

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU INOVATIF PEGAWAI SMK NASIONAL BERBAH

Wahyu Dea Endarwati, E. Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Corresponding author: wahyudeaendarwati@gmail.com

ABSTRACT

The motivation behind this review is to decide whether there is an impact of leadership style on innovative behavior, decide whether there is an impact of the work environment on innovative behavior, decide whether there is an impact of job satisfaction on innovative behavior and decide whether there is an impact of leadership style, work environment and job satisfaction on innovative behavior simultaneously on employees. Berbah National Vocational School, Sleman, Special Region of Yogyakarta. With a population of 50 employees of the Berbah National Vocational School with a saturated sampling method. The method of data collection is done by distributing questionnaires, this research is descriptive quantitative. The analytical methods in this study are instrument test (validity and reliability), classical assumption test, multiple linear regression analysis and t test and F test. The results of this study indicate (1) leadership style has a negative and significant impact on innovative behavior, (2) The work environment has a negative and significant impact on innovative behavior, (3) Job satisfaction has a positive and significant impact on innovative behavior, and (4) Leadership style, work environment and job satisfaction have a simultaneous impact on innovative behavior.

Keywords

Leadership Style
Work Environment
Job Satisfaction
Innovative Behavior

Pendahuluan

Sumber daya manusia pada hakekatnya adalah satu dari beberapa pekerjaan penting guna mewujudkan tujuan yang berhubungan dengan asosiasi/organisasi. Dominasi inovasi yang tersedia di era komputerisasi ini bukanlah salah satu kunci keberhasilan sebuah organisasi, namun modal utama adalah kemampuan manusia untuk mengawasinya. Sumber daya manusia yang hebat seharusnya menciptakan eksekusi yang hebat yang benar-benar diwujudkan oleh sebuah organisasi. Sumber energi manusia pada dasarnya adalah sumber energy yang dimiliki oleh asosiasi, merekalah yang mengajukan tujuan, meningkatkan dan mencapai tujuan hierarkis (Rumawas 2018). Kepemimpinan adalah tindakan untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan

institusional model kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan sanggup mendesak hasil dari seorang pemimpin, dilihat dari teknik apa seorang pemimpin dapat menciptakan iklim sehingga bawahannya tampak mengerti untuk melakukan apa yang mereka butuhkan (Fayzhall et al. 2020).

Demikian pula, unsur yang harus dilihat oleh suatu organisasi adalah area kerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi perlu mempengaruhi inspirasi kerja yang representatif, kenyamanan area kerja pengaruhi pekerja guna bekerja lebih baik sehingga pekerjaan sanggup dicoba dengan optimal serta pula bisa tingkatkan inovasi yang baik (Nardo, Evanita, and Syahrizal 2018). Jika orang bisa menyelesaikan pekerjaan secara maksimal, kokoh, aman dan nyaman itu berarti lingkungan kerja bisa dikatakan baik. Lingkungan kerja yang memuaskan dapat lebih mengembangkan kinerja pekerja, yang bertentangan dengan norma jika lingkungan kerja tidak memadai tingkat kinerja representatif akan berkurang (Pratiwi 2011).

Pekerja akan merasa terpenuhi jika asumsi mereka dapat dipenuhi dalam menyelesaikan kewajibannya. Pemenuhan pekerjaan pekerja merupakan pernyataan rasa dan mentalitas manusia pada pekerjaannya, orang dengan kepuasan kerja seharusnya membakar seluruh kapasitas energinya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menciptakan pekerjaan yang ideal bagi organisasi (Rokib and Santoso 2018). Salah satu sudut pandang mengapa seseorang perlu bekerja yakni pemenuhan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan/organisasi tempat dia bekerja. Kepuasan kerja bagi perwakilan yang belum puas harus dilihat dari kondisi administrasi yang ada di organisasi dan keadaan lingkungan kerja karyawan (Siagian and Khair 2018).

