

Meningkatkan Perilaku Inovatif Guru melalui Kepuasan Kerja dengan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening

Risna Ayu Meilawati^{1*}, Eeng Ahman², Yana Setiawan³

¹ Program Magister Manajemen, FPEB, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

² Program Studi Pendidikan Akuntansi, FPEB, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

³ Program Studi Manajemen FPEB, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

*email: risnaayu@upi.edu

Naskah diterima tanggal 21/08/2023, direvisi akhir tanggal 05/09/2023, disetujui tanggal 21/11/2023

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk melihat bagaimana pengaruh dari kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening. Populasidalam penelitian ini adalah seluruh guru SD di Desa Gudangkahuripan Lembang, dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Metode penelitian yang digunakan pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang diperoleh dianalisis dengan metode analisis deskriptif dan analisis inferensial menggunakan bantuan aplikasi *Smart PLS* versi 4. Hasil dari penelitian ini adalah diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*, *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: kepuasan kerja; perilaku inovatif; self efficacy

Abstract

This research is a quantitative research to see how the influence of job satisfaction on innovative behavior with self-efficacy as an intervening variable. The population in this study were all elementary school students in Gudang kahuripan Lembang Village, with a total sample of 100 people using simple random sampling technique. The research method used to collect data was carried out by distributing questionnaires to respondents. The data obtained were analyzed using descriptive analysis methods and inferential analysis using the help of the Smart PLS version 4 application. The results of this study are known that job satisfaction has a positive and significant influence on innovative behavior, job satisfaction has a positive and significant effect on self-efficacy, self-efficacy has a positive and significant effect on innovative behavior, and job satisfaction has no effect on innovative behavior with self-efficacy as an intervening variable.

Keywords: innovative behavior; job satisfaction; self-efficacy

How to cite (APA Style): Meliawati, A. R., Ahman, E., & Setiawan, Y. (2023) Meningkatkan Perilaku Inovatif Guru Melalui Kepuasan Kerja dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Penelitian Pendidikan, 23 (3), 288-297. doi: <https://doi.org/10.17509/jpp.v23i3.63245>

PENDAHULUAN

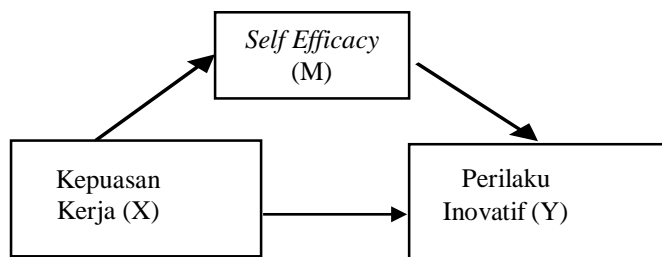
Pendidikan adalah hal yang sangat penting dan memiliki peranan dalam mendukung kemajuan bangsa. Pendidikan akan melibatkan siswa, guru, keluarga dan masyarakat. Saat ini, dalam dunia pendidikan semakin banyak tantangan yang kompleks, sehingga dianggap sangat penting bagi guru untuk memiliki dan mengembangkan kreatifitas dan kemampuan inovatif dalam menghadapi berbagai situasi dalam pembelajaran. Oleh karena itu dalam pengembangan pendidikan, guru harus memiliki kemampuan untuk merencanakan dan melaksanakan pembelajaran yang berorientasi kepada siswa, membuat pembelajaran aktif bagi siswa, menciptakankolaborasi pembelajaran antara siswa dan guru, serta mampu menggunakan media danteknologi dalam proses belajar mengajar. Secara formal, guru di sekolah dituntut untuk memiliki kecakapan dan keterampilan dalam pengajaran. Dalam wawancara pra penelitian kepada guru di salah satu SDN di Desa Gudangkahuripan Lembang, ditemukan fenomena bahwa guru-guru masih

menggunakan media bukuteks dalam pembelajaran, dan sebanyak 72% guru menyatakan ketidakpercayaan diri dalam menggunakan media pembelajaran lain selain buku teks dan lembar kerja siswa (LKS). Dari hasil wawancara tersebut juga diketahui bahwa guru-guru yang mengikuti pelatihankompetensi adalah guru muda.

