

PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KABUPATEN KAMPAR

Yuli Saputri, Sabarno Dwirianto

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Suska Riau

| Article Info | ABSTRACT |
|---|--|
| <p>Keywords:</p> <p><i>Authentic Leadership</i> <i>Innovative Behavior</i> <i>Job Satisfaction</i></p> | <p><i>The aim of this research is to determine the influence of authentic leadership and innovative behavior on employee job satisfaction. The research was carried out at the Kampar Regency Investment and One-Stop Integrated Services Service (DPMPTSP) located on Jl. Raya Pekanbaru – Bangkinang, Bangkinang District, Kampar Regency, Riau. This research method uses quantitative research methods, with a population of 39 people. The sample for this research uses the census method, so the entire population is the sample in this research. The research results show that authentic leadership has a positive and significant influence and innovative behavior has a positive and significant influence on employee job satisfaction. Simultaneously, the variables of authentic leadership and innovative behavior have a significant influence on the job satisfaction of employees of the Kampar Regency Investment and One Stop Integrated Service (DPMPTSP). The magnitude of the influence is shown by the Adjust R Square value of 0.303, explaining that authentic leadership and innovative behavior contribute 30.3% to job satisfaction. Meanwhile, the remaining 69.7% was influenced by other variables not examined in this research</i></p> |
| Info Artikel | SARI PATI |
| <p>Kata Kunci:</p> <p>Kepemimpinan Autentik Perilaku Inovatif Kepuasan Kerja</p> <hr/> <p>Corresponding Author: sabarno.dwirianto@uin-suska.ac.id</p> | <p>Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan autentik dan perilaku inovatif terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar yang berlokasi di Jl. Raya Pekanbaru. Bangkinang, Kec Bangkinang, Kabupaten Kampar, Riau. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan populasi berjumlah 39 orang, adapun sampel penelitian ini menggunakan metode sensus maka seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan autentik memiliki pengaruh positif dan signifikan dan perilaku inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara simultan variabel kepemimpinan autentik dan perilaku inovatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar. Adapun besaran pengaruhnya ditunjukkan dengan nilai Adjust R Square sebesar 0,303 meenjelaskan bahwa kepemimpinan autentik dan perilaku inovatif meemiliki kontribusi sebesar 30,3% terhadap kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 69,7% dipeengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini</p> |

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Suatu organisasi juga harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang potensial apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya perusahaan. Dalam upaya dapat menunjang keberhasilan tujuan perusahaan tersebut perusahaan harus mampu memberikan rangsangan yang tinggi kepada sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat terciptanya keselarasan dalam suatu organisasi, sehingga perusahaan memperhatikan faktor tenaga kerja. Faktor tenaga kerja yang baik dapat mengoptimalkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam kesuksesan dan kesejahteraan suatu perusahaan. Sumber daya manusia harus memonitor kepuasan kerja, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja dan masalah masalah yang ada. Menurut Sudaryono (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Secara keseluruhan kepuasan kerja berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan dengan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif dan positif. Perusahaan yang berfokus pada kepuasan kerja karyawan cenderung melihat peningkatan dalam berbagai aspek operasional dan strategis mereka.

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk pengembangan dan keberlangsungan suatu organisasi. Kepemimpin itu sendiri, tidak lepas dari karakter kepribadian seorang pemimpin. Karakter yang dimiliki pemimpin terbentuk dari beberapa faktor seperti latar belakang pendidikan, keluarga dan lingkungan, untuk itu karakter tersebut mengacu pada keaslian jati diri yang dimiliki seorang pemimpin. Pengaruh yang diberikan oleh seorang pemimpin berdasarkan pada nilai-nilai inti, kepercayaan, kekuatan, dan kelemahan yang melekat pada keaslian jati diri pemimpin itu sendiri mengarah pada definisi kepemimpinan autentik.

Pemimpin autentik selalu menunjukkan tingkat integritas yang tinggi dan memiliki tujuan serta komitmen terhadap nilai inti mereka. Hassan dan Ahmed dalam Khan (2017) menjelaskan pemimpin autentik membentuk hubungan yang baik kepada pemegang saham dan kelompok kerja sehingga mengarah pada kepuasan kerja.

