

## EFIKASI DIRI DAN PERILAKU INOVATIF: PERAN DUKUNGAN ORGANISASI

Noerchoidah

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

[noerchoidah@unipasby.ac.id](mailto:noerchoidah@unipasby.ac.id)

Tri Aripriabowo

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

[tri.aripriabowo@unipasby.ac.id](mailto:tri.aripriabowo@unipasby.ac.id)

Nurdina

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

[nurdina@unipasby.ac.id](mailto:nurdina@unipasby.ac.id)

### **Abstract**

*This study aims to analyse the impact of self-efficacy on innovative behaviour and the moderating role of organisational support on self-efficacy and innovative behaviour. This study uses an explanatory research type. The respondents of this study were 149 lecturers at private universities in Surabaya. Data is collected using a questionnaire via a google form. Sampling using a purposive sampling technique. Data analysis using Partial Least Square (PLS) software. The results showed that self-efficacy had a positive and significant effect on the innovative behaviour of lecturers. Direct organisational support has a positive and significant effect on innovative behaviour. However, organisational support strengthens self-efficacy toward the innovative behaviour of private university lecturers in Surabaya. The study results follow the theory of social exchange. This research implies that faculty support given to lecturers will make them improve their self-efficacy and strengthen their innovative behaviour to produce their best performance.*

*Keywords: higher education; innovative behaviour; organisational support; private university; self-efficacy.*

### **PENDAHULUAN**

Pandemi Covid-19 bukanlah penghalang dalam kelangsungan pendidikan, namun inovasi harus terus dilakukan agar bisa memberikan layanan pendidikan kepada peserta dengan baik. Oleh karena itu, perguruan tinggi bersiap untuk masuk tatanan baru atau *new normal*. Kondisi *new normal* membawa tantangan baru dalam metode pembelajaran dan pendidikan. *New normal* di pendidikan khususnya dalam pembelajaran diperlukan adaptasi, penyesuaian waktu belajar dan menjaga protokol kesehatan. Pada era *new normal* metode yang digunakan dalam pembelajaran menggabungkan secara luring dan daring (Samarena, 2020).

Perubahan yang terjadi saat ini haruslah disikapi dengan bijaksana. Dosen sebagai sumber daya manusia yang sangat vital dalam pembelajaran harus mampu untuk berevolusi agar tetap menjaga kualitas pembelajaran. Selain itu, dosen haruslah memiliki kemampuan untuk berkolaborasi riset dengan negara lain dan dosen memiliki kesempatan menerapkan ilmu yang dimiliki kepada masyarakat dalam bentuk pengabdian kepada masyarakat (Gemely & Baharuddin, 2020). Keberhasilan perguruan tinggi dapat diwujudkan dengan memanfaatkan keberadaan dosen. Peningkatan daya saing dapat dilakukan dengan peningkatan kinerja dosen melalui perilaku inovatif untuk meningkatkan pengetahuan yang bermanfaat bagi masyarakat (Yulianti, 2016).

Sopandi & Saud (2016) menyatakan perguruan tinggi berperan penting dalam pengelolaan intelektual yang inovatif, adaptif serta kemampuan penguasaan teknologi. Meskipun pengetahuan sulit dikuantifikasikan, pengetahuan merupakan bagian vital bagi organisasi yang dapat membedakan individu satu dengan lainnya di perguruan tinggi. Hal ini menjadi dasar utama bagi organisasi untuk melakukan inovasi sebagai bagian dari eksistensi organisasi (Fullwood *et al.*, 2013). Aktivitas dalam perguruan tinggi tidak lepas dari peran dosen dalam menciptakan keberhasilan institusinya. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan dosen adalah pendidik yang berperan dalam mentransfer, mengembangkan, serta menyebarkan pengetahuan

melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dosen merupakan sumber daya utama karena memiliki peranan strategis dalam menentukan keberadaan perguruan tinggi. Kualitas perguruan tinggi sangat dipengaruhi oleh kinerja dosen dalam melaksanakan tanggung jawab secara kreatif melalui perilaku kerja inovatif (Yulianti, 2016).

Perilaku inovatif berperan penting dalam menghasilkan inovasi (Etikariena & Muluk, 2014). Menurut Getz & Robinson (2003), ide baru yang dihasilkan oleh individu sebesar 80% dan sebanyak 20% berasal dari ide organisasi. Perilaku inovatif adalah perilaku yang disengaja untuk menghasilkan ide, mendorong, dan menerapkan ide baru dalam pekerjaan yang bermanfaat bagi peningkatan kinerja pribadi dan organisasi (Scott *et al.*, 1994). Perilaku inovatif berkaitan dengan kreativitas yang melibatkan proses menemukan ide-ide baru sampai pada tahap implementasi (Anderson & West, 1998). Nemeth & Staw (1989) menyatakan bahwa kondisi lingkungan yang sangat dinamis diperlukan perilaku inovatif untuk menghasilkan ide baru sebagai cara untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan.

