

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Inovasi dalam pembelajaran sangat penting dalam mendukung kualitas proses pendidikan. Karena seiring dengan berkembangnya zaman, inovasi metode pembelajaran diperlukan untuk mengimbangi perkembangan tersebut. Inovasi tersebut harus dilakukan agar metode pendidikan yang diterapkan dapat sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masyarakat, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan maksimal dan tepat sasaran. Dalam menghasilkan kualitas pendidikan yang baik, tidak hanya dengan fokus pada pengembangan kualitas guru saja, namun juga harus dibarengi dengan dukungan metode pembelajaran yang inovatif dan berkarakter. Dengan kualitas guru yang baik dan didukung metode pembelajaran yang bagus, dapat menghasilkan sebuah proses pendidikan yang berkualitas (Rauf, 2018).

Dalam pendidikan, inovasi dapat muncul sebagai teori pedagogik baru, pendekatan metodologis, teknik pengajaran, perangkat pembelajaran, proses pembelajaran, atau struktur kelembagaan yang bila diterapkan menghasilkan perubahan signifikan dalam belajar mengajar yang mengarah pada pembelajaran siswa yang lebih baik. Jadi, inovasi dalam pendidikan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi pembelajaran dan/atau meningkatkan kualitas pembelajaran (Serdyukov, 2017). Guru di sekolah saat ini dituntut untuk menjadi lebih inovatif agar terjadi peningkatan mutu pendidikan serta efektivitas dan

efisiensi dalam pembelajaran. Guru yang inovatif cenderung mampu menemukan strategi atau metode baru dalam penyampaian materi kepada peserta didik terlebih lagi peserta didik memiliki kemampuan daya serap yang tidak sama. Guru yang sering menerapkan hal-hal baru dan dapat meningkatkan gairah belajar peserta didik adalah guru yang memiliki perilaku inovatif dalam mengajar. Dalam penelitian pendidikan di Rusia, ciri guru yang memiliki perilaku inovatif yang baik, yaitu: introspeksi diri, memperbaiki kesalahan, keinginan untuk mencapai hasil terbaik, bergaul dengan orang yang menarik dan kreatif, keinginan untuk menciptakan sekolah yang baik dan efektif bagi siswa, haus akan kebaruan dalam mengatasi rutinitas, berusaha meningkatkan kemampuan diri, bersedia untuk berpartisipasi dalam proses inovasi, keinginan untuk menguji dalam praktiknya pengetahuan tentang inovasi, dan berani mengambil risiko (Trapitsin, 2018).

Di Indonesia, hasil uji kompetensi guru (UKG) secara nasional masih jauh dari harapan pemerintah yakni 80, nilai rata-rata guru pegawai negeri sipil yang sudah sarjana adalah 51,43 poin. Kemudian guru tetap yayasan mendapatkan skor 52,82 poin, guru honorer daerah skornya 48,21 poin, dan guru tidak tetap memiliki skor 49,19 poin (Pradewo, 2021). Nilai UKG merupakan hasil dari pengujian guru terhadap penguasaan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan pribadi di dalam ranah kognitif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zhu et al., 2013), yang menyatakan bahwa: *“Teachers' educational competency, social competency and technological competency were positively related to their innovative teaching performance”*, kompetensi pendidikan, sosial, dan teknologi berhubungan positif terhadap inovasi mengajar. Maka dari itu nilai UKG dapat dijadikan indikator dari

masih rendahnya perilaku inovatif guru. Di kabupaten Bekasi, rendahnya inovasi disebabkan oleh ketidakmampuan guru dalam penyesuaian terhadap perubahan kurikulum, penguasaan teknologi yang masih rendah, proses pembelajaran yang tidak variatif (Khayati dan Sarjana, 2015).

Menurut mantan kepala dinas pendidikan kota Depok, Hery Pansila: “guru di Depok itu tidak inovatif dalam mengajar, mereka tidak mampu membuat siswa aktif dalam belajar dan menciptakan lingkungan belajar yang kreatif”. Depok yang memiliki sekitar 3000 guru yang tersebar disejumlah sekolah negeri dari tingkat sekolah dasar hingga sekolah menengah atas, menurutnya kualitas mengajar mereka tidak sesuai dengan standar sertifikasi mutu yang mereka dapatkan. Beliau juga menyampaikan bahwa pola mengajar mereka sangat buruk, masih banyak terdapat guru yang mangkir saat jam mengajar, dan guru juga tidak dapat membangun suasana belajar yang kondusif (Rajaguguk, 2015). Data hasil ujian kompetensi guru (UKG) sekolah dasar kota Depok tahun 2019 berkisar 60.14, nilai ini masih jauh dari harapan rata-rata pemerintah yakni 80.

Tabel 1.1 Data Hasil UKG Sekolah Dasar Kota Depok

Data Hasil UKG Sekolah Dasar Kota Depok, Provinsi Jawa Barat.

