

Efikasi Diri Kreatif Memediasi Intelegensi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada UMKM di Kota Bengkulu

Intelligence On Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Creative Self-Efficacy at UMKM in Bengkulu City

Praningrum*

e-mail praningrum@unib.ac.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu, Jl. W.R Supratman

Anggri Puspita Sari

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu, Jl. W.R Supratman

e-mail apuspitasaki@unib.ac.id

Ilsya Hayadi

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu, Jl. W.R Supratman

e-mail ilsyahayadi@unib.ac.id

ABSTRACT

MSME in Indonesia is increasingly growing and developing, thereby increasing competition among them. For this reason, business people are required to have the creativity and innovative behavior, but in reality, not all of them pay attention to it. The research objective was to analyze Intelligence affect innovative work behavior by mediating creative self-efficacy on MSME in Bengkulu City. The survey collected primary data using a questionnaire with a Likert scale distributed offline using the hand-delivered survey method. Sampling using a convenience sampling method and obtained a sample of 115 respondents. Based on the calculation of the convergent validity, discriminant validity, and reliability testing, the results obtained were not all indicators were declared valid and reliable, so not all indicators were used as measurements in this study. The data analysis method used is descriptive analysis and Structural Equation Modeling (SEM) with the Partial Least Square (PLS) approach. The results showed that intelligence has a positive and significant effect on innovative work behavior. Intelligence has a positive and significant impact on creative self-efficacy. Creative self-efficacy positively and significantly affects innovative work behavior and full mediation of creative self-efficacy on intelligence on innovative work behavior. This study is essential to spur the innovative behavior of MSME actors. The research results can be used as a basis for the government to instill creative work behavior towards MSME actors.

Keywords: *Innovative, behavior, intelligence, creative, self-efficacy.*

ABSTRAK

UMKM di Indonesia semakin bertumbuh dan berkembang sehingga meningkatkan persaingan diantara UMKM. Untuk itu para pelaku usaha dituntut memiliki kreatifitas dan perilaku inovasi, namun pada kenyataannya tidak semua pelaku usaha memperhatikannya. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh intelegensi terhadap perilaku kerja inovatif dengan mediasi efikasi diri kreatif pada UMKM di Kota Bengkulu. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert yang disebar secara *offline* menggunakan metode *hand-delivered survey*. Pengambilan sampel menggunakan metode *convenience sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 115 responden. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas konvergen menggunakan *outer loading*, uji validitas diskriminan menggunakan *cross loading*, dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability*, diperoleh hasil tidak semua indikator-indikator dinyatakan valid dan reliabel sehingga tidak semua indikator digunakan sebagai pengukuran dalam penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan metode *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian diperoleh intelegensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, intelegensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri kreatif, efikasi diri kreatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dan ada mediasi penuh effikasi diri kreatif pada intelegensi terhadap perilaku kerja inovatif. Studi ini penting untuk memacu perilaku inovatif pelaku UMKM, dan hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar bagi pemerintah untuk menanamkan perilaku kerja inovatif terhadap pelaku UMKM.

Kata Kunci: Perilaku, inovatif, intelegensia, efikasi-diri, kreatif

**Corresponding author*

PENDAHULUAN

UMKM memiliki peran sangat penting dalam perekonomian nasional, seperti peningkatan kesempatan kerja, pemerataan pendapatan, pembangunan ekonomi dan peningkatan ekspor nonmigas. Peran ini semakin mendorong tumbuh dan berkembangnya UMKM di Indonesia, yang mengakibatkan semakin bertambah jumlah UMKM.

Tabel 1. Perkembangan UMKM di Indonesia 2015-2018

Tahun	Jumlah UMKM (unit)	Pertambahan	Pertumbuhan
2015	59.267.759	-	-
2016	61.656.547	2.388.788	4,03
2017	62.928.077	1.271.529	2,06
2018	64.199.606	1.271.529	2,02

Sumber: Kementerian Koperasi dan UKM, 2019

Pertumbuhan UMKM tersebut tentu saja akan meningkatkan persaingan antar sesama usaha mikro, kecil dan menengah. Ketatnya persaingan antar UMKM, membuat pelaku usaha harus berusaha melakukan hal-hal baru yang mampu memiliki daya saing untuk tetap bertahan hidup, semakin maju dan membedakannya dengan pesaing. Untuk itu para pengusaha harus memiliki kreatifitas dan perilaku inovasi. Namun pada kenyataannya, perilaku kerja inovatif pengusaha kecil masih terbatas dan jarang dilakukan dalam usaha menjalankan UMKM. Sedyastuti (2018), beranggapan terbatasnya perilaku kerja inovatif menimbulkan permasalahan seperti masih rendahnya kualitas sumberdaya manusia yang bekerja pada sektor UMKM, rendahnya produktivitas dan mutu barang yang dihasilkan, minimnya kreativitas, kurang berinovasi, rendahnya pemahaman tentang orientasi wirausaha dan orientasi pasar. Manusia sebagai individu memiliki peran untuk menemukan ide atau gagasan baru yang selanjutnya dikembangkan dan dimodifikasi menjadi sebuah inovasi yang dapat diterapkan. Inovasi merupakan sebuah upaya yang dapat dilakukan oleh individu, kelompok, atau organisasi untuk lebih memperhatikan kebutuhan dan keinginan pelanggan sesuai dengan perubahan yang terjadi. Dengan memiliki perilaku kerja inovatif, pemilik UMKM dapat mempertahankan usaha dimiliki di tengah adanya krisis maupun persaingan yang ketat (Sulistiyani & Azizah, 2017).

Perilaku kerja inovatif diawali dengan adanya inovasi yang berasal dari perencanaan dan yang secara efektif memperkenalkan proses perubahan dalam organisasi. Inovasi semakin diakui sebagai sumber bagi dunia usaha untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam menghadapi lingkungan bisnis yang cepat berubah. Inovasi yang secara spesifik ditampilkan oleh individu di dalam suatu organisasi atau perusahaan disebut perilaku kerja inovatif (Tjosvold *et al.*, 2004). Inovasi yang tinggi akan meningkatkan kemampuan perusahaan untuk menciptakan produk yang berkualitas. Inovasi berguna sebagai alat untuk meningkatkan performa dan efisiensi seseorang, selama pekerja tersebut menganggap bahwa perilaku kerja inovatif yang dijalankan akan berdampak positif pada kinerjanya (Cingoz & Akdogan, 2011).