Perilaku inovatif dosen dapat berkembang dengan baik apabila ada dukungan organisasi. Dukungan organisasi adalah kepercayaan karyawan terhadap organisasi dalam memberikan kontribusi dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan (Celep & Yilmazturk, 2012). Fakultas perlu memberikan dukungan pada dosen berperilaku inovatif untuk menghasilkan inovasi dan terjalinnya hubungan yang baik antara pimpinan dan dosen. Dosen yang mendapat dukungan organisasi merasa perlu untuk membalas perlakuan organisasi dengan sikap dan berperilaku inovatif, serta berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Dukungan organisasi yang positif dapat memengaruhi perilaku inovatif dengan memberikan motivasi intrinsik kepada karyawan dan membuat karyawan merasa didukung penuh oleh organisasi, sehingga karyawan tidak ragu untuk menampilkan perilaku inovatif yang dapat menguntungkan organisasi (Shanker *et al.*, 2017).

Perilaku inovatif dapat dipengaruhi faktor internal individu yaitu efikasi diri (Putri & Rini, 2021). Efikasi diri merupakan keyakinan pada kapabilitas diri sendiri untuk mengorganisasikan dan menjalankan tindakan untuk mencapai hasil tertentu (Indriyani *et al.*, 2022). Dosen mempunyai efikasi diri yang baik akan lebih yakin dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya, memiliki kemampuan menangani masalah, serta mampu mencapai kinerja walaupun berbagai masalah terjadi dalam pekerjaannya. Hal ini selaras dengan pendapat Noerchoidah *et al.* (2022) bahwa efikasi diri merupakan cerminan semangat percaya diri untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Penelitian sebelumnya berkaitan perilaku inovatif lebih banyak ditemukan pada sektor perusahaan, namun pada pendidikan tinggi masih terbatas (Roffeei *et al.*, 2017). Penelitian inovatif terhadap dosen penting dilakukan karena terdapat perbedaan perilaku inovatif antara karyawan dan dosen. Pada area perusahaan karyawan menghasilkan perilaku inovatif, seperti mengembangkan produk baru, memperluas pangsa pasar, dan meningkatkan aktivitas bisnis (Zhang *et al.*, 2021). Namun, ini berbeda dengan perilaku inovatif yang dihasilkan dosen berhubungan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi seperti pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Yulianti, 2016). Oleh karena itu, perbedaan tersebut menarik untuk dikaji lebih lanjut pada perilaku inovatif dosen. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi perilaku inovatif adalah efikasi diri (Berliana & Arsanti, 2018; Hsiao *et al.*, 2011) dan dukungan organisasi (Choi *et al.*, 2021; Yulianti, 2016). Penelitian ini untuk menjembatani perbedaan tersebut dalam mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi perilaku inovatif dosen. Dosen yang berperilaku inovatif diduga dapat meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi besar bagi perguruan tinggi. Penelitian ini difokuskan pada efikasi diri terhadap perilaku inovatif dengan peran moderasi dukungan organisasi. Dasar teori yang digunakan untuk menjelaskan efikasi diri, dukungan organisasi, dan perilaku inovatif adalah *social exchange theory* dari Blau (2017) yang menjelaskan adanya hubungan timbal balik dalam pertukaran dengan orang lain akan menghasilkan suatu imbalan pada waktu selanjutnya.

Perguruan Tinggi Swasta (PTS) difokuskan sebagai tempat penelitian karena PTS memiliki peran untuk mendukung keberhasilan pendidikan di Indonesia dan sebagai perguruan tinggi alternatif yang bisa memenuhi kebutuhan pendidikan dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Penelitian ini

dilakukan pada dosen karena dosen dituntut untuk mempunyai pemikiran kreatif dalam memunculkan ide baru yang diimplementasikan dalam perilaku inovatif untuk memberikan pembelajaran sesuai kebutuhan pengguna lulusan, penelitian dan pengabdian masyarakat yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dosen yang akan mendukung kinerja perguruan tinggi. Penelitian ini untuk menguji pengaruh langsung efikasi diri terhadap perilaku inovatif dan menguji peran moderasi dukungan organisasi terhadap efikasi diri dan perilaku inovatif dosen perguruan tinggi swasta di Surabaya.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Efikasi Diri**

Efikasi diri merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas. Semakin tinggi efikasi diri, individu akan memberikan kinerja yang baik dan lebih berkomitmen untuk mentolerir frustrasi serta tetap fokus pada tugas ketika hambatan muncul. Berdasarkan teori sosial kognitif, efikasi diri dosen telah dikonseptualisasikan sebagai keyakinan individu pada kemampuan mereka sendiri untuk merencanakan dan mengatur, kemudian untuk menjalankan kegiatan yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Efikasi diri tumbuh karena karena individu tersebut menyadari atas potensi dirinya, saling percaya yang dirasakan di tempat kerja, dan pemahaman yang benar tentang tantangan yang dihadapi. Efikasi diri yang ada pada dosen merupakan keyakinan untuk dapat melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dengan penuh tanggung jawab (Bandura; 2011). Hal ini dikuatkan dengan pendapat Sousa *et al.* (2012) yang menyatakan penerapan efikasi diri bergantung pada kemampuan individu menjalankan tugas pekerjaan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat efikasi diri seseorang tersebut. Efikasi diri dalam penelitian ini diukur dengan mengadopsi indikator dari Bandura (2011) dengan menyesuaikan keyakinan dosen melaksanakan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi.

