

Hubungan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) Dengan Keinovatifan Widyaiswara Di Lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian, Kementerian Pertanian

BINDA KHARISMARINA WIDOWATI

Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian

Jl. Raya Puncak Km 11, Ciawi, Bogor

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between The self-efficacy and innovativeness in the scope of The Counseling Agency and Human Resources Development of Agriculture (BPPSDMP), The Ministry of Agriculture. This research was carried out in 10 BPPSDMP Technical Implementation Units (UPT), Ministry of Agriculture. The research method uses a survey method with a correlational approach. The study population was determined by 177 Widyaiswara with a sample size of 123 Widyaiswara who were determined by proportional random sampling. The data analysis technique used descriptive statistical analysis techniques and inferential statistics. Inferential statistics are used to test the hypothesis using simple and regression analysis techniques. Based on the results of the study, it is revealed that: There is a very significant positive relationship between The Self-Efficacy and The Innovativeness of Widyaiswara, with a correlation coefficient (r_{yx_1}) of 0.647, the coefficient of determination ($r^2_{yx_1}$) of 0.418, and supported by simple linear regression $\hat{Y} = 7,720 + 0.868X_2$. Thus it can be concluded The innovativeness of Widyaiswara can be increased through The Self Efficacy.

Keywords: *Self Efficacy, Innovativeness of Widyaiswara*

I. PENDAHULUAN

Menuju Indonesia Lumbung Pangan Dunia 2045 merupakan salah satu tujuan Kementerian Pertanian dalam melaksanakan Visi Nawacita pemerintah Republik Indonesia, tentunya hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi Kementerian Pertanian karena di Era Industri 4.0 isu krusial yang terjadi adalah semakin berkurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) pertanian, semakin banyaknya alih fungsi lahan pertanian, semakin berkembangnya teknologi pertanian yang tidak dibarengi dengan kompetensi SDM pertanian, kurangnya infrastruktur pendukung pertanian, dan lain sebagainya. Untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, sejalan dengan program pemerintah, pengembangan SDM pertanian merupakan fokus utama target kerja Kementerian Pertanian.

Pengembangan SDM pertanian dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan pendidikan dan pelatihan, yang selanjutnya disebut “Diklat” seperti yang tercantum dalam Permentan No. 30/Permentan/OT.140/2/2014 Tentang Pedoman Pengembangan Profesionalisme Widyaiswara Lingkup Kementerian Pertanian, adalah penyelenggaraan proses belajar mengajar untuk mencapai standar kompetensi yang dibutuhkan di Kementerian Pertanian. Widyaiswara adalah ujung tombak dari keberhasilan suatu diklat, tugasnya adalah melaksanakan *transfer of knowledge* dan *transfer of skill* sehingga para peserta diklat meningkat kompetensinya dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Oleh karena itu Widyaiswara sebagai pendidik dan pelatih SDM pertanian dituntut untuk memiliki kemampuan dalam pengembangan kompetensi dirinya, yaitu melalui pengembangan wawasan dan pengetahuan, memiliki kemampuan untuk pengelolaan pembelajaran, pengelolaan kepribadian, sosial kultural, mengembangkan pemikiran, kemampuan membuat terobosan, dan inovasi baru di bidangnya.

Pada hasil survey pendahuluan, penulis dapat berkesimpulan bahwa sebagian besar fenomena masalah Widyaiswara dalam hal keinovatifan terutama dalam hal penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam pengelolaan pembelajaran, sebesar 62,2%.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Hakikat Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Berdasarkan pendapat Gibson et.al. (2006: 161-162), Efikasi Diri didefinisikan sebagai keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan sesuatu dengan memadai dalam situasi tertentu. Efikasi Diri mempunyai 3 (tiga) faktor, yaitu: (a) *Magnitude*, tingkat kesulitan tugas dimana seseorang yakin dia mampu mencapainya, (b) *Strength*, mengacu pada keyakinan mengenai kuat atau lemahnya menghadapi berbagai tingkat kesulitan tugas (c) *Generality*, sejauhmana harapan itu disamaratakan dalam setiap situasi.

J.M. Ivancevich (2010: 117) menyatakan bahwa Efikasi Diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat bekerja dengan baik dalam situasi tertentu. Efikasi Diri berkaitan dengan: (a) Termotivasi untuk terlibat dalam perilaku yang akan membantu mereka berkinerja baik, (b) Belajar lebih dan menerapkan apa yang telah dipelajari untuk meningkatkan kinerja mereka, (c) Mengarah ke tingkat pengaturan tujuan dan kinerja yang lebih tinggi.