SD	SMP	SMA	SMK	Pedagogik	Profesional	Rata-rata
60,14	63,11	67,34	59,09	56,02	63,99	61,6

Sumber: (Kemendikbud, 2019)

Dalam rangka mencari gambaran awal dalam penelitian, peneliti menyebarkan angket kepada 11 sekolah dasar yang masing-masing mewakili 11 kecamatan di kota Depok, sekolah yang dipilih merupakan sekolah yang memiliki populasi guru

terbanyak di setiap kecamatannya. Setiap sekolah ditunjuk 5 orang guru sebagai sampel awal penelitian sehingga jumlah guru yang mengikuti penelitian awal berjumlah 55 guru dan di beri 20 butir pernyataan untuk masing-masing variabel.

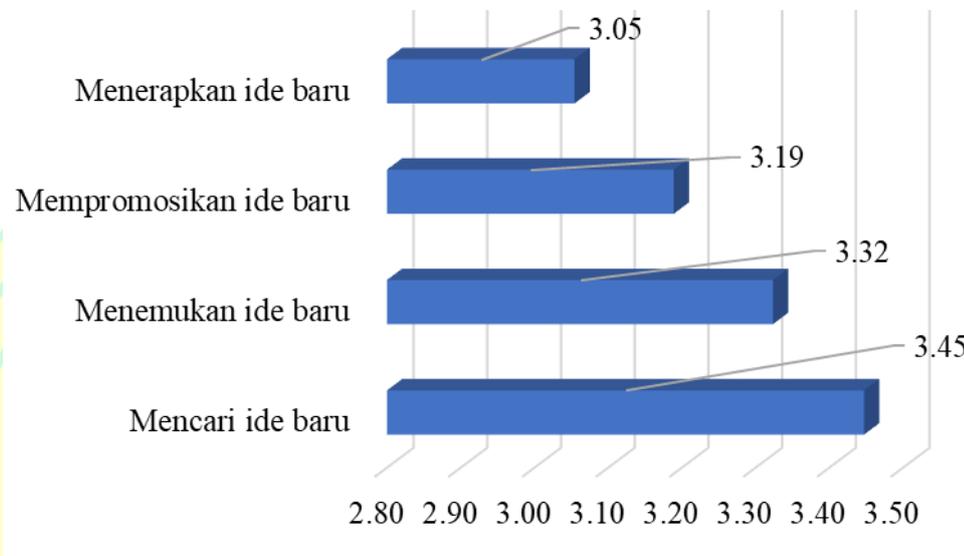
Tabel 1.2 Penentuan jumlah sampel awal penelitian.

No.	Kecamatan	Sekolah Dasar Negeri	Sampel
1	Limo	SDN Grogol 1	5
2	Sukmajaya	SDN Mekarjaya 13	5
3	Bojongsari	SDN Bojongsari 1	5
4	Cipayung	SDN Citayam 1	5
5	Cimanggis	SDN Tugu 1	5
6	Cilodong	SDN Cilodong 1	5
7	Sawangan	SDN Sawangan 1	5
8	Cinere	SDN Cinere 1	5
9	Pancoran Mas	SDN Depok Jaya 1	5
10	Beji	SDN Beji Timur 1	5
11	Tapos	SDN Sukamaju Baru 2	5
Jumlah			55

Sumber: Analisa Peneliti.

Data dari Gambar 1.1 dapat dilihat pada **Error! Reference source not found.** halaman **Error! Bookmark not defined.** yang merupakan hasil dari pra-penelitian mengenai perilaku inovatif guru sekolah dasar negeri di kota Depok. Angka rata-rata menunjukkan bahwa pada proses terjadinya inovasi dari mencari ide baru, menemukan ide baru, mempromosikan ide baru, dan menerapkan ide baru, terdapat penurunan dalam proses tersebut. Menerapkan ide baru adalah hal yang sangat penting dikarenakan inovasi adalah sebuah ide yang telah diimplementasikan dengan tujuan yang positif, ketika sebuah ide belum diimplementasikan maka tidak dapat disebut sebagai sebuah inovasi. Rata-rata skor total dari perilaku inovatif adalah 3,25.

Dengan merujuk kepada penilaian yang dilakukan dengan menggunakan skala penilaian 1-5, maka angka menunjukkan bahwa perilaku inovatif guru masih rendah.

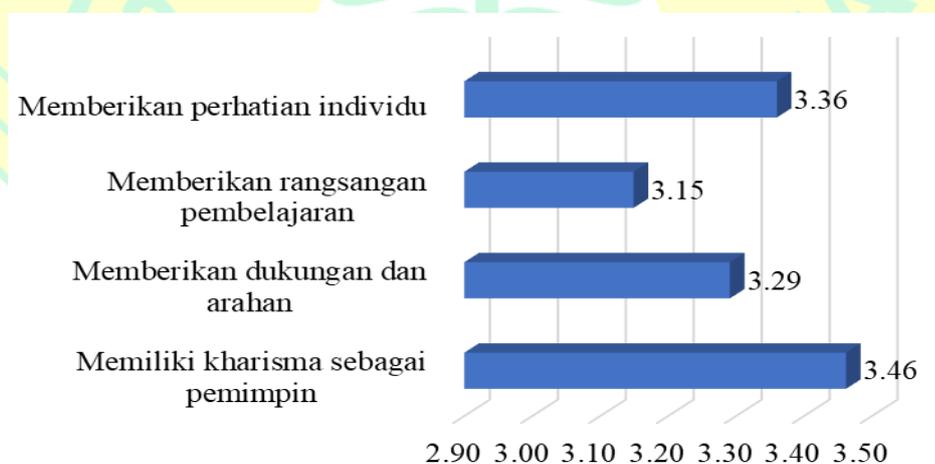


Gambar 1.1 Hasil Penelitian awal tentang Perilaku Inovatif Guru.
Sumber: Analisa Peneliti.