### **Dukungan Organisasi**

Dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan yang mengacu pada organisasi dalam mendukung karyawan mengenai pekerjaan itu sendiri dan kesejahteraan karyawan (Yongxing *et al.*, 2017). Eisenberger *et al.* (2001) menyatakan bahwa dukungan organisasi adalah persepsi umum karyawan terkait dengan sejauh mana organisasi peduli terhadap karyawan, mengenai nilai dan kontribusinya bagi organisasi. Asumsi yang mendasari dukungan tersebut dapat ditinjau melalui *social exchange theory*. Ketika seorang karyawan percaya bahwa organisasi mendukung inovasi, karyawan akan mencoba inovasi sebagai balasan atas dukungan perusahaan. Selain itu, Purwaningtyas & Septyarini (2021) berpendapat bahwa ketika seorang karyawan mengakui adanya rasa hormat dan dukungan dari organisasi, karyawan tersebut akan menukar dukungan tersebut dengan sikap positif terhadap organisasi. Dukungan organisasi yang dirasakan tercipta melalui berbagai pengalaman karyawan yang berwujud dan tidak berwujud dalam proses pertukaran dalam aktivitas sehari-hari di organisasi yang dapat menjadi pemicu karyawan untuk menciptakan inovasi. Ketika proses pertukaran mengarah pada *output* yang positif, aktivitas ekstra peran karyawan juga dipicu, seperti memberikan saran tentang ide-ide dan memperoleh pengetahuan baru melalui norma timbal balik dan rasa kewajiban yang harus diberikan karyawan kepada organisasi (Eisenberger *et al.*, 2001). Pengukuran dukungan organisasi diadaptasi dari Eisenberger *et al.* (2002) dengan menyesuaikan kontribusi dosen terhadap keberhasilan fakultas.

### **Perilaku Inovatif**

Yuan & Woodman (2010) berpendapat bahwa perilaku inovatif karyawan merupakan kemampuan mengembangkan gagasan baru, proses, atau prosedur baru dalam pekerjaannya. Perilaku inovatif adalah perilaku kompleks yang terdiri dari bagaimana karyawan menghasilkan ide-ide baru dan mengimplementasikan ide-ide tersebut (Zainal & Matore, 2019). Yuan & Woodman (2010) menyatakan kreativitas dan inovasi adalah konsep yang terkait tetapi berbeda. Karyawan kreatif adalah mereka yang mampu memperkenalkan atau menghasilkan ide-ide baru, sedangkan karyawan yang inovatif menghasilkan ide-ide baru dan mengimplementasikan ide-ide tersebut (Noerchoidah *et al.*, 2020). Ide-ide baru dalam konteks perilaku inovatif tidak terbatas pada ide-ide yang berasal dari karyawan di dalam organisasi, tetapi mengadopsi ide orang lain yang belum diimplementasikan juga

dianggap sebagai perilaku kerja yang inovatif (Yuan & Woodman, 2010). Pengukuran perilaku inovatif mengadaptasi Yuan & Woodman (2010) dengan menyesuaikan upaya dosen mendapatkan dukungan untuk ide-ide inovatif yang disampaikan.

### Hubungan antar Variabel

Efikasi diri mengacu pada persepsi individu bahwa dia mampu mencapai hasil tertentu (Chan *et al.*, 2017). Ada bukti yang berkembang bahwa efikasi diri berhubungan positif dengan kreativitas di tempat kerja (Tierney & Farmer, 2011). Teori sosial kognitif menyatakan efikasi diri harus mengarah pada perilaku inovatif yang lebih baik (Bandura, 2011). Individu dengan efikasi diri yang tinggi akan lebih percaya diri dalam menghasilkan ide baru dan mempraktekkan dalam pekerjaannya (Jiang & Gu, 2017). Individu yang tinggi efikasi dirinya lebih mampu menghadapi hambatan, tantangan dan menciptakan serta menerapkan ide baru di tempat kerjanya dibandingkan dengan mereka yang memiliki efikasi diri rendah, mereka akan lebih cenderung melihat tantangan sebagai peluang dan bertahan ketika menghadapi kemunduran (Richter *et al.*, 2012).

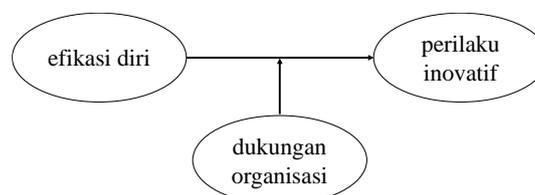
H1: Efikasi diri berpengaruh terhadap perilaku inovatif.

