EXERO
Journal of Research in Business and Economics
Vol 04, No. 01, Mei 2021
e-ISSN 2655-1519, p-ISSN 2655-1527
https://e-journal.usd.ac.id/index.php/exero

Self Efficacy, Trust Toward Leader dan Pengaruhnya terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Ch. Ndaru Tyas S.
SMK N 2 Sewon Bantul Yogyakarta
ndarutyass@gmail.com

DOI: doi.org/10.24071/exero.v4i1.5024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah self efficacy berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif guru (innovative work behaviour) dan apakah kepercayaan kepada pimpinan (trust toward leader) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif guru (innovative work behaviour). Penelitian ini menggunakan teori dari Phillip dan Gully (1997) untuk mempertimbangkan pengaruh positif antara self efficacy dan perilaku inovatif guru (innovative work behaviour), serta teori Mayer dan Davis (1995) untuk mempertimbangkan pengaruh positif kepercayaan kepada pimpinan (trust toward leader) terhadap perilaku inovatif guru (innovative work behaviour. Untuk mengukur sel -efficacy, penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Bandura (1997). Sedangkan untuk mengukur kepercayaan kepada pimpinan (trust toward leader), penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1991). Pengujian instrumen dilakukan dengan menggunakan uji validitas corrected item-total correlation, dan uji reliabilitas Crombachs Alpa. Sampel penelitian ini sebanyak 52 responden. Penelitian ini menggunakan alat analisis statistik regresi berganda untuk menguji hipotesis. Hasil analisis mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa self-efficacy berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif guru (innovative work behavior), serta hipotesis kepercayaan kepada pimpinan (trust toward leader) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif guru (innovative work behaviour).

Kata kunci: *Self efficacy, Trust toward leader, Innovative work behaviour*

Abstract

This study aims to examine whether self efficacy has positive influence on innovative work behavior of teachers (innovative work behavior) and whether trust in leadership (trust toward leader) positive effect on the innovative behavior of teachers (innovative work behavior). This study uses the theory of Phillip and Gully (1997) to consider the positive influence between self efficacy and innovative behavior of teachers (innovative work behavior), as well as the theory of Mayer and Davis (1995) to consider the positive effect of trust in leadership (trust toward the leader) on behavior innovative teachers (innovative work behavior. To measure self efficacy, this study used an instrument developed by Bandura (1997). To measure trust toward the leader, this study used an instrument developed by Meyer and Allen (1991). Instrument testing was done by using the validity testing corrected item-total correlation, and reliability testing Cronbachs Alpa. These results support the hypothesis that self efficacy has positive influence on innovative behavior of teachers (innovative work behavior), as well as confidence in the leadership hypothesis (trust toward leader) positive effect on teachers' innovative work behavior (innovative work behavior).

Keywords: Self-efficacy, trust toward the leader, Innovative work behavior

Pendahuluan

Pentingnya berorientasi pada kualitas di segala bidang dan aspek telah menjadi suatu kesadaran umum setiap organisasi dalam rangka menciptakan keunggulan bersaing. Namun demikian, Segala program peningkatan kualitas (*Quality Improvement*) dalam organisasi tidak serta merta tercipta tanpa adanya perilaku kolektif yang berorientasi kualitas yang salah satunya adalah perilaku inovatif dari seluruh SDM dan entitas yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu, bagaimana perilaku kolektif yang berorientasi pada kualitas dalam hal ini perilaku inovatif dapat ditumbuhkembangkan menjadi sesuatu yang bersifat kritikal.

Dalam konteks pendidikan, berbicara tentang kualitas pendidikan, juga tidak dapat terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Guru adalah sumber daya manusia utama dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, karena guru sebagai pelaku pembelajaran di kelas. Profesi guru adalah profesi yang profesional, dimana diharuskan memiliki keahlian khusus dalam hal mengajar dan tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang (Hamanik 2007). Sebagai ujung tombak keberhasilan pencapaian tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa, seorang guru wajib menguasai empat kompetensi dasar, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Keempat kompetensi tersebut tidak bisa dilepaskan satu dengan yang lain. Semuanya saling berkaitan, di mana yang paling utama adalah seorang guru diharapkan mampu menampilkan perilaku yang menggambarkan kualitas dan profesionalitasnya sebagai guru, salah satunya adalah perilaku kerja inovatif. Oleh karenanya perilaku kerja inovatif guru menjadi tuntutan dalam pengembangan dan persaingan antar lembaga pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru dan siswa diperoleh beberapa fakta yang tidak menunjukkan adanya perilaku kerja inovatif guru, antara lain metode pengajaran beberapa guru yang masih konvensional dan tradisional, tidak ada *knowledge sharing* tentang metode pembelajaran yang tepat diantara anggota MGMP mikro, serta guru jarang membaca maupun mengikuti pelatihan.

Perilaku kerja guru yang jauh dari inovatif tersebut tentunya akan menghambat tercapainya tujuan pembelajaran di sekolah. Guru yang berperilaku kerja inovatif akan selalu mempunyai hal-hal baru untuk diberikan ke siswa, sehingga kehadirannya selalu dinantikan oleh siswa. Siswa dengan penuh semangat selalu

menantikan saat pertemuan selanjutnya dengan guru yang bersangkutan. Pada posisi yang demikian, guru yang inovatif dijadikan figur sentral oleh siswa dalam hal minat dan semangat belajar, terutama dalam hal mata pelajaran yang diampu oleh guru tersebut. Oleh karena itu, guru yang inovatif dengan sendirinya akan memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah, khususnya melalui proses belajar mengajar yang tidak sekedar mengajar tetapi juga memotivasi siswa untuk lebih kreatif dan inovatif.

Mengingat peran penting perilaku kerja inovatif guru dalam kaitan tujuan besar peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia, maka menjadi perlu untuk mendorong terbentuknya perilaku kerja inovatif pada setiap sosok guru.

Secara umum perilaku kerja inovatif guru tidak lahir dalam sekejap dan tidak terbentuk dari ruang hampa. Perilaku kerja inovatif guru diduga merupakan bentukan dari berbagai faktor, misalnya faktor kepercayaan kepada kepala sekolah. Bagaimanapun, secara konseptual dan faktual, kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu sekolah, karena sebagian besar keberhasilan dan/atau kegagalan suatu visi, misi dan tujuan sekolah ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah tersebut. Kepala Sub. Direktorat Penilaian Kinerja & Pengembangan Karier, Bp. Wastandar, MA, Ph.D. pernah menyatakan di depan peserta lomba *best practice* guru di Jakarta tahun 2015 pernah mengatakan, bahwa tidak ada peserta didik yang tidak dapat dididik, yang ada adalah guru yang tidak berhasil mendidik. Tidak ada guru yang tidak berhasil mendidik, yang ada adalah kepala sekolah yang tidak mampu membuat guru berhasil mendidik. Deengan demikian kepala sekolah memiliki peran sentral dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif guru. Salah satu peran tersebut adalah menumbuhkan kepercayaan guru pada kepala sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara, terungkap bahwa para guru kurang mempunyai kepercayaan pada kepala sekolah, misalnya, kepala sekolah tidak memberikan rasa nyaman terhadap guru-guru untuk berpikir kreatif, rendahnya antusiasme guru terhadap program-program yang telah direncanakan dan ditetapkan oleh kepala sekolah, kepala sekolah dipandang tidak mempunyai kemampuan dalam mengelola sekolah. Ketiadaan jaminan kebebasan ruang gerak bagi kreatifitasnya, menyebabkan para guru merasa tidak nyaman mengembangkan perilaku kerja inovatif.

Faktor lain yang juga diduga dapat mempengaruhi perilaku inovatif guru adalah *self efficacy*. Diperlukan keyakinan dari dalam diri seseorang bahwa dia mampu untuk berperilaku inovatif. Tanpa adanya keyakinan tersebut, secara umum, siapapun dan dalam hal apapun maka mustahil untuk mewujudkan suatu perilaku tertentu. Penelitian yang dilakukan Lee dan Bobko dalam Cecilia Engko (2008) menyatakan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan.