Menurut De Jong dan Hartog (2008) perilaku kerja inovatif adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan pengenalan intensional terhadap ide, proses, produk dan prosedur yang baru termasuk kedalam implementasinya. Teori perilaku kerja inovatif yang dikembangkan oleh De Jong dan Hartog (2008) memiliki empat dimensi, yaitu (1) *Opportunity exploration* yang merujuk pada eksplorasi peluang dengan tujuan untuk meningkatkan sebuah proses, produk atau layanan dalam mencari alternatif lain untuk mengatasi permasalahan, (2) *Idea generation* yang merujuk pada munculnya sebuah gagasan atau ide inovasi pada individu yang dipicu oleh adanya suatu permasalahan, (3) *Championing* yang merujuk pada perilaku individu untuk mencari dukungan dari rekan di lingkungan sekitar agar gagasan atau ide baru dapat menjadi inovasi yang diimplementasikan, dan (4) *Application* yang merujuk pada proses inovasi yang menyangkut penerapan gagasan atau ide dengan menghasilkan produk, proses, atau prosedur baru yang pada akhirnya dapat diterapkan dalam peran kerja, kelompok atau keseluruhan organisasi. Pada penelitian berikutnya De Jong dan Hartog (2010) mengungkapkan bahwa semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang dimunculkan oleh karyawan, maka akan semakin banyak pula inovasi yang dihasilkan oleh suatu organisasi.

Perilaku kerja inovatif berkaitan dengan implementasi ide baru yang tentunya berkaitan dengan keberhasilan maupun resiko kegagalan. Oleh sebab itu diperlukan individu yang memiliki keyakinan yang kuat untuk menciptakan inovasi yang sukses. Tierney dan Farmer (2002; 2011) mengajukan konsep *Creative Self Efficacy (CSE)* yang tinggi, mampu meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi untuk berperilaku inovatif. Individu yang terlibat dalam pekerjaan secara kreatif akhirnya akan berdampak pada inovasi kerja. Schultz (2005) mendefinisikan efikasi diri sebagai perasaan terhadap kecukupan, efisiensi, dan kemampuan dalam mengatasi kehidupan. Bandura (1997), mendefinisikan bahwa *self-efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap kemampuannya untuk menyusun tindakan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas khusus yang dihadapi. Efikasi sendiri mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, seseorang akan mampu menggunakan potensi dirinya secara optimal apabila efikasi diri mendukungnya (Rustika, 2012). Peranan kemampuan berfikir dalam perkembangan efikasi diri kreatif cukup besar, karena orang yang tinggi intelegensinya akan lebih mampu mengingat dan menganalisis kejadian yang pernah dialami sehingga kesimpulan yang dibuat lebih tepat.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif yaitu, komitmen organisasi dan modal psikologi (Li & Zheng, 2014), inventarisasi iklim tim, orientasi pembelajaran, dukungan organisasi, dan kepemimpinan transformasional (Chatchawan, *et al.*, 2017), kebahagiaan di tempat kerja, iklim organisasi, komitmen afektif, dan kepemimpinan transformasional (Bawuro *et al.*, 2018), kepemimpinan etis (Yidong & Xinxin, 2012), organisasi pembelajaran, berbagi pengetahuan, dan komitmen organisasi (Fauzia *et al.*, 2017) dan karakteristik individu (Voo *et al.*, 2019). Berbagi pengetahuan, stimulasi intelektual dan motivasi intrinsik (Soffiq & Kassim, 2019). Namun menurut Li & Zheng (2014) masih sangat terbatas penelitian mengenai faktor individu yang mempengaruhi perilaku kerja inovasi.

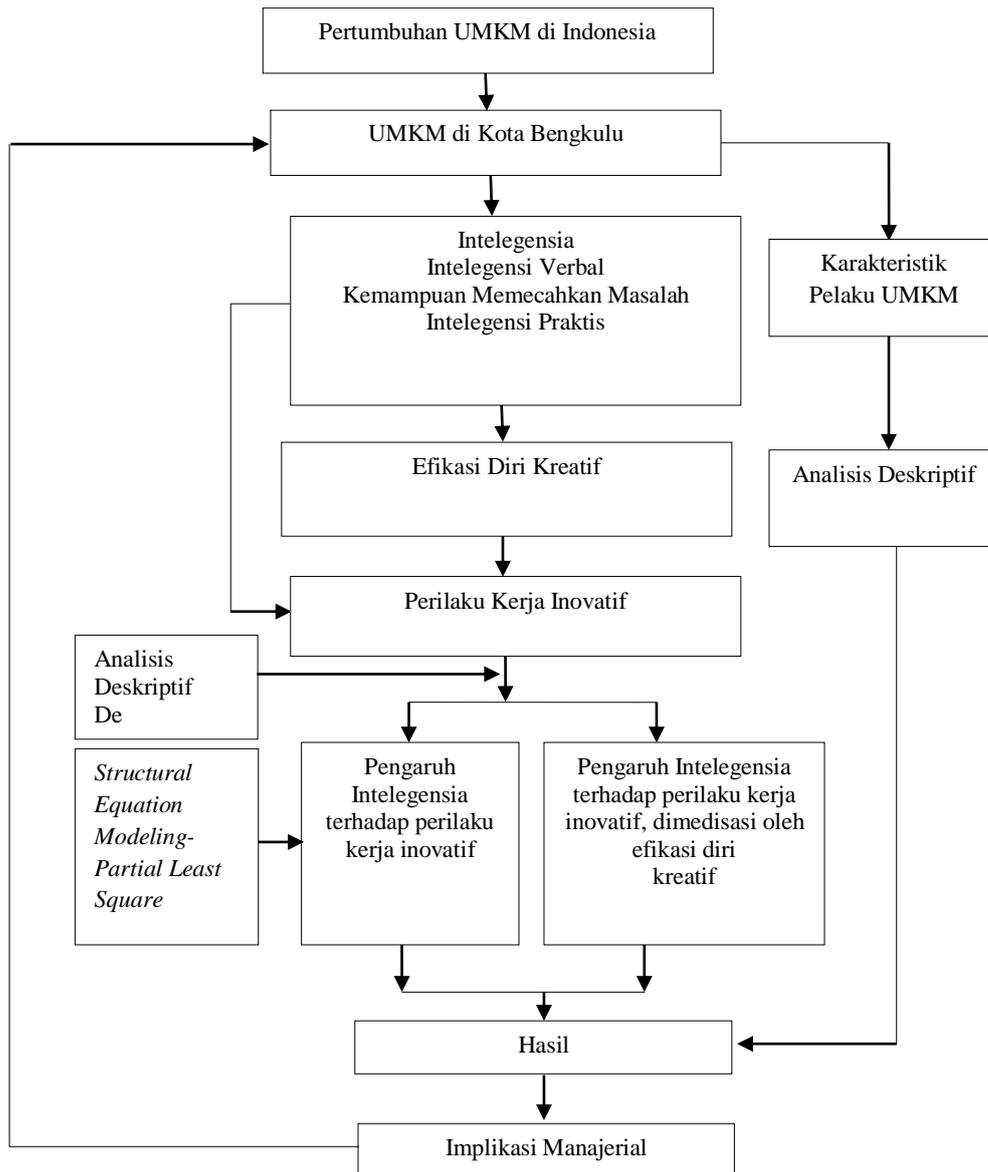
Variabel yang belum banyak diteliti adalah intelegensi dan efisiensi diri kreatif, kedua hal ini penting dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif dan masih menjadi perdebatan para peneliti. Pada penelitian (Kuncel *et al.*, 2004) intelegensi berkorelasi dengan kinerja kreatif, secara psikometri salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif adalah intelegensi. Orang yang memiliki intelegensi yang tinggi mudah menerima pelajaran, orang yang mampu memecahkan masalah dengan baik dan cepat dan mampu membuat inovasi-inovasi baru dalam kehidupannya. Namun menurut (Sternberg, 2005) korelasi kreativitas dengan intelegensi tidak berlaku pada tingkat kecerdasan yang lebih tinggi. Dengan demikian demikian tidak ada alasan untuk mengharapkan suatu hubungan antara intelegensi dan kreativitas De Dreu *et al.*, (2012).