Perkembangan teknologi yang pesat memberikan dampak terjadinya persaingan antar perusahaan. Sehingga perusahaan membutuhkan inovasi yang dapat dikembangkan agar mampu bertahan dalam persaingan tersebut. Wahono (2016) berpendapat bahwa inovasi merupakan sebuah strategi yang akan dilakukan perusahaan untuk mencapai keunggulan bersaing dengan memenuhi permintaan produk-produk sehingga dapat digunakan sebagai keunggulan bersaing untuk perusahaan.

Menurut Ardana (2020) perilaku kerja inovatif merupakan sikap memperkenalkan, mengajukan dan mengimplementasikan ide-ide, produk, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya. Perilaku kerja inovatif dan kepuasan kerja saling berkaitan dan dapat saling mempengaruhi dalam berbagai cara. Hubungan antara perilaku kerja inovatif dengan kepuasan kerja meliputi rasa pencapaian dan kepuasan, pengembangan diri dan pertumbuhan, dukungan dari perusahaan, serta lingkungan kerja yang dinamis.

Secara keseluruhan perilaku inovatif dapat memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja jika didukung oleh lingkungan kerja yang mendukung, penghargaan

yang tepat, dan manajemen stres yang baik. Dengan menciptakan budaya yang menghargai inovasi dan memberikan dukungan yang memadai perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan mereka.

Dari hasil wawancara beberapa pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) menjelaskan bahwa mereka masih belum puas dengan hasil kerja mereka dikarenakan belum optimalnya mereka dalam melayani masyarakat terkait dengan layanan perizinan masyarakat karena banyaknya aturan yang tumpang tindih kewenangan antara kabupaten, provinsi dan pemerintah pusat. Peraturan yang sering berubah membuat mereka bingung dalam menerapkan aturan yang tepat dan tidak menyalahi undang undang maupun peraturan yang berlaku.

Tabel 1
Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu ((DPMPTSP) Kabupaten Kampar.

| NO | TAHUN | INDEKS KEPUASAN | TARGET MINIMAL |
|----|-------|-----------------|----------------|
| 1 | 2020 | 80,65 | 92,00 |
| 2 | 2021 | 86,78 | 92,00 |
| 3 | 2022 | 86,31 | 92,00 |

Sumber : DPMPTSP 2024

Dari tabel 1 dijelaskan bahwa dalam kurun waktu selama 3 (tiga) tahun indeks kepuasan belum mencapai target minimal yang diharapkan. Penelitian ini yang berkaitan dengan variabel indeks kepuasan perlu dikaji permasalahan yang ada serta hal hal yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga indeks kepuasan dapat mencapai target minimal dari target yang telah ditetapkan. Hal ini sangat menarik perhatian penulis untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan yang terjadi dan selanjutnya dapat dijadikan referensi untuk kajian-kajian selanjutnya. Indeks kepuasan masyarakat yang belum mencapai target minimal sesuai dengan kontrak kinerja pegawai menyebabkan kepuasan kerja pegawai masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan wawancara pra riset dalam penelitian ini dapat dijelaskan terkait dengan kepemimpinan autentik pada DPMPTSP. Menurut pandangan beberapa pegawai bahwa pimpinan mereka memiliki sifat Self Awareness (kesadaran diri) yang tergolong cukup baik, sifat ini ditandai dengan perilaku yang cukup memahami perasaan dirinya dan para pegawai sehingga keputusan yang diambil dapat dipertanggungjawabkan, memiliki Relational Transparency (relasi yang transparan) dan memiliki sifat emosional yang cukup stabil serta karakter dan empati yang cukup baik.

Berdasarkan hasil wawancara singkat terkait kepemimpinan autentik di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar bahwa pola kepemimpinan yang diterapkan masih dirasa perlu dioptimalkan sehingga tujuan yang terdapat dalam visi misi dapat tercapai.

Kepemimpinan Autentik pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar sangat menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut agar permasalahan dapat diteliti dan dikaji sehingga menemukan faktor-faktor pendukung maupun penghambat dalam penerapan pola kepemimpinan autentik pada instansi terkait.

Gaynor (2014) menjelaskan bahwa Perilaku inovatif merupakan tindakan individu untuk menciptakan dan mengadopsi ide-ide atau pemikiran, dan cara-cara baru guna diterapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

Penelitian Mahardika (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan PDAM Kota Magelang selanjutnya Arifah Nur Ismullah (2018) juga meneliti terkait kepemimpinan autentik dan berkesimpulan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh perilaku kerja inovatif pada perusahaan otomotif di Yogyakarta.