Cara kreatif dalam berperilaku karyawan diperlukan oleh organisasi guna menggapai sasaran yang sudah ditetapkan. Pekerja harus memiliki pilihan untuk sanggup menghasilkan serta mempraktikkan ide-ide inovatif guna menggapai sasaran perusahaan dan mempunyai nilai lebih dari pesaing. Strategi atau siklus dan administrasi menjadi tolak ukur perilaku inovatif dalam organisasi, hal ini harus terlihat dengan adanya pemikiran-pemikiran inovatif dari karyawan untuk kemudian dijalankan di dalam organisasi (Nardo, Evanita, and Syahrizal 2018). Rendahnya perilaku inovatif disebabkan oleh beberapa faktor, misalnya tidak adanya data untuk memberikan perubahan positif dan tidak adanya rencana inovatif yang akan dibuat oleh pekerja. Hal ini tidak terlepas dari tidak adanya bantuan dari individu rekan kerja, dukungan dari asosiasi untuk memajukan, kualitas

asosiasi dengan atasan, pengembangan sebagai kebutuhan kerja, berdiri kreatif, korespondensi luar dan dalam dan bentrokan tugas (Yuan, F., Woodman 2010).

Landasan Teori

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Miftah 2010) gaya kepemimpinan standar perilaku untuk mempengaruhi cara berperilaku orang lain. Seorang pemimpin memiliki program dengan bertindak bersama sekelompok orang dengan cara atau model tertentu. Cara memimpin berperan sebagai kekuatan unik untuk memberi energi, dampak, koordinat, membangkitkan, serta mengontrol bawahan dengan tujuan tertentu, dengan asumsi bawahan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sukses dan mahir (Sutrisno 2016). Selain itu (Rokib and Santoso 2018) mencirikan sebagai cara paling umum guna mempengaruhi orang lain, menguasai serta menyetujui apa yang wajib dicoba, seperti apa tugas dapat diselesaikan dengan benar, dan metode yang terlibat dengan bekerja dengan upaya individu agregat untuk mencapai tujuan bersama. Seperti pendapat dari (Priyono, Qomariah, and Winahyu 2018) kepemimpinan adalah pendekatan untuk mempengaruhi dan memacu orang lain sehingga individu perlu menambah kelangsungan hidup dan kemajuan asosiasi dalam mencapai tujuan. Dalam penelitian (Pratiwi 2011) mencirikan kepemimpinan sebagai siklus untuk mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pertimbangan, sentimen, kegiatan dan perilaku orang lain sehingga mereka bergerak menuju tujuan yang ideal. Sejalan dengan penelitian (Asbari, Santoso, and Purwanto 2019) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara khusus sangat mempengaruhi cara berperilaku inovatif karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti 2013) area kerja yakni seluruh peralatan, perangkat dan bahan yang ada dalam iklim umum di mana seorang individu bekerja, strategi untuk tindakan kerja tanpa henti baik sebagai orang maupun sebagai pertemuan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kenyamanan dan sentralisasi karyawan ditempat kerja. Sementara area kerja yang buruk akan berdampak dengan menurunnya kinerja pegawai, perasaan pegawai tidak enak dan canggung sehingga kurang energik dalam melakukan pekerjaannya (Priyono, Qomariah, and Winahyu 2018). Sesuai (Rahmawati 2014) area kerja di rencanakan sedemikian rupa sehingga membuat hubungan kerja yang berfungsi mengikat pekerjaan dan lingkungan, lingkungan kerja yang indah dapat menyebabkan

karyawan merasa nyaman di tempat kerja dan dapat menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan dan hasil terbaik dapat dicapai tanpa ada masalah. Sejalan dengan (Fahrulla 2021) area kerja dapat mempengaruhi karyawan langsung atau dengan implikasi untuk kapasitas kerja individu dalam suatu organisasi. Dengan asumsi keadaan kerja yang baik, dapat memicu perasaan kepuasan, kenyamanan, keamanan dan keselarasan dengan tujuan bahwa karyawan dapat berkonsentrasi dan menyelesaikan fungsi mereka dengan baik serta mengusulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi perilaku pembangunan yang representatif.