Hasil wawancara mengungkapkan adanya permasalahan tentang *self efficacy*, misalnya: guru menghindari tugas yang belum pernah dilakukan, melakukan tugas selalu berdasarkan arahan pimpinan, yang berarti guru tersebut tidak berani mengambil resiko, serta guru merasa pesimis terhadap hal – hal yang baru.

Berdasarkan fakta tersebut diatas, maka SMK Negeri 2 Sewon menghadapi permasalahan tentang perilaku kerja inovatif guru, kepercayaan kepada kepala sekolah (*trust toward leader)*, dan *self efficacy*. Beberapa permasalahan tersebut menarik penulis untuk meneliti tentang ***Self Efficacy, Trust Toward Leader*** **dan Pengaruhnya terhadap Perilaku Kerja Inovatif.**

Dalam rangka membangun kualitas pendidikan dalam lingkup sekolah, diperlukan sosok guru yang mempunyai perilaku inovatif. Untuk menjadi guru yang inovatif, diperlukan keyakinan dari dalam dirinya sendiri bahwa dia mampu untuk berperilaku inovatif. Selain itu kepercayaan bahwa kepala sekolah akan memberikan dorongan dan motivasi serta kebebasan berkreasi baginya, serta lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan mendorong guru untuk berperilaku inovatif. Permasalahan dalam hal ini adalah apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif guru (*innovative work behaviour*), serta apakah kepercayaan kepada pimpinan (*trust toward leader*) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif guru (*innovative work behaviour)*?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif guru (*innovative work behaviour),* dan juga untuk mengetahui apakah kepercayaan kepada pimpinan (*trust toward leader)* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif guru (*innovative work behaviour).*

Kajian Literatur

Perilaku Kerja Inovatif Guru (*Innovative Work Behaviour*)

Inovasi merupakah segala hal yang berkaitan dengan kebaruan yang berkaitan dengan daya kreasi manusia. Dalam kaitannya dengan inovasi, pemikiran baru yang diterapkan dalam kehidupan manusia tersebut merupakan pemikiran tentang sesuatu yang bisa menciptakan nilai tambah baik bagi organisasi maupun para pemangku kepentingan. Menurut Rosabeth Moss Kanter, inovasi adalah sebuah hasil karya pemikiran baru yang diterapkan dalam kehidupan manusia (dalam Ancok, 2012). Inovasi individu merupakan seperangkat perilaku, yang lazim disebut proses inovasi yakni mulai dari proses inisiasi (pemunculan ide, memperjuangkan ide tersebut) dan implementasi (Jong, 2007). Penelitian Dorenbosch (2005) menggunakan dua tahapan perilaku kerja inovatif yakni orientasi yang didasarkan pada kreatifitas (*problem recognition, generation idea*) dan orientasi yang didasarkan implementasi (*promotion idea, implementation idea*).

Dalam jangka panjang, inovasi sangat memegang peranan penting dalam kelangsungan hidup organisasi. Perilaku inovatif diperlukan untuk mengantisipasi segala perubahan. Dalam dunia pendidikan, perubahan kebijakan, perubahan kurikulum, perubahan karakter peserta didik, perubahan teknologi serta perubahan kondisi lingkungan dan situasi merupakan hal yang biasa terjadi. Perilaku inovasi guru merupakan upaya guru untuk menunjukkan kinerjanya yang disebut sebagai perilaku kerja inovatif.

Dalam mencapai tujuan secara efisien dan efektif, organisasi tidak hanya bergantung pada aturan, namun perlu bagi setiap individu untuk melakukan tindakan yang inovatif (Janssen, 2003). Tindakan inovatif sangat dibutuhkan oleh organisasi yang ingin survive dalam persaingan. Karenanya, organisasi berkepentingan atas kemampuan setiap anggotanya untuk dapat beradaptasi pada situasi dan kondisi baru. Dengan demikian perilaku inovatif harus diwujudkan dan ditingkatkan agar organisasi dapat tumbuh dan bersaing dengan organisasi lain.

Yuan dan Woodman (2010) berpendapat bahwa konsep perilaku inovatif adalah suatu pengenalan atau penerapan secara sengaja ide-ide, produk, proses dan prosedur baru kepada peran pekerjaannya, unit kerjanya, atau organisasinya. Salah satu konsep yang terkait dengan konsep perilaku inovatif adalah perilaku kreatif, yaitu perilaku

menciptakan ide-ide yang baru dan berguna sedangkan perilaku inovatif mencakup penciptaan dan penerapan ide-ide baru.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif dapat dilihat melalui tahapan mulai dari penciptaan ide atau gagasan, mempromosikan gagasan dan mengimplementasikan gagasan. Ketiga tahapan tersebut dapat juga disebut sebagai proses inovasi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sherwood (Ancok, 2012) bahwa proses inovasi disusun ke dalam tiga tahapan yaitu memproduksi gagasan, mengevaluasi gagasan dan mengimplementasikan gagasan.

Wess & Farr (Scott and Bruce, 1994) menyatakan bahwa istilah kreativitas dan inovasi sering digunakan bergantian dalam studi riset dan perbedaan antara kedua konsep tersebut mungkin lebih pada satu penekanan dibanding substansinya. Perilaku kreatif dapat dianggap sebagai salah satu jenis perilaku inovatif, karena inovatif tidak hanya mencakup perilaku dalam menghasilkan ide-ide baru yang berasal dari diri sendiri, tetapi juga mengadopsi ide baru dari orang lain untuk satu organisasi atau unit kerja.

Dorner (2012) menyatakan bahwa perilaku inovatif karyawan dipengaruhi oleh faktor organisasi dan faktor individual. Sedangkan menurut Scott & Bruce (1994) faktor organisasi diantaranya budaya dan iklim organisasi. Yuan & Woodman, (2010) menambahkan beberapa hal yakni hubungan dengan atasan mereka, serta karakteristik pekerjaan dan konteks sosial/grup. Faktor individu diantaranya keragaman kognitif yang dimiliki individu, dimana keragaman ini akan memberikan kombinasi ide yang dapat merangsang pemberian solusi untuk masalah yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga memberikan manfaat pada kinerja inovatif. Dyer (2009) memberikan penekanan bahwa walaupun orang itu kembar indentik tetapi karena kita berhadapan dengan pekerjaan berbeda, bergaul dengan orang-orang lain maka akan memiliki kreativitas yang berbeda. Artinya bahwa kreativitas tidak dibawah sejak lahir tetapi tercipta dari interaksi kita dengan lingkungan.

Ada dua dimensi perilaku kerja inovatif menurut Dorenbosch (2005), yaitu: pertama *Creativity oriented work behavior,* yaitu serangkaian aktifitas –aktifitas perilaku yang terdiri dari pengenalan masalah (*problem recognition*) dan pemunculan ide (*idea generation*), yang merupakan komponen awal dari perilaku kerja inovatif.

Kedua adalah *Implementation oriented work behavior, yaitu* serangkaian aktifitas-perilaku yang terdiri dari pengajuan ide (idea promotion) dan realisasi ide (idea realization) yang meupakan komponen implementasi dari perilaku kerja inovatif.

Self Efficacy

Self efficacy merupakan pertimbangan seseorang akan kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam mencapai kinerja yang diinginkan (Bandura, 1977) Sedang menurut Kreitner dan Kinicki (2003), Keyakinan Diri (*self efficacy*) adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Sedangkan menurut Philip dan Gully (1997) Keyakinan Diri (*self efficacy*) dapat dikatakan sebagai factor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan Keyakinan Diri (*self efficacy*) dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam menyelesaikan tugas dan tujuan.

