**HUBUNGAN ANTARA KEPERCAYAAN DIRI DENGAN PERILAKU INOVASI PADA MAHASISWAYANG AKTIF DI ORGANISASI**

**Irsya Fitriyani1, Dr. Alimatus Sahrah, M.M., M.Si.2**

**Universitas Mercu Buana Yogyakarta**

**irsyafitriyani@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepercayaan diri dengan perilaku inovasi pada mahasiswa yang aktif di organisasi. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara kepercayaan diri dengan perilaku inovasi pada mahasiswa yang aktif di organisasi. Subjek dalam penelitian ini adalah 73 mahasiswa yang aktif di organisasi. pengunpulan data penelitian ini menggunakan skala perilaku inovasi dan skala kepercayaan diri. Data kemudian dianalisis menggunakan analisis korelasi (rxy) = 0,807 dengan taraf signifikan 0,000 (p < 0,050). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima dan terbukti bahwa ada hubungan positif antara kepercayaan diri dengan perilaku inovasi pada mahasiswa yang aktif di organisasi. Koefisien determinasi (R2) = 0,651 maka sumbangan efektif kepecayaan diri dalam perilaku inovasi sebesar 65% dan sisanya 35% diperoleh dari faktor lain.

**Kata Kunci:** perilaku inovasi dan kepercayaan diri

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between self-confidence and innovation behaviour in students who are active in organizations. The hypothesis of this study is that there is a relationship between self-confidence and innovation behaviour in students who are active in organizations. The subjects in this study were 73 students who are active in the organization. This research data collection using innovation behaviour scale and self-confidence scale. The data were analyzed by using correlation analysis (rxy) = 0.807 with a significant level of 0.000 (p < 0.050). This shows that the hypothesis of this study can be accepted and it is proven that there is a positive relationship between self-confidence and innovation behaviour in students who are active in organizations. The coefficient of determination (R2) = 0.651 then the effective contribution of self-confidence in innovation behaviour is 65% and the remaining 35% is obtained from other factors.*

***Keyword : Innovation behaviour, Self-confidence***

**PENDAHULUAN**

 Pendidikan merupakan salah satu wadah pengembangan potensi yang dimiliki mahasiswa. Mahasiswa adalah seseorang yang sedang dalam proses menimba ilmu ataupun belajar dan terdaftar sedang menjalani pendidikan pada salah sat bentuk perguruan tinggi terdiri dari akademik, politeknik, sekolah tinggi, institute dan universitas (Hartaji, 2012). Peran mahasiswa akan dapat dilakukan dengan baik apabila mahasiswa memiliki kematangan dalam berpikir dan berperilaku yang diperoleh dari pendidikan tinggi (Kurniawati & Leonardi, 2013). Upaya yang dapat dilakukan untuk membantu mengembangkan potensi mahasiswa secara optimal salah satu caranya dapat melalui kegiatan pengembangan minat bakat, pemikiran kritis, kreatif, inovatif dan proaktif. Mahasiswa merupakan tombak yang sangat penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, mahasiswa mampu menyesuaikan diri dengan perilaku organisasi agar dapat menjadi peggerak dalam organisasi.

 Upaya dalam menumbuhkan minat mahasiswa untuk berorganisasi di masa pandemi saat ini sangat menjadi perhatian baik dari segi universitas, fakultas, dan ruang lingkup organisasi kemahasiswaan. Hal yang sangat dapat dilakukan yaitu membangun komunikasi dan memberikan pemahaman tentang pentingnya berorganisasi baik di masa pandemi atau pun di masa new normal. Banyak sekali organisasi kemahasiswaan yang bisa diikuti oleh mahasiswa Universitas Mercu Buana Yogyakarta baik dari segi akademik seperti Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM), Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Himpunan Mahasiswa (HM) maupun non akademik seperti minat olahraga, kesenian, keahlian. Sebagai salah satu aspek perilaku organisasi, perilaku inovasi pada dasarnya merupakan hasil interaksi antara individu dan kelompok sebagai suatu proses kerja organisasi sebagai praktek manajemen yang biasa dilakukan di dalam organisasi.