Berdasarkan teori *self-efficacy* dari Bandura (1997) *self-efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap kemampuannya untuk menyusun tindakan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas khusus yang dihadapi. Konsep *creative self-efficacy* telah diturunkan dari gagasan keyakinan tentang kapasitas diri dalam hal pengetahuan (intelegensia), keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk kinerja kreatif (Bandura dalam Jaiswhal & Dhar, 2015). Orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan memilih suatu tugas yang menantang untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi kesulitan atau hambatan pada pekerjaan atau tugas tersebut, orang yang cenderung memiliki efikasi diri sendiri (*self efficacy*) cenderung percaya pada kemampuan yang ada pada dirinya sehingga menggerakkan motivasi dan kreatifitas yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan dari tugas yang diberikan (Rego *et al.*, 2010).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh intelegensi terhadap perilaku kerja inovatif, menganalisis pengaruh intelegensi terhadap efikasi diri kreatif, menganalisis pengaruh efikasi diri kreatif terhadap perilaku kerja inovatif dan menganalisis pengaruh intelegensi terhadap perilaku kerja inovatif dengan mediasi efikasi diri kreatif pada UMKM di Kota Bengkulu. Hasil penelitian diharapkan dapat memberi masukan pada pelaku usaha UMKM untuk dapat meningkatkan perilaku kerja inovatifnya agar berbeda dengan usaha yang lain, berdaya saing dan mampu meningkatkan keunggulan bersaingnya.

METODE PENELITIAN

Unit analisis dalam penelitian ini adalah pelaku UMKM di Kota Bengkulu. Data yang diperoleh dari setiap responden akan dijadikan sumber informasi utama bagi peneliti, menggunakan *cross sectional*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan disebar secara *offline*. Penyebaran kuesioner menggunakan metode *hand-delivered survey* untuk mendapatkan tingkat pengembalian kuesioner yang tinggi. Metode *hand-delivered survey* yaitu metode pengumpulan data yang disitribusikan dan diambil langsung oleh peneliti dari seluruh responden yang diteliti (Zikmund *et al.*, 2013). Sampel ditetapkan menggunakan metode *convenience sampling* dan diperoleh sebanyak 115 responden. Kerangka pemikiran penelitian dijelaskan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang saling berkaitan, yakni variabel bebas (*independen*) merupakan variabel yang menjadi sebab terjadinya perubahan pada variabel terikat (*dependen*), dan variabel antara (*intervening*). Dalam penelitian ini, intelegensi sebagai variabel bebas (X1) Intelegensi terdiri dari tiga dimensi yang di adopsi dari Sternberg *et al.* (1981), efikasi diri kreatif sebagai variabel antara (*intervening*), terdiri dari tiga item yang di adopsi dari Tierney

dan Farmer (2002). Perilaku inovatif sebagai variabel bebas (Y) terdiri dari empat dimensi yang diadopsi dari De Jong dan Den Hartog (2010).

Model model efikasi diri kreatif memediasi intelegensi terhadap perilaku kerja inovatif digambarkan pada Gambar 2 dan indikator yang digunakan dijelaskan pada Tabel 2.



Gambar 2. Model Efikasi Diri Kreatif Memediasi Intelegensi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Pengaruh Intelegensi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Intelegensi atau kecerdasan yang dimiliki individu berasal dari pengetahuan yang dimiliki. Menurut Feldman (Uno, 2012), intelegensi atau kecerdasan merupakan kemampuan dalam memahami dunia, berfikir secara rasional dan menggunakan sumber daya secara efektif pada saat dihadapkan dengan tantangan. Melalui intelegensi seseorang dapat memahami dan mengerti tentang kondisi yang ada disekitarnya. Secara psikometri salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif adalah intelegensi. Orang yang memiliki intelegensi yang tinggi mudah menerima pelajaran, mampu memecahkan masalah dengan baik dan cepat serta mampu membuat inovasi-inovasi baru dalam kehidupannya (Kuncel *et al.*, 2004).

Faktor kemampuan yaitu intelegensi diatas rata-rata mampu memfasilitasi perilaku inovasi individu (De Dreu & Nijstad, 2004). Kreativitas mempunyai hubungan positif dengan intelegensi (Batey *et al.*, 2010). Individu yang kreatif memiliki waktu dan kebebasan dalam suatu keadaan yang menyenangkan untuk memperhatikan sejumlah jalan keluar dalam memecahkan suatu masalah (Santrock, 2003). Salah satu cara bagi organisasi menjadi lebih inovatif adalah dengan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk berinovasi. Karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja bisnis melalui kemampuan mereka untuk menghasilkan ide dan menggunakannya untuk membangun produk, layanan dan proses kerja yang baru dan lebih baik (De Jong & Hartog, 2007).

Hipotesis 1: Intelegensi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Pengaruh Intelegensi Terhadap Efikasi Diri Kreatif

Rasa percaya diri seseorang juga dapat disebabkan karena ada kemampuan yang dimilikinya, dimana intelegensi memiliki korelasi terhadap daya tangkap seseorang. Seseorang yang memiliki intelegensi yang tinggi cenderung memiliki perbedaan dan kelebihan dalam menanggapi sesuatu permasalahan demi mencapai tujuannya. Individu yang cenderung memiliki efikasi diri sendiri (*self efficacy*) cenderung percaya pada kemampuan yang ada pada dirinya sehingga menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan dari tugas yang diberikan (Rego, dkk, 2010).

Orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan memilih suatu tugas yang menantang untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi kesulitan atau hambatan pada pekerjaan atau tugas tersebut. Intelegensi dapat membimbing individu menuju perilaku kerja yang inovatif dalam organisasi padat pengetahuan yang mempromosikan kinerja yang lebih tinggi.

Hipotesis 2: Intelegensi berpengaruh terhadap efikasi diri kreatif.

Pengaruh Efikasi Diri Kreatif Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Etkarlana dan Muluk (2014), tipe karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan. Hal ini dikarenakan ketika karyawan memiliki kepribadian yang mendorong pada perubahan-perubahan diri kearah yang lebih baik maka karyawan juga akan mendorong untuk selalu memperbaiki dirinya. Karyawan dengan kemampuan inovatif dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi dengan mengembangkan, mempromosikan dan menerapkan ide-ide baru dan berguna untuk meningkatkan produk, layanan dan prosedur kerja yang disebut sebagai perilaku kerja inovatif (Janssen, 2000).