Setelah melakukan wawancara dengan beberapa pegawai, mereka menerangkan bahwa inovasi atau pembaruan terbaru beberapa telah dilaksanakan, namun belum mendapatkan respon yang optimal karena penerapan sistem digital yang belum banyak dipahami oleh masyarakat. Ada 2 (dua) bentuk inovasi yang sampai saat ini masih dalam proses persiapan (belum dilaksanakan) menunggu penyiapan personil yang akan ditempatkan di bagian tersebut.

Tabel 2
Bentuk Inovasi Pelayanan Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu ((DPMPTSP) Kabupaten Kampar.

| No | Bentuk Inovasi | Pelaksanaan | Keterangan |
|----|--|--------------------|-------------------|
| 1 | Inovasi E-Payment Sistem Informasi Pembayaran Retribusi (SIBERES) | Dilaksanakan | Belum optimal |
| 2 | Inovasi Tracking SiCantik | Dilaksanakan | Belum optimal |
| 3 | Inovasi Sistem Informasi Database Perizinan QR Code (SIDAQ) | Dilaksanakan | Belum optimal |
| 4 | Inovasi Pelayanan Syarat Lengkap Satu Hari Terbit Izin (Pelayanan SATU HATI) | Belum dilaksanakan | Akan dilaksanakan |
| 5 | Inovasi Informasi Layanan Cepat Berusaha (INFO La CU) | Belum dilaksanakan | Akan dilaksanakan |

Sumber : DPMPTSP 2024

Berdasarkan Tabel 2 Perilaku Inovatif yang telah disepakati bersama dalam perjanjian kinerja masing-masing pegawai masih belum terlaksana sepenuhnya hanya mencapai 60% dari target yang tertuang dalam perjanjian kinerja. Hal ini menarik sekali untuk dikaji lebih lanjut permasalahan terkait ketimpangan pencapaian kinerja dengan anggaran yang telah dianggarkan, penyebab terjadinya permasalahan tersebut akan dikaji lebih lanjut terkait perilaku inovatif pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) agar optimalisasi pencapaian perjanjian kinerja dapat dicapai.

Dari beberapa fenomena yang penulis paparkan diatas dan di dukung oleh konsep dan landasan teori yang ada serta diperkuat oleh penelitian Mahardika (2021) dan Ismullah (2018) maka penulis akan mengambil judul penelitian sebagai berikut : “Pengaruh Kepemimpinan Autentik Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar.

METODE

Penelitian dilakukan di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar Jl. Raya Pekanbaru – Bangkinang, Kec. Bangkinang, Kabupaten Kampar, Riau. Waktu penelitian ini dilakukan dimulai dari bulan Juni sampai selesai. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Metode *total sampling* adalah metode pengambilan sampel yang jumlah sampelnya sama dengan jumlah populasi. Maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas

Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di Kabupaten Kampar yang berjumlah 39 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan autentik dan perilaku inovatif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah Jenis Kelamin, Pangkat dan Golongan, Jenis Bagian Pekerjaan, Tingkat Pendidikan, Usia, dan Masa Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar. Hasil penelitian kriteria responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3 Kriteria Responden

| No | Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|----|--|----------------|----------------|
| 1 | Laki – Laki | 26 | 66,67% |
| 2 | Perempuan | 13 | 33,33% |
| | Jumlah | 39 | 100% |
| No | Pangkat dan golongan/grade | Jumlah | Persentase (%) |
| 1 | IV | 6 | 15,39% |
| 2 | III | 27 | 69,23% |
| 3 | II | 3 | 7,69% |
| 4 | I | 0 | 0% |
| 5 | IX (PPPK) | 3 | 7,69% |
| | Jumlah | 39 | 100% |
| No | Bagian/Bidang | Jumlah | Persentase (%) |
| 1 | Sekretariat | 9 | 23,07% |
| 2 | Penyelenggaraan pelayanan perizinan dan non perizinan A | 8 | 20,51% |
| 3 | Penyelenggaraan pelayanan perizinan dan non perizinan B | 7 | 17,95% |
| 4 | Pengaduan, kebijakan dan pelaporan layanan | 6 | 15,38% |
| 5 | Perencanaan pengembangan iklim, promosi dan pengendalian | 9 | 23,07% |
| | Jumlah | 39 | 100% |
| No | Tingkat pendidikan | Jumlah | Persentase (%) |
| 1 | SD | 0 | 0% |
| 2 | SMP | 0 | 0% |
| 3 | SMA | 7 | 17,95% |
| 4 | SI | 26 | 66,66% |
| 5 | S2 | 6 | 15,38% |
| | Jumlah | 39 | 100% |
| No | Tingkat usia | Jumlah | Persentase (%) |
| 1 | 21 – 30 | 1 | 2,56% |
| 2 | 31 – 40 | 8 | 20,51% |
| 3 | 41 – 50 | 23 | 58,97% |
| 4 | 51 – 60 | 7 | 17,95% |