Menurut Philip dan Gully (1997) ada beberapa karakteristik individu yang mempunyai keyakinan diri (*self efficacy*) yang tinggi yaitu: Percaya akan kompetensi atau kemampuan diri hingga tidak membutuhkan pujian, pengakuan, penerimaan ataupun rasa hormat orang lain, tidak terdorong untuk menunjukkan sikap konformis demi diterima oleh orang lain atau kelompok, berani menerima dan menghadapi penolakan orang lain-berani menjadi diri sendiri, punya pengendalian diri yang baik (tidak *moody* dan emosinya stabil), mempunyai internal *locus of control* (memandang keberhasilan dan kegagalan tergantung dari usaha diri sendiri dan tidak mudah menyerah pada nasib atau keadaan serta tidak tergantung/mengharapkan bantuan orang lain), mempunyai cara pandang yang positif terhadap diri sendiri yang lain dan situasi di luar dirinya, memiliki harapan yang realistik terhadap diri sendiri, sehingga ketika harapan itu tidak terwujud, ia mampu melihat sisi positif dirinya dan situasi yang terjadi.

Bandura (1997) membagi *Self Efficacy* menjadi tiga dimensi yang perlu diperhatikan apabila hendak mengukur keyakinan diri seseorang, yang pertama adalah dimensi tingkat (*level/ magnitude*), adalah dimensi yang berhubungan dengan tingkat kesulitan masalah atau tugas yang dapat diatasi oleh seseorang sebagai hasil persepsi tentang kompetensi dirinya. Dimensi tingkat menunjukkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatasi masalah dengan derajat kesulitan

yang berbeda-beda. Dimensi ini mengacu pada persepsi individu terhadap kompetensi dirinya untuk menghasilkan suatu tingkah laku yang diukur melalui tingkatan dari tuntutan tugas yang merepresentasikan variasi dari kesukaran atau tantangan tugas. Tingkat tuntutan tugas dapat diklasifikasikan berdasarkan tingkat kepandaian/kecerdikan, usaha, ketepatan, produktivitas, dan pengaturan diri (self regulation). Individu dengan tingkat yang tinggi memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengerjakan tugas-tugas yang sukar, sedangkan individu dengan tingkat yang rendah memiliki keyakinan bahwadirinya hanya mampu mengerjakan tugas-tugas yang mudah, akibatnya akan rentan terhadap tekanan.

Dimensi kedua adalah dimensi generalisasi (*generality*), adalah persepsi kompetensi individu atas tingkat pencapaian keberhasilannya dalam mengatasi tugas-tugas dalam kondisi tertentu. Dimensi generalisasi yaitu dimensi yang berhubungan dengan luas bidang perilaku atau tingkat pencapaian keberhasilan seseorang dalam mengatasi atau menyelesaikan masalah/tugas-tugasnya dalam kondisi tertentu. Keyakinan terhadap kemampuan diri juga berbeda dalam generalisasinya, artinya seseorang mungkin menilai keyakinan dirinya untuk aktivitas-aktivitas yang luas atau hanya untuk bidang-bidang tertentu saja. Dimensi ini dapat bervariasi dalam beberapa hal, misalnya derajat kesamaan aktivitas, modal dimana kemampuan terlihat (tingkah laku, kognitif, afektif), serta kualitatif tampilan terhadap suatu situasi.

Tingkat generalisasi yang tinggi akan membuat individu yakin akan kompetensinya untuk melaksanakan tugas dalam berbagai situasi, sedangkan individu dengan tingkat generalisasi rendah akan menganggap dirinya hanya mampu melaksanakan tugas dalam situasi tertentu.

Ketiga adalah dimensi kekuatan (*strength*), yaitu dimensi yang berhubungan dengan tingkat kekuatan atau kelemahan keyakinan tentang kompetensi yang dipersepsinya. Pengalaman yang berulang dapat dengan mudah meniadakan keyakinan terhadap kemampuan diri yang lemah. Individu yang memiliki keyakinan (*belief*) yang kuat mengenai kemampuannya akan mempertahankan usahanya meskipun menghadapi berbagai rintangan dan kesulitan. Individu dengan tingkat kekuatan tinggi akan memiliki keyakinan yang kuat akan kompetensi diri sehingga tidak mudah menyerah atau frustrasi dalam menghadapi rintangan dan memiliki

kecenderungan untuk berhasil lebih besar daripada individu dengan kekuatan rendah. Individu dengan tingkat kekuatan rendah cenderung mudah terguncang oleh hambatan kecil dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dimensi kekuatan adalah tingkat kuat atau lemahnya keyakinan (*beliefs*) individu mengenai kompetensi diri yang dipersepsikan.

Bandura (2006: 307-319) dalam artikel yang berjudul *Guide for Constructing Self Efficacy Scales* menegaskan bahwa pengukuran ketiga dimensi tersebut di atas diduga paling akurat untuk menjelaskan *self efficacy* seseorang karena bersifat spesifik dalam tugas dan situasi yang dihadapinya. Seseorang dapat memiliki keyakinan yang tinggi pada situasi tugas atau situasi tertentu, namun pada tugas atau situasi yang lain mungkin berbeda. *Self efficacy* bersifat konstektual, artinya tergantung pada konteks yang dihadapi. Umumnya *self efficacy* akan menghasilkan suatu tampilan yang baik berkenaan dengan keyakinan tersebut.

Kepercayaan Kepada Pimpinan (*Trust Toward Leader*)

Menurut Shaw (1997) kepercayaan (*trust*) adalah keyakinan bahwa orang lain tempat kita bergantung akan memenuhi harapan-harapan kita kepadanya. Sedangkan Mayer dan Davis (1995) mendefinisikan kepercayaan (*trust*) sebagai keinginan suatu pihak untuk menerima tindakan dari pihak lain berdasarkan pengharapan bahwa pihak lain tersebut akan melakukan tindakan tertentu yang penting bagi pihak yang memberikan kepercayaan, terhadap kemampuan memonitor atau mengendalikan pihak lain.

Menurut Mayer dan Davis (dalam Colquit, Scott, & LePine, 2007) kepercayaan dibagi dalam 3 dimensi, yaitu *Ability, Benevolence dan integrity. Ability* didefinisikan sebagai sekelompok keahlian, kompetensi, dan karateristik yang memungkinkan sebuah kelompok mempunyai pengaruh dalam beberapa domain yang spesifik. Dimensi *ability* meliputi: kemampuan, kompetensi, keahlian, pengetahuan, dan bakat yang dimiliki oleh seorang pemimpin.

Benevolence didefinisikan seberapa jauh orang yang diberi kepercayaan diyakini untuk berbuat baik bagi yang memberi kepercayaan selain dari motif keuntungan pribadi. Dimensi *benevolence* meliputi keterbukaan, loyalitas, perhatian, dan konstribusi yang dimiliki oleh seorang pemimpin.

Integrity didefinisikan sebagai persepsi yang dipatuhi oleh orang yang diberi kepercayaan untuk menciptakan sebuah prinsip yang dapat diterima oleh orang yang memberi kepercayaan. Dimensi *integrity* meliputi kredibilitas, menepati janji, dan *procedural justice.*

Pengaruh S*elf Efficacy* terhadap Perilaku

Bandura (1997) mengatakan bahwa efikasi diri merupakan sebuah instrumen multi guna karena konsep ini tidak hanya berkaitan dengan kemampuan, namun juga mampu menumbuhkan keyakinan bahwa individu dapat melakukan berbagai hal dalam berbagai kondisi. Efikasi diri tidak tumbuh dengan sendirinya, tetapi terbentuk dalam hubungan segitiga antara karakteristik pribadi, pola perilaku dan faktor lingkungan. Dengan kata lain, efikasi diri berlaku sebagai mesin pembangkit kemampuan manusia. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan jika seseorang memiliki efikasi diri yang kuat, maka ia akan termotivasi tinggi dan bahkan menunjukkan perilaku yang sangat ekstrem dalam menghadapi suatu situasi.

Dikatakan juga oleh Philip dan Gully (1997) bahwa dengan berubahnya S*elf Efficacy* pada diri seseorang, itu berarti berubah pula keyakinannya untuk bisa melakukan suatu pekerjaan serta akan berubah pula perilaku kerja yang dia miliki. *Self Efficacy* yang tinggi akan membuat seseorang yakin bahwa dia mampu melakukan hal-hal baru yang belum pernah dia lakukan serta mempunyai peluang yang besar untuk menyelesaikannya.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas maka rumusan hipotesis pertama (H1) penelitian ini adalah S*elf efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif guru (*innovative work behaviour*).