Menurut R. Kreitner dan A. Kinicki (2010, pp. 129-130), Efikasi Diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya menyelesaikan tugas tertentu dengan berhasil. Adapun

faktor-faktor Efikasi Diri: (a) pengalaman sebelumnya, (b) contoh perilaku, seperti kesuksesan orang lain, (c) keadaan fisik dan emosi. Selanjutnya pernyataan dari R.S. Feldman (2008: 467) bahwa Efikasi Diri adalah keyakinan dalam kemampuan pribadi seseorang. Feldman menyatakan bahwa orang-orang dengan Efikasi Diri yang tinggi memiliki: (a) aspirasi yang tinggi, (b) lebih gigih dalam bekerja untuk mencapai tujuan dan, (c) akhirnya mencapai kesuksesan lebih

Self-efficacy adalah keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif menurut pendapat J.W. Santrock (2008 : 462-463). Efikasi Diri memiliki banyak kesamaan dengan: (a) keyakinan bahwa 'saya dapat', (b) melakukan dengan baik dalam kegiatan, (c) memilih tugas yang menantang, dan (d) bertahan dengan upaya pada tugas (pembelajaran).

Sejalan dengan pernyataan di atas, John R. Hollenbeck dan John A. Wagner III (2010: 93) menyatakan pendapat bahwa Efikasi Diri merupakan penilaian yang dibuat oleh seseorang tentang kemampuan dirinya untuk melaksanakan rangkaian tindakan terkait dengan situasi tertentu yang akan dihadapinya. Indikator Efikasi Diri adalah (a) Menyelesaikan tugas tertentu yang dibebankan pada dirinya, (b) Menentukan seberapa besar usaha yang akan diberikan atau dijalankan, (c) Seberapa lama orang tersebut dapat bertahan dalam menghadapi situasi krisis.

Pendapat tersebut didukung oleh pendapat David D Preiss dan Robert J. Sternberg (2010, pp. 93) yang menyatakan bahwa Efikasi Diri merupakan penilaian yang dibuat oleh seseorang tentang kemampuan dirinya untuk melaksanakan rangkaian tindakan terkait dengan situasi tertentu yang akan dihadapinya. Indikator Efikasi Diri adalah (a) Menyelesaikan tugas tertentu yang dibebankan pada dirinya, (b) Menentukan seberapa besar usaha yang akan diberikan atau dijalankan, (c) Seberapa lama orang tersebut dapat bertahan dalam menghadapi situasi krisis.

Dari pendapat para pakar tersebut di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) adalah keyakinan yang dimiliki seseorang tentang kemampuannya menghadapi tantangan dalam berbagai situasi dan memotivasi diri dalam keberhasilan pencapaian tujuan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Efikasi Diri adalah (a) Dimensi Magnitude, yaitu tingkat kesulitan tugas dimana seseorang yakin dia mampu mencapainya, dengan indikator: (1) Tantangan tugas, (2) Kompleksitas tugas, (3) Imbalan penyelesaian tugas; (b) Dimensi Strength, yaitu mengacu pada keyakinan mengenai kuat

atau lemahnya menghadapi berbagai tingkat kesulitan tugas. dengan indikator: (1) Pengalaman sebelumnya, (2) Persuasi sosial, (3) Keadaan fisik dan emosi; (c) Dimensi Generality, sejauhmana harapan itu disamaratakan dalam setiap situasi., dengan indikator: (1) Model perilaku sukses, (2) Prestise atas keberhasilan, (3) Optimisme untuk berhasil.

2.2. Hakikat Keinovatifan Widyaiswara

Griffin (2003: 397 – 401) menyatakan inovasi adalah usaha yang terkelola dari suatu organisasi untuk mengembangkan produk atau jasa baru, atau kegunaan baru dari produk dan jasa yang ada. Faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi adalah (a) Inovasi Radikal, yaitu suatu produk, jasa atau teknologi baru yang dikembangkan suatu organisasi yang sepenuhnya menggantikan produk, jasa atau teknologi yang ada dalam suatu industri, (b) Inovasi Bertahap, yaitu suatu produk, jasa atau teknologi baru yang memodifikasi produk, jasa atau teknologi yang ada, (b) Inovasi teknikal, yaitu suatu perubahan dalam penampilan fisik atau kinerja dari suatu produk atau jasa, atau proses fisik dimana suatu produk atau jasa dibuat, (c) Inovasi Manajemen, yaitu perubahan dalam proses manajemen dimana produk atau jasa disusun, dibangun, dan diberikan kepada konsumen, (d) Inovasi Produk, yaitu perubahan dalam karakteristik atau kinerja dari suatu produk atau jasa yang ada, atau penciptaan dari produk atau jasa yang sama sekali baru, (e) Inovasi Proses, yaitu perubahan dalam cara produk dan jasa dibuat, diciptakan, didistribusikan.