Untuk mendukung terjadinya perilaku inovatif guru maka diperlukan peran kepemimpinan kepala sekolah yang dapat membimbing para guru untuk terus berinovasi dalam memecahkan berbagai permasalahan yang ada di sekolah. Jenis kepemimpinan yang diprediksi dapat meningkatkan perilaku inovatif guru adalah kepemimpinan transformasional. Dalam lingkungan akademik, kepemimpinan transformasional dapat menyebabkan perubahan dalam strategi dan struktur yang mirip dengan yang terlihat dalam organisasi bisnis (Yu et al., 2002). Perilaku kerja yang inovatif dapat didorong oleh para pemimpin transformasional dengan melibatkan karyawan dalam kegiatan pembelajaran yang berbeda dan memungkinkan mereka untuk mengembangkan solusi alternatif untuk masalah tempat kerja (Li et al., 2019).

Menurut Ketua Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia (PB PGRI) Dudung Nurullah Koswara, 70 persen dari total kepala sekolah juga belum memiliki kompetensi standar. Menurut dia, rendahnya kompetensi tersebut akibat dari guru dan kepala sekolah sudah tak tertarik dengan tantangan membangun SDM berkualitas. Penilaian Dudung tersebut didasarkan pada data hasil UKG yang belum memuaskan. Yakni, pada 2015 nilai rata-rata guru secara nasional untuk guru TK sebesar 43,74 poin. Guru SD 40,14 poin, guru SMP 44,14 poin dan guru SMA 45,38 poin. Ia menyatakan, sampai pada UKG 2017, nilai rata-rata belum mencapai 70 poin (Dhita, 2019).

Hasil penelitian awal mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah dasar negeri di kota Depok dapat di lihat pada Gambar 1.2, data dapat dilihat pada **Error! Reference source not found.** halaman **Error! Bookmark not defined.** Dari angka tersebut dapat diketahui nilai rata-rata pada indikator variabel kepemimpinan transformasional adalah 3,31 yang menunjukkan bahwa angka tersebut masih rendah jika dilihat dari skala penilaian 1-5.



Gambar 1.2 Hasil Penelitian awal tentang Kepemimpinan Transformasional.

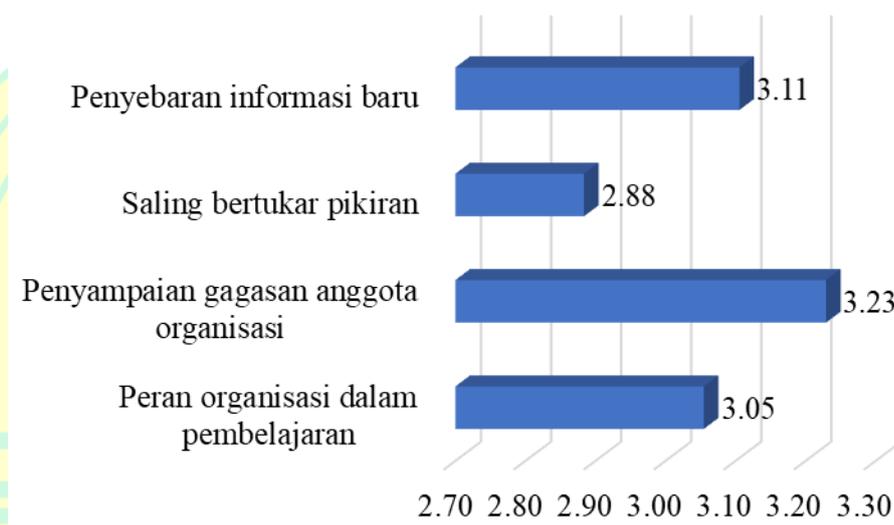
Sumber: Analisa Peneliti.

Selanjutnya faktor yang diprediksi dapat meningkatkan perilaku inovatif guru adalah Pembelajaran organisasi. Hasil penelitian dari Lin dan Lee (2017), menyatakan bahwa manajemen perlu melihat pembelajaran organisasi sebagai inti dari inovasi, memanfaatkan proyek berbagi pengetahuan untuk *transfer* dan berbagi pengetahuan eksplisit antara anggota dalam organisasi. Ini sangat membantu untuk inovasi potensi dan generasi perilaku inovatif karyawan akan mengikuti proses ide generasi, advokasi, dan implementasi untuk mewujudkan perilaku inovatif. Ada beberapa ciri yang menandakan adanya keinginan atau terjadinya sebuah organisasi yang ingin terus berkembang melalui pembelajaran seperti memiliki komitmen untuk belajar, memiliki visi bersama, pikiran/pandangan yang terbuka dan berbagi pengetahuan terhadap sesama anggota organisasi. Dengan kuatnya pembelajaran organisasi sekolah diharapkan akan meningkatkan perilaku inovatif guru.

