (4) *reading and learning* (aktivitas membaca dan belajar). Sedangkan (Colquit, LePine dan Wesson, 2009) menyebutkan bahwa sumber efikasi diri itu antara lain *past accomplishment*, *vicarious experience*, *verbal persuasion*. Disisi lain Woolfolk (dalam Hidayat, 2017) juga menyampaikan tentang sumber efikasi diri antara lain: (1) pengalaman langsung dari seseorang atas tugas tertentu (*mastery experience*), (2) melihat kemampuan orang lain (*vicarious experience*), dan (3) persuasi atau bujukan dari yang lain (*social persuasion*). Efikasi diri merupakan keyakinan yang dimiliki seseorang tentang kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas, dimana kemampuan itu dilatih, didorong oleh peristiwa-peristiwa itu mempengaruhi kehidupan seseorang. Efikasi diri merupakan penilaian terhadap individu itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kondisi yang ada. (Miranda dkk., 2020). Efikasi diri merupakan keyakinan dan kepercayaan diri seseorang akan kemampuannya dalam mengontrol hasil dari usaha yang telah dilakukan. Dengan adanya kepercayaan diri dapat menyebabkan kekuatan pemikirannya dan kebergunaannya sehingga dapat menyebabkan pencapaian segala sesuatu yang diinginkan dapat terorganisir dengan baik menggunakan kekuatan penilaian diri terhadap dirinya dan juga keyakinan akan kemampuan dirinya sendiri. (Nurfa'izah, 2023). Efikasi diri merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas. Semakin tinggi efikasi diri, individu akan memberikan kinerja yang baik dan lebih berkomitmen untuk mentolerir prustasi serta tetap fokus pada tugas ketika hambatan muncul. Berdasarkan teori sosial kognitif, efikasi diri dosen telah dikonseptualisasikan sebagai keyakinan individu pada kemampuan mereka sendiri untuk merencanakan dan mengatur, kemudian untuk menjalankan kegiatan yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Efikasi diri tumbuh karena karena individu tersebut menyadari atas potensi dirinya, saling percaya yang dirasakan di tempat kerja, dan pemahaman yang benar tentang tantangan yang dihadapi. (Noerchoidah dkk., 2022). Efikasi diri adalah sikap optimis individu dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi dengan penuh kegigihan serta rasa tanggung jawab agar mendapatkan hasil sesuai yang diharapkan dengan indikator keyakinan untuk mengatasi kesulitan, kemampuan menyelesaikan tugas, kegigihan dalam menyelesaikan tugas, kemampuan evaluasi diri. (Karmila & Raudhoh, 2021). (Ardianto, dkk., 2020) mendefinisikan "efikasi diri yaitu kepercayaan diri seseorang didalam menyelesaikan atau menjalankan suatu tugasnya dengan aksi nyata dan sumber-sumber kognitif yang dibutuhkan. Beberapa indikatornya yaitu: 1. mengatasi masalah dengan keyakinan, 2. meraih keberhasilan dengan keyakinan, 3. meyakini akan pemahaman akan kemampuannya, 4. Kemampuan yang ada pada dirinya dipahami terbatas pada situasi tertentu yang bervariasi, 5. mendorong mencapai keberhasilan melalui pengharapan kuat kemampuan diri, 6. tugas dilaksanakan berdasarkan atas kemampuannya sendiri". Berdasarkan beberapa penjelasan teori di atas dapat disintesis bahwa efikasi diri adalah keyakinan diri seseorang mengenai kemampuannya didalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dengan tingkat keberhasilan tertentu, dengan indikator sebagai berikut: 1) keyakinan pada kemampuan diri untuk bekerja dengan baik, 2) kesediaan melakukan pengembangan diri, 3) optimis dalam bekerja, 4) dorongan dan semangat dalam bekerja

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode survei korelasional. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Efikasi Diri (X2), sedangkan variabel terikat (Y) adalah Keinovatifan. Populasi dalam penelitian ini yaitu Guru SD Islam Terpadu di Wilayah Kecamatan Cibinong Kabupaten. Dengan menggunakan teknik proporsional random sampling dan rumus Slovin, diperoleh sampel penelitian sebanyak 120 orang.