Dukungan organisasi yang dirasakan adalah persepsi yang dihasilkan oleh karyawan di organisasi mengenai tingkat kepentingan kesejahteraan karyawan di organisasi dan nilai-nilai bahwa organisasi memenuhi harapan mereka (Celep & Yilmazturk, 2012). Yulianti (2016) mengemukakan bahwa keyakinan positif yang dirasakan oleh karyawan atas dukungan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan komitmen emosional dan berusaha mewujudkan tujuan organisasi. Organisasi yang tidak peduli terhadap kontribusi dan kesejahteraan karyawan akan membuat kepedulian karyawan terhadap organisasi rendah. Sebaliknya, karyawan yang merasa mendapat dukungan penuh dari perusahaannya biasanya akan membalas dukungan tersebut dalam bentuk perilaku kerja yang positif seperti perilaku inovatif (Buil *et al.*, 2019). Persepsi karyawan tentang dukungan organisasi mulai muncul ketika karyawan mengalami berbagai hasil nyata selama proses pertukaran dengan organisasi dalam pekerjaan sehari-hari. Perilaku inovatif membutuhkan dukungan organisasi dalam bentuk kebebasan di tempat kerja, ketersediaan sumber daya, fleksibilitas, dan kolektivitas untuk berbagi ide untuk menciptakan integrasi yang lengkap dan kuat (Afsar *et al.*, 2016).

H2: Efikasi diri berpengaruh terhadap perilaku inovatif dengan moderasi dukungan organisasi.

### Kerangka Konseptual

Penelitian ini mengkaji pengaruh langsung efikasi diri, dan dukungan organisasi terhadap perilaku inovatif dan peran mediasi dukungan organisasi terhadap efikasi diri dan perilaku inovatif dosen perguruan tinggi swasta di Surabaya. Kerangka konseptual tersaji pada Gambar 1.



Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan *explanatory research* yaitu menguji pengaruh efikasi diri, dukungan organisasi terhadap perilaku inovatif dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surabaya. Data penelitian ini didapatkan dari kuesioner yang diberikan kepada responden. Populasi penelitian ini dilakukan dengan mengamati dosen PTS di Surabaya terakreditasi A, yaitu Universitas Petra Surabaya, Universitas Ciputra, Universitas Surabaya, Universitas Widya Mandala, dan Universitas 17 Agustus 1945. Penentuan jumlah sampel mengacu pada Hair *et al.* (2010) sebanyak 149 responden. *Purposive sampling* digunakan dalam pengambilan sampel dengan mempertimbangkan kriteria, yaitu dosen

yang telah memiliki jabatan akademik dengan pendidikan minimal S2. Semua pengukuran butir pernyataan menggunakan skala Likert lima poin. Pengolahan data penelitian menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

Karakteristik responden penelitian berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44.96% dan berjenis kelamin perempuan 55.04%. Untuk kategori usia, mayoritas responden memiliki rentang usia 46-55 tahun (51%) dan jabatan fungsional yang dominan adalah lektor (50.34%). Berdasarkan data yang ditunjukkan pada Tabel 1.

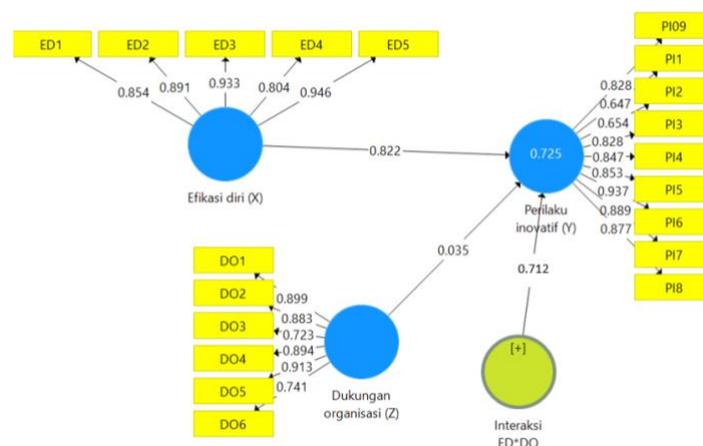
**Tabel 1**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN**

Karakteristik	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	67	44.96
Perempuan	82	55.04
Umur:		
26 – 35 tahun	20	13.42
36 - 45 tahun	43	28.86
46 – 55 tahun	76	51
55 – 65 tahun	10	6.72
Jabatan Fungsional:		
Asisten Ahli	51	34.23
Lektor	75	50.34
Lektor Kepala	23	15.43
Jumlah responden	149	100%

Sumber: Data diolah (2022)

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas untuk menjelaskan derajat ketepatan alat ukur penelitian dalam mengukur apa yang diukur. Menilai validitas dapat dilakukan dengan mencermati nilai *average variance extracted* (AVE) untuk tiap variabel laten dan *outer loading* dari indikator tiap variabel laten yang ditentukan. Nilai *loading factor* yang diharapkan >0.7, namun nilai loading factor antara 0.6-0.7 masih dapat diterima dan dianggap cukup untuk penelitian yang bersifat *explanatory*. Metode lain untuk mengukur validitas adalah dengan nilai AVE>0.5 dari masing-masing variabel (Ghozali & Latan, 2015). Gambar 2 menunjukkan hasil pengukuran validitas yang telah memenuhi syarat untuk seluruh indikator.