Saat ini sekolah sudah mulai menerapkan pembelajaran organisasional. Namun demikian dalam penerapan pembelajaran organisasional di sekolah belum memberikan pengaruh positif terhadap penguatan budaya sekolah. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiyono, kapabilitas pembelajaran organisasional mempunyai pengaruh negatif secara langsung terhadap budaya organisasi di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kapabilitas pembelajaran organisasional di SMK belum memberikan pengaruh yang baik terhadap penguatan budaya di sekolah (Wiyono, 2017).

Hasil penelitian awal mengenai pembelajaran organisasi sekolah dasar negeri di kota Depok dapat di lihat pada Gambar 1.3, data dapat dilihat pada **Error!**

Reference source not found. halaman **Error! Bookmark not defined.**. Dari angka tersebut dapat diketahui nilai rata-rata pada indikator variabel pembelajaran organisasi adalah 3,07 yang menunjukkan bahwa angka tersebut masih rendah jika dilihat dari skala penilaian 1-5.



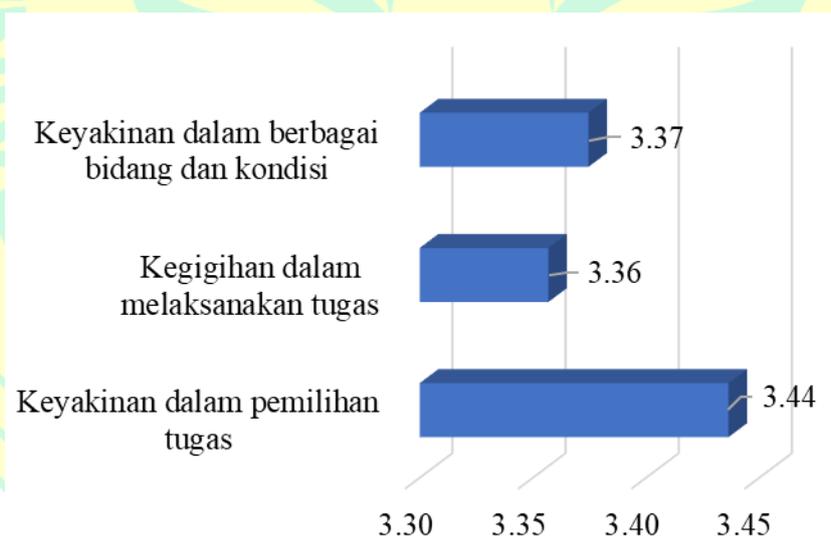
Gambar 1.3 Hasil Penelitian awal tentang Pembelajaran Organisasi.
Sumber: Analisa Peneliti.

Kemudian faktor yang diprediksi berpengaruh terhadap perilaku inovatif guru adalah efikasi diri. Efikasi diri memiliki ciri yaitu: kesanggupan dalam mengerjakan tugas, menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan resiko, dan keyakinan dalam meningkatkan kinerja. Seseorang akan dinilai efektif apabila mampu memecahkan masalah dengan tepat dan terus menggali potensi dirinya dengan terus belajar. Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi memiliki gairah yang tinggi dalam bekerja/mengajar, siap menerima ide/kurikulum baru, sehingga dapat menggunakan metode baru dalam belajar yang lebih efektif (Khayati dan Sarjana, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian skala *self-efficacy* pada guru sekolah dasar di

Sleman Yogyakarta oleh Alawiyah disimpulkan bahwa ada 32,5 % guru yang memiliki *self-efficacy* yang rendah, 47,5 % memiliki *self-efficacy* yang sedang, dan 20% guru memiliki *self-efficacy* yang tinggi (Alawiyah, 2017). Hal ini menandakan bahwa rata-rata kepercayaan diri guru masih rendah, hal ini disebabkan guru yang tidak menyukai tantangan karena mereka memiliki keyakinan tidak akan dapat menyelesaikan tantangan tersebut.

Hasil penelitian awal mengenai efikasi diri guru sekolah dasar negeri di kota Depok dapat di lihat pada Gambar 1.4, data dapat dilihat pada **Error! Reference source not found.** halaman **Error! Bookmark not defined.** Dari angka tersebut dapat diketahui nilai rata-rata pada indikator variabel efikasi diri adalah 3,39 yang menunjukkan bahwa angka tersebut masih rendah jika dilihat dari skala penilaian 1-5.



Gambar 1.4 Hasil penelitian awal tentang Efikasi Diri.
Sumber: Analisa Peneliti.

Dalam penelitian ini akan diteliti faktor yang diprediksi dapat mempengaruhi perilaku inovatif guru baik faktor internal maupun eksternal, faktor tersebut dapat

berupa kepemimpinan sekolah, lingkungan organisasi dalam bekerja, dan faktor internal guru itu sendiri. Dari faktor kepemimpinan, peneliti memfokuskan pada variabel kepemimpinan transformasional, kemudian dari faktor organisasi peneliti memilih variabel pembelajaran organisasi, sedangkan dari faktor internal peneliti menggunakan variabel efikasi diri.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti perlu mengkaji tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, pembelajaran organisasi, dan efikasi guru terhadap perilaku inovatif guru sekolah dasar negeri di kota Depok Jawa Barat.

B. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang, banyak faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif yang tidak dapat diamati secara keseluruhan, sehingga masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi mengingat keterbatasan waktu dan biaya. Dalam penelitian ini dibatasi pada perilaku inovatif sebagai variabel terikat, kepemimpinan transformasional, pembelajaran organisasi, dan efikasi diri sebagai variabel bebas. Penelitian ini menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel dengan 10 perumusan masalah. Depok memiliki 7308 guru dan 207 sekolah dasar negeri yang tersebar dalam 11 kecamatan, maka dari itu peneliti telah menentukan 1 sekolah dengan jumlah guru paling banyak dari setiap kecamatan sehingga jumlah sekolah yang diteliti berjumlah 11 sekolah dengan total populasi guru berjumlah 285 guru.

C. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung pembelajaran organisasi terhadap perilaku inovatif?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung efikasi diri terhadap perilaku inovatif?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap pembelajaran organisasi?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap efikasi diri?
6. Apakah terdapat pengaruh langsung pembelajaran organisasi terhadap efikasi diri?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif melalui pembelajaran organisasi?
8. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif melalui efikasi diri?
9. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung pembelajaran organisasi terhadap perilaku inovatif melalui efikasi diri?
10. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap efikasi diri melalui pembelajaran organisasi?

Penelitian ini juga akan mengungkap apakah kepemimpinan transformasional,

pembelajaran organisasi, dan efikasi diri dapat meningkatkan perilaku inovatif.

D. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, pembelajaran organisasi sekolah, dan efikasi diri guru terhadap perilaku inovatif guru di kalangan guru sekolah dasar yang berada di kota Depok, Jawa Barat. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk menguji:

1. Pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif.
2. Pengaruh langsung positif pembelajaran organisasi terhadap perilaku inovatif.
3. Pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap perilaku inovatif.
4. Pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap pembelajaran organisasi.
5. Pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap efikasi diri.
6. Pengaruh langsung positif pembelajaran organisasi terhadap efikasi diri.
7. Pengaruh tidak langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif melalui pembelajaran organisasi.
8. Pengaruh tidak langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif melalui efikasi diri.
9. Pengaruh tidak langsung positif pembelajaran organisasi terhadap perilaku inovatif melalui efikasi diri.
10. Pengaruh tidak langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap efikasi diri melalui pembelajaran organisasi.

Penelitian ini juga akan menghasilkan Model strategi peningkatan perilaku inovatif melalui kepemimpinan transformasional.

E. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Kegunaan Secara Teoritis

Hasil temuan penelitian ini diharapkan dapat mengungkap unsur-unsur yang menyebabkan Perilaku inovatif guru dapat meningkat, sehingga akan memberikan kontribusi kepada dunia pendidikan khususnya menambah khasanah keilmuan manajemen pendidikan. Selain itu hasil penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi mahasiswa jurusan manajemen pendidikan, sebagai rujukan bagi para praktisi pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan, serta referensi bagi penelitian berikutnya.