De Jong & Hartong (2007) mendefinisikan perilaku inovasi adalah aktivitas individu yang bertujuan untuk memperkenalkan ide-ide baru dan berguna yang berhubungan dengan proses, produk ataupun prosedur. Sejalan dengan hal tersebut, Widiyanti (2018) menyatakan bahwa salah satu arah dalam menciptakan organisasi yang inovasi adalah memunculkan perilaku inovasi pada mahasiswa aktif berorganisasi. Jika perilaku inovasi mahasiswa tinggi maka akan mengarah pada mahasiswa yang mempunyai kepribadiaan yang tinggi, dengan demikian dapat terciptanya lingkungan kerja yang positif (El-Munarwan & Sawitri, 2017). Menurut Gaynor (dalam Prayudhayanti, 2014) mendefinsikan bahwa perilaku inovasi merupakan suatu tindakan individu untuk menciptakan dan mengadopsi ide-ide, pemikiran atau cara-cara baru untuk diterapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

Ada 3 faktor utama yang mempengaruhi perilaku inovasi, yaitu faktor internal, faktor pekerjaan, dan faktor konstektual (Hammond, Neff, Farr, Schwall, & Zhao, 2011). Faktor internal merupakan faktor yang berada dalam diri individu seperti tipe kepribadian, gaya individu memecahkan masalah, motivasi, kepercayaan diri. Kemudian faktor pekerjaan, faktor ini berasal dari lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perilaku inovasi seperti tuntutuan dalam pekerjaan. Yang terahir adalah faktor konstekstual yang dapat mempengaruhi perilaku inovasi seperti iklim psikologis, kepemimpinan, dan dukungan. Faktor internal merupakan satu faktor yang mempengaruhi perilaku inovasi karena didalam faktor internal terdapat kepercayaan diri yang dapat mempengaruhi perilaku inovasi mahasiswa aktif organsasi. Hasil penelitian didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Hilman (2018) yang menemukan bahwa adanya hubungan positif antara kepercayaan diri dengan menulis kreatif. Di dalam menulis tulisan kreatif terdapat ide-ide yang harus dikembangkan yang juga dapat disebut dengan berinovasi.

Seseorang yang mempunyai perilaku inovasi adalah orang yang sikap kesehariannya adalah selalu berfikir kritis, berusaha agar selalu terjadi perubahan di lingkungannya diupayakan agar perubahan itu memiliki kegunaan atau nilai tambah tertentu. Orang yang berperilaku inovasi akan berusaha agar melakukan upaya pemecahan masalah dengan cara yang berbeda-beda dari orang lain tetapi lebih efektif dan efisien (Sujarwo, 2017). Maka dibutuhkan mahasiswa yang memiliki kemampuan untuk melihat peluang dan mampu mengembangkan dan mengaplikasikan ide di organisasi. Pengembangan terhadap ide dan perilaku ini yang disebut dengan perilaku inovasi. Tentunya perilaku inovasi merupakan faktor yang sangat berperan aktif bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu mahasiswa yang memiliki perilaku inovasi dapat menjadi penggerak utama dalam organisasi dan dapat menjadikan perbaikan di dalam organisasi (Yuan & Woodman, 2010).

Kepercayaan diri merupakan sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku inovasi karena seseorang yang memiliki perilaku inovasi tinggi akan memiliki tingkat kepercayaan yang cukup tinggi dalam menyampaikan suatu ide-ide baru dalam mengembangkan potensi dirinya. Seorang mahasiswa yang mempunyai rasa percaya diri yang tinggi memiliki kemampuan dalam melakukan perubahan sebagai tindakan untuk menciptakan, memperkenalkan, mengaplikasikan dan mengadopsi ide baru serta cara kerja dalam bentuk mengadopsi prosedur, praktek dan teknik kerja yang baru dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaanya. Kepercayaan diri menurut Willis (Gufron & Rini, 2012) adalah perasaan yakin yang dimiliki oleh seseorang yang mampu menanggulangi suatu permasalahan dengan cara terbaik dan dapat memberikan sesuatu yang berguna bagi orang lain.

Kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri. Menurut Lauster (Ghufron & Rini, 2012) ada 5 ciri-ciri orang yang memiliki kepercayaan diri yang positif yaitu orang yang memiliki : (1) Keyakinan kemampuan diri, sikap yang positif yang dimiliki oleh individu. Dimana individu mampu secara keseluruhan bertanggung jawab dengan apa yang dikerjakan ; (2) Optimis, berpikir positif dalam menghadapi segala hal dengan kemampuan yang dimiliki tentang dirinya ; (3) Objektif, kemampuan individu melihat permasalahan sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya ; (4) Bertanggung jawab, kesediaan individu dalam menanggung resiko yang terjadi akibat tindakan yang telah dilakukan ; (5) Rasional dan realistis, sikap analis dalam menghadapi suatu masalah dan suatu hal sesuai kenyataan. Hakim (dalam Bukhori, 2016) menjelaskan bahwa orang yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi cenderung mampu menghadapi dan mengevaluasi permasalahan yang dihadapi lebih positif, mampu beradapasi, dan memiliki pandangan yang positif terhadap dirinya dan masa depan. Dengan hal ini mahasiswa yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan mampu untuk mengembangkan potensi dalam berperilaku inovasi dengan baik. Berani menyampaikan ide-ide baru secara lisan maupun tulisan serta percaya bahwa atas kemampuan dirinya sendiri maka seseorang mempunyai kepercayaan diri yang tinggi. Tanpa kepercayaan diri, seseorang tidak berani menyampaikan ide pada ruang lingkup organisasi karena takut ide-ide baru yang disampaikan tidak dapat diterima organisasi.

**METODE**

 Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mencakup dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu perilaku inovasi dan kepercayaan diri sebagai variabel independen. Skala Perilaku Inovasi yang disusun berdasarkan aspek-aspek perilaku inovasi menurut De Jong & Hartong (2008) yaitu *opportunity exploration, idea generation, championing* dan *application.* Kepercayaan diri merupakan hal yang paling berharga pada diri individu dalam kehidupan berorganisasi. Karena dengan kepercayaan diri seseorang mampu mengaktualisasikan dirinya dengan segala potensi yang dimiliki. Skala Kepercayaan Diri disusun berdasarkan aspek-aspek kepercayaan diri menurut Lautser (1992) yaitu keyakinan akan kemampuan diri, optimis, objektif, bertanggung jawab, dan rasional.

 Subjek dalam penelitian ini sebanyak 73 mahasiswa yang aktif di. Subjek dipilih dengan menggunakan teknik analisa data yang digunakan adalah korelasi *product moment.* Teknik ini dipilih karena pada penelitian ini melihat hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Analisis digunakan dengan bantuan aplikasi *SPSS (Statistical Product Service Solutions) from Windows.* Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala sikap model *likert* (Azwar, 2012). Skala sikap model *likert* adalah skala yang berisi pernyataan-pernyataan sikap untuk mengungkap sikap dari subjek terhadap objek yang ingin diukur. Adapun pernyataan dalam skala penelitian ini terdiri dari dua arah, yaitu *favourable* dan *unfavourable*. Pernyataan *favourable* adalah pernyataan yang mendukung atau memihak pada objek sikap sedangkan pernyataan *unfavourable* adalah pernyataan yang tidak mendukung objek sikap (Azwar, 2012).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Data penelitian ini diperoleh dari Skala Perilaku Inovasi dan Skala Kepercayaan Diri. Data penelitian ini digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis dengan menggunakan skor hipotetik dan empiric. Data skor hipotetik dan skor empirik yang dideskripsikan adalah nilai minimum, maksimum, jarak sebaran (range), standar deviasi dan rata-rata (mean). Berdasarkan data hipotetik Skala Perilaku Inovasi diperoleh hasil skor minimal sebesar 30, skor maksimal 120, Rerata hipotetik sebesar 75, jarak sebaran adalah 90 dan Standar deviasi yang dimiliki bernilai 15. Berdasarkan data hipotetik Skala Kepercayaan Diri diperoleh hasil skor minimal sebesar 25, skor maksimal 100. Rerata hipotetik sebesar 62,5 dan jarak sebaran 75. Standar deviasi yang bernilai 12,5. Untuk perhitungan data empirik, variabel perilaku inovasi diperoleh skor minimal sebesar 64, skor maksimal sebesar 116, rerata empirik sebesar 90, dan standar deviasi sebesar 10,4. Untuk data empirik variabel kepercayaan diri diperoleh skor minimal 58, skor maksimal sebesar 94, rerata empirik sebesar 76, dan standar deviasi sebesar 6.