Sumber: Data diolah (2022)

**Gambar 2. HASIL SMART PLS**

Berdasarkan Gambar 2, semua indikator yang merefleksikan masing-masing konstruk variabel efikasi diri (X) sebanyak 5 indikator yaitu (ED1) sebesar 0.854, (ED2) sebesar 0.891, (ED3) sebesar 0.933, (ED4) sebesar 0.804, dan (ED5) sebesar 0.946. Dukungan organisasi (Z) sebanyak 6 indikator, yaitu (DO1) sebesar 0.899, (DO2) sebesar 0.883, (DO3) sebesar 0.723, (DO4) sebesar 0.894, (DO5) sebesar 0.913, dan (DO6) sebesar 0.741. Perilaku inovatif (PI) memiliki 9 indikator, yaitu (PI1) sebesar 0.647, (PI2) sebesar 0.654, (PI3) sebesar 0.828, (PI4) sebesar 0.847, (PI5) sebesar 0.853, (PI6) sebesar 0.937, (PI7) sebesar 0.889, (PI8) sebesar 0.877, (PI9) sebesar 0.828. Dengan demikian, semua indikator memiliki nilai *loading factor* >0.6 sehingga dinyatakan valid. Tabel 2 menjelaskan bahwa nilai *average variance extracted* (AVE) pada efikasi diri, dukungan organisasi, dan perilaku inovatif >0.5 sehingga dapat dinyatakan valid.

**Tabel 2**  
**HASIL CRONBACH'S ALPHA, AVERAGE VARIANCE EXTRACTED, COMPOSITE RELIABILITY**

Variabel	Cronbach's Alpha	Average Variance Extracted (AVE)	Composite Reliability (CR)
Efikasi diri (X)	0.943	0.782	0.955
Dukungan organisasi (Z)	0.932	0.790	0.949
Perilaku Inovatif (Y)	0.939	0.678	0.949

Sumber: Data diolah (2022)

### Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan konsistensi, akurasi, dan ketepatan dalam mengukur variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan melalui nilai *Cronbach's Alpha* atau *Composite Reliability* >0.7, berarti variabel memiliki reliabilitas yang bagus. Tabel 1 diketahui bahwa efikasi diri, dukungan organisasi, dan perilaku inovatif memiliki nilai *cronbach's alpha* >0.5 dan *Composite Reliability* (CR) >0.7, sehingga semua variabel reliabel.

### Struktural Model

Uji struktural digunakan untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan di antara variabel di dalam model penelitian serta untuk menguji hipotesis (Hair *et al.*, 2010). Hasil *bootstrapping* untuk mengetahui hipotesis penelitian diterima atau ditolak dapat dilihat di Tabel 3.

**Tabel 3**  
**HASIL PENGARUH LANGSUNG DAN MODERASI**

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	R Square	Keterangan
Pengaruh langsung: Efikasi diri (X) → perilaku inovatif (Y)	0.890	12.319	0.000		Positif dan signifikan
Dukungan organisasi (Z) → perilaku inovatif (Y)	0.002	0.043	0.966		Positif dan tidak signifikan
Pengaruh moderasi: Interaksi ED*DO → Perilaku inovatif (Y)	0.712	6.211	0.000	0.725	Positif dan signifikan

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 3 menjelaskan efikasi diri berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Hasil tersebut menunjukkan nilai *original sample* 0.890, t statistik 12.319 > 1.96 dan nilai P *value* (0.000) < 0.05, hal ini berarti efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku inovatif sehingga H1 diterima. Lebih lanjut, hipotesis 2 (H2) dukungan organisasi memoderasi pengaruh efikasi diri dan perilaku inovatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *original sample* 0.712, t statistik 6.211 > 1.96 dan nilai P *value* (0.000) < 0.05, berarti dukungan organisasi memoderasi pengaruh efikasi diri dan perilaku inovatif

sehingga H2 diterima. Namun, dukungan organisasi tidak berpengaruh pada perilaku inovatif. Hasil analisis menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.002, *t* statistik  $0.043 < 1.96$  dan nilai *P value*  $(0.966) > 0.05$ .

Tabel 3 menjelaskan bahwa *R Square* untuk perilaku inovatif dosen sebesar 0.725. Hal ini dapat dijelaskan bahwa perilaku inovatif dipengaruhi oleh efikasi diri dan dukungan organisasi sebesar 72.5% sedangkan 27.5 % dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini. Berdasarkan pemaparan temuan tersebut, *R square* termasuk dalam kategori moderat.

### **Pengaruh Efikasi Diri terhadap Perilaku Inovatif**

Hasil empiris terbukti bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku inovatif. Hal ini bermakna dosen memiliki efikasi diri tinggi, maka berdampak pada perilaku inovatif yang dimiliki dosen semakin baik di perguruan tinggi swasta di Surabaya. Indikator efikasi diri pada keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri dalam tugas tri dharma mendapatkan jawaban terbesar dari responden. Hal ini mengindikasikan efikasi diri yang dimiliki dosen sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sangat mendapat perhatian besar. Keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri dalam tugas tri dharma bisa membantu dosen untuk menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya berupa tri dharma. Oleh karenanya, efikasi diri mampu memengaruhi perilaku inovatif dosen, keinginan berprestasi mampu untuk memotivasi dosen untuk menghasilkan ide-ide baru dan mengimplementasikan di fakultas.