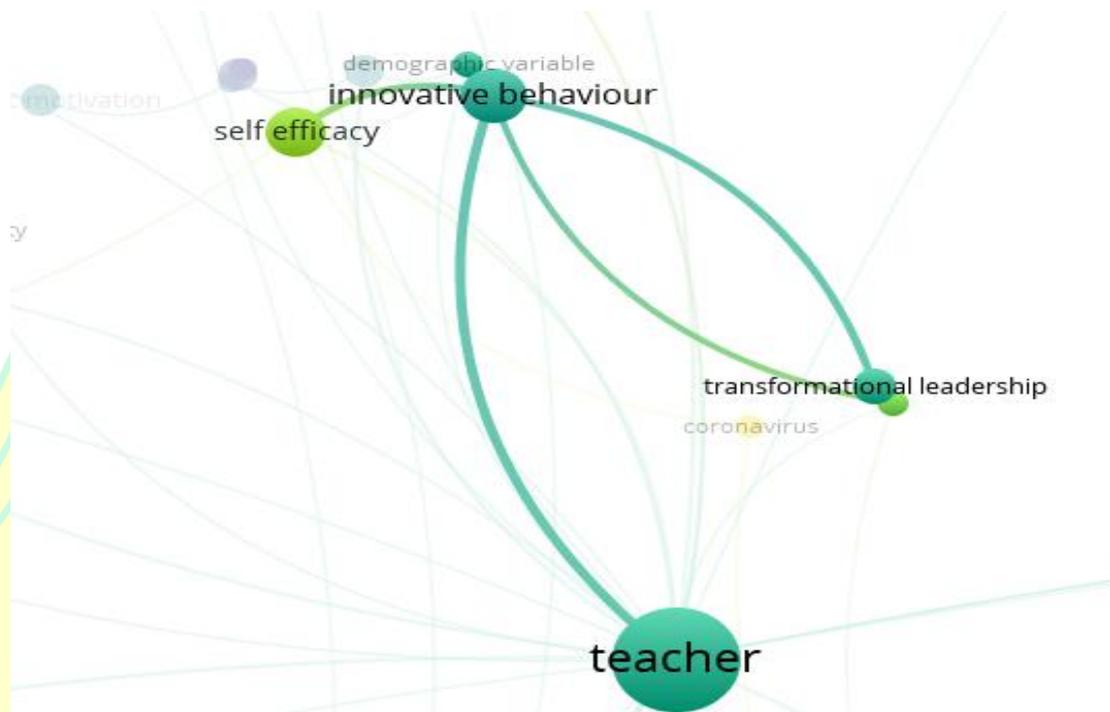
2. Kegunaan Secara Praktis

Apabila penelitian ini teruji secara empiris, berarti Perilaku inovatif guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, pembelajaran organisasi, dan efikasi diri, untuk itu kepala sekolah sebagai pimpinan dapat memperbaiki perilaku inovatif guru melalui perbaikan dan peningkatan kepemimpinan transformasional, pembelajaran organisasi, dan efikasi diri sebagai kajian dalam kepemimpinannya.

F. *State of the Art*

Penelitian mengenai perilaku inovatif telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menunjukkan *state of the art* dalam penelitian ini peneliti melakukan pemetaan mengenai variabel terikat yaitu perilaku inovatif dengan menggunakan

kunci yang relevan dengan penelitian ini, maka gambar diperbesar sesuai dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada Gambar 1.6.



Gambar 1.6 Variabel yang berhubungan dengan Perilaku Inovatif.
Sumber: Analisa VosViewer oleh Peneliti.

Gambar 1.6 menunjukkan beberapa variabel yang terkait dengan *innovative behavior* (perilaku inovatif) yaitu *self efficacy* (efikasi diri), dan *transformational leadership* (kepemimpinan transformasional), sedangkan variabel *Organizational Learning* (pembelajaran organisasi) belum terdapat keterkaitan secara langsung ataupun tidak langsung dengan variabel perilaku inovatif ataupun dengan variabel lainnya, artinya belum banyak penelitian yang dilakukan mengenai variabel tersebut sehingga dapat menjadi peluang kebaruan dalam penelitian ini.

Tabel 1.3 Peta hubungan Antar Variabel Penelitian

No.	Variabel	Klaster	Link	Kekuatan Link	Occurrences
1	Perilaku Inovatif	4	20	25	5

2	Efikasi Diri	4	19	22	4
3	Kepemimpinan Transformasional	4	6	7	2

Sumber: Analisa *VosViewer* oleh Peneliti.

1. Hubungan kausal Kepemimpinan transformasional terhadap Perilaku inovatif.

Seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1.6, variabel kepemimpinan transformasional mendapat bulatan yang masih kecil, hal ini menandakan bahwa variabel ini masih sedikit yang meneliti. Peneliti menemukan beberapa penelitian yang relevan dengan topik ini yang dapat dilihat pada Tabel 1.4

Tabel 1.4 Penelitian tentang Kepemimpinan transformasional dan Perilaku inovatif.

No.	Penulis dan Tahun	Hasil Penelitian
1	(Shin dan Zhou, 2017)	Pemimpin transformasional merangsang karyawan untuk melihat masalah dengan cara baru (stimulasi intelektual) dan memotivasi karyawan untuk menyelesaikan secara kreatif (motivasi inspirasional).
2	(Muzafary et al., 2019)	Kepemimpinan transformasional sepenuhnya mempengaruhi perilaku kerja inovasi, yang terdiri dari eksplorasi ide di samping implementasi ide.
3	(Sosik et al., 2010)	Tingkat kepemimpinan transformasional yang lebih tinggi menghasilkan lebih banyak elaborasi ide dan solusi orisinal daripada kelompok yang bekerja di bawah tingkat kepemimpinan transformasional yang lebih rendah.

Sumber: Analisa Peneliti.

Dalam penelitian pertama mengenai kepemimpinan transformasional, membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kreativitas karyawan melalui dimensi dari kepemimpinan transformasional yaitu stimulasi intelektual dan motivasi inspirasional. Sedangkan dalam penelitian ini akan

digunakan 2 dimensi lainnya dalam kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh idealisme dan konsiderasi individual. Sehingga memberikan peluang kebaruan untuk peneliti ini dalam aspek dimensi. Dalam aspek unit analisis, penelitian tersebut dilakukan disebuah perusahaan dan responden dalam penelitian tersebut adalah karyawan, sedangkan dalam penelitian ini respondennya adalah guru. Dari segi tujuan penelitian, penelitian tersebut hanya membuktikan pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas, sedangkan dalam penelitian ini akan dihasilkan sebuah model untuk mengembangkan perilaku inovatif melalui kepemimpinan transformasional.

Dalam penelitian kedua dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku inovatif, dalam penelitian ini digunakan 2 dimensi dalam perilaku inovatif yaitu eksplorasi ide dan implementasi ide, sedangkan dalam penelitian ini akan dibahas 2 dimensi perilaku inovatif yang lainnya yaitu menghasilkan ide dan memperjuangkan ide. Penelitian tersebut menggunakan metode *literatur review*, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode *structural equation modeling* (SEM), tujuan dari penelitian tersebut hanya mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif, sedangkan dalam penelitian ini akan menghasilkan sebuah model untuk pengembangan kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif.