 Kategorisasi yang digunakan adalah kategorisasi jenjang berdasarkan distribusi normal yang bertujuan untuk menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut kontinum berdasarkan yang diukur (Azwar, 2012). Pada penelitian ini kedua variabel membagi kategorisasi menjadi 3 bagian yakni rendah, sedang, dan tinggi. Berdasarkan kategorisasi mahasiswa aktif di organisasi yang memiliki perilaku inovasi dalam kategori tinggi sebesar 63% (46 subjek), kategori sedang sebesar 37% (27 subjek), dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Berdasarkan kategorisasi mahasiswa aktif di organisasi yang memiliki kepercayaan diri dalam kategori tinggi sebesar 61,6% (45 subjek), kategori sedang sebesar 38,4% (28 subjek), dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek).

 Sebelum melakukan uji hipotesis yang menggunakan teknik analisis korelasi product moment terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi terlebih dahulu, yaitu melakukan uji normalitas dan uji linieritas (Hadi, 2015). Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan uji normalitas dan linearitas atas data penelitian yang ada. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data penelitian yang telah diperoleh berada pada sebaran data yang bersifat normal atau tidak normal. Jenis uji prasyarat ini menggunakan teknik analisis model *one- sample* Kolmogrov- Smirnov (KS-Z). Pedoman yang digunakan dalam uji normalitas adalah apabila nilai signifikansi KS-Z > 0,050maka sebaran data mengikuti distribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi KS-Z < 0,50 maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal (Hadi, 2015). Dari hasil uji normalitas variabel perilaku inovasi diperoleh KS-Z = 0,059 dengan p = 0,200 dan variabel kepercayaan diri diperoleh KS-Z = 0,073 dengan p = 0,200. Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel perilaku inovasi dan variabel kepercayaan diri pada mahasiswa aktif di organisasi terdistribusi secara normal.

Hasil pengujian linieritas untuk hubungan antara kepercayaan diri dengan perilaku inovasi diperoleh F sebesar 177,077 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p < 0,05). Dengan demikian, disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara kepercayaan diri dengan perilaku inovasi.

 Teknik *pearson correlation* digunakan untuk menentukan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Jika diperoleh korelasi yang signifikan berarti ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Kaidah untuk uji korelasi adalah apabila p < 0,050 berarti ada korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika p ≥ 0,050 berarti tidak ada korelasi antara kedua variabel. Hasil uji korelasi *product moment* kepercayaan diri dengan perilaku inovasi menunjukkan nilai *pearson corelation* sebesar (rxy)= 0,807 dengan signifikansi 0,000 (p < 0,050). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepercayaan diri dengan perilaku inovasi.

**PEMBAHASAN**

 Diah, Yuni, dan Amestia (2015) bahwa seorang mahasiswa harus memiliki kepercayaan diri yang tinggi karena akan melakukan interaksi ke masyarakat dan lingkungan sekitar dan diharapkan mampu berada di berbagai situasi. Cara untuk meningkatkan kepercayaan diri bisa dilakukan dengan pemberian motivasi. Motivasi sangat berpengaruh pada kepercayaan diri mahasiswa dan temasuk pada aspek inovasi, mahasiswa yang tidak memiliki rasa percaya diri akan sulit memunculkan ide-ide. Hal tersebut penting untuk memberikan motivasi kepada mahasiwa agar kinerjanya meningkat melalui perilaku inovatif dan kreatif (Demircioglu dan Audretsch, 2017). Hasil analisis *product moment* menunjukkan koefisien korelasi (rxy)= 0,807 dengan signifikansi 0,000 (p < 0,050). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepercayaan diri dengan perilaku inovasi. Sehingga semakin tinggi kepercayaan diri maka semakin tinggi perilaku inovasi, sebaliknya semakin rendah kepercayaan diri semakin rendah perilaku inovasi.

 Penelitian ini diperoleh koefisien determinan (R Squared) variabel kepercayaan diri dengan perilaku inovasi sebesar 0,651 yang artinya sumbangan variabel kepercayaan diri dengan perilaku inovasi sebesar 65%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 35% disebabkan oleh variabel lain. Pernyataan ini dapat didukung dengan hasil penelitian dari Porath et al. (2012) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendukung karyawan untuk berkembang adalah perilaku inovasi.