Dalam fenomena tersebut di atas,diketahui bahwa kemampuan guru dalam mengunakan media pembelajaran masihkurang memadai,sehingga pencapaian tujuan sekolah belum maksimal. Guru merupakan pekerja di lingkungan sekolah. Pekerja akan merasa terpenuhi jikaasumsi mereka dapat dipenuhi dalam menyelesaikan kewajibannya. Pemenuhanpekerjaan pekerja merupakan pernyataanrasa dan mentalitas manusia padapekerjaannya, orang dengan kepuasaankerja seharusnya membakar seluruh kapasitas energinya untuk meyelesaikanpekerjaannya, sehingga dapat menciptakanpekerjaan yang ideal bagi organisasi Endarwati, E., Dea, W., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2022).

Banyak penelitian yang membahas mengenai pengaruh kepuasan kerja,keyakinan diri (*self efficacy*), dan perilaku inovatif. Seperti penelitian yang dilakukan oleh R. S. Warso yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap perilaku inovatif Warso, R. S., Hendriani, S., & Jahrizal, J. (2022). Penelitianyang dilakukan oleh Chandra *et al*, menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikanterhadap perilaku inovatif Chandra *et al*. (2020). Penelitianyang dilakukan oleh Dewi Tri Wijayanti menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilakuinovatif Wijayati, D. T. (2014). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Chen *et al*, menunjukkanhasil kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku inovatif, namun memiliki pengaruh positif terhadap hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan serta dukungan organisasionalyang kemudian mempengaruhi perilaku inovatif karyawan Chen *et al*. (2015).

Berdasarkan fenomena yang terjadi,dan berdasarkan hasil-hasil penelitianterdahulu, peneliti tertarik untuk melakukanpenelitian dengan judul meningkatkan perilaku inovatif melalui kepuasan kerja dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening (studi pada guru sekolah dasar di Desa Gudangkahuripan Lembang).Model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Human Capital Management adalah praktik organisasi dimana aset modal manusia dari suatu organisasi secara kolektif dimanfaatkan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Pandangan *human capital management* ini menyoroti pentingnya mengambil pendekatan sistematis untuk mengintegrasikan dan menyelaraskan penting elemen organisasiuntuk mendorong inisiatif sumber daya manusia secara efektif Salsburry, M. (2013).

Human capital managementreporting dijelaskan sebagai proses pengumpulan, analisis, dan pelaporan data tentang tenaga kerja organisasi Ingham, J. (2007).. Indikator dari Human Capital Management Reporting adalah sebagai berikut:

- a. Investasi SDM (berkaitan dengan rekrutmen pegawai, pengembangankarir)
- b. Keterlibatan Karyawan (berkaitan dengan keterlibatan karyawan di perusahaan, kepuasan kerja

- pegawai)
- c. Kompetensi Karyawan (Berkaitan dengan kemampuan karyawan)
- d. Produktivitas (berkaitan dengankemampuan karyawan dalam mencapaitujuan perusahaan)
- e. Kepatuhan (berkaitan dengan kepatuhankaryawan pada aturan perusahaan)
- f. Kesehatan dan keselamatan
- g. Kinerja organisasi

Berdasarkan indikator-indikator di atas,diputuskan untuk meneliti salah satu indicator dari HCM reporting yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah evaluasi positif yang dibuat oleh individu tentang pekerjaan mereka dan lingkungan kerja mereka, yang mencakup pandangan merekatentang apakah mereka memiliki pengalaman kerja yang memuaskan Baron, A., & Armstrong, M. (2007).