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan pendapat Bandura (2011) bahwa efikasi diri yang dimiliki seseorang semakin tinggi akan dapat menghasilkan kinerja terbaiknya. Hasil distribusi frekuensi responden ditemukan bahwa efikasi diri dosen termasuk dalam nilai kategori tinggi dan perilaku inovatif juga mendapatkan perhatian tinggi dari dosen. Hal ini menunjukkan adanya keselarasan antara dosen yang menyatakan efikasi diri tinggi dengan perilaku inovatif dosen yang tinggi.

Efikasi diri timbul dari kompetensi, pengetahuan, keterampilan dan kapabilitas yang dimiliki dosen merupakan hal penting untuk melaksanakan perilaku inovatif melalui menghasilkan ide kreatif, mencari dukungan untuk ide dan mengimplementasikan ide yang membangun untuk perbaikan kinerja dosen maupun perguruan tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa perilaku inovatif yang dihasilkan dosen sangat bergantung pada efikasi diri dosen sehingga semakin inovatif dosen maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Perilaku dosen ditunjukkan dengan keseriusan memberikan saran bagi fakultas, memberikan ide baru, memberikan dukungan bagi rekan dosen, dan mengimplementasi metode baru untuk mengatasi permasalahan pekerjaan. Perilaku inovatif sangat dibutuhkan dalam mendukung keberhasilan perguruan tinggi. Oleh karenanya, perilaku inovatif dosen yang semakin baik akan dapat memberikan pembelajaran yang berkualitas sebagai upaya memenuhi kebutuhan pengguna dan dunia kerja, mampu meningkatkan kemampuan dosen dalam penelitian dan bidang pengabdian masyarakat yang berorientasi pada penerapan pengetahuan di masyarakat.

Hasil penelitian ini selaras dengan Hsiao *et al* (2011) yang menyatakan bahwa efikasi diri guru adalah kinerja yang baik seperti perilaku kerja inovatif. Ini sejalan dengan temuan Berliana & Arsanti (2018) bahwa efikasi guru pada Sekolah Luar Biasa (SLB) dituntut untuk berperilaku inovatif karena anak didiknya membutuhkan perlakuan yang berbeda-beda. Oleh karenanya, efikasi diri guru sangat diperlukan untuk mencapai kinerja terbaik. Ini diperkuat pendapat Sofiyani *et al.* (2022) bahwa setiap pendidik dengan efikasi diri yang tinggi mengetahui kemampuannya untuk menciptakan daya inovasi agar bisa melaksanakan pekerjaan dengan mudah. Setiap pendidik harus memiliki efikasi diri dalam menghadapi ketidakpastian dan kegagalan dalam proses inovasi.

### **Dukungan Organisasi Memoderasi Efikasi Diri dan Perilaku Inovatif**

Hasil penelitian membuktikan bahwa dukungan organisasi secara positif memperkuat keberadaan efikasi diri dan perilaku inovatif dosen perguruan tinggi swasta di Surabaya. Dukungan yang tinggi dari fakultas dapat mendorong efikasi diri dosen dengan menghasilkan perilaku inovatif untuk menghasilkan kinerja terbaik. Hasil jawaban responden menyatakan bahwa dukungan organisasi mendapat penilaian tertinggi, yaitu pada pemimpin yang memberikan perhatian kepada dosen. Hal ini

bermakna pimpinan peduli terhadap dosen dalam mendukung tri dharma dosen yang mampu memberikan pembelajaran berkualitas, menerbitkan karya ilmiah pada jurnal nasional terakreditasi maupun internasional bereputasi, dan menerapkan pengetahuannya pada masyarakat. Dukungan organisasi tersebut dapat memperkuat efikasi diri dan perilaku inovatif dosen perguruan tinggi swasta di Surabaya. Perilaku inovatif muncul karena didasari efikasi diri dosen untuk menghasilkan ide-ide kreatif. Dosen dengan efikasi diri tinggi akan semakin tinggi berkontribusi pada fakultas dan bersikap positif untuk mendorong berperilaku inovatif.

Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berperan sebagai moderasi yang mampu memoderasi hubungan antara efikasi dan perilaku inovatif dosen pada PTS di Surabaya. Hal ini berarti keberadaan dukungan organisasi dapat menguatkan dalam mendukung efikasi diri dosen dan mengimplementasikan dalam perilaku inovatif di fakultas. Dosen yang merasakan mendapatkan dukungan dari fakultas cenderung untuk membalas dukungan tersebut dalam bentuk perilaku inovatif. Persepsi dosen terhadap dukungan organisasi semakin baik ketika dosen mengalami berbagai hasil nyata selama pertukaran dengan fakultas dalam pekerjaan kesehariannya. Ketika pertukaran antara dosen dan fakultas memberikan hasil positif, dosen akan menunjukkan kecenderungan untuk memberikan ide-ide kreatif, mengeksplor peluang, memecahkan permasalahan dan menerapkan dalam pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *social exchange theory* berkaitan dengan adanya pertukaran timbal balik sumber daya antara karyawan dengan pimpinan (Blau, 2017). Ketika dosen mendapatkan dukungan dari organisasi, dosen akan mengganti perlakuan tersebut dengan efikasi diri yang dimiliki dan mewujudkan dalam perilaku inovatif di tempat kerja.