**KESIMPULAN**

 Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimplan bahwa terdapat hubungan positif antara kepercayaan diri dengan perilaku inovasi pada mahasiswa aktif di organisasi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepercayaan diri maka semakin tinggi perilaku inovasi pada mahasiswa aktif di organisasi dan begitu pun sebaliknya semakin rendah kepercayaan diri maka semakin rendah juga perilaku inovasi pada mahasiswa aktif di organisasi. Kepercayaan diri merupakan faktor yang berpengaruh terhadap perilaku inovasi karena dengan kepercayaan diri seseorang mampu mengaktualisasikan dirinya dengan segala potensi yang dimiliki. Kepercayaan diri menjadi penentu mahasiswa dalam berperilaku inovasi. Kepercayaan diri memiliki kontribusi sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh faktor lain.

**SARAN**

Peneliti mengharapkan bagi mahasiswa aktif di organisasi disarankan agar tetap mempertahankan kepercayaan diri yang dimiliki agar tetap selalu berperilaku inovasi. Karena perlu kita sadari dengan mahasiswa yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan mampu untuk mengembangkan potensi dalam berperilaku inovasi dengan baik dan akan mudah mencapai tujuan organisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi Dua*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bukhori, B. (2016). Kecemasan berbicara di depan umum ditinjau dari kepercayaan diri dan keaktifan dalam organisasi kemahasiswaan. *Jurnal Komunikasi Islam*, 6(1), 158-186.

Demircioglu, M.A., & Audretsch. (2017). “Conditions for Innovation In Public Sector Organizations.” *Journal of Research Policy, 46.*

De Jong, J.P.J., (2007) *Individual innovation: The connection between leadership and employee’s innovative work behaviour*. Amsterdam: University of Amsterdam.

De Jong, J., & De Hartog, D. (208). Inoovative work behavior : measurement and validation*.* Working paper. *Amsterdam : EIM Business and Policy Research.*

El-Manurwan, M., & Sawitri, D.R. (2017). Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT PLN persero distribusi jawa barat apj bogor. *Jurnal Empati*, 7(3), 351-356.

Ghufron, M. Nur dan Risnawati, S. Rini. (2012). *Gaya Belajar* : Kajian Teoritik. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Hadi, S. (2015). *Metodologi riset.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Hammond, M. M., Neff, N.L., Farr, J. L., Schwall, A.R., & Zhao, X. (2011). Predicators of individual-level innovation at work: A meta-analysis *Psychology of Aesthetics, Creativity*, and the arts, 5(1), 90.

Hartaji, Damar A. (2012). Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa yang Berkuliah Dengan Jurusan Pilihan Orang Tua. *Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma*.

Hilman (2018). Hubungan antara kepercayaan diri dengan kemampuan menulis kreatif siswa kelas XI MAN 2 Bogor. *Central Library of Maulana Malik Ibrahim State State Islamic University of Malang.*

Kurniawati, R. & Leonari, T. (2013). Hubungan Antara Metakognisi dengan Prestasi Akademik pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Kleysen, R.F., & Street, C.T. (2001). Toward a Multi-dimensional Measure of Individual Perilaku Inovatif. *Journal of Intellectual Capital*. 2, 284-296.

Lauster (1992). Tes Kepribadian (terjemahan D. H Gulo). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Porath, Christine, Gretchen Spreitzer, Cristina Gibson., & Flannery G. Garnett. (2012). *“*Thriving at Work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement*.” Journal of Organizational Behavior.* Vol.33(25-75)

Prayudhayanti. B.N. (2014). Peningkatan Perilaku Inovatif Melalui Budaya Organisasi, *Jurnal Ekonomi Bisnis*. 15(2)

Sujarwo, Anton. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi pada LKP Alfabank Semarang). *Artikel INFOKAM.*

Widiyanti, K.V., & Sawitri, D.R. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovasi pada karyawan final assay divisi produksi PT hartono istana teknologi sayung demak*. Jurnal Empati*, 7(1), 406-411

Yuan, F. & Woodman, R.W. (2010). Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectation. *Academy of Management Journal*. 53(2), 323-342