| | | | |
|-----------|-------------------|---------------|-----------------------|
| | Jumlah | 39 | 100% |
| No | Masa Kerja | Jumlah | Persentase (%) |
| 1 | 0 – 10 | 6 | 15,38% |
| 2 | 11 – 21 | 24 | 61,53% |
| 3 | 22 – 32 | 9 | 23,07% |
| 4 | 33 – 43 | 0 | 0% |
| | Jumlah | 39 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2024

UJI KUALITAS DATA

Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengetahui seberapa baik instrumen mengukur konsep dan tingkat validitas pada setiap pertanyaan. r tabel untuk sampel 39 orang responden pada df N – 2 dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu 0,3160.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Nomor Pertanyaan | R Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-------------------------------|---------------------|-------------|------------|------------|
| Kepemimpinan Autentik (X1) | 1 | 0,930 | 0,3160 | Valid |
| | 2 | 0,887 | 0,3160 | Valid |
| | 3 | 0,939 | 0,3160 | Valid |
| | 4 | 0,920 | 0,3160 | Valid |
| | 5 | 0,940 | 0,3160 | Valid |
| | 6 | 0,943 | 0,3160 | Valid |
| | 7 | 0,949 | 0,3160 | Valid |
| | 8 | 0,930 | 0,3160 | Valid |
| | 9 | 0,887 | 0,3160 | Valid |
| | 10 | 0,939 | 0,3160 | Valid |
| | 11 | 0,920 | 0,3160 | Valid |
| | 12 | 0,940 | 0,3160 | Valid |
| | 13 | 0,943 | 0,3160 | Valid |
| | 14 | 0,949 | 0,3160 | Valid |
| | 15 | 0,930 | 0,3160 | Valid |
| | 16 | 0,887 | 0,3160 | Valid |
| | 17 | 0,939 | 0,3160 | Valid |
| | 18 | 0,920 | 0,3160 | Valid |
| | 19 | 0,940 | 0,3160 | Valid |
| | 20 | 0,943 | 0,3160 | Valid |
| Perilaku Inovatif (X2) | 1 | 0,518 | 0,3160 | Valid |
| | 2 | 0,683 | 0,3160 | Valid |
| | 3 | 0,703 | 0,3160 | Valid |
| | 4 | 0,630 | 0,3160 | Valid |
| | 5 | 0,682 | 0,3160 | Valid |
| | 6 | 0,695 | 0,3160 | Valid |
| | 7 | 0,526 | 0,3160 | Valid |
| | 8 | 0,449 | 0,3160 | Valid |
| | 9 | 0,628 | 0,3160 | Valid |
| | 10 | 0,463 | 0,3160 | Valid |
| | 11 | 0,518 | 0,3160 | Valid |

| | | | | |
|--------------------|----|-------|--------|-------|
| | 12 | 0,683 | 0,3160 | Valid |
| | 13 | 0,703 | 0,3160 | Valid |
| | 14 | 0,630 | 0,3160 | Valid |
| | 15 | 0,682 | 0,3160 | Valid |
| Kepuasan Kerja (Y) | 1 | 0,814 | 0,3160 | Valid |
| | 2 | 0,502 | 0,3160 | Valid |
| | 3 | 0,725 | 0,3160 | Valid |
| | 4 | 0,449 | 0,3160 | Valid |
| | 5 | 0,809 | 0,3160 | Valid |
| | 6 | 0,599 | 0,3160 | Valid |
| | 7 | 0,692 | 0,3160 | Valid |
| | 8 | 0,686 | 0,3160 | Valid |
| | 9 | 0,681 | 0,3160 | Valid |
| | 10 | 0,672 | 0,3160 | Valid |
| | 11 | 0,819 | 0,3160 | Valid |
| | 12 | 0,476 | 0,3160 | Valid |
| | 13 | 0,733 | 0,3160 | Valid |
| | 14 | 0,419 | 0,3160 | Valid |
| | 15 | 0,797 | 0,3160 | Valid |
| | 16 | 0,588 | 0,3160 | Valid |
| | 17 | 0,684 | 0,3160 | Valid |
| | 18 | 0,686 | 0,3160 | Valid |