Kepuasan Kerja

Pemenuhan pekerjaan karyawan adalah hal sangat utama dan menarik pada organisasi/asosiasi, pemenuhan pekerjaan yang representatif mempengaruhi konsekuensi dari pelaksanaan dan pencapaian terbesar di tempat kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja yang rendah dalam organisasi dapat menyebabkan berkurangnya pelaksanaan di tempat kerja, meningkatnya ketidakhadiran, dan berkurangnya kepercayaan otoritatif (Raharjo and Nafisah 2006). Kepuasan kerja dicirikan sebagai reaksi seseorang yang dekat dengan situasi dan kondisi dimana ia bekerja. Reaksi emosional adalah perasaan puas atau kecewa dengan pekerjaannya, dengan asumsi pemenuhan pekerjaan karyawan tercapai, hal ini menyiratkan bahwa pekerja akan merasa senang dengan pekerjaannya dan sensasi kekecewaan dimana pekerja merasa bahwa keuntungan organisasi atas pekerjaannya belum hilang (Siagian and Khair 2018). Pemenuhan pekerjaan pekerja berdampak pada cara berperilaku yang inovatif, seperti dalam penelitian (Niu 2014) pada tinjauannya industri jasa di Taiwan mengemukakan cara berperilaku kreatif dapat disebabkan oleh pemenuhan pekerjaan, mengingat fakta bahwa cara berperilaku kreatif tidak melekat pada karyawan tetapi cara berperilaku yang dapat dikuatkan dengan memperluas pemenuhan pekerjaan pekerja. Hal ini juga ditegaskan dalam penelitian (Wahyunianti Dahri and Aqil 2018) yang menunjukkan bahwa karyawan yang terpenuhi sering kali meningkatkan cara berperilaku inovatif di tempat kerja. Kepuasan kerja yang representatif harus dibentuk dan dilakukan untuk meningkatkan cara berperilaku inovatif yang sepenuhnya bertujuan untuk memberikan perubahan.

Perilaku Inovatif

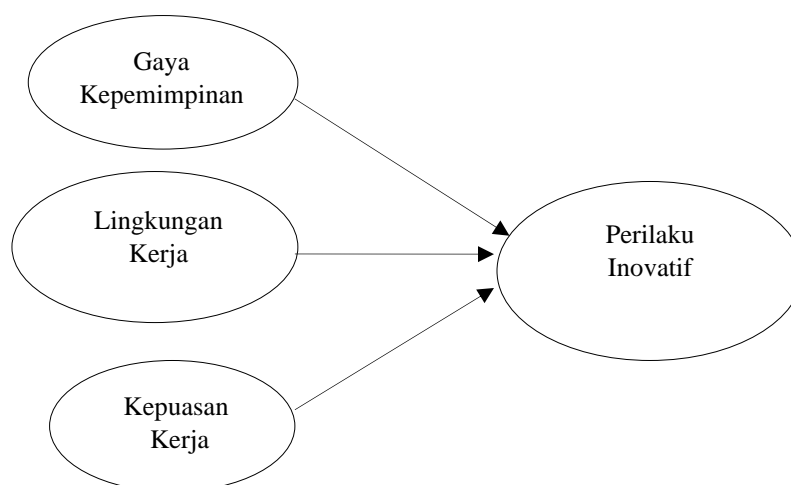
Perilaku kerja inovatif bukan hanya menguraikan keluhan bagaimana mewujudkan pemikiran namun juga mengembangkan perilaku mendasar untuk pelaksanaan pemikiran

tersebut. Cara paling umum untuk menciptakan proses perilaku kerja yang inovatif adalah dengan bekerja pada eksekusi individu dan hierarkis (Asbari, Santoso, and Purwanto 2019). Menurut (Wahyunianti Dahri and Aqil 2018) cara berperilaku yang menjadi kreatif menjadi hasil dari kearifan dan mentalitas individu. Perilaku inovatif dapat timbul karena adanya pengaruh pemenuhan pekerjaan karyawan, pemenuhan pekerjaan dapat memperkuat cara berperilaku kreatif yang representatif mengingat cara berperilaku inovatif tidak wajar dari karyawan. Sehingga dengan memperluas pemenuhan jabatan dapat mempengaruhi cara berperilaku pekerja. Hal ini dapat menjadi hasil dari penciptaan tanggung jawab otoritatif sebagai cara berperilaku imajinatif dengan menggaris bawahi pentingnya mengawasi cara berperilaku inovatif sebagai pekerjaan untuk pemenuhan kebutuhan untuk mengumpulkan tanggung jawab hierarkis pekerja.