Ketika karyawan melakukan perubahan-perubahan yang lebih baik maka karyawan akan berusaha mencari alternatif-alternatif solusi agar dirinya tidak kembali menjadi pribadi yang ditinggalkan. Komponen *self-efficacy* memiliki hubungan yang paling kuat terhadap perilaku

kerja inovatif (Rulevy & Parahyanti, 2016). Komponen *self-efficacy* merupakan keyakinan individu dengan kemampuan yang dimiliki untuk melihat tantangan menjadi sebuah hal yang dapat diatasi dengan usaha dan kerja keras yang dilakukan (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). Efikasi diri kreatif dibutuhkan agar individu bisa mengatasi ketidakpastian dan kegagalan dalam proses inovasi (Hsu *et al.*, 2011). Konstruk efikasi diri kreatif dikembangkan dari *self-efficacy* dan didefinisikan sebagai keyakinan (atau kepercayaan diri) yang mencerminkan kepercayaan diri seseorang pada kemampuannya saat melakukan tugas inovasi (Tierney & Farmer, 2002, 2011). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Michael *et al.*, (2011) yang menemukan bahwa karyawan dengan tingkat efikasi diri kreatif yang tinggi menunjukkan perilaku kerja inovatif yang tinggi ditempat kerja. Supriatna (2019), juga menyatakan bahwa individu yang efikasi diri kreatifnya tinggi akan cenderung tidak mudah menyerah serta akan tetap bersikap positif saat dihadapkan dengan halangan atau komentar negatif dari orang lain ketika melakukan inovasi. Mereka juga akan terus berpikir secara kritis untuk menemukan ide atau solusi yang inovatif.

Hipotesis 3: Efikasi diri berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Pengaruh Intelegensi terhadap perilaku kerja inovatif dimediasi efikasi diri kreatif

Creative self efficacy dianggap sebagai fitur penting untuk meningkatkan kreativitas serta mendorong individu untuk berperilaku inovatif di tempat kerja. Untuk melihat keterlibatan diri dalam perilaku kreatif, penting untuk memiliki tingkat kepercayaan diri individu (Tierney & Farmer, 2002; 2011; Gong *et al.*, 2009). Ketika seseorang memiliki keyakinan internal bahwa dia dapat dengan percaya diri tampil dengan kreativitas superior, ini mencerminkan peringkat *creative self efficacy* yang tinggi (Tierney & Farmer, 2011). Beberapa peneliti juga menyatakan bahwa ketika karyawan ditempatkan dalam aktivitas kreatif dan membuat suatu inovasi, maka tingkat *creative self efficacy* yang tinggi dapat membantu mereka menemukan solusi untuk sebuah masalah (Gist & Mitchell, 1992).

Hipotesis 4: Intelegensi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif yang dimediasi efikasi diri kreatif

Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan:

1. Menggunakan *Resampling Bootstrapping*
Evaluasi dengan melihat hasil *path coefficients*. Kriteria pengujian ini dapat dilihat dari nilai T statistik $>1,96$ atau *p-value* $<0,05$ dengan tingkat signifikansi 5 persen.
2. Pengujian Efek Mediasi
Untuk menguji efek mediasi harus mengikuti kaidah Baron dan Kenney (1986), yaitu pengujian efek mediasi dapat dilakukan jika efek utama hubungan langsung variabel independen terhadap dependen adalah signifikan. Ada beberapa tahapan dalam pengujian efek mediasi:
 - a. Menguji efek utama (pengaruh independen terhadap dependen \rightarrow harus signifikan).
 - b. Menguji pengaruh variabel independen ke variabel mediasi \rightarrow harus signifikan.
 - c. Menguji secara simultan pengaruh efek utama dan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen \rightarrow diharapkan efek utama menjadi tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen adalah signifikan. Jika kondisi ini tercapai maka pengujian efek mediasi disebut sebagai efek mediasi penuh (*fully mediated*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menguji hipotesis menggunakan bantuan alat PLS (*Partial Least Square*). Sebelum menguji model secara struktural, PLS menyarankan untuk melakukan pengujian validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Validitas diskriminan terjadi apabila dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang

diprediksi tidak berkorelasi, akan menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstraknya. Nilai validitas diskriminan dari *cross loading* harus $> 0,7$ (Jogiyanto & Abdillah, 2009). Nilai loading faktor sebesar $> 0,7$ menunjukkan tingkat validitas yang sangat baik hubungan antara indikator dengan konstruk laten yang membentuknya. Meskipun demikian, Hair *et al.* (2010) mengemukakan bahwa dalam penelitian keperilakuan, standar nilai loading faktor (*cut-off value*) yang tinggi dapat menyebabkan banyaknya indikator yang dieliminasi dari data. Untuk variabel yang memiliki lebih dari lebih dari 4-5 indikator dalam satu variabel laten, nilai *cut-off value* $> 0,6$ mampu menggambarkan tingkat validitas yang baik, dan nilai *cut-off value* $> 0,5$ menunjukkan tingkat validitas yang dapat diterima. Beberapa variabel dalam penelitian ini menggunakan jumlah indikator lebih dari lima. Merujuk pendapat dari Hair *et al.* (2010), maka penelitian ini menggunakan nilai *cut-off value* $> 0,5$. Hasil uji validitas konvergen dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
Efikasi Diri	ED1	0,860
	ED2	0,872
Perilaku Kerja Inovatif	EI1	0,657
	EI2	0,714
	EI3	0,632
	GI2	0,561
	II2	0,671
	II3	0,714
Intelegensi	MI2	0,597
	IM6	0,708
	IM7	0,680
	IM8	0,701
	IP1	0,576
	IV12	0,746
	IV15	0,703
	IV5	0,638
IV6	0,636	

Sumber: Data diolah, 2020

Pada validitas konvergen, setiap variabel laten harus dapat menjelaskan varian indikator masing-masing, dan dianggap signifikan secara praktikal apabila nilai *loadingnya* $> 0,5$. Semakin tinggi nilai *loading* faktornya, semakin penting peranan *loading* dalam menginterpretasikan matrik faktor. Pada penelitian ini *loading factor* yang digunakan adalah korelasi absolut antara variabel laten dan indikatornya sebesar $> 0,50$. Indikator reflektif yang memiliki *outer loading* faktor dibawah 0,50 tidak diikutsertakan dalam model pengukuran. Pengujian validitas diskriminan dilakukan dengan melihat nilai akar kuadrat AVE. Validitas diskriminan yang baik dari variabel laten ditunjukkan dari nilai akar kuadrat AVE $> 0,5$. Hasil validitas diskriminan dapat dilihat pada Tabel 3 akar kuadrat AVE. Dari tabel diketahui bahwa semua variabel laten dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas diskriminan yang baik dengan nilai terkecil dari masing-masing variabel sebesar 0,651.