Hasil dari penelitian ketiga menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif, dimensi yang digunakan dalam perilaku inovatif hanya berupa menghasilkan ide, sedangkan dalam penelitian ini akan dibahas 4 dimensi perilaku inovatif yaitu eksplorasi ide, menghasilkan ide, memperjuangkan

ide, hingga menerapkan ide. Pada penelitian tersebut unit analisisnya adalah perusahaan dan respondennya adalah karyawan, sedangkan dalam penelitian ini akan menggunakan unit analisis sekolah dasar negeri dan respondennya adalah guru. Dalam penelitian tersebut tidak disajikan model penelitian untuk meningkatkan perilaku inovatif, sedangkan dalam penelitian ini akan disajikan bagaimana meningkatkan perilaku inovatif melalui kepemimpinan transformasional.

2. Hubungan kausal Pembelajaran organisasi terhadap Perilaku inovatif.

Dalam Gambar 1.6, kata kunci pembelajaran organisasi bahkan tidak terlihat bulatannya, hal ini menandakan bahwa penelitian yang mengangkat variabel pembelajaran organisasi masih sangat minim, sehingga akan menambah nilai dalam penelitian ini untuk dilakukan. Peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai pembelajaran organisasi yang dapat di lihat pada Tabel 1.5.

Tabel 1.5 Penelitian tentang Pembelajaran organisasi dan Perilaku inovatif.

No.	Penulis dan Tahun	Hasil Penelitian
1	(Penger dan Grah, 2019)	Pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan dengan dimensi menghasilkan ide. Pembelajaran organisasi yang konstan dan mempraktikkan pengetahuan yang baru diperoleh dalam hal inovasi dan peningkatan produk yang ada sangat penting untuk kesuksesan jangka panjang.
2	(Margana et al., 2019)	Dengan melakukan peningkatan pembelajaran organisasi yang terprogram dengan baik akan meningkatkan perilaku inovatif.

3 (Noruzy et al., 2013)	Pembelajaran organisasi dan manajemen pengetahuan secara langsung mempengaruhi inovasi organisasi; sedangkan pembelajaran organisasi dan inovasi organisasi secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi.
-------------------------	--

Sumber: Analisa Peneliti.

Hasil penelitian pertama mengatakan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap perilaku inovatif, penelitian ini menggunakan pembelajaran organisasi 360 derajat, berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan yang menggunakan dimensi komitmen belajar, berbagi visi, pikiran terbuka, dan berbagi pengetahuan. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan data utama dan data sekunder, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dengan penyebaran angket. Dalam penelitian tersebut unit analisis merupakan perusahaan, sedangkan dalam penelitian ini unit analisisnya adalah sekolah.

Penelitian kedua memberikan bukti empiris meningkatkan pembelajaran organisasi yang terprogram dengan baik akan meningkatkan perilaku inovatif dengan dimensi pembelajaran organisasi: mencari informasi baru, meningkatkan kemampuan anggota organisasi, menyebarkan informasi, menerapkan pengetahuan baru, umpan balik, dan mengembangkan modal intelektual, yang berbeda dengan dimensi dalam penelitian ini yaitu komitmen belajar, berbagi visi, pikiran terbuka, dan berbagi pengetahuan. Unit analisis dalam penelitian tersebut adalah sekolah bahasa polisi dan respondennya adalah pengajar, sedangkan dalam penelitian ini unit analisisnya adalah sekolah dan respondennya adalah guru. Metode penelitian yang digunakan dalam

penelitian tersebut adalah *path analysis*, sedangkan dalam penelitian ini akan menggunakan *structural equation modeling*.

Hasil penelitian ketiga menyatakan bahwa ada pengaruh antara pembelajaran organisasi dengan inovasi organisasi, sedangkan dalam penelitian ini akan membahas inovasi secara individu. Unit analisis dalam penelitian tersebut adalah perusahaan dan respondennya adalah karyawan, sedangkan dalam penelitian ini akan menggunakan sekolah dasar sebagai unit analisis dan guru sebagai respondennya. Dalam penelitian tersebut tidak menyajikan model hasil analisa, sedangkan dalam penelitian ini akan disajikan model pengembangan perilaku inovatif melalui pembelajaran organisasi.

3. Hubungan kausal Efikasi diri terhadap Perilaku inovatif.

Dalam Gambar 1.6, kata kunci efikasi diri terlihat dengan ukuran bola yang kecil, hal ini menandakan bahwa variabel ini masih sedikit yang meneliti. Peneliti menemukan beberapa penelitian yang relevan dengan topik ini yang dapat dilihat pada Tabel 1.6. Unit analisis dalam penelitian tersebut adalah organisasi perusahaan dan respondennya adalah manajer, sedangkan unit analisis dalam penelitian ini adalah sekolah dasar dan respondennya adalah guru.

Penelitian pertama merupakan penelitian *literatur review* yang menjelaskan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap perilaku inovatif, berangkat dari pembahasan penelitian tersebut maka penelitian ini akan membuktikannya secara empiris menggunakan pendekatan kuantitatif-kausal dengan aplikasi SEM (*structural equation modeling*).