Sumber: *Data Olahan 2024*

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari uji validitas yang dilakukan terhadap semua indikator dalam penelitian ini menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan data tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Nilai Alpha | Batas Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|----------------------------|-------------|------------------------|------------|
| 1 | Kepemimpinan Autentik (X1) | 0,991 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Perilaku Inovatif (X2) | 0,873 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Kepuasan Kerja (Y) | 0,926 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: *Data Olahan 2024*

Berdasarkan Tabel diatas hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai alpha cronbach's yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan SPSS 25 berada diatas 0,60 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Salah satu cara untuk melihat apakah data distribusi normal atau tidak dengan analisis one-sampel kolmogorov-smirnov (K-S) text untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal jika nilai signifikan lebih dari 0,05 dengan demikian data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 39 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 9.44810616 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .090 |
| | Positive | .086 |
| | Negative | -.090 |
| Test Statistic | | .090 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber: Data Olahan, 2024

Dari hasil pengujian diatas nilai ExactSig. (2-tailed) 0,200 > 0,05. Maka nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi berganda memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance <0,10 atau sama dengan nilai VIF >10.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Kepemimpinan Autentik | .625 | 1.599 |
| | Perilaku Inovatif | .625 | 1.599 |

Sumber: Data Olahan, 2024

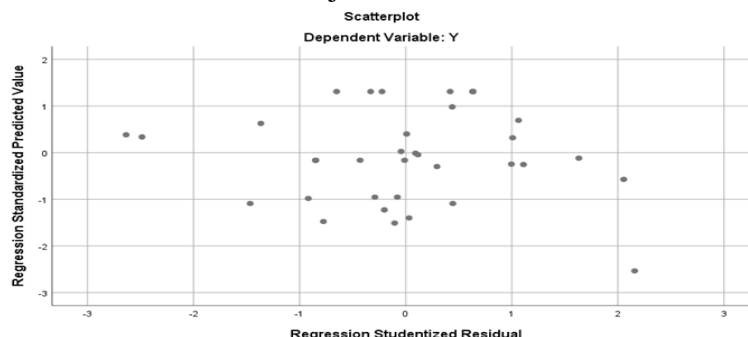
Dari Tabel hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang ada tidak lebih besar dari 10, dimana VIF untuk Kepemimpinan autentik (X1) = 1.599, VIF untuk Perilaku inovatif (X2) = 1.599. Berarti tidak terjadi persoalan multikolinearitas pada model yang dibuat.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik

adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan *scatterplot*, dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot diagram*. Berikut hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini:

Gambar 2 Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Gambar *Scaterplot* dapat dilihat data terpencah di sekitar angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model analisis ini, yang artinya tidak terjadi ketidaksamaan varian dari satu variabel bebas kevariabel bebas lain.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana variabel gangguan pada periode tertentu berkorelasi dengan variabel gangguan pada periode lain. Autokorelasi diuji dengan menggunakan Durbin Watson (DW)

Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .583 ^a | .340 | .303 | 9.707 | 1.779 |

Sumber: Data Olahan 2024

Dari hasil pengujian autokorelasi menunjukkan jika $dU < d < 4-dU$ maka $1.5969 < 1.779 < 2.4031$ yang artinya tidak terdapat autokorelasi

ANALISIS DATA

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 34.154 | 11.754 | | 2.906 | .006 | | |
| | Kepemimpinan Autentik | .268 | .111 | .413 | 2.414 | .021 | .625 | 1.599 |
| | Perilaku Inovatif | .309 | .230 | .230 | 1.341 | .008 | .625 | 1.599 |

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 22,540 + 0,408 X1 + 0,208X2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 34,154. Artinya adalah apabila kepemimpinan autentik dan perilaku inovatif diasumsikan bernilai nol (0), maka kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar akan bernilai tetap sebesar 34,154 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan autentik sebesar 0,268 artinya adalah jika kepemimpinan autentik mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar akan mengalami peningkatan sebesar 0,268 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel perilaku inovatif sebesar 0,309 artinya adalah jika perilaku inovatif mengalami peningkatan 1 satuan maka kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar akan mengalami peningkatan sebesar 0,309 satuan.