Selain uji validitas, SmartPLS juga melakukan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Uji reliabilitas dalam SmartPLS menggunakan *Cronbach's Alpha dan Composite reliability*. *Cronbach's Alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedang *Composite reliability* mengukur sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Nilai *Cronbach's Alpha atau Composite reliability* harus $> 0,7$ walaupun 0,6 masih dapat diterima. Uji konsistensi internal tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas konstruk telah terpenuhi, karena konstruk yang valid adalah konstruk yang reliabel, sebaliknya konstruk yang reliabel belum tentu valid Cooper dan Schinder (2006). Hasil perhitungan *Cronbach's Alpha dan Composite reliability* pada Tabel 3.

Tabel 3. Cronbach's Alpha dan Composite reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Akar Kuadrat AVE
Efikasi Diri	0,667	0,667	0,857	0,750	0,866
Intelegensi	0,829	0,832	0,870	0,456	0,675
Perilaku Kerja Inovatif	0,772	0,779	0,837	0,424	0,651

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil perhitungan yang dilakukan bahwa hampir seluruh variabel dikatakan *reliable* dengan besar nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* setiap variabel adalah $>0,55$. Beberapa variabel yang tidak *reliable* disebabkan karena terdapat beberapa indikator dari masing-masing variabel tersebut yang dinyatakan tidak valid. Chin (2010) mengatakan bahwa indikator-indikator yang valid akan mengakibatkan variabel yang digunakan menjadi *reliable* sedangkan variabel yang *reliable* belum tentu memiliki indikator yang valid. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas konvergen menggunakan *outer loading* dan uji validitas diskriminan menggunakan *cross loading*, dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* tidak semua indikator-indikator dinyatakan valid dan reliabel dalam penelitian ini dapat digunakan dalam pengukuran.

Analisis Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dalam PLS (*inner model*) dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen dan nilai koefisien jalur untuk konstruk independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai *T-statistics* setiap jalur. Semakin tinggi nilai *R-square* berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai *R-square* pada penelitian ini ada pada Tabel 4.

Tabel 4. R-square

	R Square	R Square Adjusted
Efikasi Diri	0,635	0,542
Perilaku Kerja Inovatif	0,652	0,646

Sumber: Data diolah, 2020

R-Square efikasi diri adalah sebesar 0,635, artinya kemampuan variabel efikasi diri dalam menjelaskan intelegensi adalah sebesar 63,5 persen, dengan demikian model tergolong moderat. Perilaku kerja inovatif adalah sebesar 0,652, artinya kemampuan variabel intelegensi dalam menjelaskan perilaku kerja inovatif adalah sebesar 65,2 persen, dengan demikian model tergolong moderat atau sedang. SmartPLS memberi indikasi *R-Square* mengindikasikan model berada dalam nilai toleransi, dengan demikian model dapat diterima.

Objek penelitian ini adalah pelaku UMKM di Kota Bengkulu. Beberapa titik lokasi ditentukan oleh peneliti berdasarkan pertimbangan jumlah UMKM yang tersebar di area tersebut. Jumlah UMKM dengan sebaran terbanyak di Kota Bengkulu berlokasi di Kampung Bali, Pasar Minggu, Pematang Gubernur, Kandang Limun, Kebun Tebeng, Sawah Lebar, Panorama, Lingkar Barat, Pagar Dewa, dan Sukarami. Mayoritas usaha yang diperdagangkan adalah barang kebutuhan sehari-hari, sayur dan buah-buahan, apotek, dan kuliner.

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari tingkat jenis kelamin, umur, pendidikan, lama menjalankan usaha, dan tingkat pendapatan. Di lihat dari jenis kelamin, mayoritas pelaku usaha adalah laki-laki dengan persentase sebesar 55,65 persen. Perempuan Sebagian lebih dominan mengelola sektor kuliner pada titik sebaran UMKM yang ada di Kota Bengkulu. Sementara sektor lain, lebih didominasi oleh kaum laki-laki. Di lihat dari klasifikasi umur, mayoritas pelaku usaha berusia antara 20-30 tahun atau masuk pada golongan dewasa muda dengan tingkat persentase 38,26 persen. Hasil temuan ini cukup menarik, yang menunjukkan bahwa golongan muda masa kini tidak lagi memilih profesi untuk menjadi karyawan atau pegawai negeri, namun mereka lebih suka untuk mendirikan bisnis atau membuka usaha sendiri. Hasil temuan yang lebih menarik adalah klasifikasi jenjang pendidikan responden. Jika ditinjau dari jenjang pendidikan, mayoritas responden memiliki jenjang pendidikan setingkat SMA, yakni

sebesar 64,35 persen dari total keseluruhan responden. Mayoritas mereka juga telah menjalankan usaha selama > 6 tahun, yang berarti bahwa responden telah menjalankan usahanya sejak lulus dari bangku SMA. Namun, data yang diperoleh menunjukkan bahwa mayoritas tingkat penghasilan rata-rata (56,52 persen) dari pelaku UMKM ini berkisar antara 1-3 juta rupiah atau masuk dalam klasifikasi pendapatan yang kecil. Hal ini menggambarkan bahwa para pelaku usaha muda Bengkulu sudah memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan usaha, namun mereka masih terkendala dalam mengelola usahanya dengan baik, serta belum mampu melakukan *scale-up* usaha yang mereka jalankan.

Pelaku UMKM yang diwakili oleh responden penelitian menunjukkan, mayoritas pelaku usaha adalah laki-laki (55,65 persen), dengan usia mayoritas 20-30 tahun (38,26 persen) dan usia 31 tahun keatas sebesar (47,83 persen). Mayoritas pelaku usaha berpendidikan SMA (64,35 persen) dengan lama menjalankan usaha lebih dari enam tahun (46,09) mayoritas berpendapatan Rp 1.000.000-3.000.000,-.

Dari kuesioner yang disebar, tanggapan terhadap efikasi diri, diketahui bahwa pelaku UMKM di Kota Bengkulu memiliki efikasi diri kreatif yang tinggi dengan skor rata-rata berada pada skor 3,92 (tinggi). Dari tanggapan itu diperoleh informasi bahwa pelaku usahamampu memecahkan masalah secara kreatif, dan mampu menghasilkan ide-ide baru dalam menjalankan usaha agar lebih berkembang. Satu indikator efikasi diri tidak valid, yakni mampu mengembangkan gagasan atau ide baru yang berasal dari orang lain. Adapun tanggapan terhadap variabel intelegensi memiliki rata-rata skor intelegensi adalah 3,966 (tinggi), dari 11 indikator yang ditanyakan kepada responden hanya empat indikator yang valid dan dapat dilanjutkan untuk disebarkan. Rata-rata tertinggi ada pada dimensi intelegensi adalah kemampuan memecahkan masalah, dimana pelaku usaha merasa mampu menyelesaikan masalah dengan baik, selalu merencanakan terlebih hal yang akan dilakukandan memiliki intuisi yang baik.