Pengaruh Kepercayaan Kepada Pimpinan (*Trust Toward Leader*) terhadap Perilaku

Dikatakan oleh Mayer dan Davis (1995) bahwa dalam efektivitas hubungan kerja, kepercayaan (*trust*) mempunyai peran yang sangat penting. Kepercayaan (*trust*) harus muncul dari kedua belah pihak. Atas dasar otoritas dan kuasa yang dimiliki, maka inisiatif pengembangan kepercayaan (*trust*) dalam suatu organisasi menjadi tanggung jawab pimpinan. Pimpinan hendaknya terlebih dahulu menjadi teladan bahwa mereka adalah sosok yang dapat dipercaya dan memberi rasa aman dan

nyaman bagi karyawannya. Dengan demikian maka karyawan akan menunjukkan perilaku kerja yang lebih baik, lebih kreatif dan inovatif.

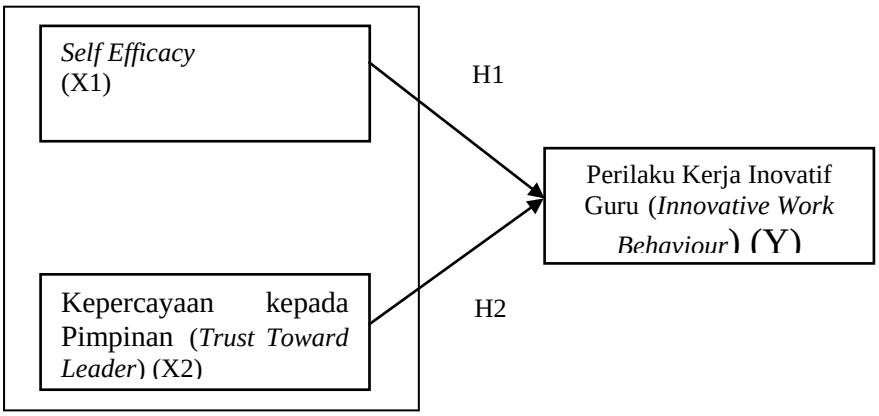
Pengertian tersebut bila diaplikasikan ke dalam lingkup organisasi sekolah merupakan keyakinan guru terhadap sosok kepala sekolah yang bisa menjadi teladan serta dapat dipercaya, sekaligus memberi rasa aman dan nyaman bagi guru.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas maka rumusan hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini adalah Kepercayaan kepada pimpinan (*trust toward leader*) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif guru (*innovative work behaviour*).

Tidak ada peserta didik yang tidak dapat dididik, yang ada adalah guru yang tidak berhasil mendidik. Tidak ada guru yang tidak berhasil mendidik, yang ada adalah kepala sekolah yang tidak mampu membuat guru berhasil mendidik. Dikatakan oleh Mayer dan Davis (1995) bahwa kepercayaan *(trust)* mempunyai peran yang sangat penting dalam pengembangan perilaku yang lebih baik dari karyawan. Dalam hal ini adalah perilaku kerja inovatif guru.

Keyakinan terhadap kemampuan diri (*self efficacy*) juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif guru. Diperlukan keyakinan dari diri seseorang bahwa dia mampu untuk inovatif. Tanpa adanya keyakinan tersebut, secara umum, siapapun dan dalam hal apapun maka mustahil untuk mewujudkan suatu perilaku tertentu. Menurut Philip dan Gully (1997), *self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam menyelesaikan tugas dan tujuan. Konteks perilaku dalam penelitian ini adalah perilaku kerja inovatif guru (*innovative work behaviour*).

Berdasarkan pendapat Mayer & Davis (1995) serta Philip & Gully (1997), maka penelitian ini menggunakan kerangka berpikir sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1



Gambar 1: Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir di atas menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru (*Innovative Work Behaviour*). Kepercayaan kepada Pimpinan (*Trust Toward Leader*) juga berpengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru (*Innovative Work Behaviour*).

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk mejawab pertanyaan–pertanyaan penelitian melalui pengujian hipotesis. Penelitian dilakukan di SMK Negeri 2 Sewon Bantul Yogyakarta pada bulan Mei 2020, dengan subyek penelitian adalah semua guru di SMK Negeri 2 Sewon Bantul Yogyakarta dan obyek penelitian adalah perilaku kerja inovatif guru, keyakinan diri guru terhadap kemampuan dirinya serta kepercayaan para guru kepada kepala sekolah.

Ada tiga variabel yang akan diteliti, yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah s*elf efficacy* dan kepercayaan kepada pimpinan (*trust toward leader*). Sedangkan untuk variabel dependennya adalah perilaku kerja inovatif guru (*innovatif work behaviour*).

Perilaku kerja inovatif guru yang dimaksud di sini adalah inovasi yang terjadi pada level individu guru sebagai sebuah komponen inovasi sebuah group dan organisasi itu sendiri, dalam hal ini organisasi sekolah.

West & Farr (Ancok, 2012) mendefinisikan inovasi sebagai pengenalan dan penerapan dengan sengaja gagasan, proses, produk, dan prosedur yang baru pada unit

yang menerapkannya, yang dirancang untuk memberikan keuntungan bagi individu, kelompok, organisasi dan masyarakat luas. Ada dua dimensi perilaku kerja inovatif yang digunakan yaitu: *creativity oriented work behavior* dan *implementation oriented work behavior.*

Self efficacy adalah judgement individu atas kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan atau keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu atau sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama untuk melakukan hal-hal baru yang belum pernah dilakukan atau perilaku kerja inovatif. Tiga dimensi *self efficacy* yaitu dimensi tingkat (*level/magnitude),* dimensi generalisasi (*generality*) dan dimensi kekuatan (*strength).*

Kepercayaan kepada pimpinan (*trust toward leader*) adalah keyakinan bahwa kepala sekolah sebagai pimpinan tempat guru bergantung akan memenuhi harapan-harapannya. Kepala sekolah bisa menjadi teladan sebagai sosok yang dapat dipercaya dan memberi rasa aman, nyaman serta kebebasan ruang gerak bagi guru. Ada tiga dimensi kepercayaan pada pimpinan, yaitu *ability, benevolence, dan integrity*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK 2 Sewon Bantul yang berjumlah 56 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 56 guru, terdiri dari guru yang bersatatus pegawai negeri sebanyak 38 orang dan guru honor sebanyak 18 orang. Data utama yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang bersifat primer. Data tersebut antara lain 1) Data tentang *Self Efficacy* Guru, 2) Data Kepercayaan Guru kepada Pimpinan 3) Data Perilaku Inovatif Guru.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survey melalui penyebaran kuesioner yang akan dibagikan kepada semua guru di SMK N 2 Sewon yang berjumlah 56 orang guru. Dalam hal ini responden diberi waktu untuk membaca dan mengisi sendiri kuesioner tersebut, dan kemudian mengembalikannya kepada peneliti setelah terisi lengkap.

Penelitian ini menggunakan instrument kuesioner. Kuesiener dalam penelitian ini terdiri dari 4 bagian yang berisi pertanyaan tertutup. Bagian pertama digunakan

untuk menggali profil responden. Bagian kedua, ketiga dan keempat berturut-turut digunakan untuk mengukur perilaku kerja inovatif guru (*innovative work behaviour*), *self efficacy*, dan kepercayaan kepada pimpinan (*trust toward leader*).