UJI HIPOTESIS

Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis uji t menggunakan bantuan program SPSS.

Tabel 10 Hasil Uji t (Parsial)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 34.154 | 11.754 | | 2.906 | .006 |
| | Kepemimpinan Autentik | .268 | .111 | .413 | 2.414 | .021 |
| | Perilaku Inovatif | .309 | .230 | .230 | 1.341 | .008 |

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis H1
 Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,021 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.414 > 2.03011$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.
2. Penguji Hipotesis H2
 Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y dalah sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung $1.341 > 2.03011$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

1 Pengujian Hipotesis H1

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,021 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.414 > 2.03011$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

2 Penguji Hipotesis H2

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y dalah sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung $1.341 > 2.03011$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji secara simultan (F-test) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimaksud dalam penelitian mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependent. Dari hasil pengujian F diperoleh sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Uji F (Simultan)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 1746.224 | 2 | 873.112 | 9.266 | .001 ^b |
| | Residual | 3392.135 | 36 | 94.226 | | |
| | Total | 5138.359 | 38 | | | |

Sumber: Data Olahan, 2024

Dari tabel tersebut diketahui bahwa secara simultan variabel independen terhadap variabel dependent dilakukan dengan cara membandingkan F tabel dengan F hitung. Hipotesis diterima jika F hitung $>$ F tabel dan nilai sig $<$ 0,05. Nilai F tabel pada a 0,05 adalah 3,25 Nilai F hitung adalah 9,266 dengan nilai sig adalah 0,001.

Dengan demikian F hitung $>$ F tabel yaitu $9,266 >$ 3,25 dengan sig $0,001 <$ 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa modal regresi dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu kepemimpinan autentik dan perilaku inovatif secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .583 ^a | .340 | .303 | 9.707 |

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi yang dihasilkan sebesar 0,583 yang berada pada interval 0,600 – 0,799. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan autentik dan perilaku inovatif memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja . Koefesien determinasi (R2) merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui nilai Adjust R Square sebesar 0,303 menjelaskan bahwa kepemimpinan autentik dan perilaku inovatif memiliki kontribusi sebesar 30,3% terhadap kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 69,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh nilai t hitung (2.414) $>$ t tabel (2.03011) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar dan nilai signifikasi yang

dihasilkan sebesar 0,021 masih berada dibawah 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Menjelaskan bahwa kepemimpinan autentik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uji parsial kepemimpinan autentik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar. Dengan arah yang positif artinya menunjukkan jika kepemimpinan autentik meningkat maka meningkat pula kepuasan kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Agnes Kristinawati Sagala (2021) bahwa terdapat pengaruh dari kepemimpinan autentik terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman. Hal ini menunjukkan bahwa makin kuat keaslian seorang pemimpin autentik maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh nilai t hitung (1.341) > t tabel (2.03011) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,008 masih berada dibawah 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Menjelaskan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uji parsial perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar. Dengan arah yang positif artinya menunjukkan jika perilaku inovatif meningkat maka meningkat pula kepuasan kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anton Sujarwo (2017) bahwa perilaku inovatif berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan studi kasus pada LKP Alfabank Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa sehingga semakin tinggi perilaku inovatif, maka kepuasan kerja semakin meningkat.

3. Pengaruh Kepemimpinan Autentik dan Perilaku Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar

Berdasarkan uji simultan (uji f) diketahui bahwasanya F hitung sebesar (9.266) dengan signifikansi 0,001. F tabel dapat dipengaruhi dari F tabel statistik sebesar 3,25 Nilai F hitung adalah 9,266 dengan nilai sig adalah $0,001 < 0,05$ artinya secara simultan kepemimpinan autentik dan perilaku inovatif terhadap kepuasan kerja pegawai Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar. Sementara nilai Adjust R Square sebesar 0,303 menjelaskan bahwa kepemimpinan autentik dan perilaku inovatif memiliki kontribusi sebesar 30,3% terhadap kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 69,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Liu dan Sie (2015) bahwa kepemimpinan autentik mempengaruhi perilaku inovatif dan kepuasan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja secara langsung tetapi juga melalui peningkatan perilaku inovatif.