Self efficacy adalah keyakinanindividu terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan melalui tindakan dan usaha yang tepat Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). Perilaku inovatif adalahkemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru atau solusi yang kreatif untuk masalahyang dihadapi. Perilaku inovatif didorong oleh motivasi intrinsik, kepercayaan diri,dan dukungan lingkungan yang positif Haq, S., & Novitasari, D. (2022).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, yangdigunakan adalah penelitian **kuantitatif** untuk menghitung seberapa besar pengaruhkepuasan kerja terhadap perilaku inovatif dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening, dengan metode eksplanasi survey menggunakan kuesioner sebagai alatpengumpul data. Populasi dalam penelitianini adalah guru sekolah dasar negeri di DesaGudangkahuripan Lembang yangberjumlah 163 orang. Dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel menggunakan teknik *simple random sampling* dengan rumus Slovin, dan didapat hasil jumlah sampel sebanyak 100 orang.

Kuesioner disebar kepada seluruh responden. Kuesioner tersebut berisi pernyataan-pernyataan dengan beberapa alternatif jawaban. Pada setiap pernyataan terdapat 5 alternatif jawaban dengan skala Likert yaitu 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=netral, 4=setuju, 5=sangat setuju. untuk pengolahan data, peneliti menggunakan aplikasi *Partial Least Squares (SmartPLS)* versi 4.0, melalui analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan nilai *Average Variance Ecxtracted (AVE)*, *Realibility*, *R-Square*, dan uji hipotesis..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan sampel yangdigunakan, telah dikelompokkan respondenberdasarkan usia, gender, dan tingkat pendidikan. Berikut hasil pengelompokkan responden yang digunakan sebagai sampel penelitian,

Tabel 1 Karakteristik responden

Demographic Factor	Classification	Numberof Respon dents	%	Total
Age	25-35	32	32%	100%
	years36-45	38	38%	
	years45-55	18	18%	
	tahun > 55 tahun	12	12%	
Gender	Pria	43	43%	100%
	Wanita	57	57%	

Demographic Factor	Classification	Number of Respondents	%	Total
Pendidikan	S1S2S3	72	72%	100%
	Guru	20	20%	
	Besar	8	8%	

A. Analisis deskriptif

Hasil dari penyebaran kuesioner diolah menggunakan *SmartPLS 4.0* yang akan digambarkan berupa data-data. Hasil pengolahan *SmartPLS 4.0* yaitu dengan data-data berupa nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* akan dikatakan baik dalam membangun variabel adalah ketika nilai berada pada *range* 0,7. Berikut ini adalah data hasil pengolahan nilai *loading factor*:

Tabel 2. *Outer Loading Factor* Kepuasan Kerja (X)

Kepuasan Kerja	Loading Factor
KK1	0.892
KK2	0.929
KK3	0.916
KK4	0.893

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil *loading factor* diatas dapat terlihat bahwa untuk nilai *loading factor* variabel kepuasan kerja memiliki nilai diatas 0,7 pada setiap konstraknya. Hal tersebut memiliki arti bahwa, indikator yang digunakan pada variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat tinggi dalam membangun variabel kepuasan kerja. Nilai konstruk terkecil pada variabel kepuasan kerja terdapat pada KK1 sebesar 0,892 dimana masih tergolong tinggi yang artinya lingkungan kerja yang nyaman mendukung keinginan untuk meningkatkan perilaku inovatif guru. Sedangkan untuk nilai konstruk tertinggi terdapat pada KK2 sebesar 0,929 yang memiliki arti bahwa pengembangan karir mendukung kemampuan berinovasi guru. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa indikator kepuasan kerja pada penelitian ini dianggap signifikan.