Tanggapan terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan perilaku kerja inovatif rata-rata kinerja inovatif adalah 4,040 (tinggi). Perilaku kerja inovatif adalah perilaku seseorang pelaku UMKM di Kota Bengkulu yang bertujuan menciptakan dan menghasilkan ide/pemikiran baru untuk diterapkan dalam mengembangkan usaha pekerjaannya. Perilaku kerja inovatif terdiri dari empat dimensi dan 12 indikator, namun tidak semua indikator valid saat dilakukan uji validitas. Tanggapan menunjukkan bahwa pelaku UMKM hanya bersikap reaktif, hanya memberi solusi terhadap permasalahan yang ada dan tidak mencari teknik untuk meningkatkan penjualan dan tidak menemukan pendekatan baru dalam menghadapi pelanggan. Pelaku usaha juga tidak antusias terhadap ide inovatif dan tidak bersungguh-sungguh untuk mendorong teman atau rekan kerja untuk mewujudkan ide inovatif, mereka hanya ikut-ikutan teman untuk mendorong munculnya ide-ide inovatif.

Pengujian Hipotesis Menggunakan PLS

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS, maka dapat dilihat hasil dari hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Path Coefficient* dan nilai *P-Values*. Jika nilai *path coefficient* adalah positif, maka pengaruh *variable independen* terhadap *variabel dependen* adalah searah dan sebaliknya jika nilai *path coefficient* adalah negatif, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah berlawanan arah. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05 sedangkan hipotesis penelitian dapat dinyatakan ditolak apabila nilai *P-Values* > 0,05. Setelah dilakukan pengujian untuk skala pengukuran menggunakan PLS maka diperoleh hasil *total effects* yang digunakan untuk menilai signifikansi pengujian hipotesis. *Total effect*, digunakan untuk melihat total prediksi (*direct and indirect effect*). Pada penelitian ini keseluruhantotal effect dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Nilai *total effects*

<i>Total effect</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>t-statistics (O/STDEV)</i>	<i>P-Values</i>	Hipotesis
Efikasi Diri -> Perilaku Kerja Inovatif	0,242	0,233	0,054	4,498	0,000	diterima
Intelegensi -> Efikasi Diri	0,251	0,252	0,111	2,254	0,026	diterima
Intelegensi -> Perilaku Kerja Inovatif	0,713	0,720	0,047	15,101	0,000	diterima
Intelegensi -> Efikasi Diri -> Perilaku Kerja Inovatif	0,061	0,060	0,033	1,858	0,065	di tolak (fully mediated)

Sumber: Data diolah, 2020

Pengaruh Intelegensi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil penelitian ini menemukan bahwa intelegensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Sejalan dengan hasil kajian studi yang dilakukan oleh Anderson *et al.*, (2004), ditemukan bahwa salah satu faktor kemampuan yang memfasilitasi perilaku inovasi adalah intelegensi. Secara psikometri orang yang memiliki intelegensi yang tinggi mudah menerima pelajaran, mampu untuk memecahkan masalah dengan baik dan cepat serta mampu membuat inovasi-inovasi baru dalam kehidupannya (Kuncel, et al., 2004). Seseorang yang memiliki intelegensi yang tinggi cenderung memiliki perbedaan dan kelebihan dalam menanggapi sesuatu permasalahan demi mencapai tujuannya.

Intelegensi yang dimiliki pelaku UMKM di kota Bengkulu, relatif tinggi pada indikator penyelesaian permasalahan pelaku usaha lebih berpedoman pada intuisinya. Sedangkan penyelesaian dengan pengetahuan, fakta dan objektivitas tidak valid. Hal ini menunjukkan bahwa pelaku usaha mikro dan kecil di Kota Bengkulu hanya fokus pada hal-hal yang berhubungan dengan internal usaha yang dikelolanya, tidak memperhatikan lingkungan di luar usahanya, hanya memiliki perhatian terhadap aktivitas usahanya sehari-hari saja, dalam menyelesaikan permasalahan pelaku usaha lebih berpedoman pada intuisinya bukan dengan pengetahuan, fakta dan objektivitas. Intelegensia ini berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, dimana pelaku usaha tidak antusias terhadap ide inovatif dan tidak bersungguh-sungguh untuk mendorong teman atau rekan kerja untuk mewujudkan ide inovatif, mereka hanya ikut-ikutan teman untuk mendorong munculnya ide-ide inovatif.

Walaupun rata-rata variabel intelegensi dan perilaku kerja inovatif pelaku usaha tinggi, namun secara komprehensif tidak memunculkan perilaku kerja inovatif. Hal ini dapat berakibat pada sulitnya berkembang usaha yang mereka miliki. Pelaku usaha tidak mau membuka diri, kurang melihat lingkungan eksternal yang terus berubah, hanya berpedoman pada intuisi, tidak berbasis pada pengetahuan, fakta dan objektivitas. Mereka hanya fokus pada rutinitas usaha sehari-hari. Hal ini terjadi, karena mereka tidak memiliki waktu untuk belajar, mengembangkan objektivitas dan mencari fakta-fakta berdasarkan ilmu pengetahuan.

Jika pelaku UMKM ingin lebih berkembang dan maju, maka mereka harus membuka diri, belajar, mengembangkan wawasan dan pengetahuan. Apabila pelaku usaha tidak antusias dengan pengembangan ide-ide baru, maka menjadi tugas pemerintah untuk selalu memberi informasi dan penerangan bagi para pelaku usaha. Pemerintah sebagai abdi negara yang berkewajiban untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, sebaiknya berupaya untuk membangun intelegensia untuk munculnya ide kreatif, melatih dan memberi semangat untuk mewujudkan ide-ide kreatif dan inovatif agar perilaku kerja inovatif terrealisasi, pada akhirnya dapat meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan.

Pengaruh Intelegensi Terhadap Efikasi Diri Kreatif

Intelegensia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri kreatif. Hal ini sejalan dengan penelitian Kumar dan Lal (2006), dimana peranan kemampuan berfikir (intelegensi) dalam perkembangan efikasi diri kreatif cukup besar, karena orang yang tinggi intelegensinya

akan lebih mampu mengingat dan menganalisis kejadian-kejadian yang pernah dialami, sehingga kesimpulan yang dibuat akan lebih tepat. Orang yang memiliki intelegensi yang tinggi akan menghasilkan orang yang memiliki efikasi diri kreatif yang lebih tinggi, dibandingkan dengan orang yang rendah intelegensinya akan menghasilkan orang yang rendah efikasi dirinya.

