



Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**ANALISIS KINERJA KEUANGAN PT SEMEN GRESIK Tbk
YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Perstmawaty Tondang
(1-15)

**KOMITMEN PAPARAN LIMITASI FINASIAL MELALUI PENGENDALIAN
DAN PENGAWASAN PADA PERUSAHAAN DI KAWASAN INDUSTRI**

Boyke Hatman
(16-31)

**KORELASI PENGUATAN EFIKASI DIRI DAN KEPEMIMPINAN VISIONER
DENGAN PENINGKATAN KEINOVATIFAN PROFESI**

Sasli Rais & Moh. Abdul Rofiqi
(32-53)

**PENGARUH LITERASI KEUANGAN DAN TEKNOLOGI AKUNTANSI
TERHADAP KEBERLANJUTAN UMKM**

Lindayani Ritonga
(54-68)

**PERANAN PRAMUSAJI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS
PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN DI RESTORAN
HOTEL GRAND SAHID JAYA JAKARTA**

Martinus Hia, Artika Fardiana & Donant Alananto Iskandar
(69-77)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA,
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Merlin Novyanti & Anton Hindardjo
(78-100)



Jurnal **Pengembangan Bisnis dan Manajemen**

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/ Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

Pembina :

Dr. Yoewono, MM,, MT.

Penanggung Jawab / Pimpinan Redaksi

Dr. Rita Zahara, SE., MM.

Dewan Redaksi :

Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Muchlasin, SE., MM.,
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak.

Mitra Bestari :

Prof. Dr. Suliyanto, MS.
Dr. Sasli Rais, SE., M.Si.

Staf Redaksi :

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., MM.,
Mustofa, SE., MM.

Alamat Redaksi :

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen, Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur
Telp. 021-8008272, 8008580, Fax. 021 - 8008272
E-mail : info@stiepbm.ac.id, www.stiepbm.ac.id

**ANALISIS KINERJA KEUANGAN PT SEMEN GRESIK Tbk
YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang

(1-15)

**KOMITMEN PAPARAN LIMITASI FINASIAL MELALUI PENGENDALIAN
DAN PENGAWASAN PADA PERUSAHAAN DI KAWASAN INDUSTRI**

Boyke Hatman

(16-31)

**KORELASI PENGUATAN EFIKASI DIRI DAN KEPEMIMPINAN VISIONER
DENGAN PENINGKATAN KEINOVATIFAN PROFESI**

Sasli Rais & Moh. Abdul Rofiqi

(32-53)

**PENGARUH LITERASI KEUANGAN DAN TEKNOLOGI AKUNTANSI
TERHADAP KEBERLANJUTAN UMKM**

Lindayani Ritonga

(54-68)

**PERANAN PRAMUSAJI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS
PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN DI RESTORAN
HOTEL GRAND SAHID JAYA JAKARTA**

Martinus Hia, Artika Fardiana & Donant Alananto Iskandar

(69-77)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA,
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Merlin Novyanti & Anton Hindardjo

(78-100)

KORELASI PENGUATAN EFIKASI DIRI DAN KEPEMIMPINAN VISIONER DENGAN PENINGKATAN KEINOVATIFAN PROFESI

Sasli Rais

Magister Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis Dan Manajemen

E-mail: sasli2014@gmail.com

Moh. Abdul Rofiqi

Pengawas Pendidikan Agama Islam, Kementerian Agama Kabupaten Bantul

E-mail: morofiqi@gmail.com

ABSTRACT

Professional innovativeness as a teacher that is managed properly and wisely will be able to provide benefits to school organizations. organizations to compete and consequently will give them a competitive advantage. The purpose of this study is to determine the correlation between self-efficacy and visionary leadership on professional innovativeness. By testing the correlation between self-efficacy (X_1) and visionary leadership (X_2) on professional innovativeness (Y). This study uses a quantitative research method with a correlational approach, through data collection with a survey. Data analysis techniques, the process of processing information and data in research, through the use of descriptive statistics and inferential statistics. Data collection techniques use non-probability methods, with a total sample (census) because the population is limited, amounting to 50 teachers and all of them are used as research samples. The results of the study concluded, the partial correlation between self-efficacy and professional innovativeness is significant, the partial correlation between visionary leadership and professional innovativeness is significant, and simultaneously the variables of self-efficacy and visionary leadership are significantly correlated in increasing professional innovativeness. Therefore, school organizations and leaders need to continuously pay attention to professional innovation, especially in teaching.

Keywords: Self-Efficacy; Visionary Leadership; Professional Innovation

ABSTRAK

Keinovatifan profesi sebagai guru yang dikelola dengan benar dan bijak, maka akan dapat memberikan keuntungan terhadap organisasi sekolah. organisasi untuk bersaing dan akibatnya akan memberi mereka keunggulan kompetitif. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui korelasi antara efikasi diri dan kepemimpinan visioner terhadap

keinovatifan profesi. Dengan menguji korelasi antara efikasi diri (X1) dan kepemimpinan visioner (X2) terhadap keinovatifan profesi (Y). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional, melalui pengumpulan data dengan survei. Teknik analisis data, proses mengolah informasi dan data dalam penelitian, melalui penggunaan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Teknik pengumpulan data menggunakan metode non-probabilitas, dengan sampel total (sensus) karena jumlah populasi terbatas, berjumlah 50 guru dan semuanya digunakan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian disimpulkan, korelasi secara parsial antara efikasi diri dan keinovatifan profesi adalah signifikan, korelasi secara parsial antara kepemimpinan visioner dengan keinovatifan profesi adalah signifikan, serta secara simultan variabel efikasi diri dan kepemimpinan visioner berkorelasi signifikan dalam meningkatkan keinovatifan profesi. Oleh karena itu, organisasi sekolah dan pemimpin perlu terus memperhatikan keinovatifan profesi khususnya guru ini secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Efikasi Diri; Kepemimpinan Visioner; Keinovatifan Profesi*

I. PENDAHULUAN

Dalam persaingan pada era revolusi industri 4.0 dan era society 5.0, maka sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi sehingga mampu untuk bersaing pada tingkat lokal, regional, nasional maupun internasional. Guru sebagai bagian SDM suatu organisasi adalah salah satu pilar yang menentukan keberhasilan aktivitas proses belajar mengajar di organisasi pendidikan (sekolah). Keberadaannya senantiasa harus diberikan perhatian serius, mengingat keberhasilan proses pembelajaran akan sulit tercapai apabila perannya dimarginalkan.

Keberadaan guru sangat penting dalam upaya mencapai tujuan pendidikan nasional, tetapi realitasnya justru guru sebagai tenaga pendidik masih menjadi permasalahan tersendiri di Indonesia ini.

Kondisi ini akan berdampak pada proses pembelajaran yang belum dapat berjalan secara optimal (berkualitas) dan merata antarwilayah di wilayah Indonesia. Begitu pun, berarti upaya pembelajaran yang dilakukan selama ini belum dapat meningkatkan kualitas para peserta didik untuk menumbuhkan kecakapan berpikir tingkat tinggi (Rais dan Rofiqi, 2025:2).

Menurut Rais, Rubini, dan Herfina (2022:233), bahwa hasil keinovatifan profesi guru, salah satunya dalam bentuk instrumen bantuan pendidikan akan memberikan data atau informasi yang lengkap. Hal ini dapat dilihat pada indera peserta didik yang aktif, baik indera penglihatan, pendengaran maupun penciuman, sehingga peserta didik seolah-olah menjumpai situasi yang seperti aslinya.