Sesuai (Hadi, Putra, and Rahayu Mardikaningsih 2020) cara berperilaku inovasi tidak serta merta muncul dengan sendirinya, namun perilaku inovatif datang saat pekerja dihadirkan pada kesulitan dalam pekerjaannya dan memiliki keahlian yang luas dalam menyelesaikan kewajibannya. Organisasi seharusnya memiliki pilihan untuk membuka pintu baru atau menjadi wadah bagi setiap pekerja untuk mengkomunikasikan pemikiran inovatif mereka, sehingga mereka dapat mendorong organisasi untuk berkembang lebih baik dan memiliki opsi untuk menyaingi organisasi yang berbeda.

Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka pemikiran pada penelitian ini ditunjukkan oleh Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, maka disampaikan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.

Metode Penelitian

Sifat dalam eksplorasi yakni, asosiatif, penelitian asosiatif merupakan tinjauan yang ditentukan untuk memutuskan keadaan dan hasil logis hubungan setidaknya dua faktor atau lebih, mencari peranan, dan pengaruhnya, yaitu antara faktor bebas (*independent*) dan faktor terikat (*dependent*) (Sugiyono 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan SMK Nasional Berbah yang berjumlah 50 karyawan. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 50 responden, sehingga sampel dalam penelitian ini yakni sampling jenuh serta menggunakan teknik *nonprobability sampling* kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS 26. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i.$$

Tempat Penelitian adalah di SMK Nasional Berbah Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengumpulan data melalui pembagian kuesioner yang disebar secara daring menggunakan *google form* yang akan diisi oleh para responden. Skala pengukuran variabel Gaya Kepemimpinan (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2), variabel Kepuasan Kerja (X3), dan Variabel Perilaku Inovatif dalam kuesioner adalah menggunakan skala *Likert* lima point yakni: (SS) = 5, (S) = 4, (N) = 3, (TS) = 2, dan (STS) = 1.

Hasil Penelitian

Uji Validitas & Uji Reliabilitas

Pada metode analisis data ini penulis mencoba menguraikan alat uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji F menggunakan SPSS 26. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1
Uji Reliabilitas

Item	N of Item	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>
Gaya Kepemimpinan (X1)	15	0,947
Lingkungan Kerja (X2)	15	0,966
Kepuasan Kerja (X3)	15	0,931
Perilaku Inovatif (Y)	15	0,961

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Tabel 1 menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,947 dengan lima belas pernyataan yang telah dinyatakan valid. Selanjutnya variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,966 dengan lima belas pernyataan yang telah dinyatakan valid. Pada variabel kepuasan kerja (X3) mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,931 dengan lima belas pernyataan yang telah dinyatakan valid. Dan pada variabel perilaku inovatif (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,961 dengan lima belas pernyataan yang telah dinyatakan valid. Kesimpulannya adalah nilai semua variabel dalam uji reliabilitas memiliki nilai lebih dari 0,60 yang berarti semua variabel dinyatakan reliabel.

Hasil output Tabel 2 menunjukkan persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,331 + -0,007X_1 + 0,341X_2 + 0,458X_3$$

Dari persamaan di atas berarti bahwa:

- Konstanta = 9,331 yang menunjukkan kehebatan cara berperilaku inovatif adalah 9,331 per satuan ketika gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sama dengan nol.
- $\beta_1 = -0,007$ menyiratkan bahwa menurunnya gaya kepemimpinan per unit sebesar -0,007 maka akan mempengaruhi perilaku inovatif yang berkurang pada karyawan dengan asumsi area kerja dan pemenuhan pekerjaan pekerja sama dengan nol. Hal ini menunjukkan model kepemimpinan memberikan pengaruh yang negatif apabila menurun sehingga sangat berdampak pada perilaku inovatif, semakin menurun atau buruknya gaya kepemimpinan akan berdampak

semakin menurun pula pada perilaku inovatif karyawan di SMK Nasional Berbah dimana lingkungan kerja dan kepuasan kerja konstan.