Intelegensi yang dimiliki pelaku UMKM di kota Bengkulu, bahwa dalam menyelesaikan permasalahan pelaku usaha lebih berpedoman pada intuisinya bukan dengan pengetahuan, fakta dan objektivitas. Hal ini berpengaruh secara signifikan terhadap efikasi diri kreatif, dimana pelaku usaha mampu memecahkan masalah secara kreatif, dan mampu menghasilkan ide-ide baru dalam menjalankan usaha agar lebih berkembang. Namun ide-ide tersebut berasal dari dirinya sendiri dan tidak mengembangkan gagasan atau ide baru yang berasal dari orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa pemecahan masalah muncul dari diri mereka sendiri dan ide-ide baru dalam menjalankan usaha juga bersumber dari dalam diri sendiri bukan dari orang lain. Tentu saja hal ini mengakibatkan terbatasnya ide yang muncul. Walaupun secara parsial tanggapan responden terhadap intelegensi dan efikasi diri kreatif itu tinggi, namun secara komprehensif intelegensi dan efikasi diri kreatif pelaku UMKM belum berkembang dengan baik, perlu dukungan dari pemerintah untuk menyediakan wadah komunikasi dan bertukar pikiran maupun pelatihan untuk lebih mengembangkan intelegensi dan efikasi diri kreatif para pelaku UMKM di kota Bengkulu.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil uji hipotesis diketahui bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Michael *et. al.* (2011), bahwa perilaku kerja inovatif juga berkaitan dengan implementasi ide baru yang berkaitan dengan keberhasilan maupun resiko kegagalan, oleh sebab itu diperlukan individu yang memiliki efikasi diri yang kuat untuk menciptakan inovasi yang sukses. Dari tanggapan responden terhadap efikasi diri kreatif diperoleh informasi bahwa pelaku usaha mampu memecahkan masalah secara kreatif, dan mampu menghasilkan ide-ide baru dalam menjalankan usaha agar lebih berkembang. Bahwa pemecahan masalah muncul dari diri mereka sendiri dan ide-ide baru dalam menjalankan usaha juga bersumber dari dalam diri sendiri bukan dari orang lain. Tentu saja hal tersebut akan memunculkan keterbatasan ide-ide kreatif dan inovatif, karena ide kreatif itu muncul karena adanya wawasan dan pengetahuan baru yang ada di luar dirinya sendiri. Hal ini tentu saja berdampak pada perilaku kerja inovatif dimana pelaku usaha tidak antusias terhadap ide inovatif dan tidak bersungguh-sungguh untuk mendorong teman atau rekan kerja untuk mewujudkan ide inovatif, mereka hanya ikut-ikutan teman untuk mendorong munculnya ide-ide inovatif. Dalam hal ini semakin rendah efikasi diri kreatif pelaku usaha, maka semakin rendah pula perilaku kerja inovatif pelaku usaha UMKM.

Pengaruh Intelegensi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dimediasi oleh Efikasi diri Kreatif

Hasil uji pengaruh variabel intelegensi terhadap perilaku kerja inovatif yang dimediasi efikasi diri kreatif memiliki nilai *p-value* 0,065 yang lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh intelegensi terhadap perilaku kerja inovatif yang dimediasi efikasi diri kreatif tidak signifikan. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan ada mediasi penuh efikasi diri kreatif pada intelegensi terhadap perilaku kerja inovatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat mediasi penuh efikasi diri kreatif pada pengaruh intelegensi terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini sesuai pendapat Baron dan Kenny (1986), pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen adalah signifikan sedangkan efek utama (dalam hal ini intelegensi yang dimediasi oleh efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif) menjadi tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen adalah signifikan. Jika kondisi ini tercapai maka pengujian efek mediasi disebut sebagai efek mediasi penuh (*fully mediated*).

Hasil penelitian ini sejalan dengan konsep *creative self-efficacy* yang dikemukakan oleh Bandura (1997) dalam Jaiswhal dan Dhar (2015), yang menemukan bahwa efikasi diri kreatif diturunkan dari gagasan keyakinan tentang kapasitas diri dalam hal penting pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk kinerja kreatif. Artinya bahwa efikasi diri kreatif diawali dengan adanya intelegensi berupa pengetahuan, keterampilan dan kemampuan

yang akan menumbuhkan efikasi diri kreatif, yang merupakan hal paling dibutuhkan untuk melaksanakan perilaku kerja inovatif. Intelegensi tidak dapat berpengaruh langsung pada perilaku kerja inovatif, melainkan harus melalui efikasi diri kreatif. Dimana efikasi diri kreatif dibutuhkan agar individu dapat mengatasi ketidakpastian dan kegagalan dalam proses inovasi (Hsu *et al.*, 2011). Ketika karyawan ditempatkan dalam aktivitas kreatif dan membuat suatu inovasi, maka tingkat *creative self efficacy* yang tinggi dapat membantu mereka menemukan solusi untuk sebuah masalah (Gist & Mitchell, 1992).

Agar perilaku kerja inovatif pelaku usaha tinggi, maka mereka harus antusias terhadap ide inovatif dan bersungguh-sungguh untuk mendorong teman atau rekan kerja untuk mewujudkan ide inovatif, mereka tidak hanya ikut-ikutan teman untuk mendorong munculnya ide-ide inovatif. Intelegensi dalam menyelesaikan permasalahan pelaku usaha yang lebih berpedoman pada intuisinya bukan dengan pengetahuan, fakta dan objektivitas, harus melalui efikasi diri kreatif, dimana pelaku usaha mampu memecahkan masalah secara kreatif, dan mampu menghasilkan ide-ide baru dalam menjalankan usaha agar lebih berkembang. Namun ide-ide tersebut tidak hanya berasal dari dirinya namun tidak menutup kemungkinan adalah merupakan ide-ide orang lain, dan tidak dirinya sendiri dalam mengembangkan gagasan atau ide baru yang berasal dari orang lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, ada beberapa simpulan yang dapat diperoleh dalam penelitian ini, yaitu: 1) intelegensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. 2) intelegensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri kreatif. 3) efikasi diri kreatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif; 4) efikasi diri memediasi hubungan antara intelegensi terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil temuan penelitian ini mengimplikasikan bahwa untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif, pelaku UMKM perlu meningkatkan intelegensi dan efikasi diri. Lebih dari itu, pelaku UMKM juga perlu untuk secara kontinue meningkatkan intelegensi mereka untuk menciptakan efikasi diri yang tinggi yang akan berimplikasi pada perilaku kerja yang inovatif.