Guru sebagai garda terdepan peningkatan SDM yang kompetitif dan

berkarakter serta peningkatan mutu pendidikan, maka seorang guru harus mampu meningkatkan keinovatifan profesinya untuk dapat menuangkan ide-ide inovatif (Pramono, Notosudjono, Tukiran: 2022). Apalagi dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi yang terjadi saat ini sehingga mendorong guru agar peka terhadap perubahan yang terjadi sehingga perkembangan proses pembelajaran tidak terhambat. Hal ini tentunya dapat dibangun dari keinovatifan profesi dalam diri seorang guru.

Keinovatifan guru merupakan aktivitas seorang guru menciptakan ide-ide baru dan mengubahnya menjadi aplikasi yang berguna, dengan proses dan sistem yang baru, yang dapat memberikan manfaat. Seorang guru yang memiliki keinovatifan dalam bekerja akan menunjukkan keterampilan dan kreativitasnya dalam bekerja (Munte, Mukhtar, Kasful dan Mahmud: 2024). Guru yang inovatif memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis, menarik, serta sesuai dengan tuntutan zaman. Meskipun, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi dalam mendorong keinovatifan profesi guru.

Hoirunnisak dan Izzati (2022), perilaku inovatif memiliki tujuan positif dalam perkembangan organisasi. Hal ini berlaku bagi karyawan yang kreatif harus mampu mengembangkan sikap positif. Keinovatifan adalah kemampuan melakukan perubahan dari sesuatu yang telah terbentuk menjadi sesuatu yang

baru. Faktor-faktor yang mempengaruhi keinovatifan, disebabkan oleh 1) faktor internal, seperti: motivasi, kompetensi (pedagogik dan profesional), kepribadian (keinginan berprestasi, keberanian mengambil risiko), dan efikasi diri. Disamping, dipengaruhi faktor eksternal, seperti: iklim organisasi, kepemimpinan, suasana kerja, partisipasi, dukungan pelatihan, dan kebutuhan untuk beradaptasi dengan perubahan (teknologi, kurikulum).

Berdasarkan salah satu hasil penelitian terkait keinovatifan profesi ini, sudah dilakukan oleh Pramono, Notosudjono, Tukiran, dan Martinus (2022), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Terhadap Keinovatifan Guru di Provinsi Banten. Hasil penelitiannya, menunjukkan terdapat pengaruh positif langsung dan signifikan antara efikasi diri terhadap keinovatifan profesi (guru). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suhendar, Retnowati, dan Ikhsan (2022), dengan judul “Peningkatan Keinovatifan Guru melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah”. Hasil penelitiannya, disimpulkan bahwa: 1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel efikasi diri dengan keinovatifan profesi (guru); 2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan visioner dengan keinovatifan profesi (guru); serta 3) terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dan kepemimpinan visioner secara

simultan dengan keinovatifan profesi (guru). Artinya efikasi diri seseorang dan kepemimpinan visioner akan memberikan pengaruh pada peningkatan keinovatifan profesi guru.

Oleh karena itu, apabila guru yang dikelola dengan baik dan benar akan memberikan keuntungan terhadap organisasi, seperti visi dan misi tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan sesuai target, serta pangsa pasar pendidikan meningkat dibandingkan dengan para pesaingnya. Namun sebaliknya, apabila pemimpin dan organisasi salah dalam mengelola dan mengarahkannya, maka akan berdampak pada keinovatifan profesi (guru) kurang optimal. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan dikaji salah satu faktor yang berpengaruh terhadap keinovatifan profesi, yaitu kepemimpinan visioner dan efikasi diri dengan mengambil lokasi penelitian yang belum dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yaitu MTsN Banyuwangi.

Berdasarkan data informasi awal yang diperoleh terkait keinovatifan profesi guru ini, menunjukkan bahwa keinovatifan profesi guru sebagai guru di tempatnya bekerja teridentifikasi masih perlu untuk ditingkatkan. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian terkait keinovatifan profesi ini masih tetap menarik untuk dilakukan penelitian selanjutnya sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebaruan bagi peningkatan keinovatifan profesi guru dan organisasi sekolah dapat

memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan kedepannya.

II. LANDASAN TEORI

2.1. Keinovatifan Profesi

Keinovatifan profesi (guru), atau sering disebut sebagai inovasi profesi, merujuk pada kemampuan dan kecenderungan seorang untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru, metode pembelajaran yang kreatif, serta memanfaatkan teknologi atau pendekatan inovatif lainnya. Keinovatifan profesi diartikan sebagai kemampuan atau sifat seseorang yang bersifat inovatif, yaitu memiliki kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru atau menggunakan metode-metode baru dalam konteks pembelajaran.

Perilaku inovatif akan memungkinkan organisasi untuk bersaing dan akibatnya akan memberi mereka keunggulan kompetitif. Para peneliti telah mengkarakterisasi perilaku inovatif sebagai praktik ide oleh anggota organisasi untuk merangkul ide-ide produk, layanan, prosedur dan proses dalam keinginan dan keinginan mereka sendiri dan untuk menerapkan ide-ide ini untuk organisasi mereka

Konsep dan definisi tentang keinovatifan profesi telah banyak dikemukakan oleh para ahli di bidang manajemen, tentunya dengan penekanan yang berbeda-beda. Landasan teori keinovatifan profesi ini diambil dari

beberapa sumber referensi, yaitu: jurnal, buku, dan karya ilmiah lainnya.

Teori keinovatifan profesi ini, telah dikemukakan oleh para pakarnya, antara lain, yaitu Robbins (2003: 571-572), Inovasi adalah ide baru diterapkan untuk memulai atau meningkatkan produk, proses, dan layanan. Dengan dimensi / faktor sebagai indikatornya, antara lain: 1) Inovasi produk, dari perbaikan kecil hingga perubahan produk; 2) Inovasi proses, seperti memperkenalkan ide baru dalam melakukan pekerjaan; dan 3) Inovasi layanan, menyangkut semua kegiatan untuk meningkatkan hubungan dan kepuasan pelanggan. John & Schermerhorn (2005: 466-467), Inovasi adalah tindakan memproses suatu ide baru untuk diwujudkan menjadi sesuatu yang memiliki kegunaan praktis. Dengan dimensi/faktor sebagai indikatornya, antara lain: 1) inovasi produk, yaitu barang, produk atau jasa yang baru dan 2) inovasi proses, yaitu prosedur atau cara kerja yang baru. Sedangkan Greenberg & Baron (2008: 568-572), mendefinisikan inovasi sebagai tindakan (proses) melakukan perubahan dari sesuatu yang telah terbentuk menjadi sesuatu yang baru. Dengan dimensi/faktor sebagai indikatornya, antara lain: 1) inovasi produk, mencakup inovasi atas produk atau komoditas hasil produksi/operasi; 2) inovasi layanan, mencakup inovasi tentang hubungan dengan pelanggan; 3) inovasi proses, mencakup metode, prosedur atau teknik pengadaan produk / jasa; 4) inovasi pemasaran, mencakup

inovasi dalam aktivitas promosi dan penjualan; 5) inovasi usaha, mencakup kegiatan pengembangan atau perluasan usaha; dan 6) inovasi organisasi, mencakup inovasi dalam tata kelola dan manajemen.