Instrumen yang akan digunakan untuk mengukur perilaku kerja inovatif menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari *Innovative Work Behaviour* yang dikembangkan oleh Jansenn (Dorenbosch, 2005) dengan skala 1 sampai 5. Penskalaan untuk pernyataan atau pertanyaan yang bersifat positif (*favourable*) adalah sebagai berikut: 1 = tidak pernah; 2 = sangat jarang; 3 = kadang-kadang; 4 = agak sering; 5 = sering sekali. Sedangkan penskalaan untuk pernyataan atau pertanyaan yang bersifat negatif (*unfavourable*) adalah sebagai berikut: 5 = tidak pernah; 4 = sangat jarang; 3 = kadang-kadang; 2 = agak sering; 1 = sering sekali. Kisi – kisi alat ukur perilaku kerja inovatif guru (*innovative work behaviour*) ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1 Kisi – Kisi Alat Ukur Perilaku Kerja Inovatif Guru
(*Innovative Work Behaviour*)

Dimensi	**Distribusi Item Pertanyaan**	**Jumlah**
Creativity oriented work behavior	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,	10
Implementation oriented work behavior	11,12,13,14,15,16	6
Jumlah		16

Alat ukur s*elf efficacy* guru menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Bandura (1997) yang di sesuaikan oleh peneliti kedalam konteks sekolah. Instrumen ini menggunakan skala likert 1 sampai 5. Penskalaan untuk pernyataan atau pertanyaan yang bersifat positif (*favourable*) adalah sebagai berikut: 1 = sangat setuju (STS); 2 = tidak setuju (TS); 3 = netral (N); 4 = setuju (S); 5= sangat setuju (SS). Penskalaan untuk pernyataan atau pertanyaan yang bersifat negatif (*unfavourable*) adalah sebagai berikut:5 = sangat setuju (STS) ; 4 = tidak setuju (TS) ; 3 = netral (N) ; 2 = setuju (S) ; 1= sangat setuju (SS). Kisi – kisi alat ukur s*elf efficacy* ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Kisi – Kisi Alat Ukur *Self Efficacy*

Dimensi	**Distribusi Item Pertanyaan**	**Jumlah**
Tingkat (*Level / magnitude*)	1,6,8,9,14,17	6
Generalisasi (*Generality*)	5,7,10,12,16	5
Kekuatan (*Strength*)	2,3,4,11,13,15	6
Jumlah		17

Alat ukur kepercayaan kepada pimpinan (*trust toward leader*) menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1991) yang di sesuaikan oleh peneliti kedalam konteks sekolah. Instrumen ini menggunakan skala likert 1 sampai 5. Penskalaan untuk pernyataan atau pertanyaan yang bersifat positif (*favourable*) adalah sebagai berikut: 1 = sangat setuju (STS); 2 = tidak setuju (TS); 3 = netral (N); 4 = setuju; 5= sangat setuju (SS). Penskalaan untuk pernyataan atau pertanyaan yang bersifat negatif (*unfavourable*) adalah sebagai berikut: 5 = sangat setuju (STS); 4 = tidak setuju (TS); 3 = netral (N); 2 = setuju; 1= sangat setuju (SS). Kisi – kisi alat ukur kepercayaan kepada pimpinan (*trust toward leader*) ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3. Kisi – Kisi Alat Ukur Kepercayaan Kepada Pimpinan (*Trust Toward Leader*)

Dimensi	**Distribusi Item pertanyaan**	**Jumlah**
Ability	1, 2, 3, 4, 5, 6,	6
Benevolence	7, 8, 9, 10, 11	5
Integrity	12, 13, 14, 15, 16, 17	6
Jumlah		11

Pengelompokan butir item pernyataan atau pertanyaan berdasarkan favorabilitas tersaji pada Tabel 4.

Tabel 4. Pengelompokan Butir Item Pertanyaan Berdasarkan Favorabilitas

Variabel	Dimensi	Butir Item Pertanyaan	Sifat
Perilaku Inovatif Kerja Guru (*Innovative Work Behavior*)	*Creativity oriented work behavior*	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	*Favourable*
		-	*Unfavourable*
	Implementation oriented work behavior	11,12,13,14,15,16	*Favourable*
		-	*Unfavourable*
s*elf efficacy*	Tingkat (*Level / magnitude*)	1,8,9	*Favourable*
		6,14,17	*Unfavourable*
	Generalisasi (*Generality*)	-	*Favourable*
		5,7,10,12,16	*Unfavourable*
	Kekuatan (*Strength*)	3,13,15	*Favourable*
		2,4,11	*Unfavourable*
Kepercayaan Kepada Pimpinan (*Trust Toward Leader*)	*Ability*	1, 2, 3, 4, 5, 6	*Favourable*
		-	*Unfavourable*
	Benevolence	7, 8, 9, 10, 11	*Favourable*
		-	*Unfavourable*
	Integrity	12, 13, 14, 16, 17	*Favourable*
		15	*Unfavourable*

Sebelum kuesioner digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini, terlebih dulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui valid tidaknya instrumen penelitian yang digunakan. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *corrected item-total correlation*, yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas jawaban responden terhadap pertanyaan – pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan *Crombachs Alpa*, dengan ketentuan butir atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Crombachs Alpha* > 0,70 (Latan dan Ghozali 2012). Pengujian dilakukan dengan menyebarkan koesiner kepada 30 responden yang merupakan bagian dari sampel penelitian.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran umum mengenai deskripsi masing-masing variable dalam penelitian ini yakni variable Perilaku Inovatif Guru dan variable *Self Efficacy* Guru, serta variable Kepercayaan Guru Kepada Pimpinan. Dalam analisis statistik deskriptif ini disajikan tabel ukuran tendensi sentral yang menunjukkan rata-rata dan standar deviasi.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov (K-S).

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regerasi ditemukan adanya korelasi antara variable independen. Dalam penelitian ini multikolinearitas ditentukan oleh *Nilai Tolerance* atau *Variance Inflantion Factor* (VIF). Suatu model regresi menunjukkan adalanya multikolinearitas jika memiliki nilai Tolerance < 0,10, atau VIF > 10.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini uji heterokedastitas dilakukan dengan menggunakan uji *glejser*. Model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas apabila hasil uji *glejser* menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan prosedur, yang pertama meregresi data Variabel *Self Efficacy* dan Variabel Kepercayaan Kepada Pimpinan (*Trust Toward Leader*) sebagai variabel Independen (X1, X2) terhadap Variabel Perilaku Inovatif Guru (*Innovative Work Behavior*) sebagai varabel dependen (Y) dengan menggunakan alat Bantu SPSS ver 17. Langkah selanjutnya merumuskan hipotesis secara statistik

Ho: b1, b2 = 0

Ha: b1, b2 ≠ 0

Menentukan wilayah penerimaan dan penolakan Ho sebagai tahap berikutnya. Kriteria penerimaan dan penolakan Ho dengan menggunakan Sig 0.05. Bila Sig >= 0, maka Ho diterima. Bila Sig < 0, maka Ho ditolak.

Yang terakhir menarik kesimpulan. Bila Ho diterima artinya hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif *Self Efficacy* terhadap Perilaku Inovatif Guru (*Innovative Work Behavior*) dan hipotesis yang menyatakan bahwa ada

pengaruh positif Kepercayaan Kepada Pimpinan (*Trust Toward Leader*) terhadap Variabel Perilaku Inovatif Guru (*Innovative Work Behavior*) tidak didukung. Bila Ho ditolak artinya hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif *Self Efficacy* terhadap Perilaku Inovatif Guru (*Innovative Work Behavior*) dan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif Kepercayaan Kepada Pimpinan (*Trust Toward Leader*) terhadap Variabel Perilaku Inovatif Guru (*Innovative Work Behavior*) didukung.

Hasil dan Pembahasan

Dari 56 eksemplar kuesioner yang disebar ke responden, sebanyak 46 eksemplar atau 82.14 % kuesioner telah diisi dan dikembalikan, tetapi 2 eksemplar rusak sehingga total ada 44 eksemplar, sedangkan sisanya sebanyak 10 eksemplar atau 17.85 % kuesioner tidak dikembalikan. Responden yang tidak mengembalikan hasil pengisian kuesioner karena 6 responden melaksanakan diklat upskilling, 1 responden cuti bersalin, dan 3 responden tanpa alasan.