Beberapa cara dapat dilakukan oleh pengambil kebijakan untuk dapat mendorong penguatan sektor UMKM di Kota Bengkulu. Pemerintah daerah perlu untuk menggeliatkan sektor UMKM dengan memberikan pelatihan, kompetisi antar pelaku UMKM pada berbagai sektor, membentuk wadah komunikasi bagi para pelaku UMKM yang bertujuan untuk meningkatkan intelegensi para pelaku UMKM yang diharapkan dapat berdampak pada peningkatan efikasi diri dan perilaku kerja inovatif dari para pelaku UMKM. Hasil temuan penelitian ini juga memberikan rekomendasi bagi para peneliti selanjutnya untuk mengidentifikasi variabel lain yang berimplikasi pada perilaku kerja inovatif para pelaku UMKM. Selanjutnya pada variabel intelegensi juga lebih dapat di fokuskan lebih spesifik. Jumlah sampel dalam penelitian ini juga tergolong kecil yang dapat memberikan rekomendasi bagi para peneliti selanjutnya untuk meningkatkan jumlah sampel penelitian dan memperluas daerah cakupan objek penelitian. Selain itu, penggunaan AMOS atau LISREL juga direkomendasikan dalam penelitian selanjutnya untuk mendapatkan hasil analisis data yang lebih kuat yang juga didukung oleh teori yang shahih.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, N., De Dreu, C. K. W., & Nijstad, D. A. (2004) The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of Organizational Behavior*.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.

- Bawuro, F. A., Danjuma, I., & Wajiga, H. (2018). Factors Influencing Innovative Behaviour of Teachers in Secondary Schools in the North East of Nigeria. *Path of Science*, 4(3), 1007-1017.
- Chatchawan, R., Trichandhara, K., & Rinthaisong, I. (2017). Factors Affecting Innovative Work Behavior of Employees in Local Administrative Organizations in the South of Thailand. *International Journal of Social Sciences and Management*, 4(3), 154-157.
- Cingöz, A., & Akdoğan, A. A. (2011). An empirical examination of performance and image outcome expectation as determinants of innovative behavior in the workplace. *Procedia Social & Behavioral Sciences*, 24, 847-853. doi: 10.1016/j.sbspro.2011.09.099.
- Cooper, D. R., & Scindler, P. S. (2006). *Business Research Methods*, 9th Edition. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- De Dreu, C. K. W., Bernard A. N., Matthijs B., Inge W., & Roskes M. (2012). Working Memory Benefits Creative Insight, Musical Improvisation, and Original Ideation Through Maintained Task-Focused Attention. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(5), 656-669.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. N. (2007). How Leader Influence Employees Innovative Work Behavior. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative work behavior: Measurement and validation. *EIM Business and Policy Research*, 8(1), 1-27.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36.
- Etikariena, A., & Muluk, H (2014). Hubungan Antara Memori Organisasi dan Perilaku Inovatif Karyawan. *Makara Hubs-Asia*, 18(2): 77-88.
- Fauzia, S., Budiningsih, I., Djaelani, A., & Ahmad, M. (2017). Dominant Factors Affecting The Behavior Of Innovative Employees. *Polish Journal Of Management Studies*, 16(1), 32-40.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit universitas Diponegoro.
- Gist, M. E., & Mitchell. (1992). Self efficacy: a theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17(2), 183-211.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2007). *Multivariate Data Analysis (7 ed.)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hsu, M. L. A., Hou, S. T., & Fan, H. L. (2011). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: optimism as a moderator. *The Journal of Creative Behavior*, 45, 258-272. doi: <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2011.tb01430.x>.
- Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership, innovation climate, creative self-efficacy and employee creativity: A multilevel study. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 30-41.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Jogiyanto, & Abdillah, W. (2014). *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFE.
- Kumar, R., & Lal, R. (2006). The Role of Self-Efficacy and Gender Difference among the Adolescents. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 32(3).
- Kuncel, N. R., Hezlett, S. A., & Ones, D. S. (2004). Academic performance, career potential, creativity, and job performance. Can one construct predict them all?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 148-161
- Li X, & Zheng, Y. (2014) The Influential Factors of Employees' Innovative Behavior and the Management Advices *Journal of Service Science and Management*, 7(6).
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press, Inc.
- Michael, L. A., Hsu., Tsung Hou, S., Hsueh, L. F. (2011). Creative Self-Efficacy and Innovative Behavior in a Service Setting: Optimism of a Moderator. *Journal of Creative Behavior*, 45(4). 258-272.

- Mittal, S., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership and employee creativity: mediating role of creative self-efficacy and moderating role of knowledge sharing. *Management Decision*, 53(5), 894-910.
- Rego, A., Sousa, F., Marquest, C., & Cunha, M.P. (2012). Authentic Leadership Promoting Employees Psychological Capital and Creativity. *Journal of Business Research*, 65, 429-437.
- Rustika, I. M. (2012). Efikasi diri: tinjauan teori Albert Bandura. *Buletin Psikologi*, 20(1-2), 18-25.
- Rulevy, D. F., & Parahyanti, E. (2016). Hubungan psychological capital dan perilaku kerja inovatif di industri kreatif: Studi pada karyawan perusahaan XYZ. *Journal Psikogenesis*, 4(1), 99–113. doi: <https://doi.org/10.24854/jps.v4i1.521>.
- Santrock, J. W. (2003). *Adolescence, Perkembangan Remaja*. Shinto B. Adelar & Sherly Saragih. (terj.). Jakarta: Erlangga.
- Schultz, W. H. (2005). Mathematics Self-Efficacy and Student Expectations: Results from PISA 2013. *American Educational Research Association in Montrea*.
- Sedyastuti, K. (2018). Analisis Pemberdayaan UMKM Dan Peningkatan Daya Saing Dalam Kancan Pasar Global. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 117–127. doi: <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i1.65>.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Untuk Penelitian Bisnis*, Edisi 4. Jakarta: Selemba Empat.
- Sulistiyani, E., & Azizah. (2017). Beberapa determinan perilaku kerja inovatif pada karyawan industri batik skala ekspor Surakarta. *Prosiding Sentrinov*, 3, 308–319.
- Supriatna, M. D. (2019). The role of creative self-efficacy to increase researcher's innovative behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(9), 846–859. doi: <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v9-i9/6376>.
- Soffiq, M., S. & Kassim, E. S. (2019). Factors of Innovative Behavior in Malaysia. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(6).
- Sternberg, R. J., Conway, B. E., Ketron, J. L., & Bernstein, M. (1981). People's Conceptions of Intelligence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41(1), 37-55.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management journal*, 45(6), 1137-1148.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2011). Creative self-efficacy development and creative performance over time. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 277.
- Tjosvold, D., Moureen, M., Tang, L., & Michael, W. (2004). *Reflexity for Team Innovation in China: The Contribution of Goal Interdependence*, 29(5), 540-559.
- Uno, H. B. (2012). *Orientasi Baru Dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Voo, I. C., Khairiah, S., Hapriza, A., Ebi, S. S., Nor, Z. Z., & Roshaslizawati, M. N. (2019). Individual Characteristics Influencing Employee Innovative Behavior with Reward as Moderator in Universiti Teknologi Malaysia. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Bangkok, Thailand*, © IEOM Society International.
- Yidong, T., & Xinxin, L. (2013). How Ethical Leadership Influence Employees' Innovative Work Behavior: A Perspective of Intrinsic Motivation. *J Bus Ethics*, 116, 441–455.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2013). *Business Research Method, International Edition*. Australia: Cengage Learning.