George, & Jones (2012: 24-25), mengartikan inovasi sebagai kemampuan suatu organisasi untuk membuat barang dan jasa yang baru atau yang telah ditingkatkan, atau melakukan perbaikan dalam cara produksinya. Dengan dimensi/faktor sebagai indikatornya, antara lain: 1) inovasi dalam produk; 2) inovasi dalam jasa; dan 3) inovasi dalam metode (cara produksinya). Robbins & Judge (2013: 626), inovasi merupakan ide baru yang diterapkan untuk memulai atau meningkatkan produk, proses, dan layanan. Dengan dimensi/faktor sebagai indikatornya, antara lain: 1) inovasi produk; 2) inovasi proses; dan 3) inovasi jasa. Sedangkan Uhl-Bien, John, Schermerhorn, & Osborn (2014: 342), yang mendefinisikan inovasi adalah proses menciptakan ide-ide baru dan menerapkannya. Dengan dimensi / faktor sebagai indikatornya, antara lain: 1) inovasi proses, meliputi metode, prosedur, dan sistem; 2) inovasi produk, meliputi layanan, solusi, baik produk berwujud maupun tidak berwujud; dan 3) inovasi proses.

Laily, Nur dan Wahyuni, Dewi Urip dalam Etikariena & Muluk (2014:46-47), menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif, yaitu: faktor internal dan faktor eksternal.

Pertama, faktor internal, terdiri dari: 1) tipe kepribadian, merupakan orang yang mampu dan berani mengambil resiko terhadap perilaku inovatif yang di buat; 2) gaya individu dalam yang memiliki kemampuan memecahkan masalah yang intuitif, sehingga menghasilkan ide-ide guna mendapatkan solusi yang baru. Kedua, faktor eksternal, terdiri dari: 1) kepemimpinan, contohnya sebagai bawahan kurang dapat menjaga hubungan dengan pemimpin. kondisi ini dapat membuat perilaku inovatif seseorang kurang terlihat, namun bawahan yang memiliki hubungan positif dengan pemimpinnya, maka berkecenderungan akan memunculkan perilaku inovatifnya. harapan tinggi pemimpin kepada bawahan akan mempengaruhi dorongan perilaku inovatif juga; 2) dukungan untuk berinovasi, khususnya dari orang sekitarnya akan sangat membantu untuk menciptakan suatu perilaku inovatif. jadi bukan hanya mendapatkan dukungan dari orang dalam organisasi tersebut saja yang dapat memunculkan perilaku inovatif; 3) tuntutan dalam pekerjaan, akan cenderung meningkatkan semangat untuk berperilaku inovatif; 4) iklim psikologis, menunjukkan bagaimana lingkungan organisasi dipersepsikan dan diinterpretasikan oleh karyawan.

Demikian pula beberapa hasil penelitian, antara lain berdasarkan penelitiannya Kusumah, Retnowati, dan Helena (2023), yang mendefinisikan keinovatifan berdasarkan indikator: 1) eksplorasi ide baru; 2) elaborasi ide baru;

3) produksi ide baru; 4) pengevaluasian perubahan; dan 5) manfaat/ hasil yang dicapai. Suhendar, Asep; Retnowati, Rita dan Ikhsan (2022:72-76), mengartikan keinovatifan guru adalah perilaku individu untuk mewujudkan gagasan kreatif yang bersifat ide, produk atau layanan dalam rangka memecahkan berbagai. Pramono, Notosudjono dan Tukiran (2022), bahwa keinovatifan adalah perilaku individu dalam memanfaatkan teknologi penemuan ide, gagasan, guna mengadopsi produk dan mengembangkan produk baru. Dengan indikatornya, antara lain: 1) penerimaan ide baru, 2) penciptaan ide baru, 3) penerapan metode baru, 4) evaluasi dalam pembelajaran. Hoirunnisak dan Izzati (2022), bahwa perilaku inovatif merupakan perilaku individu dalam mencapai tahap pengenalan dan mencoba memperkenalkan sejumlah ide-ide baru yang berguna untuk keberlangsungan operasionalisasi organisasi. Dengan indikatornya, antara lain: 1) dimensi eksplorasi ide; 2) pembuatan ide; 3) pengenalan ide; dan 4) implementasi idenya.

Munte, Kasful, dan Mahmud (2024:226), keinovatifan profesi (guru) dilihat sebagai strategi untuk menjawab tantangan zaman, membangun pemahaman yang lebih mendalam terhadap Islam, dan membentuk karakter siswa agar sesuai dengan nilai-nilai agama. Keinovatifan profesi dalam konteks ini melibatkan penerapan metode pengajaran yang kreatif, teknologi, dan pendekatan

pedagogis yang dapat membantu siswa menginternalisasi nilai-nilai Islam dengan lebih baik.

Berdasarkan definisi para ahli dan hasil penelitian tersebut, maka keinovatifan profesi dapat didefinisikan sebagai aktivitas seorang guru menciptakan ide-ide baru dan mengubahnya menjadi aplikasi yang berguna, dengan proses dan sistem yang baru, yang dapat memberikan manfaat bagi organisasinya. Dengan dimensi/faktor efikasi diri dengan indikator, antara lain: 1) penerimaan ide baru; 2) penciptaan ide baru; 3) penerapan metode baru dalam pembelajaran; 4) penerapan perubahan dalam pembelajaran; 5) pengevaluasian terhadap perubahan dalam pembelajaran; dan 6) manfaat/hasil yang dicapai.

2.2. Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan bahwa kita dapat melakukan secara memadai dalam situasi tertentu. Perasaan kapabilitas orang mempengaruhi persepsi, motivasi, dan kinerja mereka. Kebanyakan individu bahkan tidak mencoba melakukan sesuatu, seperti menerima promosi atau menggunakan komputer, ketika mereka berharap tidak efektif. Orang menghindari orang lain dan situasi di mana mereka merasa tidak mampu. Hasan, Hanafi, dan Eliana (2024),

Efikasi diri merupakan estimasi individu terhadap kemampuannya dalam mengerjakan sebuah tugas. Semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka

semakin tinggi tingkat kepercayaan dirinya bahwa mereka dapat menyelesaikan sebuah tugas, namun jika seseorang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah maka semakin rendah kepercayaan dirinya dan menganggap bahwa mereka tidak dapat melaksanakan tugas. Kepercayaan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk yang melakukan pengaruh terhadap peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka.

Dalam menghadapi sebuah tugas, seseorang cenderung memilih tugas yang lebih mudah sesuai dengan kepercayaan terhadap kemampuan dirinya. Jika mereka menemukan hambatan, seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi tidak akan mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan, dan orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mampu menghadapi segala rintangan di segala kondisi, baik dalam kondisi waktu yang tidak tepat, kondisi kesehatan fisik, maupun kondisi tekanan mental yang kurang baik.

Sebaliknya, seseorang yang memiliki efikasi diri yang rendah akan putus asa dan menyerah sebelum mereka mencoba menghadapi sebuah permasalahan atau sebuah perubahan yang terjadi, hal ini sangat merugikan bagi dirinya sendiri dan organisasi yang dituntut beradaptasi terhadap perubahan.

Self-efficacy memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap perilaku inovatif, sedangkan kepemimpinan diri memiliki pengaruh signifikan terhadap

perilaku inovatif. Berbagi pengetahuan memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Temuan penting dari penelaahan ini adalah berbagi pengetahuan sebagai mediator self-efficacy untuk perilaku inovatif. (Hasan, Hanafi, dan Eliana, 2024: 51).

Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi adalah orang yang positif, didorong oleh kesuksesan, dan berorientasi pada tujuan. Ketika mereka membutuhkan bantuan, mereka mencari bantuan nyata dan bukan jaminan atau dukungan emosional.

Di sisi lain, seseorang dengan efikasi diri yang rendah melihat masalah dan kekhawatiran dan berpikir dalam istilah gagal atau tidak mampu melakukan pekerjaan berkualitas tinggi. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi lebih termotivasi untuk berprestasi pada tingkat pencapaian yang tinggi. Efikasi diri mungkin penting dalam hal melatih karyawan untuk meningkatkan keterampilan yang mereka yakini tidak memadai untuk bekerja dengan baik. Efikasi diri juga dapat menjadi faktor dalam umpan balik yang diberikan melalui program evaluasi kinerja. Individu dengan efikasi diri yang tinggi dapat menanggapi identifikasi area masalah dengan cara yang lebih agresif, korektif tetapi terkadang mementingkan diri sendiri daripada karyawan yang memiliki efikasi diri rendah. (hal. 21-22).

