

**PENGARUH KEPEMIMPINAN MELAYANI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN *JOB CRAFTING*
DAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI PADA GURU ASN SMAN DI PADANG)**

Fitri Yeni¹⁾, Zaitul²⁾, Akmal³⁾

Prodi Pasca Manajemen, Fakultas ekonomi bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: fitriyeni.1903@gmail.com, zaitul@bunghatta.ac.id, akmal@bunghatta.ac.id

PENDAHULUAN

Inovasi dalam bidang pengetahuan membutuhkan kebebasan dan fasilitas yang lengkap serta menuntut kepemimpinan yang berbeda (Uhl-Bien et al, 2007). Dalam bidang pendidikan guru merupakan komponen yang penting disekolah. Tinggi atau rendahnya kinerja guru, sangat berdampak pada proses pendidikan dan pembelajaran disekolah (Hsi-Chi Hsiao etc, 2011). Saat ini penguasaan kemampuan kreativitas dan inovatif guru sangat dibutuhkan. Guru kreatif dan inovatif mampu menggunakan berbagai metode, media, maupun model dalam mencapai tujuan pembelajaran. Inovasi dalam konteks pendidikan dan pembelajaran berhubungan dengan pengetahuan baru dalam satu mata pelajaran tertentu, metode atau strategi pembelajaran, strategi dalam menyampaikan bahan ajar menurut (Wibowo & Saptono, 2017). Keberhasilan dalam melaksanakan inovasi tidak lepas dari peranan kepala sekolah. Salah satu hubungan antara kepemimpinan melayani dengan perilaku kerja inovatif melalui perubahan guru dalam bekerja.

Menurut Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi tentang mutu pendidikan yang disampaikan oleh *Programme for International Student Assessment* (PPP, 2019) dimana mutu pendidikan Indonesia masih rendah. PISA bertujuan untuk mendorong negara-negara anggota untuk saling belajar satu dengan lainnya mengenai system pendidikan sehingga mampu membangun kultur persekolahan yang lebih baik dan inklusif secara efektif. Hasil survei (PPP, 2019) menempatkan Indonesia di urutan ke 74, atau peringkat keenam dari bawah, jauh dibawah negara-negara asia tenggara lainnya seperti thailand, Singapura, dan Malaysia. Untuk mendukung argument diatas maka dilakukan survey awal mengenai perilaku kerja inovatif dengan rata-rata persentase 59,00%. ini diartikan masih rendahnya perilaku kerja inovatif guru ASN SMAN dikota Padang. Hal ini dapat dilihat dari data nilai siswa yang dinyatakan layak dan memenuhi syarat (eligible) untuk mengikuti Seleksi Nasional Berdasarkan Prestasi. (SNBP) untuk masuk kategori seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN). Untuk siswa bisa dinyatakan eligible dapat dilihat dari nilai prestasi rapor dan prestasi siswa itu. Diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat sebagai tambahan referensi yang dipergunakan dankerangka acuan untuk permasalahan yang sejenis serta dapat memberikan informasi terhadap perilaku kerja inovatif guru dalam proses pembelajaran.

METODE

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian kausal yaitu penelitian yang menganalisis pengaruh satu variable terhadap variable lainnya (Umar, 2009). Penelitian ini menggunakan guru sekolah menengah negri kota Padang sebagai objek penelitian. Jumlah populasi guru di 16 sekolah adalah 645 orang dan sampel 248 orang. Metode probability digunakan untuk mengambil sampel penelitian. Namun, ukuran sample ditentukan terlebih dahulu dan hal ini, metode penentuan jumlah Slovin digunakan dalam penelitian. Data primer merupakan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dan data tersebut dikumpulkan melalui survey. Data penelitian diolah dengan menggunakan pendekatan Structural equation model (SEM) dengan smart-pls 3.37.

Measurement Model Assessment (MMA)

Pada tahap ini dilakukan pengujian dengan validitas dan realibilitas. Validitas dan realibilitas yang digunakan pada SEM PLS dilakukan ada tahap Measurement Model Assesment (MMA), ini menspesialisasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Adapun pengujian yang dilakukan pada measurement model assesment (outer model) adalah Convergent validity dan Discriminant validity. *Convergent validity* bertujuan untuk mengukur validitas indikator sebagai pengukur variabel yang dapat dilihat dari outer loading dari masing-masing indikator variabel. Sedangkan *Discriminant validity* pengukuran validitas diskriminan menggunakan kriteria yang disampaikan Fornell-Larcker dan crossloadings dan HTMT.