SIMPULAN

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan autentik dan perilaku inovatif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Autentik secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda Variabel kepemimpinan autentik bernilai positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar. Artinya apabila kepemimpinan autentik meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat
2. Perilaku Inovatif secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan kerja dan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda Variabel perilaku inovatif bernilai positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar Artinya apabila perilaku inovatif meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat
3. Kepemimpinan autentik dan perilaku inovatif secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar, dapat dilihat dari uji F hitung sebesar $(9,226) > F$ Tabel (3.25) dengan Sig. $(0,001) < 0,05$. Adapun besaran pengaruhnya ditunjukkan dengan Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,303 artinya variabel X1 kepemimpinan autentik dan X2 perilaku inovatif mampu menjelaskan bahwa variabel Y kepuasan kerja sebesar 30,3 % dan sisanya 69,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnes Kristinawati Sagala (2021) Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman). Yogyakarta
- Anton Sujarwo (2017) Pengaruh Motivasi Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada LKP Alfabank Semarang)
- Anwar Sanusi. 2012. Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua. Bandung: Salemba Empat.
- Ardana, Komang, dkk. (2020). Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Ardian Mahardika (2021). *Pengaruh Authentic Leadership, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi empiris pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Megelang)
- Arifah Nur Ismullah (2018). *Pengaruh kepemimpinan autentik dan modal psikologis terhadap perilaku kerja inovatif karyawan*. Otomotif di Yogyakarta
- Avolio (2016). *Transformasional Leadership And Organizational Culture*. London: Kogan Page
- Baskoro, B. D., Al Sukri, S., & Susilo, D. E. (2021). Hubungan antara Nilai Kerja, Berbagai Pengetahuan, dan Kinerja Kreatif: Studi pada Pekerja Konstruksi di Jakarta. *POINT: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 11-22.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2020). *Measuring innovative work behaviour. Creativity and innovation management*,

- Fathiyah (2022) Pengaruh Kepemimpinan Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muaro Jambi
- Febstri Susanti (2021) Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat.
- Gaynor. 2014. *Fashion Marketing Communications E-book*. Somersset, NJ, USA: Wiley.
- Haryokusumo 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Autentik Pada Emosi Positif, Kepercayaan Dan Harapan Serta Dampaknya Pada Komitmen Organisasional*. Jurnal bisnis darmajaya, Vol.02. No.02, Juli 2016
- Juheni (2023) Pengaruh Kepemimpinan Autentik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Man 1 Indramayu
- Kruse. (2013). *What is Employee Engagement. Forbes Leadership*.
- Li, Xiangyin., & Zheng, Yishuang (2014). *The influential factors of employes innovative work behavior and the management advices*. Journal management.
- Liu B. bin, Lou L., Liu X.L., Geng D., Li C.F., Chen S.M., Yi L.T. and Liu Q., 2015
- Lubis, M. S.. 2018. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Deepublish
- Muhammad Antok (2024) Pengaruh Kepemimpinan Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Dan Perdagangan Kota Surabaya.
- Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan Teori dan Praktek*. Edisi Keenam. Jakarta: Indeks
- Priyatno, D. (2017). Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS. (R. I. Utami, Ed.). Yogyakarta: Andi.
- Rahman, A., Al Sukri, S., Kamal, I., Putri, S. S. E., & Prihastuti, A. H. (2022). Cooperative employee performance analysis in Pekanbaru City. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 18(3), 473-479.
- Riri Reftiani (2023) Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Gorontalo
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudaryono. (2018). Metodologi penelitian. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Supriyono, R.A. 2016. Akuntansi Keperilakuan. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Walumbwa, F., Avolio, B., Gardener, W., Werbsung, T., & Peterson, S. (2010). *Kepemimpinan Otentik: Development and Validation of a Theory Based Measure*. Vol. 34. No 1. Hal 89-126
- Wang, H, Yang, X, Ou, X. 2014. A Study on Future Energy Consumption and Carbon Emissions of China's Transportation Sector. *Low Carbon Economy* 5(4): 133-138.
- Wijono, Sutarto, 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: Kencana
- Zhafira Koes Wahyuandari (2023) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan Dan Olahraga.