Lebih lanjut, hasil penelitian menemukan bahwa dukungan organisasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Hal ini berarti dukungan organisasi belum sepenuhnya secara langsung dapat meningkatkan perilaku inovatif dosen perguruan tinggi swasta di Surabaya. Perilaku inovatif dosen sangat diperlukan dalam menghasilkan ide-ide kreatif berkaitan dengan cara untuk menemukan metode untuk menyelesaikan permasalahan dan untuk menghasilkan kinerja terbaik tidak hanya dipengaruhi dukungan organisasi saja tetapi ada faktor-faktor lain sebagai penentu kinerja kreatif dosen. Terbentuknya perilaku inovatif harus diawali dengan kreativitas yang muncul pada diri dosen sendiri. Ketika dosen meyakini memiliki efikasi diri maka akan dapat menghasilkan perilaku inovatif.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Yulianti (2016) yang dilakukan pada Perguruan Tinggi Negeri di Surabaya bahwa dukungan perguruan tinggi berpengaruh signifikan pada perilaku inovatif. Perbedaan temuan penelitian ini dapat dikarenakan karena budaya kreatif organisasi yang terbangun di Perguruan Tinggi Swasta berbeda.

## KESIMPULAN

Hasil empiris penelitian menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku inovatif. Hal ini menjelaskan efikasi diri yang semakin baik dapat meningkatkan perilaku inovatif dosen di PTS Surabaya. Selanjutnya dukungan organisasi terbukti dapat memoderasi efikasi diri terhadap perilaku inovatif. Temuan ini menjelaskan bahwa dukungan organisasi mampu memperkuat keberadaan efikasi diri terhadap perilaku inovatif dosen PTS di Surabaya. Dari temuan penelitian, implikasi manajerial yang dapat dilakukan oleh pimpinan perguruan tinggi agar selalu memberikan dukungan fasilitas dan moril kepada dosen agar tidak ada kendala dalam melakukan kreativitas. Pimpinan perlu memberikan motivasi terhadap dosen untuk meningkatkan efikasi dirinya dalam memperkuat perilaku inovatifnya sehingga semakin meningkatkan intensitas dalam memberikan ide baru, memberikan dukungan kepada rekan terhadap ide kreatifnya, dan secara aktif untuk diimplementasikan ide baru tersebut. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini dilakukan secara *cross section*. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan secara *longitudinal*. Kedua, sampel penelitian hanya dosen PTS di Surabaya. Penelitian berikutnya sebaiknya menggunakan sampel pada wilayah lebih luas. Ketiga, metode penelitian saat ini secara kuantitatif.

Noerchoidah, Tri Aripriabowo, & Nurdina. Efikasi Diri dan Perilaku Inovatif: Peran Dukungan Organisasi

Penelitian selanjutnya agar mendapatkan informasi perilaku inovatif dosen secara lebih mendalam dapat digunakan *mixed method*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79–88. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.11.011>
- Anderson, R. A., & West, A. M. (1998). Measuring climate for work group innovation: development and validation of the team climate inventory. *Journal of Organizational Behavior*. *Journal of Organizational Behavior*, 19(July 1995), 235–258.
- Bandura, A. (2011). A Social Cognitive perspective on Positive Psychology. *Revista de Psicologia Social*, 26(1), 7–20. <https://doi.org/10.1174/021347411794078444>
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis Pengaruh Self-efficacy, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 149–161. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.364>
- Blau, P. M. (2017). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(June), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Celep, C., & Yilmazturk, O. E. (2012). The Relationship among Organizational Trust, Multidimensional Organizational Commitment and Perceived Organizational Support in Educational Organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 5763–5776. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.512>
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., O'Driscoll, M., Siu, O. L., & Timms, C. (2017). Self-efficacy and work engagement: test of a chain model. *International Journal of Manpower*, 38(6), 819–834. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2015-0189>
- Choi, W. S., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2021). Innovative behavior in the workplace: an empirical study of moderated mediation model of self-efficacy, perceived organizational support, and leader–member exchange. *Behavioral Sciences*, 11(12), 1–17. <https://doi.org/10.3390/bs11120182>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Correlation between Organizational Memory and Innovative Work Behavior. *Makara Human Behavior Studies In Asia*, 18(2), 77–88.
- Fullwood, R., Rowley, J., & Delbridge, R. (2013). Knowledge sharing amongst academics in UK universities. *Journal of Knowledge Management*, 17(1), 123–136.