Penelitian kedua menjelaskan bahwa efikasi diri kreatif berpengaruh terhadap perilaku inovatif, efikasi diri kreatif adalah dimensi yang lebih sempit dibandingkan dengan efikasi diri berdasarkan *magnitude* (tingkat kesulitan), *strength* (tingkat kekuatan), *generality* (keadaan umum) yang akan dilaksanakan dalam penelitian ini.

Tabel 1.6 Penelitian tentang Efikasi diri dan Perilaku inovatif.

No.	Penulis dan Tahun	Hasil Penelitian
1	(Zulkifli et al., 2019)	Kompetensi, efikasi diri, motivasi dan komitmen adalah sebagai model prediktor kompetensi dan Inovasi manajerial dalam perilaku kerja yang inovatif. Selain itu, kompetensi dan efikasi diri merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi dan komitmen.
2	(Newman et al., 2018)	Eksplorasi efek unik dari kepemimpinan pada hubungan antara efikasi diri kreatif (CSE) karyawan dengan perilaku inovatif memiliki pengaruh yang baik.
3	(Kumar, 2010)	Efikasi diri mempengaruhi perilaku inovatif, Individu dengan efikasi diri yang lebih tinggi menunjukkan tingkat perilaku inovatif yang lebih tinggi.

Sumber: Analisa Peneliti.

Hasil penelitian ketiga dengan 9 skala efikasi diri dari item yang dimaksudkan untuk menilai sejauh mana individu merasa mampu melakukan dengan cara tertentu atau mencapai tujuan tertentu, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 3 dimensi efikasi diri yang menghasilkan 36 item untuk diuji sehingga memberikan peluang kebaruan dalam penelitian ini. Dalam penelitian tersebut unit analisis yang digunakan adalah perusahaan dan respondennya adalah guru, sedangkan dalam penelitian ini unit analisis yang digunakan adalah sekolah dasar dan respondennya adalah guru. Dalam penyajian hasil tidak terdapat implikasi yang menjelaskan cara

meningkatkan perilaku inovatif melalui efikasi diri, sedangkan dalam penelitian ini akan disajikan sebuah model pengembangan efikasi diri untuk meningkatkan perilaku inovatif.

G. Road Map Penelitian

Peta jalan mencakup penelitian relevan yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, penelitian yang sedang berjalan, dan target luaran penelitian.

Penelitian Relevan (2018)	Penelitian yang sedang dilakukan (2017-2023)	Target Luaran (2022-2023)
<p>(Bawuro et al., 2018) <i>Factors Influencing Innovative Behaviour of Teachers in Secondary Schools in the North East of Nigeria</i></p> <p>(Türk dan Biçer, 2018) <i>A Research on the Relationship between Ethical Climate, Organizational Learning and Innovative Behaviormall firms.</i></p> <p>(Newman et al., 2018) <i>The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership.</i></p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan Transformational, Pembelajaran Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Perilaku Inovatif Guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok. (2023)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Strategi Peningkatan Perilaku Inovatif Guru. 2. Buku dengan judul: "Kepemimpinan Transformasional, Pembelajaran Organisasi dan Efikasi Guru Sekolah Dasar". 3. Jurnal Internasional dengan Judul: "<i>The Effect of Transformational Leadership, Organizational Learning and Self Efficacy on the Innovative Behavior of Elementary School Teacher in Depok</i>".

Gambar 1.7 *Road Map* Penelitian.
Sumber: Analisa Peneliti.

Tabel 1.7 Keterangan *Road Map* Penelitian.

NO.	JUDUL	KETERANGAN
A	Penelitian Relevan Oleh Peneliti Sebelumnya.	
1	<i>Factors Influencing Innovative Behaviour of Teachers in Secondary Schools in the North East of Nigeria</i>	(Bawuro et al., 2018)
2	<i>A Research on the Relationship between Ethical Climate, Organizational Learning and Innovative Behaviormall firms.</i>	(Türk dan Biçer, 2018)
3	<i>The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership.</i>	(Newman et al., 2018)
B	Penelitian yang sedang dilakukan.	
	Pengaruh Kepemimpinan Transformational, Pembelajaran Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Perilaku Inovatif Guru Sekolah Dasar Negeri di Depok.	Dalam proses penyelesaian (2023)
C	Target Luaran Disertasi.	
1	Strategi Peningkatan Perilaku Inovatif Guru	Gambar model strategi
2	Buku dengan judul: "Kepemimpinan Transformasional, Pembelajaran Organisasi dan Efikasi Guru".	Buku ber-ISBN (2023)
3	Jurnal Internasional dengan Judul: " <i>The Effect of Transformational Leadership, Organizational Learning and Self Efficacy on the Innovative Behavior of Elementary School Teacher in Depok</i> ".	Jurnal Internasional (2023)

Sumber: Analisa Peneliti.

H. Produk Hasil Desertasi

Produk hasil disertasi berupa Model strategi peningkatan perilaku inovatif guru melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah.



Gambar 1. 8 Model Strategi peningkatan perilaku inovatif melalui kepemimpinan transformasional.

Sumber: Analisa Peneliti