Konsep dan definisi tentang efikasi diri telah banyak dikemukakan oleh para ahli di bidang manajemen, tentunya

dengan penekanan yang berbeda-beda. Landasan teori efikasi diri ini diambil dari beberapa sumber referensi, yaitu: jurnal, buku, dan karya ilmiah lainnya.

Teori efikasi diri ini, telah dikemukakan oleh para pakarnya, antara lain, yaitu Gibson, J.I.; Ivancevich, J.M.; Donnelly, J.H.; Jr., and Konopaske, R. (2006:161-162), bahwa self-efficacy (efikasi diri) merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan tugasnya dengan baik dalam situasi tertentu. Dengan dimensi/faktor sebagai indikatornya, antara lain: (a) *magnitude* (besaran), tingkat kesulitan tugas yang diyakini seseorang dapat capainya, (b) *strength* (kekuatan), mengacu pada keyakinan mengenai besaran sebagai kuat atau lemah, (c) *generality* (umum), tingkat dimana harapan tersebut digeneralisasikan lintas situasi. Oleh karena itu, efikasi diri dari seseorang akan mempengaruhi persepsi, motivasi, dan kinerjanya. Seberapa keras dan lama seseorang menekuni suatu pekerjaan atau bidang yang ditekuninya lebih bergantung pada efikasi dirinya daripada kemampuan aktualnya.

Efikasi diri dari Ivancevich, J.M. (2010:217), adalah keyakinan bahwa seseorang dapat berkinerja baik dalam situasi tertentu. Dengan dimensi sebagai indikatornya, antara lain: (a) termotivasi untuk terlibat dalam perilaku yang akan membantu mereka berkinerja baik, (b) untuk belajar lebih banyak dan mentransfer pembelajaran itu untuk meningkatkan kinerja pekerjaan mereka,

dan (c) memimpin (dirinya sendiri) ke tingkat penetapan tujuan dan kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat motivasi dan kinerja yang lebih tinggi pula.

Hasan, Hanafi, dan Eliana (2024:26), bahwa Efikasi diri didefinisikan sebagai efikasi diri adalah tingkat kepercayaan diri individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan sebuah tugas yang telah diberikan dalam berbagai kondisi berdasarkan target yang telah ditetapkan dengan dimensi. Dengan dimensi/faktor efikasi diri dengan indikator, antara lain: 1) tingkat kesulitan; 2) tingkat kekuatan; dan 3) keadaan umum.

Rahmatiah, Hamsu dan Arnidah (2024), mendefinisikan efikasi diri sebagai cerminan kepercayaan diri terhadap berbagai aspek penting dalam proses pendidikan. Dengan dimensi/faktor efikasi diri dengan indikator, antara lain: 1) mampu memberikan petunjuk yang jelas, serta mampu; 2) beradaptasi dengan kebutuhan individual; 3) mampu memotivasi; 4) mampu menjaga disiplin; 5) mampu bekerjasama dengan rekan seprofesi dan orangtua; serta 6) mampu mengatasi perubahan dengan sikap yang positif dan proaktif.

Menurut Pramono, Notosudjono, Tukiran dan Martinus (2022), bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam pelaksanaan pekerjaan dan penyelesaian berbagai tantangan yang

dihadapinya pada organisasi. Dengan dimensi/faktor efikasi diri dengan indikator, antara lain: 1) keyakinan penyelesaian tugas; 2) keyakinan atas kemampuan pada dirinya; 3) keyakinan menghadapi berbagai situasi; dan 4) keyakinan dimana kesulitan bukan suatu ancaman.

Suhendar, Retnowati, dan Iksan (2022:72-76), efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap potensinya dalam menghadapi suatu tantangan dengan baik. Dengan dimensi/faktor efikasi diri dengan indikator, antara lain: 1) *magnitude* (besaran); 2) *strength* (kekuatan); dan 3) *generalizability* (generalibilitas).

Matahaya, Kojo dan Roring dalam Woolfook (2014:25), *self-efficacy* merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri, atau tingkat kepercayaan pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu. Dengan dimensi/faktor efikasi diri dengan indikator, antara lain: 1) *mangnitude*; 2) *strenght*; dan 3) *generality*.

Suk, Sumardi dan Putra (2018), bahwa efikasi diri merupakan sikap seseorang dalam meyakini bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, efikasi diri dari seseorang akan mempengaruhi persepsi, motivasi, dan kinerjanya. Seberapa keras dan lama seseorang menekuni suatu pekerjaan atau bidang yang ditekuninya lebih bergantung pada efikasi dirinya daripada kemampuan aktualnya.

Berdasarkan definisi para ahli dan hasil penelitian tersebut, maka efikasi diri dapat didefinisikan sebagai penilaian individu terhadap potensi dirinya sendiri, atau tingkat kepercayaan pada kemampuan diri dalam pelaksanaan tugas dan penyelesaian berbagai tantangan yang dihadapinya dalam organisasi dengan capaian yang baik. Dengan dimensi/faktor efikasi diri dengan indikator, antara lain: 1) *magnitude* (besaran); 2) *strength* (kekuatan); 3) *generalizability* (generalibilitas); 4) keyakinan penyelesaian tugas; 5) keyakinan atas kemampuan pada dirinya; serta 6) keyakinan menghadapi berbagai situasi, dimana kesulitan bukan suatu ancaman.

2.3. Kepemimpinan Visioner

Para pemimpin berperan penting dalam kreativitas dan inovasi. Para pemimpin harus menyadari, bahwa pengembangan dan komunikasi visi yang menarik, maka akan dapat menginspirasi secara keseluruhan untuk berkontribusi dalam mewujudkan visi organisasi. Selain itu, komunikasi pemimpin akan dapat membantu mengoptimalkan dorongan kreatif dan inovatif. Dengan demikian, pemimpin harus bersama-sama membentuk masa depan inovatif (Mascareño, Rietzschel & Wisse: 2019).

Kepemimpinan visioner berdampak terhadap organisasi secara keseluruhan. Para pemimpin visioner membawa perubahan yang dibutuhkan untuk mencapai visi dan tujuan organisasi, serta memotivasi karyawan dalam memberikan

hal terbaik bagi organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan visioner tidak hanya sebatas merumuskan visi, namun juga harus memastikan keberlanjutan visi organisasi. Kepemimpinan visioner merupakan hal penting bagi pengembangan organisasi sehingga sukses dan berkelanjutan (Hakim, Wailmi, Tamam, Sanusi, dan Herwanto: 2024).

Konsep dan definisi tentang kepemimpinan visioner telah banyak dikemukakan oleh para ahli di bidang manajemen, tentunya dengan penekanan yang berbeda-beda. Landasan teori kepemimpinan visioner ini diambil dari beberapa sumber referensi, yaitu: jurnal, buku, dan karya ilmiah lainnya.

Teori kepemimpinan visioner ini, telah dikemukakan oleh para pakarnya, antara lain, yaitu Brown & Vincent (2003), Kepemimpinan visioner mengacu pada kapasitas untuk menciptakan dan mengomunikasikan pandangan tentang keadaan yang diinginkan yang memperjelas situasi saat ini dan mendorong komitmen untuk masa depan yang lebih baik. Dengan dimensi/faktor karakteristik pemimpin seperti ini dengan indikator, antara lain: 1) menerjemahkan arah ini ke dalam tujuan pembelajaran yang spesifik dan ambisius; 2) cenderung berpusat pada siswa; 3) menekankan pencapaian siswa; dan berfokus pada tujuan yang kurang terkoordinasi yang dapat memobilisasi energi staf.