Data hasil penelitian kuantitatif dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik inferensial yang menggunakan analisis regresi-korelasi. Analisis data diawali dengan analisis persyaratan analisis, yaitu: uji normalitas galat taksir dan uji homogenitas varian, kemudian dilanjutkan dengan penetapan persamaan regresi, uji signifikansi persamaan regresi, linearitas regresi serta pengujian hipotesis dengan uji korelasi menggunakan tabel ANAVA. Hasil data di lapangan pun akan dikelompokkan per indikator sehingga dapat dibandingkan dan dianalisis dengan menggunakan metode SITOREM.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Syarat data sampel berasal dari populasi berdistribusi normal adalah jika $L_{hitung} < L_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05. Hasil perhitungan normalitas galat taksiran variabel Keinovatifan Guru atas Kepemimpinan Transformasional diperoleh nilai L_0 maksimum 0,018 sementara L_t sebesar 0,08. Dengan demikian galat baku taksiran variabel Keinovatifan Guru atas variabel Kepemimpinan Transformasional berdistribusi normal. Hasil perhitungan normalitas galat taksiran variabel Keinovatifan Guru atas Efikasi Diri diperoleh nilai L_0 maksimum 0,076 sementara L_t sebesar 0,08. Dengan demikian galat baku taksiran variabel Keinovatifan Guru atas Efikasi Diri berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Syarat varians homogen adalah jika $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil homogenitas varians variabel Keinovatifan atas Kepemimpinan Transformasional diperoleh nilai χ^2_{hitung} sebesar 73,04 sedangkan χ^2_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 105,27, sehingga dapat disimpulkan bahwa kelompok data Keinovatifan Guru atas variabel Kepemimpinan Transformasional berasal dari populasi yang homogen. Hasil homogenitas varians variabel Keinovatifan atas Efikasi Diri diperoleh nilai χ^2_{hitung} 65,41 sedangkan χ^2_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 97,35 dikarenakan $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa

kelompok data Keinovatifan Guru atas variabel Efikasi Diri berasal dari populasi yang homogen.

Pengujian Hipotesis

1. Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Keinovatifan Guru (Y)

Dari hasil perhitungan analisis korelasi, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara Kepemimpinan Transformasional dengan Keinovatifan, sebesar 0,818 dan nilai t_{hitung} sebesar 15,420 serta nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 1,980 dan $\alpha = 0,01$ sebesar 2,35. Oleh karena itu nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Transformasional dengan Keinovatifan Guru

2. Hubungan antara Efikasi Diri (X_2) dengan Keinovatifan Guru (Y)

Dari hasil perhitungan analisis korelasi, diketahui nilai koefisien korelasi antara efikasi diri dengan Keinovatifan Guru, sebesar 0,716 dan nilai t_{hitung} sebesar 11,139 serta nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 1,980 dan $\alpha = 0,01$ sebesar 2,35. Oleh karena itu nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa terdapat hubungan positif antara Efikasi Diri dengan Keinovatifan Guru.

3. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Efikasi Diri (X_2) secara bersama-sama dengan Keinovatifan Guru (Y)

Korelasi variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Efikasi Diri (X_2) secara bersama-sama dengan Keinovatifan (Y) ditentukan oleh nilai koefisien determinasi ($R_{y1.2^2}$). Nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Efikasi Diri (X_2) dapat mempengaruhi variabel Keinovatifan Guru (Y). Berdasarkan hasil estimasi diperoleh nilai $R_{y1.2^2}$ sebesar 0,729. Hal ini menunjukkan bahwa 73% variabel Keinovatifan Guru (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Efikasi Diri (X_2). Resistensi hubungan diantara variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Efikasi Diri (X_2) secara bersama-sama dengan variabel Keinovatifan (Y) ditentukan oleh koefisien korelasi $R_{y1.2^2}$ sebesar 0,729. Pengujian hipotesis yang membuktikan terdapat hubungan positif variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Efikasi Diri (X_2) secara bersama-sama dengan variabel Keinovatifan Guru (Y) diperlukan uji signifikan koefisien korelasi dengan menggunakan uji F. tolak ukur pengujian signifikan koefisien yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$.