Selanjutnya menganalisis konstruk variabel Perilaku Inovatif. Analisis deskriptif pada variabel ini menggunakan nilai *loading factor*, berikut merupakan data yang dihasilkan *SmartPLS 4.0*:

Tabel 3. *Outer Loading Factor* Perilaku Inovatif (Y)

Perilaku Inovatif	Loading Factor
PI1	0.860
PI2	0.860
PI3	0.777
PI4	0.916

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil *loading factor* diatas dapat terlihat bahwa untuk nilai *loading factor* variabel perilaku inovatif memiliki nilai diatas 0,7 pada setiap konstraknya. Hal tersebut memiliki arti bahwa, indikator yang digunakan pada variabel perilaku inovatif memiliki pengaruh yang sangat tinggi dalam membangun variabel perilaku inovatif. Nilai konstruk terkecil pada variabel perilaku inovatif terdapat pada PI3 sebesar 0,777,

yang artinya guru dapat mengembangkan ide-ide kreativitas dalam pengajaran di kelas. Sedangkan untuk nilai konstruk tertinggi terdapat pada PI4 sebesar 0,916 yang memiliki arti bahwa guru memiliki sikap terbuka terhadap ide-ide baru dalam pengajaran di kelas. Hal ini dapat dikatakan perilaku inovatif merupakan indikator yang berpengaruh signifikan pada penelitian ini.

Kemudian, menganalisis konstruk variabel *self efficacy*. Analisis deskriptif pada variabel ini menggunakan nilai *loading factor*, berikut merupakan data yang dihasilkan *SmartPLS 4.0*:

Tabel 4. *Outer Loading Factor Self Efficacy (Z)*

Self Efficacy	Loading Factor
SE1	0.913
SE2	0.893
SE3	0.888
SE4	0.904

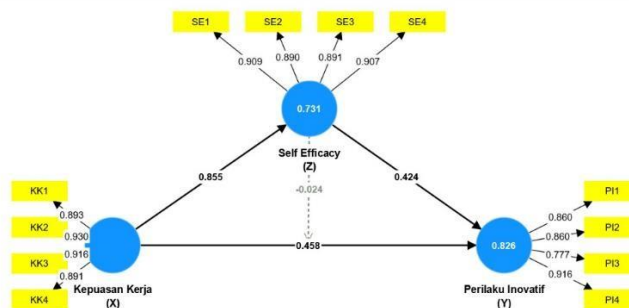
Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil *loading factor* diatas, variabel *Self Efficacy* memiliki nilai diatas 0,7 pada setiap konstruksya. Hal tersebut memiliki arti bahwa, indikator yang digunakan pada variabel *self efficacy* memiliki pengaruh yang sangat tinggi dalam membangun variabel *self efficacy*. Nilai konstruk terkecil pada variabel *self efficacy* terdapat pada SE3 sebesar 0,888, yang artinya ketika guru berfokus pada solusi dan strategi untuk mengatasi hambatan, bukan pada masalah itu sendiri, maka guru akan mampu menciptakan inovasi dalam pengajaran di kelas. Sedangkan untuk nilai konstruk tertinggi terdapat pada SE1 sebesar 0,913 yang memiliki arti bahwa disaat guru merasa yakin bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi mereka mampu menciptakan inovasi-inovasi dalam pengajaran di kelas. Hal ini dapat dikatakan *self efficacy* merupakan indikator yang berpengaruh signifikan pada penelitian ini.

B. Analisis Inferensial

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Untuk uji tahapan awal yang dilakukan yaitu harus memastikan nilai *outer loading factor* pada setiap indikator yaitu kepuasan kerja, perilaku inovatif dan *self efficacy* sudah memenuhi syarat *convergent validity*. Berikut merupakan hasil dari proses pengolahan data *SmartPLS 4.0*:



Gambar 2. Outer Model

Dari gambar diatas dapat disimpulkan, untuk indikator secara pada setiap variabel secara keseluruhan telah memenuhi syarat. Dimana nilai setiap indikator yang digunakan diatas 0,7 dan 0,5 sampai 0,6 masih dapat digunakan. Hal tersebut memiliki arti bahwa keseluruhan indikator dan variabel dapat digunakan dan

dilanjutkan untuk dilakukannya penelitian.