Yordsala, Tesaputa & Sri Ampai (2014), Kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan yang harus memiliki

visi yang jelas sebagai pedoman bagi staf untuk bekerja ke arah tertentu, termasuk kapasitas untuk berinovasi yang mengarah pada perubahan di masa depan. Dengan dimensi/faktor persyaratan bagi pemimpin visioner sebagai indikatornya, antara lain: 1) komunikasi yang visioner, berpikiran terbuka dan mampu membayangkan masa depan; 2) kemampuan membangun jaringan kerja sama tim, serta mengembangkan budaya dukungan kerja yang prima; 3) kemampuan membangun interaksi dengan orang lain melalui komunikasi dua arah; dan 4) pengembangan kebiasaan pribadi yang dapat diandalkan.

Menurut Matahaya, Kojo dan Roring dalam Rahayu (2024:40), mengartikan bahwa Kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan dan komunikasi visi jangka panjang yang menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Dengan dimensi/faktor sebagai indikatornya, antara lain: 1) Visi yang jelas dan inspiratif; 2) Kemampuan mengomunikasikan visi; 3) Ketekunan dan keberanian; dan 4) Kreativitas dan Inovasi.

Hakim, Wailmi, Tamam, Sanusi, dan Herwanto (2024), mendefinisikan kepemimpinan visioner sebagai kemampuan untuk mempertahankan visi jangka panjang dan menjaga fokus organisasi pada tujuan tersebut. Ini melibatkan kemampuan untuk memperbarui dan menyesuaikan visi

sesuai dengan perubahan lingkungan, sambil tetap mempertahankan esensi dan tujuan jangka panjangnya. Dengan dimensi/faktor sebagai indikatornya, antara lain: 1) merumuskan visi; 2) memastikan keberlanjutan visi; 3) memperbarui dan menyesuaikan visi; 4) mempertahankan esensi dan tujuan jangka panjang organisasi; 5) menjaga fokus organisasi; serta 6) memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik.

Suk, Sumardi dan Putra (2018), kepemimpinan visioner merupakan perilaku pemimpin yang berorientasi pada pencapaian visi serta mampu mengajak para anggota (guru) untuk berkomitmen dalam pencapaian tersebut. Dengan dimensi/faktor sebagai indikatornya, antara lain: 1) merangsang kreativitas dan inovasi tim; 2) mendorong keselarasan tujuan; dan 3) memfasilitasi kreativitas dan inovasi tim.

Mascareño, Rietzschel & Wisse (2019), kepemimpinan visioner adalah perilaku pemimpin yang melukiskan gambaran masa depan dengan tujuan mendorong orang lain untuk berkontribusi dalam mewujudkan masa depan spesifik tersebut. Dengan dimensi/faktor sebagai indikatornya, antara lain: 1) merangsang kreativitas dan inovasi tim; 2) mendorong keselarasan tujuan organisasi; 3) memfasilitasi kreativitas dan inovasi tim; dan 4) bersama-sama membentuk masa depan inovatif.

Suhendar, Asep; Retnowati, Rita dan Ikhsan (2022), kepemimpinan visioner merupakan perilaku pemimpin (kepala sekolah) yang berorientasi pada pencapaian visi dan mampu menggerakkan bawahan untuk berkomitmen mencapai tujuan tersebut. Dengan dimensi/faktor sebagai indikatornya, antara lain: 1) berorientasi pencapaian visi organisasi dan 2) komitmen mencapai tujuan bersama-sama.

Berdasarkan definisi para ahli dan hasil penelitian tersebut, maka kepemimpinan visioner dapat didefinisikan sebagai perilaku pemimpin yang melukiskan gambaran masa depan dengan tujuan mendorong orang lain untuk berkontribusi dalam mewujudkan masa depan secara bersama-sama. Indikatornya, antara lain: 1) merumuskan visi; 2) memastikan keberlanjutan visi; 3) berorientasi pencapaian visi organisasi; 4) mendorong keselarasan tujuan organisasi; 5) merangsang dan memfasilitasi kreativitas dan inovasi tim; dan 6) komitmen bersama-sama membentuk masa depan inovatif.

2.4. Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan terkait penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian yang dilaksanakan Kusumah, Retnowati, dan Helena (2023), yang berjudul “*Peningkatan Keinovatifan melalui Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi*”. Penelitian menggunakan metode survei dengan

pendekatan korelasional. Populasi berjumlah 260 guru, jumlah sampel sebanyak 158 guru, pada guru SDN di Kecamatan Cisarua, Kabupaten Bogor. Dengan menggunakan rumus Slovin dengan toleransi kesalahan sebesar 5%. Teknis pengumpulan data menggunakan kuesioner, dianalisis dengan analisis statistik deksriptif dan inferensial. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan visioner dengan keinovatifan besarnya nilai koefisien korelasi sebesar 0,502.

2. Penelitian dari Suhendar, Asep; Retnowati, Rita dan Ikhsan (2022), dengan judul “*Peningkatan Keinovatifan Guru melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah*”, Penelitian dengan populasi Guru PNS di SMP Negeri Sub Rayon Sukaraja Kabupaten Sukabumi yang berjumlah populasi 153 guru, dengan jumlah sampel 111 guru. Penelitian ini menggunakan metode statistik korelasional. Hasil penelitian disimpulkan, bahwa: 1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel efikasi diri dengan keinovatifan guru, nilai koefisien korelasi (r_{y1}) sebesar 0,5293 dan nilai koefisien determinasi (r^2_{y1}) sebesar 0,2802; 2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan visioner dengan keinovatifan guru, nilai koefisien

korelasi (r_{y_2}) sebesar 0,4579 dan nilai koefisien determinasi ($r_{y_2}^2$) sebesar 0,2097; serta 3) terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel efikasi diri (x_1) dan kepemimpinan visioner kepala sekolah (x_2) secara simultan dengan keinovatifan guru (y) dengan nilai koefisien korelasi ($r_{y_{12}}$) sebesar 0,5583 dan nilai koefisien determinasi ($r_{y_{12}}^2$) sebesar 0,3116. Artinya efikasi diri seorang guru dan kepemimpinan visioner dari kepala sekolah memberikan pengaruh pada peningkatan keinovatifan guru.

3. Penelitian oleh Pramono, Notosudjono, Tukiran, dan Martinus (2022), yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Efikasi Diri Terhadap Keinovatifan Guru di Provinsi Banten*”. Penelitian dilakukan terhadap guru agama Buddha di Provinsi Banten dengan jumlah populasi sebanyak 112 guru. Penetapan sampel menggunakan teknik proporsional random sampling, dengan menggunakan rumus Taro Yamane sehingga diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 87 guru. Penelitian menggunakan metode survei dengan pendekatan analisis jalur menggunakan PLS-SEM. Metode pengumpulan data menggunakan angket. Hasil penelitiannya, bahwa terdapat pengaruh positif langsung dan signifikan efikasi diri terhadap keinovatifan guru. Penelitian memberikan rekomendasi bagi peningkatan keinovatifan guru

melalui penguatan variabel-variabel yang menunjukkan pengaruh, seperti efikasi diri.