- c. $\beta_2 = 0,341$ artinya lingkungan kerja per unit akan meningkatkan perilaku inovatif sebesar 0,341 unit dengan asumsi gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja sama dengan nol. Hal ini mengindikasikan area kerja secara tegas berdampak positif pada perilaku inovatif di mana semakin baik lingkungan kerja dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan di SMK Nasional Berbah dengan pengandaian gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja yang konsisten.
- d. $\beta_3 = 0,458$ artinya peningkatan kepuasan kerja per unit dapat berdampak baik pada perilaku inovatif dengan nilai 0,458 unit dengan asumsi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sama dengan nol. Ini menunjukkan pemenuhan pekerjaan berdampak pada cara berperilaku kreatif yang representatif, semakin baik pemenuhan pekerjaan juga akan meningkatkan perilaku inovatif pada karyawan di SMK Nasional Berbah dimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja konstan.

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B		
	(Constant)	9.331	.044
1	Gaya Kepemimpinan	-.007	.963
	Lingkungan Kerja	.341	.061
	Kepuasan Kerja	.458	.002

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Sumber: Hasil olah data SPSS. 26

Uji t

Dalam tinjauan ini keabsahannya dicoba dengan menggunakan uji parsial. Uji t berencana untuk memutuskan apakah ada dampak parsial variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dan taraf nilai signifikansi jika di bawah 0,05 maka spekulasi tersebut dapat diakui, bagaimanapun juga jika derajat kepentingannya nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Dibawah ini hasil uji t pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.331	4.496		2.075	.044
	Gaya Kepemimpinan	-.007	.158	-.008	-.047	.963
	Lingkungan Kerja	.341	.178	.413	1.918	.061
	Kepuasan Kerja	.458	.139	.474	3.282	.002

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Sumber: Hasil olah data SPSS. 26

Tabel 3 menunjukkan variabel bebas gaya kepemimpinan (X1) dengan nilai signifikansi hitung sebesar 0,963 lebih tinggi dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} -0,047 < t_{tabel} 2,012$ yang berarti hipotesis gaya kepemimpinan (X1) memiliki dampak negatif terhadap perilaku inovatif ditolak. Pada variabel bebas lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,061 lebih besar dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} 1,918 < t_{tabel} 2,012$ dan itu menyiratkan hipotesis lingkungan kerja (X2) berdampak negatif pada perilaku inovatif (Y) ditolak. Dan pada variabel bebas kepuasan kerja mempunyai nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} 3,282 > t_{tabel} 2,012$ menunjukkan bahwa hipotesis kepuasan kerja (X3) berdampak positif pada perilaku inovatif (Y) diterima.

Uji F

Uji F berarti memutuskan ada tidaknya dampak simultan/bersamaan pada faktor bebas (X) terhadap faktor terikat (Y). Pengujian ini dilakukan melihat nilai kepentingan lebih kecil dari 0,05 dan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan tujuan agar ada dampak faktor bebas (X) dengan bersamaan pada faktor terikat (Y). Berikut Tabel 4 output uji F.

Tabel 4
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2999.062	3	999.687	37.409	.000 ^b
	Residual	1229.258	46	26.723		
	Total	4228.320	49			

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS. 26

Pada hasil uji F diatas cenderung terlihat nilai kepentingan untuk dampak variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 37,409 > f_{tabel} 2,80$. Dapat disimpulkan bahwa spekulasi gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) secara simultan dapat diakui. Hal ini berarti gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) mempunyai dampak secara bersama-sama (simultan) terhadap perilaku inovatif (Y).