Langkah yang harus dilakukan selanjutnya yaitu *discriminant validity*, dimana tujuan dilakukannya yaitu untuk memastikan nilai indikator yang digunakan lebih besar terhadap variabel itu sendiri daripada variabel lainnya. Untuk *discriminant validity* terdapat 2 cara, yaitu dengan melihat nilai *cross loading* dan nilai *Average Variance Ecxtracted* (AVE). Berikut ini nilai *Cross Loading* yang telah didapatkan dari pengolahan data *SmartPLS 4.0*:

Tabel 5. Nilai *Cross Loading*

Kepuasan Kerja (X)	Perilaku Inovatif (Y)	Self Efficacy (Z)	
KK1	0.892	0.827	0.813
KK2	0.929	0.762	0.768
KK3	0.916	0.800	0.774
KK4	0.893	0.796	0.738
PI1	0.849	0.860	0.819
PI2	0.733	0.860	0.682
PI3	0.561	0.777	0.648
PI4	0.818	0.916	0.799
SE1	0.698	0.773	0.913
SE2	0.727	0.780	0.893
SE3	0.787	0.767	0.888
SE4	0.853	0.805	0.904

Sumber: Hasil *SmartPLS 4.0*

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa untuk nilai indikator yang dibentuk lebih besar daripada variabel lainnya. Sehingga indikator yang digunakan pada setiap variabel pada penelitian ini dapat dikatakan baik dan valid dalam menyusun masing-masing variabel.

2. Evaluasi Goodness of Fit

a. Uji Validitas

Selain melihat nilai *cross loading*, selanjutnya dapat dilihat dari nilai *Square root Average Variance Ecxtracted* (AVE). Nilai AVE memiliki syarat yaitu nilai variabel yang digunakan harus diatas 0,5. Berikut adalah nilai AVE variabel pada penelitian ini dari hasil data yang diolah menggunakan *SmartPLS 4.0*:

Tabel 6. *Average Variance Ecxtracted*

Variabel	Average Variance Ecxtracted (AVE)
KK (X)	0.824
PI (Y)	0.730
SE (Z)	0.809

Sumber: Hasil *SmartPLS 4.0*

Tabel diatas merupakan tabel hasil output dari pengolahan data *SmartPLS 4.0* yang menunjukkan hasil *Average Variance Ecxtracted* (AVE). Untuk variabel yang memiliki nilai *Average Variance Ecxtracted* (AVE) terendah yaitu variabel perilaku inovatif dan variabel yang memiliki nilai tertinggi yaitu variabel kepuasan kerja. Nilai AVE secara keseluruhan diatas 0,5. Hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap variabel sudah

memenuhi syarat dan dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Berikut merupakan hasil pengolahan data *SmartPLS 4.0* untuk nilai *Composite Reliability* dan nilai *Cronbach's Alpha*:

Tabel 7. Uji Realibilitas

Variabel	Reliabilitas Komposit	Cronbach's Alpha
KK (X)	0.949	0.929
PI (Y)	0.915	0.877
SE (Z)	0.944	0.921

Sumber: Hasil *SmartPLS 4.0*

Dari output diatas, dapat dilihat nilai *Composite Reliability* menunjukkan nilai yang sangat tinggi. Dimana secara keseluruhan variabel yang digunakan memiliki nilai diatas 0,70 dan memiliki artipula bahwa variabel yang digunakan pada penelitian ini sangat reliabel untuk dilakukannya penelitian.