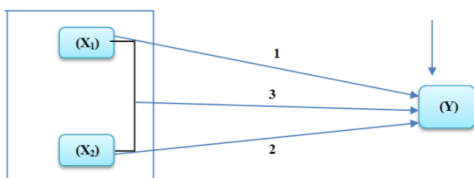
4. Penelitian yang dilakukan oleh Mascareño, Rietzschel, Eric & Wisse, dan Barbara (2019), yang berjudul “*Envisioning Innovation: Does Visionary Leadership Engender Team Innovative Performance Through Goal Alignment?*”. Penelitian ini merupakan penelitian eksperimental, terhadap populasi berjumlah ($N=50$ kelompok). Penelitian ini menemukan, dimana adanya keselarasan tujuan dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan visioner dan kreativitas tim, tetapi tidak antara kepemimpinan visioner dan inovasi tim. Dalam sebuah studi lapangan, dengan jumlah populasi ($N=308$ responden), hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan visioner berkorelasi dengan kreativitas dan inovasi tim melalui keselarasan tujuan. Implikasi teoretis dan praktis dari kepemimpinan visioner dalam tim, dimana kreativitas dan inovasi sebagai hasil kinerja tim yang diinginkan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode korelasional. Pengumpulan data dengan metode survei, menggunakan kuesioner dengan Skala Likert. Lokasi penelitiannya di MTsN Banyuwangi dengan waktu penelitian pada akhir triwulan 2022.

Teknik penentuan sampel dengan menggunakan Total Sampel (Sensus) karena jumlah populasi terbatas, berjumlah 50 guru sehingga untuk mendapatkan generalisasi dengan kesalahan sekecil mungkin maka populasi guru yang berjumlah 50 guru dijadikan sampel penelitian semua. Teknik analisis data, yaitu proses untuk mengolah data dan informasi ke dalam proses penelitian, dengan menggunakan statistik, statistik deskriptif dan statistik inferensial. Metode analisis yang digunakan, dengan Analisis Regresi Linier Berganda (Sugiyono, 2019), dengan menggunakan software SPSS sebagai pengolah data.

Model analisis yang diuji dalam penelitian berikut ini.



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

Keterangan:

- X_1 : Variabel Efikasi Diri (Variabel Bebas),
 X_2 : Variabel Kepemimpinan Visioner (Variabel Bebas),
 Y : Variabel Keinovatifan Profesi (Variabel Terikat).
 ϵ : Epsilon (Variabel Lain)

Adapun hipotesis penelitian ini:

1. Adanya korelasi antara efikasi diri dengan keinovatifan profesi yang positif karenanya penguatan efikasi diri akan meningkatkan keinovatifan profesi,
2. Adanya korelasi antara kepemimpinan visioner dengan keinovatifan profesi yang positif karenanya penguatan kepemimpinan visioner akan meningkatkan keinovatifan profesi,
3. Adanya korelasi antara efikasi diri dan kepemimpinan visioner secara simultan dengan keinovatifan profesi yang positif karenanya penguatan efikasi diri dan kepemimpinan visioner secara simultan akan meningkatkan keinovatifan profesi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan regresi dan korelasi. Hipotesis pertama dan kedua, menggunakan analisis regresi sederhana. Selanjutnya, hipotesa ketiga, menggunakan regresi berganda (*regresi berganda*).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan regresi dan korelasi. Hipotesis pertama dan kedua, menggunakan analisis regresi sederhana dan korelasi. Selanjutnya, hipotesa ketiga, menggunakan regresi berganda (*regresi berganda*).

Tabel 1. Rangkuman Model Regresi dan Hasil Uji Signifikansi

No	Model Hubungan Antar Variabel	Model Regresi	Hasil Uji Signifikansi
1.	Y atas X_1	$\hat{Y}=86.967+0,339X_1$	Signifikan (0,000)
2.	Y atas X_2	$\hat{Y}=60.727+0,526X_2$	Signifikan (0,000)
3.	Y atas X_1, X_2	$\hat{Y}=72.048-0,176X_1+0,644X_2$	Signifikan (0,000)

Sumber: Hasil Data diolah, Agustus 2025.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Penelitian

No	Hipotesis	Koefisien Korelasi	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1.	Efikasi Diri (X_1) dengan Keinovatifan Profesi (Y)	0,001	$H_0: \rho_{y1} \leq 0$ $H_1: \rho_{y1} > 0$	H_0 diterima H_1 ditolak	Hubungan Positif
2.	Kepemimpinan Visioner (X_1) dengan Keinovatifan Profesi (Y)	0,001	$H_0: \rho_{y2} \leq 0$ $H_1: \rho_{y2} > 0$	H_0 diterima H_1 ditolak	Hubungan Positif
3.	Efikasi Diri (X_1) dan Kepemimpinan Visioner (X_2) simultan dengan Keinovatifan Profesi (Y)	0,000	$H_0: \rho_{y7} \leq 0$ $H_1: \rho_{y7} > 0$	H_0 diterima H_1 ditolak	Hubungan Positif

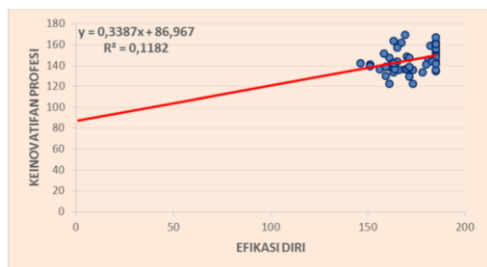
Sumber: Hasil Data diolah, Agustus 2025.

1. Hubungan antara Efikasi Diri dan Keinovatifan Profesi

Berdasarkan Tabel 1, di atas, variabel efikasi diri (X_1) diketahui nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,000 kurang dari α : 0,05 dan 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 86.967 + 0,337X_1$ dinyatakan signifikan. Dengan demikian persamaan $\hat{Y} = 86.967 + 0,337X_1$ dapat digunakan memprediksi

keinovatifan profesi berdasarkan nilai efikasi diri.

Indikasi hubungan antara efikasi diri dengan keinovatifan profesi ini juga dapat dilihat pada gambar 2, diagram pencar.



Gambar 2. Diagram Pencar Efikasi Diri
Sumber: Data diolah, Agustus 2025.

Berdasarkan pada Tabel 2 tersebut, maka dihasilkan koefisien korelasi antara efikasi diri dengan keinovatifan profesi (r_{y1}) sebesar 0,344. Nilai r_{y1} sebesar 0,344 > 0 ini, dapat dimaknai sebagai terdapat hubungan positif antara efikasi diri (x_1) dengan keinovatifan profesi (y) dengan nilai *probabilitas* (sig.) 0,000 kurang dari α (0,05 atau 0,01), maka dapat dinyatakan bahwa korelasi tersebut signifikan.

Berdasarkan pada Tabel 2 di atas tersebut, Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,344, yang artinya bahwa variabel efikasi diri (x_1) dengan keinovatifan profesi (Y) dan berdasarkan kriteria Guilford tergolong memiliki korelasi rendah. Nilai koefisien determinasi dari $r^2_{y1} = 0,344^2 = 0,1183$, artinya 12% keragaman pada keinovatifan profesi (y) dapat dijelaskan oleh keragaman pada variabel efikasi diri (x_1) atau kontribusi variabel efikasi diri (x_1) terhadap keinovatifan profesi (y) sebesar 12%, sedangkan sisanya sebesar 88% nya merupakan kontribusi dari faktor lain di luar variabel efikasi diri. Korelasi yang signifikan dari variabel efikasi diri secara

parsial dengan peningkatan keinovatifan profesi dan kontribusinya yang rendah terhadap peningkatan keinovatifan profesi.

Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian sebelumnya dari Pramono, Notosudjono, Tukiran, dan Martinus (2022), yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Terhadap Keinovatifan Guru di Provinsi Banten*”. Hasil penelitiannya, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif langsung dan signifikan efikasi diri terhadap keinovatifan guru. Demikian pula hasil penelitian oleh Suhendar, Retnowati, dan Ikhsan (2022), dengan judul “*Peningkatan Keinovatifan Guru melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah*”, Hasil penelitiannya, disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel efikasi diri dengan keinovatifan guru, nilai koefisien korelasi sebesar 0,5293 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,2802.

Hal ini menunjukkan bahwa masih ada potensi untuk terus memperkuat efikasi diri dari para guru, dengan tetap memperkuat keberlanjutan kepemimpinan visioner untuk meningkatkan keinovatifan profesi guru di MTsN Banyuwangi.

2. Hubungan antara Kepemimpinan Visioner dan Keinovatifan Profesi

Berdasarkan pada persamaan regresi (lihat Tabel 1), diketahui nilai variabel kepemimpinan visioner (x_2) diketahui nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,000

kurang dari α : 0,05 dan 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y}=60.727+0,526X_2$ dinyatakan signifikan. Dengan demikian persamaan $\hat{Y}=60.727+0,526X_2$ dapat digunakan memprediksi kepemimpinan visioner berdasarkan nilai keinovatifan profesi.

Indikasi hubungan antara kepemimpinan visioner dengan keinovatifan profesi ini juga dapat dilihat pada gambar 3, diagram pencar.



Gambar 3. Diagram Pencar
Kepemimpinan Visioner

Sumber: Data diolah, Agustus 2025.

Hasil koefisien korelasi (lihat Tabel 2), antara kepemimpinan visioner dengan keinovatifan profesi (r_{y2}) sebesar 0,585. Nilai r_{y2} sebesar $0,585 > 0$ ini, dapat dimaknai sebagai terdapat hubungan positif antara kepemimpinan visioner (x_2) dengan keinovatifan profesi (y) dengan nilai *probabilitas* (sig.) 0,001 kurang dari α (0,05 atau 0,01), sehingga dapat dinyatakan bahwa korelasi tersebut signifikan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,585, yang artinya bahwa variabel kepemimpinan visioner (x_2) dengan keinovatifan profesi (y) dan berdasarkan kriteria Guilford tergolong memiliki korelasi cukup. indikasi terdapat hubungan antara kepemimpinan

visioner dengan keinovatifan profesi ini juga dapat dilihat pada gambar 2, diagram pencar.

Sedangkan nilai koefisien determinasi dari $r^2_{y2} = 0,585 = 0,3420$, artinya 34,20% keragaman pada keinovatifan profesi (y) dapat dijelaskan oleh keragaman pada variabel kepemimpinan visioner (x_2) atau kontribusi variabel kepemimpinan visioner (x_2) terhadap keinovatifan profesi (y) sebesar 34,20%, sedangkan sisanya sebesar 65,80% nya merupakan kontribusi dari faktor lainnya. Korelasi yang signifikan dari variabel kepemimpinan visioner secara parsial dengan peningkatan keinovatifan profesi dan kontribusinya yang cukup terhadap peningkatan keinovatifan profesi.

Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian sebelumnya dari Kusumah, Retnowati, dan Helena (2023), yang berjudul “*Peningkatan Keinovatifan melalui Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi*”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan visioner dengan keinovatifan besarnya nilai koefisien korelasi sebesar 0,502. Demikian pula hasil penelitian oleh Suhendar, Retnowati, dan Ikhsan (2022), dengan judul “*Peningkatan Keinovatifan Guru melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah*”, Hasil penelitiannya, disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan visioner dengan keinovatifan guru, nilai koefisien

korelasi sebesar 0,4579 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,2097. Artinya efikasi diri seorang guru memberikan pengaruh pada peningkatan keinovatifan guru.

Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Mascareño, Rietzschel, Eric & Wisse, dan Barbara (2019), yang berjudul *"Envisioning Innovation: Does Visionary Leadership Engender Team Innovative Performance Through Goal Alignment?"*. Penelitian ini menemukan, dimana adanya keselarasan tujuan dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan visioner dan kreativitas tim, tetapi tidak antara kepemimpinan visioner dan inovasi tim.

Hal ini menunjukkan bahwa MTsN Banyuwangi perlu untuk terus memperkuat kepemimpinan profesi guru. Disamping dengan tetap memperkuat kepemimpinan visioner dalam upaya meningkatkan keinovatifan guru di MTsN Banyuwangi.

3. Hubungan antara Efikasi Diri dan Kepemimpinan Profesi bersama dengan Keinovatifan Profesi

Berdasarkan pada persamaan regresi (lihat Tabel 1), berdasarkan uji kedua variabel secara simultan diketahui nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,000 kurang dari α : 0,05 dan 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y}=72.048-0,176X_1+0,644X_2$ dinyatakan signifikan. Dengan demikian persamaan $\hat{Y} = 72.048-0,176X_1 + 0,644X_2$ dapat

digunakan untuk memprediksi keinovatifan profesi berdasarkan nilai efikasi diri dan kepemimpinan visioner.

Hasil koefisien korelasi (lihat Tabel 2), antara efikasi diri dan kepemimpinan visioner dengan keinovatifan profesi (r_{y12}) sebesar 0,598. nilai r_{y123} sebesar $0,598 > 0$ ini, dapat dimaknai sebagai terdapat hubungan positif antara efikasi diri (x_1) dan kepemimpinan visioner (x_2 dengan keinovatifan profesi (y) dengan nilai probabilitas (sig.) 0,000 kurang dari α (0,05 atau 0,01), maka dapat dinyatakan bahwa korelasi tersebut signifikan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,598, yang artinya bahwa variabel efikasi diri (x_1) dan kepemimpinan visioner (x_2 dengan keinovatifan profesi (y) dan berdasarkan kriteria Guilford tergolong memiliki korelasi cukup.

Sedangkan nilai koefisien determinasi dari $r^2_{y123} = 0,598^2 = 0,3576$, artinya 35,76% keragaman pada keinovatifan profesi (y) dapat dijelaskan oleh keragaman pada variabel efikasi diri (x_1) dan kepemimpinan visioner (x_2 atau kontribusi variabel efikasi diri (x_1) dan kepemimpinan visioner (x_2 terhadap keinovatifan profesi (y) sebesar 35,76%, sisanya sebesar 42,39% nya merupakan kontribusi dari faktor lain di luar variabel efikasi diri dan kepemimpinan visioner. Korelasi yang signifikan dari variabel efikasi diri dan kepemimpinan visioner secara bersamaan dengan peningkatan keinovatifan profesi dan kontribusinya

yang cukup terhadap peningkatan keinovatifan profesi.

Adanya temuan mengenai korelasi antara penguatan efikasi diri dan kepemimpinan visioner secara simultan dengan peningkatan keinovatifan profesi di MIsN Banyuwangi. Hasil temuan dari penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya, berdasarkan hasil penelitian oleh Suhendar, Retnowati, dan Ikhsan (2022), dengan judul “Peningkatan Keinovatifan Guru melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah”, Hasil penelitiannya, disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel efikasi diri dan kepemimpinan visioner kepala sekolah secara simultan dengan keinovatifan guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,5583 dan nilai koefisien. determinasi sebesar 0,3116. Artinya efikasi diri seorang guru dan kepemimpinan visioner dari kepala sekolah memberikan pengaruh pada peningkatan keinovatifan guru.

Implikasinya, setiap organisasi pendidikan, khususnya sekolah berbasis keagamaan perlu terus memperkuat dan

meningkatkan efikasi diri, kepemimpinan visioner dan keinovatifan profesi guru agar dapat secara optimal berkontribusi terhadap pendidikan masyarakat sekitarnya dan pendidikan secara nasional.

V. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa korelasi secara parsial antara efikasi diri dengan keinovatifan profesi terhadap organisasi signifikan, korelasi secara parsial antara kepemimpinan visioner dengan keinovatifan profesi signifikan, dan secara simultan penguatan efikasi diri dan kepemimpinan visioner berkorelasi positif dan signifikan dengan peningkatan keinovatifan profesi dan korelasinya cukup kuat.

Oleh karena itu, kedepannya MTsN Banyuwangi, pertama: perlu terus memperkuat efikasi diri dari para guru dengan semua indikator yang memperkuat. Kedua, perlu terus memperkuat kepemimpinan profesi dari para guru dengan semua indikator yang memperkuat. Disamping dengan tetap memperkuat dukungan keinovatifan profesi guru secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenike, Anthonia (2011), *Organizational Climate as A Predictor of Employee Job Satisfaction: Evidence from Covenant University. Business Intelligence Journal*, Vol. 14, No. 1, January 2011, pp. 151-165.
- Belausteguigoitia, Imanol; Patlán, Juana & Navarrete, María Mercedes (2007), *Organizational Climate as Antecedent of Commitment, Effort and Entrepreneurial Orientation in Mexican Family and Non-Family firms*, *Revista del Centro de Investigacion, Universidad La Salle (Méx.)*, Vol. 7. Núm. 27. Ene. - Jun. 2007, pp. 5-24.
- Brown, Kathleen M. & Vincent A. Anfara, Jr. (2003), Paving the Way for Change: Visionary Leadership in Action at the Middle Level, *NASSP Bulletin*, Vol. 87, No. 635, June 2003, pp. 16-34.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (2008), *Behavior in Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice-Hall,
- George, Jennifer M. & Jones, Gareth R. (2012), *Understanding and Managing Organizational Behavior*. UpperSaddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Gibson, J.I.; Ivancevich, J.M.; Donnelly, J.H.; Jr., and Konopaske, R. (2006: 161-162). *Organizations: Behavior, Structure and Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Hakim, Lukman Nuzul; Wailmi, Khil; Tamam; Sanusi, Umar; dan Herwanto (2024), *Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Kreativitas Karyawan sebagai Peluang Penelitian Dimasa Datang: Analisis Variabel Mediasi dan Moderasi melalui Tinjauan Literatur Sistematis*, *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, Vol.13, No 2, Juni 2024, Hal. 93-99, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Kalianda
- Hasan, Muhammad Rizki Darmaguna; Hanafi, Ivan; dan Eliana (2023), *Kepemimpinan Transformasional, Pembelajaran Organisasi dan Efikasi Guru Sekolah Dasar*, Cetakan Pertama: Januari, 2023; Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung; ISBN: 978-623-459-339-6.
- Hoirunnisak dan Izzati, Umi Anugerah (2022), *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Inovatif pada Karyawan*, Character: Jurnal Penelitian Psikologi, Volume 9 Nomor 4 Tahun 2022. Hal. 42-56, Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA.
- Ivancevich, J.M. (2010:217), *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- John R. & Schermerhorn, Jr. (2005), *Management*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

- Kundu, Kaushik (2007), *Development of the Conceptual Framework of Organizational Climate*, Vidyasagar University Journal of Commerce, Vol. 12, March 2007, pp. 99-108.
- Kusumah, Dewi Rexar Giri; Retnowati, Rita; Helena, Griet (2023), *Peningkatan Keinovatifan melalui Motivasi Berprestasi Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi*, Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini; Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pakuan Bogor, Vol. 4, No. 1, Juli 2023, hal. 221-233; e-ISSN: 2723-6390, DOI: 10.37985/murhum.v4i1.192.
- Laily, Nur dan Wahyuni, Dewi Urip (2014), *Efikasi Diri dan Perilaku Inovasi*, Penerbit, Indomedia Pustaka, Sidoarjo. ISBN: 978-602-6417-78-7.
- Mascareño, Jesús; Rietzschel, Eric & Wisse, Barbara (2019), *Envisioning Innovation: Does Visionary Leadership Engender Team Innovative Performance Through Goal Alignment?*, WILEY: Creativity and Innovation Management, Volume 29, Issue 1, March 2020, Pages 33-48, 11 December 2019, University Groningen <https://doi.org/10.1111/caim.12341>
- Matahaya, Wirna; Kojo, Christoffel; dan Roring, Ferdi (2025), *Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Efikasi Diri dan Komunikasi Internal terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Organisasi Himpunan Pelajar Mahasiswa Halmahera Timur di Manado*, Jurnal EMBA, Vol. 13, No. 03 September 2025, Hal. 878-888, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado, ISSN 2303-1174.
- Munte, Rita Sahara; Mukhtar; Anwar, Kasful dan Mahmud M (2024), *Keinovatifan Guru Dalam Mengembangkan Mutu Sekolah pada Madrasah*, Journal Genta Mulia Volume 15, Number 2, 2024 pp. 224-230; P-ISSN 2301-6671 E-ISSN: 2580-6416; Open Access: <https://ejournal.stkipbbm.ac.id/index.php/gm>.
- Pramono, Eko; Notosudjono, Didik; Tukiran, Martinus (2022), *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Terhadap Keinovatifan Guru di Provinsi Banten*, Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Vol. 6, No. 2, Oktober 2022: hlm 432-444; ISSN-L 2579-6232 (Versi Elektronik); ISSN 2579-6224 (Versi Cetak).
- Rahmatiah; Gani, Hamsu Ahmad dan Arnidah (2024), *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja dengan Efikasi Diri Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malunda Kabupaten Majene*, VARIABLE RESEARCH JOURNAL, Volume 01, Number 01, April 2024, Universitas Negeri Makassar; E-ISSN: 3032-4084, Open Access
- Rais, Sasli dan Rofiqi, Moh Abdul; *Peningkatan Kreativitas Guru sebagai Upaya Pemerataan Kualitas Pendidikan*, Jilid 1, Cetakan Pertama,

April 2025, Penebit Deepublish, Yogyakarta; ISBN: 978-634-01-0276-8.

Rais, S., Rubini, B., & Herfina. (2022). Increasing Teacher Creativity through Strengthening Transformational Leadership, Teamwork, and Work Engagement. Pegem Egitim ve Ogretim Dergisi, 12(1). <https://doi.org/10.47750/pegegog.12.01.24>.

Robbins, Stephen P. (2003), *Organizational Behavior*. New York: Prentice Hall.

Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2013), *Organizational Behavior*. New York: Pearson Education.

Suk, Yun Soun; Sumardi dan Putra, Karantiano Sadasa (2018), *Hubungan Antara Kepemimpinan Visioner dan Efikasi Diri dengan Produktivitas Kerja Guru*, Jurnal Manajemen Pendidikan Vol.6, No.2, Juli 2018, Program Pascasarjana Universitas Pakuan, P-ISSN 2302-0296; E-ISSN 2614-3313

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif (2019: 139-140), Cetakan Kedua, Bandung: Alfabeta, 2019, ISBN 978-602-289-373-8.

Suhendar, Asep; Retnowati, Rita dan Ikhsan (2022), *Peningkatan Keinovatifan Guru melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah*; Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 10, No. 02, Juli 2022, Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan; <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jmp>; e-ISSN: 2614-3313; p-ISSN: 2302-0296; DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v10i2.5853>

Uhl-Bien, Mary; R., John; Jr., Schermerhorn, & Osborn, Richard N. (2014), *Organizational Behavior*, New York: John Wiley & Sons.

Yordsala, Suwit; Tesaputa, Kowat & SriAmpai, Anan (2014), *The Development of Visionary Leadership Administrators In Thai Primary School*, International Education Studies; Vol. 7, No. 1; 2014, pp. 92-101.