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Inovatif

Hasil pendugaan yang diselesaikan, diketahui gaya kepemimpinan diperoleh nilai kurang dari taraf signifikansi yakni 0,963 lebih menonjol dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} -0,047 <$ nilai $t_{tabel} 2,012$, ini artinya hipotesis tersebut menyatakan model kepemimpinan tidak memiliki dampak positif dan signifikan pada perilaku inovatif pegawai di SMK Nasional Berbah. Maka dalam hal ini hipotesis 1 ditolak. Dengan demikian gaya kepemimpinan di SMK Nasional Berbah melalui ujian ini dianggap lemah oleh responden penelitian sehingga bawahan perlu memberikan analisis dan ide untuk menumbuhkan gaya kepemimpinan yang unggul dan diakui oleh para pegawainya. Eksplorasi ini sesuai seperti penelitian (Fu et al. 2021) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transaksional pada khususnya berpengaruh negatif pada perilaku inovatif karyawan pada perusahaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Pertanian di China.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif

Berdasarkan hasil perhitungan yang dikerjakan, didapatkan derajat nilai signifikansi yakni 0,061 lebih besar dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} 1,918 <$ nilai $t_{tabel} 2,012$. Ini berarti lingkungan kerja tidak ada dampak positif dan signifikan pada perilaku inovatif pegawai di SMK Nasional Berbah, maka hipotesis ke 2 ditolak. Artinya area kerja tidak berkontribusi dalam meningkatkan perilaku inovatif pegawai di SMK Nasional Berbah. Jadi upaya diharapkan untuk lebih mengembangkan tempat kerja yang layak dan membahagiakan untuk para pegawai dalam lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Dalam (Abd El-fattah Mahgoub, Mostafa Shazly, and Mohammed El-sayed 2019) mengemukakan bahwa staff perawat memiliki tingkat dukungan yang lebih tinggi dari lingkungan kerja bersama dengan meningkatnya perilaku inovatif. Dimensi pada struktur

organisasi lingkungan kerja merupakan dimensi paling tinggi, namun pada dimensi insentif dan penghargaan lingkungan kerja paling rendah.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif

Melalui konsekuensi perhitungan yang diselesaikan, didapatkan taraf nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih rendah dari 0,05 dan nilai t_{hitung} 3.282 > nilai t_{tabel} 2,012, yang berarti kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pegawai di SMK Nasional Berbah maka hipotesis ke 3 diterima. Untuk situasi ini perluasan dalam pemenuhan pekerjaan akan diikuti oleh cara berperilaku kreatif. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Selna, Cahyono, and Purwanto 2020) yang menyatakan kepuasan kerja berdampak positif pada perilaku inovatif yang bersumber dari pekerjaan itu sendiri maupun karakteristik pekerjaan tersebut. Artinya keberadaan pemenuhan pekerjaan pekerja dalam suatu organisasi/perusahaan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Lebih lanjut, dalam penelitian (Dewi Wijayati 2014) juga berpendapat bahwa kepuasan kerja sangat mempengaruhi cara berperilaku inovatif. Apabila pekerja merasa senang dengan imbalan kerja yang diberikan, maka mereka akan mendukung asosiasi/organisasi tempat mereka bekerja.

Simpulan dan Saran

Dalam pengolahan dan analisis data yang telah diselesaikan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif (studi pada Pegawai SMK Nasional Berbah), dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berdampak negatif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pada pegawai SMK Nasional Berbah.
2. Lingkungan Kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pada pegawai SMK Nasional Berbah.
3. Kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pada pegawai SMK Nasional Berbah.
4. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap perilaku inovatif.

Mengingat konsekuensi dari pemeriksaan yang dilakukan oleh penulis, penulis memberikan ide atau informasi yang berencana untuk menjadi tolok ukur maupun evaluasi

ke arah yang lebih baik dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SMK Nasional Berbah, yaitu sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah

Dengan adanya hasil olah data uji t yang rendah dimana nilai signifikansi hitung adalah 0,963 lebih tinggi dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} - 0,047 < t_{tabel} 2,012$ yang berarti gaya kepemimpinan berdampak negatif dan signifikan pada perilaku inovatif maka dari itu pemimpin harus berusaha membangkitkan semangat dan lebih memotivasi karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Seperti adanya penghargaan maupun promosi bagi setiap pegawai berprestasi. Memberikan perhatian kepada para pegawai, seperti keluhan-keluhan terhadap tugas maupun sarana dan prasarana di SMK Nasional Berbah.