<https://doi.org/10.1108/13673271311300831>

- Gemely, D., & Baharuddin. (2020). Pengaruh Burnout Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dosen Pascasarjana Uin Alauddin Makassar. *Inspiratif Pendidikan*, 9(1), 13–30. <https://doi.org/10.24252/ip.v9i1.13750>
- Getz, I., & Robinson, A. G. (2003). Innovate or die: Is that a fact? *Creativity and Innovation Management*, 12(3), 130–136. <https://doi.org/10.1111/1467-8691.00276>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th Editio). New York: Prentice Hall International, Inc.
- Hsiao, H.-C., Chang, J.-C., Tu, Y.-L., & Chen, S.-C. (2011). The Impact of Self-efficacy on Innovative Work Behaviorfor Teachers. *International Journal of Social Science and Humanity*, January 2011, 31–36. <https://doi.org/10.7763/ijssh.2011.v1.6>
- Indriyani, R., Noerchoidah, & Latif, N. (2022). Peran Creative Self Efficacy Memediasi Antara Entrepreneurial Leadership Dan Innovative Work Behavior. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 18(April), 1–9.
- Jiang, W., & Gu, Q. (2017). Leader creativity expectations motivate employee creativity: a moderated mediation examination. *International Journal of Human Resource Management*, 28(5), 724–749. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1109535>
- Nemeth, C. J., & Staw, B. M. (1989). The Tradeoffs of Social Control and Innovation in Groups and Organizations. *Advances in Experimental Social Psychology*, 22(C), 175–210. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60308-1](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60308-1)
- Noerchoidah, Eliyana, A., & Christiananta, B. (2020). Enhancing Innovative Work Behavior In The Hospitality Industry: Empirical Research From East Java, Indonesia. *International Journal of Business and Society*, 21(1), 96–110.
- Noerchoidah, Nurdina, & Aripriabowo, T. (2022). Berbagi pengetahuan dalam memediasi antara efikasi diri kreatif terhadap kinerja kreatif pada ukm di jawa timur. *BALANCE: Economic, Business, Management, and Accounting Journal*, XIX(1), 33–45.
- Purwaningtyas, E., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan yang di Mediasi oleh Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan My Creative.Id Yogyakarta). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 226. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.248>
- Putri, N. H., & Rini, Q. K. (2021). Efikasi Diri, Keterlibatan Kerja, Dan Perilaku Kerja Inovatif Pada Guru Smk. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 284–300. <https://doi.org/10.35760/psi.2021.v14i2.3919>
- Richter, A. W., Hirst, G., van Knippenberg, D., & Baer, M. (2012). Creative self-efficacy and individual creativity in team contexts: Cross-level interactions with team informational resources. *Journal of Applied Psychology*, 97(6), 1282–1290. <https://doi.org/10.1037/a0029359>
- Roffeei, S. H. M., Kamarulzaman, Y., & Yusop, F. D. (2017). Inculcating innovative behaviour among students: Determinants of innovation culture in Malaysian higher education. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 5(4), 1–17. <https://doi.org/10.22452/mojem.vol5no4.1>

Noerchoidah, Tri Aripriabowo, & Nurdina. Efikasi Diri dan Perilaku Inovatif: Peran Dukungan Organisasi

Samarenna, D. (2020). Dunia Pendidikan Pengajaran di Era New Normal. *HARVESTER: Jurnal Teologi Dan Kepemimpinan Kristen*, 5(2), 135–147. <https://doi.org/10.52104/harvester.v5i2.47>

Scott, S. G., Bruce, R. A., Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). The birth of a century: early color photographs of America. *Choice Reviews Online*, 32(03), 32-1325-32–1325. <https://doi.org/10.5860/choice.32-1325>

Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67–77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>

Sofiyan, S., Sembiring, R., Danilwan, Y., Anggriani, R., & Sudirman, A. (2022). Innovative Work Behavior and Its Impact on Teacher Performance: The Role of Organizational Culture and Self Efficacy as Predictors. *Journal of Education Research and Evaluation*, 6(1), 44–52. <https://doi.org/10.23887/jere.v6i1.38255>

Sopandi, O. D., & Saud, U. S. (2016). Implementasi Knowledge Management Pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(2), 1–13

Sousa, C. M. P., Coelho, F., & Guillamon-Saorin, E. (2012). Personal Values, Autonomy, and Self-efficacy: Evidence from frontline service employees. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(2), 159–170. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2012.00589.x>

Tierney, P., & Farmer, S. M. (2011). Creative Self-Efficacy Development and Creative Performance Over Time. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 277–293. <https://doi.org/10.1037/a0020952>

UU RI. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. <https://p3gtk.kemdikbud.go.id/read-news/undangundang-republik-indonesia-nomor-14-tahun-2005-tentang-guru-dan-dosen>

Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: The moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicologia*, 33(3), 708–713. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>

Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323–342. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.49388995>

Yulianti, P. (2016). Membangun Perilaku Inovatif Dosen Perguruan Tinggi. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 31–39. <https://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb/article/view/2566/2097>

Zainal, M. A., & Matore, M. E. E. M. (2019). Factors Influencing Teachers' Innovative Behaviour: A Systematic Review. *Creative Education*, 10(12), 2869–2886. <https://doi.org/10.4236/ce.2019.1012213>

Zhang, Q., Abdullah, A. R., Hossan, D., & Hou, Z. (2021). The effect of transformational leadership on innovative work behavior with moderating role of internal locus of control and psychological empowerment. *Management Science Letters*, 11, 1267–1276. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.11.012>