4. Korelasi Parsial

Hasil uji korelasi parsial antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Keinovatifan Guru (Y) dan Efikasi Diri (X_2) dikontrol oleh koefisien korelasi parsial (R_{y1^2}) = 0,669. Berdasarkan uji signifikansi, nilai tersebut sangat signifikan bahwa t_{hitung} 15,420 lebih besar dari t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ sebesar 1,980 dan $\alpha = 0,01$ sebesar 2,35. Hal ini berarti bahwa hubungan antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Keinovatifan Guru (Y) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh Efikasi Diri (X_2). Hasil uji korelasi parsial antara Efikasi Diri (X_2) dengan Keinovatifan (Y) dan Kepemimpinan Transformasional (X_1) dikontrol oleh koefisien korelasi parsial (R_{y2^1}) = 0,428. Berdasarkan uji signifikansi, nilai tersebut tidak signifikan, bahwa t_{hitung} 11,139 lebih besar dari t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ sebesar 1,980 dan $\alpha = 0,01$ sebesar 2,35. Hal ini berarti variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap hubungan antara Efikasi Diri (X_2) dan Keinovatifan Guru (Y).

Pembahasan

1. Hubungan Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Keinovatifan Guru (Y)

Kekuatan hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Keinovatifan Guru dapat terlihat pada hasil uji korelasi dengan nilai koefisien sebesar 0,818. Keragaman yang ada pada Keinovatifan Guru memiliki kaitan dengan Kepemimpinan Transformasional, hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,668 sehingga keragaman yang ada pada Keinovatifan Guru dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Transformasional dengan kontribusi sebesar 67%. Sedangkan 33% dipengaruhi oleh faktor lain diluar Kepemimpinan Transformasional. Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu tentang Peningkatan Keinovatifan Melalui Penguatan Kepemimpinan Transformasional yang diteliti oleh (Sugiarti dkk., 2023) pada jurnal SAP (Susunan Artikel Penelitian) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap keinovatifan dengan koefisien (ρ_{y1}) = 0,483. Keinovatifan guru dapat ditingkatkan melalui penguatan kepemimpinan transformasional dengan mempertahankan/ mengembangkan penerapan layanan baru dan penerimaan ide baru serta perlu memperbaiki motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pengaruh idealisme.

2. Hubungan antara Efikasi Diri (X_2) dengan Keinovatifan Guru (Y)

Kekuatan hubungan antara Efikasi Diri dengan Keinovatifan tercermin pada nilai koefisien korelasi (R_{y2}) sebesar 0,716. Begitu pula keragaman pada Keinovatifan Guru yang terkait erat dengan Efikasi Diri, yang tercermin pada nilai koefisien determinasinya (R_{y2^2}) sebesar 0,513 menunjukkan variabel Efikasi Diri memberikan kontribusi sebesar 52,4% terhadap kenaikan Keinovatifan, sedangkan 51% disumbangkan oleh faktor-faktor lainnya. Penelitian yang sejalan tentang Hubungan antara Efikasi Diri (X_2) dengan Keinovatifan Guru (Y) dilakukan pula oleh (Eko dkk., 2022) pada Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis, mengungkapkan bahwa Pada tahap kedua diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif langsung dan signifikan efikasi diri terhadap keinovatifan guru. Dengan nilai koefisien sebesar 0,235 dan P-Value yaitu 0,006. Dengan demikian keinovatifan guru dapat ditingkatkan dengan menguatkan variabel efikasi diri. 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; 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.

3. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Efikasi Diri (X_2) secara bersama-sama dengan Keinovatifan Guru (Y)

Kekuatan hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri secara bersama-sama dengan Keinovatifan guru menghasilkan koefisien korelasi ($r_{y.12}$) sebesar 0,854. Begitu pula dengan keragaman pada Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri secara bersama-sama dengan Keinovatifan, yang dicerminkan dengan nilai koefisien determinasinya ($R_{y.12^2}$) sebesar 0,729 menunjukkan variabel antara Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 74,2% terhadap keragaman pada Keinovatifan, dan untuk 73% lainnya disumbangkan oleh faktor-faktor yang lainnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sunardi et al., 2019) Terdapat hubungan positif dengan tingkat hubungan rendah pada kepemimpinan transformasional (X_1) dan *self-efficacy* (X_2) bersama dengan inovasi guru (Y) dengan koefisien korelasi (r_{y12}) sebesar 0,346 dan persamaan regresi $\hat{Y} = 79,929 + 0,260X_1 + 0,183X_2$.

IV. SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Keinovatifan Guru dengan kekuatan hubungan $R_{y1} = 0,854$ dan terdapat hubungan yang positif antara Efikasi Diri dengan Keinovatifan Guru, dengan kekuatan hubungan $R_{y2} = 0,716$. Hal ini mencerminkan bahwa, untuk meningkatkan Keinovatifan guru dilakukan upaya dengan cara meningkatkan Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri. Hasil analisis SITOREM menunjukkan bahwa komponen Kepemimpinan Transformasional, Efikasi Diri dan Keinovatifan Guru ditemukan 5 indikator untuk dilakukan perbaikan yaitu: 1) Influence (Kharisma), 2) Proses perencanaan pembelajaran, 3) Media dan alat proses pembelajaran, 4) Komunikasi guru dengan peserta didik, dan 5) Manajemen kelas.

V. REFERENSI

- Bagus Riyono. (2020). *Kepemimpinan Transformasional (Kebangkitan Kembali Studi Tentang Kepemimpinan)*.
- Binda Kharismarina Widowati. (2020). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Keinovatifan Widyaiswara Di Lingkup Badan Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian, Kementerian Pertanian. *Jurnal AgriWidya*.
- Eko, E. P., Notosudjono, D., & Tukiran, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri terhadap Keinovatifan Guru di Provinsi Banten. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 432-444. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i2.22098>
- Karmila, N., & Raudhoh, S. (2021). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kemandirian Belajar Siswa. *Pedagonal : Jurnal Ilmiah Pendidikan*. <http://journal.unpak.ac.id/index.php/pedagonal>
- Marliana, R., Istiadi, Y., & Suhardi, E. (2018). Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kompetensi pedagogik dengan Keinovatifan Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2).
- Miranda, V., Faslah, R., & Rachmadania, R. F. (2020). Self-Efficiency And Achievement Motivation On Student Learning Independence. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.21009/JPEPA.007.x.x>
- Nina Krisna Ramdhani. (2020). *Keberhasilan Karir Guru dengan Penguatan Keinovatifan, Efektivitas Pelatihan dan Kepribadian*.
- Noerchoidah, Tri Aripabowo, & Nurdina. (2022). Efikasi Diri dan Perilaku Inovatif: Peran Dukungan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10.
- Nur, L., Ahman, E., Hendrayati, H., & Budiman, A. (2021). Analisis Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2).
- Nurfa'izah. (2023). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Prestasi Belajar Siswa Kelas XI SMA N 1 Kembang. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(2).
- Parastra, H. G., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Performa Kerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2). <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6095>
- 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)*.
- Sugiarti, A., Hidayat, R., Pendidikan, A., & Pakuan, U. (2023). Peningkatan Keinovatifan Melalui Penguatan Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 8(1).
- Sunardi, S., Sunaryo, W., & Laihad, G. H. (2019). Peningkatan Keinovatifan Melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1).
- 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. <http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/index>
- Yacob, M., & Sri, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja (. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(2).