Sejalan dengan pendapat tersebut Bessant dan Tidd dalam Constantine Andriopoulos dan Patrick (2009: 28) mengungkapkan bahwa inovasi adalah proses menterjemahkan ide menjadi produk baru yang bermanfaat dan digunakan dalam proses dan jasa. Inovasi adalah keberhasilan dalam mengeksplorasi ide-ide baru. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi adalah (a) Inovasi Proses, yaitu cara-cara baru dalam menciptakan dan memberikan produk dan jasa, (b) Inovasi Produk, yaitu perubahan bentuk produk dan jasa, (c) Inovasi Posisi (b) Inovasi Paradigma, yaitu perubahan paradigma tentang organisasi atau bisnis.

Selanjutnya Stephen P. Robbins (2003: 571-572) menyatakan inovasi adalah ide baru diterapkan untuk memulai atau meningkatkan produk, proses, dan layanan. Faktor-faktor yang mendukung inovasi menurut Robbins adalah (a) Inovasi Produk, yaitu dari perubahan kecil untuk merubah produk, (b) Inovasi Proses, yaitu seperti mengenalkan ide baru untuk melakukan suatu pekerjaan, (c) Inovasi Layanan, yaitu memperhatikan semua aktivitas yang meningkatkan hubungan dan kepuasan kepada pelanggan.

John R. Schermerhorn, Jr (2005: 466-467) berpendapat bahwa inovasi adalah tindakan memproses suatu ide baru untuk diwujudkan menjadi sesuatu yang memiliki kegunaan praktis. Adapun Faktor-faktor Inovasi adalah (a) Inovasi Produk, yaitu barang, produk atau jasa yang baru, (b) Inovasi Proses, yaitu prosedur atau cara kerja yang baru.

Menurut J. Greenberg dan R.A. Baron (2008: 568-572), inovasi adalah tindakan (proses) melakukan perubahan dari sesuatu yang telah terbentuk menjadi sesuatu yang baru. Adapun faktor-faktor inovasi adalah (a) Inovasi Produk, yaitu mencakup inovasi atas produk atau komoditas hasil produksi/operasi, (b) Inovasi Layanan, yaitu mencakup inovasi tentang hubungan dengan pelanggan, (c) Inovasi Proses, yaitu mencakup metode, prosedur atau teknik pengadaan produk/jasa, (d) Inovasi Pemasaran, mencakup inovasi dalam aktivitas promosi dan penjualan, (e) Inovasi Usaha, yaitu mencakup kegiatan pengembangan atau perluasan usaha, (f) Inovasi Organisasi, mencakup inovasi dalam tata kelola dan manajemen.

Menurut Henny Suharyati, et.al. (2016: 29-34), Keinovatifan adalah perilaku atau tindakan yang menunjukkan tingkat inovasi yang telah dilakukan. Dalam hal ini inovasi menunjukkan perubahan dalam perilaku dan tindakan seseorang dan bukan hanya pikirannya saja. Setiap orang dianggap memiliki potensi untuk menjadi inovatif meskipun tidak semua dapat mengembangkan atau menggunakan potensi mereka sepenuhnya. Menguatkan hal tersebut, Henny Suharyati (2018: 13-25) menyebutkan bahwa Keinovatifan adalah suatu perilaku atau tindakan dalam menciptakan ide, memperbaharui produk atau jasa yang sudah ada yang melalui suatu proses dan mengimplementasikan produk atau jasa baru tersebut dalam bentuk layanan pemasaran. Dimensi Keinovatifan adalah (a) Dimensi inovasi produk yang terdiri dari indikator-indikator: (1) penciptaan ide baru, (2) perbaikan produk atau jasa; (b) Dimensi inovasi proses yang terdiri dari indikator-indikator: (1) cara dalam membuat sesuatu, (2) implementasi hasil penemuan; (c) Dimensi inovasi penerapan produk yang terdiri dari indikator-indikator: (1) peningkatan daya tarik produk atau jasa baru, (2) sosialisasi produk atau jasa baru.