Kemudian, syarat dan ketentuan untuk nilai *Cronbach's Alpha* yaitu nilai pada setiap variabel harus diata 0,70. Pada tabel diatas diketahui memiliki hasil nilai diatas 0,70 pada setiap variabel yang digunakan pada penelitian ini. Untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,949, variabel perilaku inovatif memiliki nilai sebesar 0,915, variabel *self efficacy* memiliki nilai sebesar 0,944 yang memiliki arti bahwa variabel-variabel yang digunakan baik dan sangat reliabel untuk dilakukannya penelitian.

c. Uji Koefisien Determinan (R-Square)

R-Square merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa tingginya variabel bebas memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabel terikat dalam suatu penelitian. Berikut merupakan hasil pengolahan data *SmartPLS*:

Tabel 8. R-Square

	R Square	Adj R Square
Perilaku Inovatif (Y)	0.826	0.820
Self Efficacy	0.731	0.729

Sumber: Hasil *SmartPLS 4.0*

Dari hasil output diatas untuk nilai R² sebesar 0.826. Yang memiliki arti bahwa variabel perilaku inovatif mampu dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja sebesar 82.6% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Sedangkan R² dari *self efficacy* sebesar 0.731, yang artinya bahwa variabel *self efficacy* dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja sebesar 73.1%, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain, seperti motivasi kerja, keterikatan kerja, dan lain sebagainya.

3. Uji Hipotesis

Dengan melakukan pengujian hipotesis uji-t, peneliti mampu menentukan pengaruh atau tidaknya, positif atau tidaknya serta signifikan atau tidaknya pada setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut merupakan hasil pengolahan data *SmartPLS* :

Tabel 9. Hasil Pengolahan data

	Original Sampel (O)	T Statistics(O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja (X) →Perilaku Inovatif (Y)	0.461	6.297	0.000
Kepuasan Kerja (X) → <i>Self Efficacy</i> (Z)	0.855	0.845	0.000
<i>Self Efficacy</i> (Z) → Perilaku Inovatif (Y)	0.423	5.755	0.000
<i>Self Efficacy</i> (Z) x Kepuasan Kerja (X) →Perilaku Inovatif (Y)	-0.024	1.168	0.243

Sumber: Hasil *SmartPLS 4.0*

Pada original sampel dapat dilihat untuk nilai kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif adalah bersifat positif yaitu sebesar 0,461 yang memiliki arti bahwa Perilaku Inovatif guru di Desa Gudangkahuripan Lembang akan semakin meningkat jika Kepuasan Kerja yang didapatkan semakin meningkat pula. Selanjutnya, untuk nilai *self efficacy* terhadap perilaku inovatif adalah bersifat positif yaitu sebesar 0,423 yang memiliki arti bahwa perilaku inovatif guru di Desa Gudangkahuripan Lembang akan semakin meningkat jika *self efficacy* yang didapatkan semakin meningkat pula. Lalu, untuk variabel kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif dan dimediasi oleh variabel *self efficacy* bersifat negatif sebesar -0.024 yang memiliki arti bahwa variabel kepuasan kerja yang dimediasi oleh *self efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif.

Untuk hasil uji-t pada variabel kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif menunjukkan nilai t-hitung 6.297 > t-tabel 1,98498 dan memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa perilaku inovatif dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja itu sendiri.

Kemudian, variabel kepuasan kerja terhadap *self efficacy* menunjukkan t hitung 0.845 > t-tabel 1.98498 dan memiliki nilai signifikansi 0.000 < 0.05 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*.

Selanjutnya, variabel *self efficacy* terhadap perilaku inovatif menunjukkan nilai t-hitung 5.755 > t-tabel 1,98498 dan memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa perilaku inovatif dipengaruhi secara signifikan oleh *self efficacy* itu sendiri.

Sedangkan, pada variabel kepuasan kerja yang dimediasi oleh *Self Efficacy* secara parsial tidak berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan nilai t-hitung 1.168 < t-tabel 1,98498 dan memiliki nilai signifikansi 0,243 > 0,05. Hipotesis ini ditolak dan memiliki arti bahwa kepuasan kerja yang dimediasi oleh *self efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku inovatif.

Pembahasan

Dari hasil uji t, dapat diketahui bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra et al, Febsri Susanti Susanti, F. (2021), Endarwati, et al yang menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Akan tetapi hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handi Putra Putra, H. (2021) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku inovatif.