Deskripsi 44 responden yang mengisi dan mengembalikan kuesioner dalam keadaan baik sebagaimana tersaji pada table 5 menunjukkan responden didominasi perempuan sebanyak 73.21 % dan sisanya 26.78% adalah laki-laki. Pengelompokan responden berdasarkan umur didominasi kelompok umur 35 – 51 sebanyak 53.57 % sedangkan sisanya 32.14 % berumur < 35 tahun dan 14.28 % berumur > 51 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi perempuan dan usia produktif.

Selanjutnya jenjang studi S1 sebanyak 92.85 % dan S2 sebanyak 7.14 %, dan responden yang berstatus PNS sebanyak 67.85 % sisanya 32.15 % berstatus tenaga bantu. Sementara pengelompokan responden berdasarkan masa kerja didominasi masa kerja 5 – 10 sebanyak 32.14 % sisanya masa kerja < 5 sebanyak 23.21 %, masa kerja 10 – 15 sebanyak 7.14 %, masa kerja > 15 sebanyak 23.21 %. Hal ini menunjukkan bahwa responden telah memenuhi kualifikasi pendidikan minimal S1 dan didominasi PNS dengan masa kerja 5 – 10 tahun.

Tabel 5. Profil Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	15	26.78
Perempuan	41	73.21
Umur		
< 35	18	32.14
35 – 51	30	53.57
> 51	8	14.28
Jenjang Sudi		
S1	52	92.85
S2	4	7.14
Status Pegawai		
PNS	38	67.85
Naban	18	32.15
Masa Kerja (tahun)		
< 5	13	23.21
5 – 10	18	32.14
10 – 15	4	7.14
> 15	13	23.21

Sumber: Data Primer diolah 2020

Selanjutnya, hasil validitas instrumen perilaku inovatif guru sebagai berikut:

Tabel 6. Perilaku Inovatif Guru (*Innovative Work Behaviour*)

Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Butir_1	0.485	Valid
Butir_2	0.498	Valid
Butir_3	0.505	Valid
Butir_4	0.567	Valid
Butir_5	0.385	Valid
Butir_6	0.625	Valid
Butir_7	0.685	Valid
Butir_8	0.671	Valid
Butir_9	0.651	Valid
Butir_10	0.570	Valid
Butir_11	0.647	Valid
Butir_12	0.672	Valid
Butir_13	0.624	Valid
Butir_14	0.682	Valid
Butir_15	0.477	Valid
Butir_16	0.562	Valid

Berdasarkan tabel 6. diatas semua nilai *Corrected Item-Total Correlation* butir nomor 1 sampai dengan butir 16 > 0.297, sehingga semua butir pertanyaan dikatakan valid. Sedangkan nilai *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

Tabel 7. Realibilitas Perilaku Inovatif Guru

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0.905	16	Reliabel

Dari Tabel 4.7 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0.70, maka data perilaku inovatif guru dikatakan reliabel.

Hasil uji validitas instrumen *self efficacy* sebagai berikut:

Tabel 8. Self Efficacy

Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Butir_1	0.475	Valid
Butir_2	0.530	Valid
Butir_3	0.531	Valid
Butir_4	0.441	Valid
Butir_5	0.552	Valid
Butir_6	0.370	Valid
Butir_7	0.504	Valid
Butir_8	0.518	Valid
Butir_9	0.634	Valid
Butir_10	0.727	Valid
Butir_11	0.584	Valid
Butir_12	0.579	Valid
Butir_13	0.315	Valid
Butir_14	0.496	Valid
Butir_15	0.544	Valid
Butir_16	0.757	Valid
Butir_17	0.656	Valid

Berdasarkan Tabel 8. diatas semua nilai *Corrected Item-Total Correlation* nomor 1 sampai dengan 17 > 0.297, sehingga semua semua butir pertanyaan dikatakan valid. Sedangkan nilai *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

Tabel 9. Realibilitas *Self Efficacy*

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0.890	17	Reliabel

Dari Tabel 9. diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0.70, maka instrumen *self efficacy* dikatakan reliabel.

Hasil uji validitas instrumen kepercayaan kepada pimpinan (*trust toward leader*) sebagai berikut:

Tabel 10. Kepercayaan Kepada Pimpinan (*TTL*)

Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Butir_1	0.795	Valid
Butir_2	0.762	Valid
Butir_3	0.762	Valid
Butir_4	0.640	Valid
Butir_5	0.708	Valid
Butir_6	0.786	Valid
Butir_7	0.678	Valid
Butir_8	0.526	Valid
Butir_9	0.558	Valid
Butir_10	0.597	Valid
Butir_11	0.628	Valid
Butir_12	0.615	Valid
Butir_13	0.669	Valid
Butir_14	0.818	Valid
Butir_15	0.511	Valid
Butir_16	0.772	Valid

Berdasarkan Tabel 10. di atas semua nilai *Corrected Item-Total Correlation* nomor 1 sampai dengan 16 > 0.297, sehingga semua semua butir pertanyaan dikatakan valid. Sedangkan nilai *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

Tabel 11. Realibilitas Kepercayaan Kepada Pimpinan (*TTL*)

Cronbach’s Alpha	N of Items	Keterangan
0.938	16	Reliabel

Dari Tabel 11. diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0.70, maka instrumen kepercayaan kepada pimpinan dikatakan reliabel.

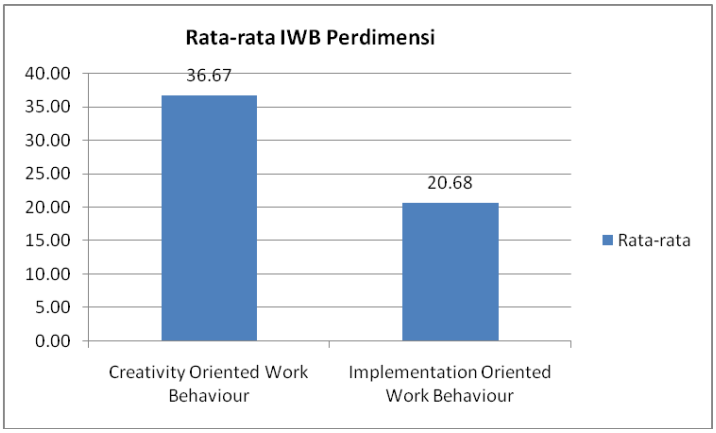
Deskripsi variabel penelitian Perilaku Inovatif Guru (*IWB*), *Self Efficacy* (SE), dan Kepercayaan Kepada Pimpinan (*TTL)* disajikan dalam tabel 12.

Tabel 12. Hasil Analisis Statistik Variabel Penelitian

Statistik	IWB	SE	TTL
N	44	44	44
Mean	3.57	3.96	3.23
Median	4	4	3
Mode	4	4	3
Std. Deviation	0.68	0.70	0.79
Minimum	1	2	1
Maksimum	5	5	5
Sum	2515.00	2784	2414

Dari tabel 12 diketahui bahwa nilai rata-rata variabel *IWB* adalah 3.57 dan nilai persepsi tertinggi responden adalah 5 dan terendah 1, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap *IWB* tinggi, meskipun ada responden yang memiliki persepsi rendah.

