



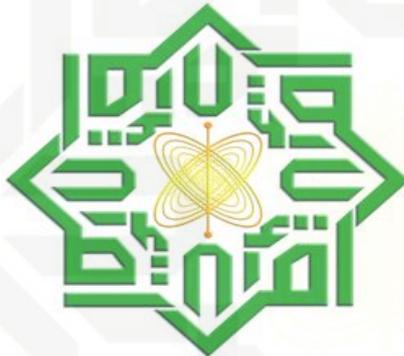
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

Oleh

YULI SAPUTRI

NIM. 12070126596

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2024**



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Yuli Saputri
 Nim : 12070126596
 Program Studi : S1 Manajemen
 Konsentrasi : SDM
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Semester : IX (Sembilan)
 Judul : Pengaruh Kepemimpinan Autentik Dan Perilaku Inovatif Terhadap
 Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan
 Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar

**DISETUJUI OLEH:
 DOSEN PEMBIMBING**

Dr. Sabarno Dwirianto M.Si
 NIP. 19720315 200012 1 002

Mengetahui

DEKAN
Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial



Dr. Hj. Mahyarni, S.E., M.M
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI
Manajemen

Astuti Meflinda, S.E., M.M.,
 NIP. 19720513 200701 2 018

- Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
 UIN Suska Riau
 UIN Suska Riau
 UIN Suska Riau
 UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama : Yuli Saputri
Nim : 12070126596
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Autentik Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar
Tanggal Ujian : 07 Oktober 2024

TIM PENGUJI

Ketua
 Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si
 NIP. 19790101 200710 1 003

Sekretaris
 Hijratul Aswad, SE., M.Ak
 NIP. 19860912 202012 1 006

Penguji 1
 Dr. Putriana SE., MM
 NIP. 19691120 200701 2 023

Penguji 2
 Lusiawati, SE., MBA
 NIK. 19780527 200710 2 008

UIN SUSKA RIAU



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Yuli Saputri
 NIM : 12070126596
 Tempat/Tgl. Lahir : Saio/03 Juli 2001
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI dan Ilmu Sosial
 Prodi : SI Manajemen

Judul Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya*:

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

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis (Skripsi) (Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 29 Oktober 2024
 Yang membuat pernyataan



Yuli Saputri
 NIM : 12070126596

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

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

Oleh:

YULI SAPUTRI
NIM. 12070126596

Kepuasan kerja pegawai memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi yang berdampak pada peningkatan kualitas layanan terhadap masyarakat. 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 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

Kata Kunci: Kepemimpinan Autentik, Perilaku Inovatif dan Kepuasan Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF AUTHENTIC LEADERSHIP AND INNOVATIVE BEHAVIOR ON JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES OF THE DEPARTMENT OF CAPITAL INVESTMENT AND ONE-DOOR INTEGRATED SERVICES (DPMPTSP) KAMPAR REGENCY

By:

YULI SAPUTRI
NIM. 12070126596

Employee job satisfaction has an important role in an organization which has an impact on improving the quality of service to the community. 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

Keywords: Authentic Leadership, Innovative Behavior and Job Satisfaction



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat-Nya penulis diberikan kekuatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KABUPATEN KAMPAR”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan serta memiliki kekurangan dan kelemahan dari segi penulisan, tata bahasa, penyusunannya, dan bentuk ilmiahnya. Hal ini karena keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Untuk itu, penulis menerima segala bentuk kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya doa, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktunya dalam penyusunan skripsi ini, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Orang tua tercinta, ayah Jondri dan ibu Weti Andriani yang tiada hentihentinya memberikan do'a, semangat serta dukungan secara moral dan material dalam menunjang pendidikan untuk mencapai cita-cita. Tiada



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- balasan yang setimpal yang dapat penulis berikan kecuali istiqomah selalu dalam berdo'a untuk ayah dan ibu semoga selalu berada dalam lindungan Allah SWT.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Hj Mahyarni, SE. MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE. MM selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE. MM selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen. Serta para Staff TU yang telah membantu memberikan kemudahan selama masa perkuliahan.
6. Bapak Ermansyah, S.E., M.M. selaku Pembimbing Akademik.
7. Bapak Dr Sabarno Dwirianto M.Si selaku pembimbing skripsi dan dosen konsultasi proposal yang telah banyak meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran, perhatian dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan inspirasi sehingga saya menjadi manusia yang memiliki ilmu yang baik dan bernilai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
9. Terima kasih kepada seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
 10. Adik tercinta Amri Saputra dan Sahrul Ramadan terimakasih untuk kasih sayang dan dukungan yang selalu diberikan.
 11. Muhammad Rizky Akbar, terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya. Berkontribusi dalam penulisan skripsi ini, baik tenaga, waktu, maupun materi kepada saya. Telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah, dan memberikan semangat untuk pantang menyerah.
 12. Seluruh sahabat terbaik saya Fitria Nur Hakiki, Meza Lolita, Afridayani, Indah Riani, dan teman-teman manajemen kelas H dan A yang mana telah membantu dalam segi motivasi, bertukar pikiran dan pengetahuan.

Semoga bantuan yang telah diberikan mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. Kiranya dengan semakin bertambahnya wawasan dan pengetahuan, kita semakin menyadari bahwa Allah adalah sumber segala sumber ilmu pengetahuan sehingga dapat menjadi manusia yang bertakwa kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*.