Structural Model Assessment (SMA)

Structural Model Assessment merupakan model structural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variable laten. Melalui proses bootstrapping parameter uji T statistic diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Pengujian hipotesis PLS tidak mengasumsikan data berindistribusikan normal, sebagai gantinya PLS bergantung pada prosedur bootstrapping non parametrik untuk menguji signifikansi koefisiensinya oleh Hair dkk (2014). Jika suatu variable eksogen terhadap variable endogen memiliki T statistic > 1,96 dan P value < 0,05, maka dapat diartikan bahwa variable eksogen berpengaruh langsung terhadap variable endogen, dan sebaliknya (Sugiyono, 2018)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Alat pengujian struktural yang dilakukan untuk mengetahui variabel eksogen terhadap variabel endogen secara umum disebut sebagai *Structur Model Assessment (SMA)*. Prosedur *bootstrapping* memiliki ketentuan bahwa hipotesis diterima jika dilihat dari T statistic dan P value. Dari tabel 1 dapat dijelaskan pengaruh kepemimpinan melayani terhadap perilaku kerja inovatif memiliki nilai *original sample* 0,457, *T-statistics* 8,645 (besar dari 1,96) dan *P-Value* 0,000 (kecil dari 0,05). Hasil ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru ASN pada SMAN di Kota Padang. Dengan demikian, hipotesis 1 (H_1) diterima, Pengaruh kepemimpinan melayani terhadap *job crafting* memiliki nilai *original sample* 0,557, *T-statistics* 12,030 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,000 (kecil dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job crafting* guru ASN pada SMAN di Kota Padang. Dengan demikian, hipotesis 2 (H_2) diterima

Tabel 1
Pengujian Hipotesis H_1 - H_5

	Original Sample	T Statistics	P Values	Hipotesis
Kepemimpinan Melayani - > Perilaku Kerja Inovatif	0,457	8,645	0,000	H1 diterima
Kepemimpinan Melayani - > Job Crafting	0,557	12,030	0,000	H2 diterima
Job Crafting -> Perilaku Kerja Inovatif	0,056	0,937	0,349	H3 ditolak
Kepemimpinan Melayani - > Keterikatan Kerja	0,574	13,413	0,000	H4 diterima
Keterikatan Kerja -> Perilaku Kerja Inovatif	0,385	7,456	0,000	H5 diterima

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Pengaruh *job crafting* terhadap perilaku kerja inovatif memiliki nilai *original sample* 0,056, *T-statistics* 0,937 (kecil dari 1,96) dan *P-value* 0,349 (besar dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa *job crafting* tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif guru ASN pada SMAN di Padang. Dengan demikian, hipotesis 3 (H_3) ditolak. Pengaruh kepemimpinan melayani terhadap keterikatan kerja memiliki nilai *original sample* 0,574, *T-statistics* 13,413 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,000 (kecil dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja guru ASN pada SMAN di Kota Padang. Dengan demikian, hipotesis 4 (H_4) diterima.

Pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif guru memiliki nilai *original sample* 0,385, *T-statistics* 7,456 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,000 (kecil dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru ASN pada SMAN di Padang. Dengan demikian, hipotesis 5 (H_5) diterima.

Tabel 2
Pengujian Hipotesis H_6 - H_7

	Original Sample	T Statistics	P Values	Hipotesis
Kepemimpinan Melayani - > Job Crafting -> Perilaku Kerja Inovatif	0,031	0,939	0,348	H6 ditolak
Kepemimpinan Melayani - > Keterikatan Kerja -> Perilaku Kerja Inovatif	0,221	6,725	0,000	H7 diterima

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Pengaruh *job crafting* sebagai mediasi antara kepemimpinan melayani dan perilaku kerja inovatif memiliki nilai *original sample* 0,031, *T-statistics* 0,939 (kecil dari 1,96) dan *P-value* 0,348 (besar dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa *job crafting* tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan melayani dan perilaku kerja inovatif guru ASN pada SMAN di Padang, H_6 ditolak. Pengaruh keterikatan kerja sebagai mediasi antara kepemimpinan melayani dan perilaku kerja inovatif memiliki nilai *original sample* 0,221, *T-statistics* 6,725 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,000 (kecil dari 0,05), dapat diartikan bahwa keterikatan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan melayani dan perilaku kerja inovatif guru ASN pada SMAN di Padang, H_7 diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan telah melalui tahap pengolahan data maka ditemukanlah bahwa *job crafting* tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan melayani dan perilaku kerja inovatif guru ASN pada SMAN di Kota Padang. Penelitian ini masih jauh dari kata kesempurnaan maka untuk penelitian selanjutnya disarankan dapat memperluas sampel, dan menambahkan satu variabel baru.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Uhl-Bien, M, Marion, R. and Mc Kelvey, B. (2007). Complexity Leadership Theory: shifting leadership from the industrial age to the knowledge era. *The Leadership Quarterly*, Vol. 18 No, pp 298-318.
- [2] Hsi-Chi Hsiao, etc. (2011). The impact of self-efficacy on innovative work behaviour for teachers. *International Journal of Social Science and Humanity*, Vol. 1.R.
- [3] Wibowo, A., & Saptono, A. (2017). *Kepemimpinan Intrapreneurship, Budaya Sekolah dan Kinerja*. 5(2), 176–193.
- [4] Pusat Penilaian Pendidikan. (2019). pendidikan di Indonesia Belajar dari hasil PISA 2018. Balitbang Kemendikbud. <http://jurnal.puslitjakdikbud.kemdikbud.go.id>
- [5] Umar, Husein. (2009). Metode penelitian untuk skripsi dan thesis bisnis. Edisi kedua. rajagrafindo persada: jakarta