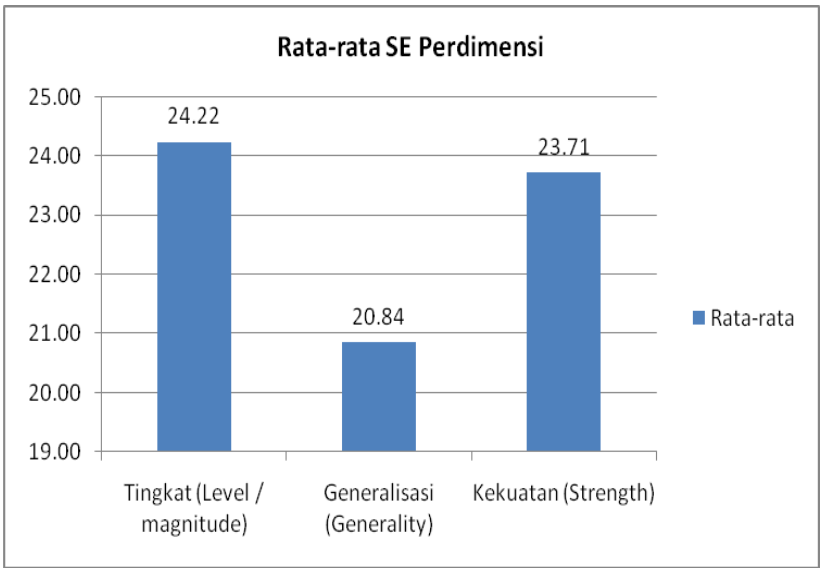
Rata-rata persepsi responden terhadap *IWB* masing-masing dimensi ditunjukkan pada Grafik 1



Grafik 1. Rata-Rata *IWB* perdimensi

Dari Grafik 1 diketahui bahwa variabel *IWB* pada dimensi *Creativity Oriented Work Behaviour* memiliki rata-rata 36.37 lebih tinggi jika dibandingkan dimensi *Implementation Oriented Work Behaviour* yang memiliki rata-rata 20.68. Dari tabel 4.12 juga diketahui bahwa nilai rata-rata variabel *SE* adalah 3.96 dan nilai persepsi tertinggi responden adalah 5 dan terendah 2, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap *SE* tinggi, meskipun ada responden yang memiliki persepsi rendah.

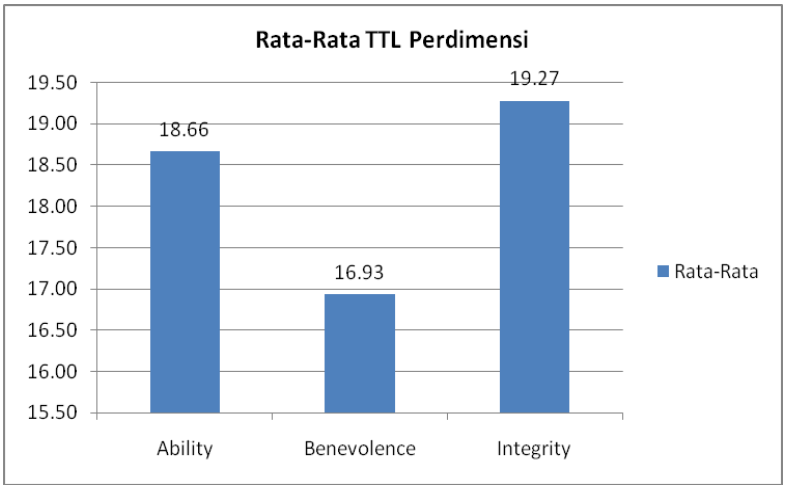
Rata-rata persepsi responden terhadap variabel *SE* masing-masing dimensi ditunjukkan pada Grafik 2.



Grafik 2. Rata-Rata *SE* perdimensi

Dari Grafik 2 diketahui bahwa dimensi variabel *SE* tertinggi adalah dimensi *magnitude* yang memiliki rata-rata 24.22 dan dimensi terendah adalah *Generality* yang memiliki rata-rata 20.84. Dari tabel 2 juga diketahui bahwa nilai rata-rata variabel *TTL* adalah 3.23 dan nilai persepsi tertinggi 5 dan terendah 1 sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap *TTL* tinggi, meskipun ada responden yang memiliki persepsi rendah.

Rata-rata persepsi responden terhadap variabel *TTL* masing-masing dimensi ditunjukkan pada Grafik 3.



Grafik 3. Rata-Rata *TTL* perdimensi

Dari Grafik 3 diketahui bahwa dimensi variabel *TTL* teritinggi adalah dimensi *Integrity* yang memiliki rata-rata 19.27 dan dimensi terendah adalah *Benevolence* yang memiliki rata-rata 16.93.

Pengujian hipotesis menggunakan regresi berganda, dengan hasil ringkasan pengujian regresi sebagai berikut:

Tabel 13. Ringkasan Hasil Regresi Berganda dengan Perilaku Inovatif Guru (*IWB*) sebagai Variabel Dependen

Variabel Independen	**B**	**Sig**	**VIF**
Contanta	0.832		
Self Eficacy	0.455	0.001	1.021
Trust Toward Leader	0.294	0.003	1.021
R^2		0.407	
F		14.049	
Prob. F-statistik		0.000	

Berdasarkan tabel 13. Nilai koefisien *self efficacy* sebesar +0.455 dengan signifikansi 0.001 (< 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* terhadap perilaku inovatif guru (*innovative work behavior*) berpengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian H1 diterima.

Berdasarkan tabel 13. Nilai koefesien kepercayaan kepada pimpinan (*trust toward leader)* sebesar + 0.294 dengan signifikansi 0.003 (< 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepercayaan kepada pimpinan (*trust toward leader*) terhadap perilaku kerja inovatif guru (*innovative work behaviour*) berpengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian H2 diterima.

Berdasarkan tabel 3. nilai F-statistik *self efficacy* dan kepercayaan kepada pimpinan (*trust toward leader)* terhadap perilaku inovatif guru (*innovative work behaviour*) sebesar 14.049 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 (< 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* dan kepercayaan kepada pimpinan (*trust toward leader*) berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif guru (*innovative work behavior*) dengan nilai determinasi atau R^2 adalah 0.407. Artinya bahwa variabel *self efficacy* dan kepercayaan kepada pimpinan (*trust toward leader*) memberikan konstribusi terhadap perilaku kerja inovatif guru (*innovative work behavior*) sebesar 40.7 %, sedangkan sisanya 59.3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dari hasil analisis uji regresi menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru (*innovative work behaviour*). Hal ini mengandung pengertian, semakin tinggi tingkat keyakinan diri guru, maka akan berakibat meningkatnya perilaku inovatif guru yang bersangkutan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Philip dan Gully (1997) bahwa dengan berubahnya *self efficacy* pada diri seseorang, itu berarti berubah pula keyakinannya untuk bisa melakukan suatu pekerjaan serta akan berubah pula perilaku kerja yang dia miliki. S*elf efficacy* yang tinggi akan membuat seseorang yakin bahwa dia mampu melakukan hal-hal baru yang belum pernah dia lakukan serta mempunyai peluang yang besar untuk menyelesaikannya.

Dari hasil analisis uji regresi menunjukkan bahwa kepercayaan kepada pimpinan (*trust toward leader*) berpengaruh positif secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru (*innovative work behaviour*). Hal ini mengandung pengertian, semakin tinggi tingkat kepercayaan kepada pimpinan (*trust toward leader*), maka akan berakibat meningkatnya perilaku inovatif (*innovative work behaviour*) guru yang bersangkutan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Mayer dan Davis (1995) bahwa pimpinan hendaknya terlebih dahulu menjadi teladan bahwa mereka adalah sosok yang dapat dipercaya dan memberi rasa aman dan nyaman bagi karyawannya. Dengan demikian maka karyawan akan menunjukkan perilaku kerja yang lebih baik, lebih kreatif dan inovatif.

Kesimpulan, Implikasi, Saran dan Keterbatasan

Berdasarkan pada hasil analisis data penelitian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif guru (*innovative work behaviour*), serta ada pengaruh positif kepercayaan kepada pimpinan (*trust toward leader*) terhadap perilaku kerja inovatif guru (*innovative work behavior*).