Dari teori-teori tersebut di atas, penulis menyimpulkan bahwa Keinovatifan adalah suatu tindakan dalam menciptakan ide baru dan mengimplementasikannya menjadi produk/jasa baru yang mempunyai kegunaan praktis dan berdampak pada kemajuan organisasi. Dalam hal ini Keinovatifan Widyaiswara adalah perilaku atau tindakan Widyaiswara dalam menciptakan ide baru dan mengimplementasikannya menjadi suatu

produk/jasa baru yang mempunyai kegunaan praktis dalam kinerjanya khususnya pengelolaan pembelajaran dan berdampak pada kemajuan kediklatan. Faktor-Faktor dan indikator yang mempengaruhi Keinovatifan Widyaiswara adalah (a) Inovasi Produk, dengan indikator: (1) Menciptakan produk baru dalam pembelajaran, (2) Memperbaiki/memperbaharui produk lama/exsisting dalam pembelajaran; (b) Inovasi Layanan, dengan indikator: (1) Peningkatan kualitas fasilitas layanan pembelajaran, (2) Penggunaan teknologi informasi dalam pembelajaran; (c) Inovasi Proses dengan indikator: (1) Pembaharuan rencana pembelajaran, (2) Pengembangan metode pembelajaran; (d) Inovasi Usaha dengan indikator: (1) Peningkatan kompetensi widyaiswara, (2) Pengembangan profesionalisme widyaiswara; (e) Inovasi Organisasi dengan indikator: (1) Perbaikan tata kelola, (2) Sertifikasi pelatihan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan terhadap Widyaiswara di 10 (sepuluh) Unit Pelaksana Teknis (UPT) lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pertanian (BPPSDMP), Kementerian Pertanian, dengan jumlah responden sebanyak 123 orang.

Penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan angket/kuesioner tertutup kepada responden penelitian. Untuk mengukur variabel Keinovatifan Widyaiswara, dan variable Kepemimpinan Transformasional. Angket/kuesioner yang digunakan berisi pernyataan-pernyataan dengan 5 (lima) alternatif jawaban. Pernyataan-pernyataan yang akan diisi oleh responden, terdiri dari pertanyaan positif dan pertanyaan negatif,.

Secara terperinci langkah-langkah yang ditempuh dalam pengolahan dan analisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji normalitas galat baku taksiran

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus teknik lilliefirs. Kriteria data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal jika nilai $L_{hitung} < L_{tabel}$

2. Uji homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variasi yang sama. Pengujiannya dilakukan dengan teknik Bartlett. Varians dikatakan homogen jika memenuhi persyaratan $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$.

3. Uji Linearitas dan Signifikansi Persamaan Regresi

Untuk memastikan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear, dilakukan dengan menggunakan analisis varians.

4. Persamaan Regresi Sederhana

a. Persamaan regresi sederhana untuk variabel Keinovatifan Widyaiswara (Y) atas Kepemimpinan Transformasional (X_1), yaitu: $\hat{Y} = a + b_1X_1 + \varepsilon_1$;

b. Uji Korelasi Sederhana

Untuk menguji hipotesis pertama dan kedua digunakan uji korelasi sederhana.

Korelasi yang dimaksud adalah korelasi sederhana antara variabel X_1 dengan Y. Uji signifikansi korelasi sederhana menggunakan uji T, dikatakan koefisien korelasi bersifat signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

c. Perhitungan Koefisien Determinasi

Untuk melihat kontribusi variabel bebas (X_1) terhadap variabel Y

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan pada variable Efikasi Diri, terdapat hubungan positif dan signifikan antara Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dengan Keinovatifan Widyaiswara. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis dengan menggunakan teknik product moment diperoleh koefisien korelasi $r_{y_1} = 0.647$. Hubungan keduanya signifikan karena Sig = 0,000 nilai ini identik dengan p-value lebih kecil dari $\alpha = (0.05)$.

Hubungan fungsional antara Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dengan Keinovatifan Widyaiswara ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 7.720 + 0.868X_1$ diartikan bahwa konstanta (a) sebesar 7.720 artinya jika Efikasi Diri (*Self Efficacy*) (X_1) nilainya 0, maka Keinovatifan Inovasi (Y) nilainya sebesar 7.720. Koefisien fungsional (b) variabel Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) (X_1) sebesar 0.868 artinya jika Efikasi Diri (*Self Efficacy*) (X_1) mengalami peningkatan satu satuan maka Keinovatifan Widyaiswara (Y) mengalami peningkatan sebesar 0.868 satuan.