Selanjutnya dapat dilihat dari hasil uji t, bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *self efficacy*. Hal ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arif Indra Indra, A. (2008).

Selain itu dari hasil uji t, didapat juga hasil yang menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuningrum Wahyuningrum, S. M., Widiyanto, S., & Abdulah, R. (2012), Dewa Nyoman Reza Aditya Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016) yang menemukan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif. Akan tetapi Dian Tri Kusuma Wardani dalam penelitiannya menemukan hasil Wardhani, D. T., & Gulo, Y. (2017) bahwa *self efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif.

Hasil dari uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa self efficacy tidak memediasi kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif. Dalam hal ini dapat disebabkan oleh beberapa factor, seperti adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif.

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap Perilaku Inovatif, akan tetapi Self Efficacy tidak memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif. Dari hasil tersebut dapat menjadi gambaran bagi pihak manajemen sekolah agar terus dapat meningkatkan kepuasan kerja guru demi meningkatkan perilaku inovatif guru dalam melakukan pengajaran di kelas. Selain itu masih banyak variabel-variabel yang belum diikutsertakan dalam penelitian ini, jadi diharapkan pada masa yang akan datang, dapat dilakukan penelitian dengan menyertakan variabel-variabel lainnya, agar dapat meningkatkan perilaku inovatif guru dengan memaksimalkan faktor-faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, self efficacy terhadap perilaku kerja inovatif. *E-Jurnal Manajemen*, 5(3), 1801-1830.
- Baron, Angela & Michael Armstrong (2007). *Human Capital Management: Achieving Added Value Through People*. Kogan Page Limited.
- Chandra et al. (2020) berjudul Examining the influence of work engagement and job satisfaction on employee innovative behavior: Evidence from Indian technology firms.
- Chen et al. (2015) The Relationship between Job Satisfaction and Innovative Behavior: A Study of Chinese Service Employees.
- Edwin A. Locke dan Gary P. Latham, (2013). *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. Routledge.
- Endarwati, Wahyu Dea, E. Didik Subiyanto, and Epsilandri Septyarini. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Pegawai SMK Nasional Berbah. *J-MACC: Journal of Management and Accounting* 5.2(2022): 15-28.
- Haq, S., & Novitasari, D. (2022). Eksplorasi Peran Variabel Kontekstual dan Mediasi Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Inovasi Karyawan. *Edumaspu: Jurnal Pendidikan*, 6 (1), 838-851.
- Indra, A. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Self Efficacy. (*Doctoral dissertation, Prodi Manajemen Unika Soegijpranata*).
- Ingham, Jon (2007). *Strategic Human Capital Management: Creating Value through People*. Elsevier.
- Putra, H. (2021). Pengaruh modal psikologis terhadap perilaku inovatif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai pemediasi Studi pada Pegawai PT. XYZ Cabang Bekasi Kota. (*Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada*).
- Salsburry, Mark (2013). *Human Capital Management: Leveraging Your Workforce for a Competitive Advantage*. Salsburry Human Capital Management, LLC.
- Susanti, Febsri. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora* 5.2 (2021): 207-214.
- Wahyuningrum, Sri M., Sunu Widiyanto, and Rizky Abdulah. (2012). Dampak Self Efficacy terhadap Perilaku Inovasi Apoteker di Rumah Sakit. *Jurnal Farmasi Klinik Indonesia* 1.2 (2012): 49-55.
- Wardhani, D. T., & Gulo, Y. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 19(1a-3), 212-21
- Warso, R. S., Hendriani, S., & Jahrizal, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif dan Kinerja Karyawan PT. Bank negara indonesia cabang pekanbaru.

Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11(03), 1065-1075.

Wijayati, D. T. (2014). Transformational leadership contributions and job satisfaction in the development of innovative behavior of employees. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 17(2), 229-244.