Meskipun penelitian ini telah menguji hipotesis yang diajukan namun penelitian ini masih memerlukan studi yang lebih mendalam agar lebih akurat karena masih memiliki beberapa keterbatasan antara lain: (1) Peneliti membatasi permasalahan tentang pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif guru (*innovative work behavior*) berdasarkan faktor *self efficacy* dan kepercayaan kepada pimpinan (*trust toward leader*). Sedangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif guru

(*innovative work behavior*) tidak diteliti. (2) Dalam penelitian tentang pengaruh *self efficacy* dan kepercayaan kepada pimpinan (*trust toward leader*) terhadap perilaku kerja inovatif guru (*innovative work behavior*), ruang lingkup penelitian terbatas di SMK Negeri 2 Sewon Bantul dengan menggunakan 44 responden sebagai sampel. Dengan keterbatasan lingkup dan sampel penelitian, maka berakibat hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi. (3) Penelitian ini tidak dikombinasikan dengan metode kualitatif sehingga belum dapat memberikan gambaran secara utuh tentang perilaku kerja inovatif guru.

Oleh karena temuan penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif*self efficacy* dan kepercayaan kepada pimpinan (*trust toward leader*) terhadap perilaku kerja inovatif guru (*innovative work behaviour*), maka hal tersebut memberikan setidaknya dua implikasi, yakni (1) Implikasi Teoritik. Secara teoritik, kesimpulan yang menjadi temuan penelitian ini memberi implikasi yang bersifat mendukung pendapat Bandura (1997) dan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Philip (1997), serta Mayer dan Davis (1995) tentang pengaruh *Self Efficacy* terhadap Perilaku Kerja Inovatif (*Innovative Work Behaviour*), serta pendapat tentang pengaruh Kepercayaan Kepada Pimpinan (*Trust Toward Leader*) terhadap Perilaku Kerja Inovatif (*Innovative Work Behaviour*). (2) Implikasi Praktis. Kesimpulan yang menjadi temuan penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa bila organisasi menginginkan perilaku kerja inovatif dari setiap anggotanya, maka penting bagi organisasi untuk membangun, mendorong dan memelihara *self efficacy* dan kepercayaan kepada pimpinan dari setiap anggota.

Berdasarkan analisis dan temuan penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan antara lain: (1) Untuk kepentingan pengembangan SMK 2 Negeri Sewon Bantul ke depan, meskipun perilaku guru telah menunjukkan kecenderungan yang mengarah pada perilaku inovatif, namun kecenderungan tersebut masih perlu dan bisa dikembangkan. Upaya-upaya untuk lebih mengembangkan perilaku inovatif guru dapat dilakukan dengan memelihara keyakinan diri (*self efficacy*) guru yang dari analisis deskriptif telah menunjukkan kecenderungan yang tinggi. Lebih jauh, penting bagi SMK Negeri 2 Sewon Bantul untuk dapat membangun kepercayaan guru kepada pimpinan. Analisis deskriptif penelitian ini memberikan temuan bahwa kepercayaan kepada pimpinan (*trust toward leader*) harus lebih dikembangkan lagi

melalui pengembangan sikap dan tindakan pimpinan yang proaktif, baik dalam dimensi *Integrity, Ability,* dan terlebih dalam hal *Benevolence*. (2) Untuk kepentingan penelitian lebih lanjut, penelitian ini masih memerlukan pengembangan lebih jauh dengan melakukan penelitian sejenis yang mempertimbangkan variabel lain selain variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini, atau dengan memperluas area penelitian atau penelitian sejenis yang dilengkapi dengan analisis kualitatif

Referensi

Ancok, D. 2012. *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*. Jakarta: Erlangga.

Bandura, A. 1994. *"Self-efficacy".* Avaible (online):
Https://www.Emory.edu/EDUCATION/mfp/effbook4.html (18 mei 2006)

Bandura, A. (1997), *Self Efficacy: The Exercise Of Control,* New York, W.H. Freeman and Company

Colquitt, J. A. Scott, B. A., & Lepine, J. A. 2007. "Trust, Trustworthiness, and Trust Propensity: A Meta-Analytic Test of Their Unique Relationships with Risk Taking and Job Performance". *Journal of Applied Psychology*: 92 (4), 909-927.

Cummings, L. L., & Bromiley, P. 1996." The organizational trust inventory (OTI): Development and validation": dalam R. M. Kramer & T. R. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research,* pp. 302–330. Thousand Oaks, CA: Sage.

Damirch, V. Q., Rahmini, G., dan Seyyedi, M. H. 2011. "Transformational Leadership Style and Innovation Behavior oon Innovative Climate at SMES in Iran". *Kuawait Chapter of Arabian Journal of Bussines and Management Review* 1(12): 119-127.

De Jong, J. P. 2007. *Individual Innovation.* Amsterdam. Universiteit van Amsterdam.

Dorenbosch, L, Van Engen, M.L., Verhagen, M, (2005), On the Job Innovation: the impact of job design and human resources management through production ownership, *Creativity and innovation management,* vol: 14,2:129-141.

Dyer, J. H., Gregersen, H. B., & Christensen, C. M. 2009. The innovator's DNA. *Harvard Business Review,* December: 60-67.

Engko, Cecilia, 2008, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening", Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Universitas Pattimura.

Hamanik, Oemar. 2007. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta. Bumi Aksara.

Handoko, T. H. 2012." Inovasi dan Kepemimpinan." dalam : T. Hani Handoko, Nurul Indarti dan Rangga Almahendra (Eds.). *Manajemen Dalam Berbagai Prespektif.* pp 273-283. Yogyakarta. Erlangga.

Hon, A. H. Y., Lu, L. 2010. "The mediating role of trust between expatriate procedural justice and employee outcomes in Chinese hotel industry". *International Journal of Hospitality Management* 29(2): 669-676.

Janssen, O. 2003. Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behavior, *Journal of Occupational and Organization Psychology,* 73 (3), 287-302.

Kreiner, R., Kinicki, A. 200. *Organizational Behavior*. Mc Graw Hill. 6th Edition.

Lee, J. 2005." Effects of leadership and leader-member exchange on commitment". *Leadership & Organization Development Journal* 26: 655-672.

Luthans, F. 1992. *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw Hill.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*: 63, 1–18.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1997.*Commitment in the Workplace: Theory Reseach, and Application*. California: Sage Publications.

Meyer, J. P., & Allen, N. 1991. "Athree-Component Conceptualization of Organizational Commitment". *Human Resource Management Review*: 1 (1), 61-89.

Miner, J. B. 1992. *Industrial Organizational Psychology*. Singapore: Mc. Graw Hill.

Phillips, I.M., & Gully.S.M., (1997), The Role of Goal Orientation, ability, need for avhievement, and Locus of Control in the process, *Journal Of Applied Psychology*, 82 (5), 792-802

Robbins, S. P. 2011. *Organizational Behavior*. New Jersy: Prentice-Hall International. Inc.

Sagnak, M. 2011. The Empowering Leadership and Teachers' Innovative Behabior: The Mediating Role of Innovation Climate. *African Journal of Business Management. 6(4) Februari:* 1635 – 1641.

Sarjono, H., & J. Winda. 2011. SPSS VS LISREL: Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset. Jakarta: Salemba Empat.

Scott, S. G., Bruce, R. A. 1994. Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace, *Academy of Management Journal.* 37 (3), 580-607

Sergiovanni, T. J. 1987a. *The Principalship: A Reflective Practice Perspective*. Needham Heights, Massachussetts: Allyn's and Bacon, Inc.

Sergiovanni, T.J., Burlingame, M., Coombs, F.S. and Thurston, P.W. 1987b. *Educational Governance and Administration*. 2nd. Ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc.

Shah, M.J., Musawwir, R., Gulnaz, A,. Huma, Z., Adnan, R. Job Satisfaction and Motivation of Teacher of Public Educational Institutions. International *Journal of Business and Social Science*, Vol 3 No 8.

Shaw, Robert B., *Trust in The Balance: Building Successful Organization on Result Integrity, and Concern*, Jossey-Bass, Inc, California

Shamir, B., House, R. J., Arthur M. B. 1993. "The motivational effects of charismatic leadership: a self-concept based theory". *Organizational Scienc* 4: 577-594.

Sugiyono. 2012.*Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfa Beta.

Yuan, F., Woodman, R. W. 2002. Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations, *Academy of Management Journal*, 53 (2), 323-342.

Van de ven, A.H.,(1986), *Measuring And Assessing Organizations*, Wiley : New York