2. Berdasarkan hasil olah data uji t lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,061 lebih menonjol dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} 1,918 < t_{tabel} 2,012$ yang berarti lingkungan kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, sehingga berkaitan dengan hal tersebut perlu adanya peningkatan lingkungan kerja fisik maupun non fisik di SMK Nasional Berbah. Dengan semakin ideal lingkungan kerja yang diberikan pada karyawan di SMK Nasional Berbah, maka akan semakin bertambah perilaku inovatif karyawan.

3. Bagi penelitian mendatang, diharapkan untuk meneliti variabel berbeda di luar penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan serta pada objek yang berbeda yang mungkin memiliki dampak pada perilaku inovatif pegawai seperti Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dsb.

Daftar Pustaka

- Abd El-fattah Mahgoub, Shimaa, Mona Mostafa Shazly, and Samah Mohammed El-sayed. 2019. "Relationship between Work Environment and Innovative Behavior among Staff Nurses." *Egyptian Journal of Health Care* 10(3): 64–77.
- Asbari, Masduki, Priyono Budi Santoso, and Agus Purwanto. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0." *Jim UPB* 8(1): 7–15. <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim/article/view/1562>.
- Dewi Wijayati, Tri. 2014. "Transformational Leadership Contributions and Job Satisfaction in the Development of Innovative Behavior of Employees." *Journal of Economics* 17(2): 229–44.

<http://journal.perbanas.ac.id/index.php/jebav/article/view/306>.

- Fahrulla, Moh. Hhafis. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Inovasi Karyawan (Studi Pada PT. PLN Persero ULP Kepulauan Kangean Kab.Sumenep)." *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)* 4(2): 148–61.
- Fayzhall, Miyv et al. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kapabilitas Inovasi Guru Dalam Perspektif Organizational Learning." *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling* 2(1): 64–91. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/413>.
- Fu, Na, Tongyue Zhang, Xiaodan Nie, and Min Li. 2021. "Research on the Influence of Leadership Style on Employee Innovation Behavior in Agricultural Science and Technology Enterprises." *E3S Web of Conferences* 235.
- Hadi, Surjo, Arif Rachman Putra, and Rahayu Mardikaningsih. 2020. "Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Baruna Horizon* 3(1): 156–69.
- Miftah, T. 2010. "Perilaku Organisasi." (Jakarta: Raja Grafindo Persada).
- Nardo, Rio, Susi Evanita, and Syahrizal Syahrizal. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif." *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)* 3(2): 209.
- Niu, H. J. 2014. "Is Innovation Behavior Congenital? Enhancing Job Satisfaction as a Moderator." 43(2)(Personel Review): 288–302.
- Pratiwi, Suwesty Yunia. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo)*.
- Priyono, Bayu Hendro, Nurul Qomariah, and Pawestri Winahyu. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 4(2): 144.
- Raharjo, Susilo Toto, and Durrotun Nafisah. 2006. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kota Semarang)." *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 3(2): 69–81.
- Rahmawati. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis* 8 No. 2.
- Rokib, Muhammad Nur, and Djoko Santoso. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 11(2): 108.
- Rumawas, W. 2018. "Manajemen Sumberdaya Manusia." (Manado. Unsrat Pres).
- Sedarmayanti. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia." (Bandung: Refika Aditama).

- Sena, Afen, Yoyok Cahyono, and Agus Purwanto. 2020. "The Influence of Organizational Culture, Job Satisfaction, and Professional Commitment on Innovative Behavior of Flight Instructors at the Civil Flight School in Indonesia." *Systematic Reviews in Pharmacy* 11(9): 938–52.
- Setiawan, Satrio Adi. 2010. "Pengaruh Umur, Pendidikan, Pendapatan, Pengalaman Kerja Dan Jenis Kelamin Terhadap Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kota Magelang." *Skripsi Universitas Diponegoro*: 1–102.
- Siagian, Tomy Sun, and Hazmanan Khair. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 59–70.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Sutrisno, E. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia." (Jakarta: Kencana).
- Wahyunianti Dahri, Nur, and Muhammad Aqil. 2018. "Budaya Organisasional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Perilaku Inovatif." *JBTI : Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi* 9(2): 191–99.
- Yuan, F., Woodman, R.W. 2010. "Innovative Behaviour in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations." *Academy of Management Journal* 53(2): 323–42.