Sedangkan nilai kontribusi (koefisien determinasi) Efikasi Diri (*Self Efficacy*) (X_1) terhadap Keinovatifan Widyaiswara (Y) dihitung berdasarkan koefisien korelasi $r = 0.647$ dijadikan koefisien determinasi yaitu $r^2 = (0.647)^2 = 0.418$, berarti variabel Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) (X_1) memberikan kontribusi terhadap Keinovatifan Widyaiswara (Y) sebesar 41,8 % sisanya faktor lain.

Adanya hubungan positif antara Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dan Keinovatifan Widyaiswara dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, yaitu Hsi-Chi Hsiao, Jen-Chia Chang, Ya-Ling Tu, dan Su-Chang Chen (2011: 31-36) memberikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat positif dan signifikan ($r > 0,5$, $p < 0,01$) antara Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dan Keinovatifan Guru.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri (*Self Efficacy*) memberikan kontribusi yang signifikan pada Keinovatifan Widyaiswara. Semakin tinggi Efikasi Diri (*Self Efficacy*), semakin tinggi Keinovatifan Widyaiswara, dan sebaliknya semakin rendah Efikasi Diri (*Self Efficacy*), maka semakin rendah pula Keinovatifan Widyaiswara.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis, dan pembahasan penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dengan Keinovatifan Widyaiswara, dengan koefisien korelasi (r_{yx^2}) sebesar 0.647 pada tingkat hubungan kuat, dan didukung oleh persamaan regresi linear sederhana $\hat{Y} = 7.720 + 0.868X_2$. Nilai koefisien determinasi ($r^2_{y^2}$) sebesar 0.418 yang menunjukkan kontribusi atau sumbangan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) terhadap Keinovatifan Widyaiswara sebesar 41,8%.

Dengan demikian, Keinovatifan Widyaiswara dapat ditingkatkan melalui peningkatan Efikasi Diri. Semakin tinggi Efikasi Diri seorang Widyaiswara maka akan semakin tinggi pula keinovatifannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriopoulus, C. & Patrick. 2009. *Managing Change, Creativity and Innovation*. SAGE Publication Ltd. London.
- Colcuitt, J.A., J. LePine, and M. Wesson. 2009. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill. New York.
- Feldman, R.S. 2008. *Understanding Psychology*. McGraw-Hill. New York.
- Gibson, J.I., J.M. Ivancevich, J.H. Donnelly, Jr., and R. Konopaske. 2006. *Organizations: Behavior, Structure and Processes*. McGraw-Hill. New York.

- Gibson, J. L., J. M. Ivancevich, J. H. Donnelly, Jr dan R.Konopaske. 2012. *Organizations Behavior, structure, Processes*. McGraw-Hill. New York.
- Goerge J. M. dan G. R. Jones. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. 6th Edition. Pearson. New Jersey.
- Greenberg, J. , and R.A. Baron. 2008. *Behavior in Organizations*. Pearson Prentice-Hall. Upper Saddle River, New Jersey.
- Griffin. 2003. *Manajemen jilid 1*, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Hollenbeck, J. R. and J. A. Wagner III. 2010. *Organizational Behavior*. Routledge. New York.
- Kinicki, A., dan B.K. Williams. 2008. *Management A Practical Introduction*. McGraw-Hill, New York.
- Kinicki. A., & B.K. William. 2013. *Management A Practical Introduction*, McGraw-Hill International Edition. New York.
- Kreitner, R. and A. Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill. New York.
- Kreitner, R., dan A. Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Preiss, D.D. and R. J. Sternberg. 2010. *Innovation in Educational Psychology Perspectives on Learning, Teaching, and Human Development*. Springer Publishing Company. New York.
- Robbins, S. P., 2003. *Organizational Behavior*. Prentice Hall. New York.
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. Pearson. New Jersey.
- Santrock, J.W. 2008. *Educational Psychology*. McGraw-Hill. New York.
- Schermerhorn, J. R. Jr., 2005. *Management*. John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Setiawan, B. A., dan A. Muhith. 2013. *Transformational Leadership : Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Suharyati, H., Bibin, R., dan Abdullah, T. 2016. *Relationship between Organizational Culture, Transformational Leadership, Working Motivation to Teacher's Innovativeness. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR) Volume 4, Issue 3: 29-34*.
- Suharyati, H. 2018. *Dicari: Guru PAUD inovatif*. UIKA Press. Bogor.