Pekanbaru, 2024

Penulis

YULI SAPUTRI
NIM. 12070126596



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.1 Kepemimpinan Autentik.....	13
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan Autentik	13
2.1.2 Karakteristik Kepemimpinan Autentik.....	14
2.1.3 Indikator Kepemimpinan Autentik.....	15
2.2 Perilaku Inovatif	16
2.2.1 Pengertian Perilaku Inovatif.....	16
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif	17
2.2.3 Indikator Perilaku Inovatif.....	18
2.3 Kepuasan Kerja.....	19
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	19
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	20
2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	23
2.4 Pengaruh Antar Variabel	24
2.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Kepuasan Kerja	24

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

2.4.2	Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja	25
2.5	Pandangan Islam	26
2.5.1	Pandangan Islam Tentang Kepemimpinan Autentik	26
2.5.2	Pandangan Islam Tentang Perilaku Inovatif	27
2.5.3	Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja	28
2.6	Penelitian Terdahulu	29
2.7	Kerangka Pemikiran	32
2.8	Hipotesis	33
2.9	Konsep Operasional Variabel	36
	METODE PENELITIAN	38
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	38
3.2	Populasi dan Sampel	38
3.2.1	Populasi	38
3.2.2	Sampel	38
3.3	Jenis dan Sumber Data	39
3.3.1	Data Primer	39
3.3.2	Data Sekunder	39
3.4	Teknik Pengumpulan Data	39
3.4.1	Kuesioner	40
3.4.2	Wawancara	40
3.5	Skala Pengukuran Data	40
3.6	Metode Analisis Data	41
3.6.1	Deskriptif Kuantitatif	41
3.7	Uji Kualitas Instrumen Penelitian	42
3.7.1	Uji Validitas	42
3.7.2	Uji Reliabilitas	43
3.8	Pengujian Asumsi Klasik	44
3.8.1	Uji Normalitas	44
3.8.2	Uji Autokorelasi	44



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	45
3.8.4 Uji Multikolinieritas	46
3.9 Uji Hipotesis	47
3.9.1 Uji Koefisien Regresi Linear Berganda.....	48
3.9.2 Uji F (Uji Simultan).....	48
3.9.3 Uji T (Uji Parsial)	49
3.9.4 Analisa Koefisien Determinasi (R ²)	50
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	51
4.1 Gambaran Umum Dinas Penanaman Modal Dan Pelayan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar.....	51
4.2 Visi dan Misi.....	52
4.2.1 Visi.....	52
4.2.2 Misi	53
4.3 Tugas Pokok dan Fungsi.....	54
4.4 Kepala Dinas	58
4.4.1 Sekretariat.....	61
4.4.2 Bidang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan .	63
4.4.3 Bidang Pangaduan, Kebijakan dan Pelaporan Layanan	64
4.4.4 Bidang Perencanaan Pengembangan Iklim, Promosi dan Kemitraan Usaha	65
4.5 Struktur Organisasi	66
BAB V PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
5.1 Deskriptif Karakteristik Responden	67
5.1.1 Rspnden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
5.1.2 Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan..	68
5.1.3 Responden Berdasarkan Jenis Bidang/Bidang Pekerjaan	68
5.1.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	69
5.1.5 Rspnden Berdasarkan Tingkat Usia.....	70

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.1.6 Responden Berdasarkan Masa Kerja	70
5.2 Deskripsi Variabel	71
5.2.1 Kepemimpinan Autentik.....	71
5.2.2 Perilaku Inovatif	74
5.2.3 Kepuasan Kerja.....	78
5.3 Hasil Analisis Uji Kualitas Instrumen Data.....	81
5.3.1 Hasil Uji Validitas	81
5.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	83
5.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	84
5.4.1 Hasil Uji Normalitas	84
5.4.2 Hasil Uji Autokorelasi	85
5.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	85
5.4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	86
5.5 Hasil Uji Hipotesis.....	87
5.5.1 Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda.....	87
5.5.2 Pembuktian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	89
5.5.3 Pembuktian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	90
5.5.4 Koefisien Determinasi (R ²).....	91
5.6 Pembahasan	92
5.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar	92
5.6.2 Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar.....	93
5.6.3 Pengaruh Kepemimpinan Autentik dan Perilaku Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar	94

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV	PENUTUP	96
	6.1 Kesimpulan.....	96
	6.2 Saran	97
	DAFTAR PUSTAKA	99





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar	5
Tabel 1.2	: Kepemimpinan Autentik Pada Dinas Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar	6
Tabel 1.3	: Bentuk Inovasi Pelayanan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar	8
Tabel 2.1	: Penelitian Terdahulu	29
Tabel 2.2	: Definisi Konsep Operasional Variabel	36
Tabel 5.1	: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 5.2	: Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan	68
Tabel 5.3	: Responden Berdasarkan Jenis Bagian/Bidang Pekerjaan....	69
Tabel 5.4	: Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	69
Tabel 5.5	: Responden Berdasarkan Tingkat Usia	70
Tabel 5.6	: Responden Berdasarkan Masa Kerja	71
Tabel 5.7	: Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Autentik	72
Tabel 5.8	: Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Perilaku Inovatif	75
Tabel 5.9	: Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	78
Tabel 5.10	: Hasil Uji Validitas	81
Tabel 5.11	: Hasil Uji Reliabilitas	83
Tabel 5.12	: Hasil Uji Normalitas	84
Tabel 5.13	: Hasil Uji Autokorelasi	85
Tabel 5.14	: Hasil Uji Heteroskedastisitas	86
Tabel 5.15	: Hasil Uji Multikolinearitas	87
Tabel 5.16	: Hasil Uji Regresi Linier Berganda	88

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.17 : Hasil Uji Simultan (Uji F)	89
Tabel 5.18 : Hasil Uji Parsial (Uji T)	90
Tabel 5.19 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	91



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran	33
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi	66
Gambar 5.1 : Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Autentik	74
Gambar 5.2 : Tanggapan Responden Mengenai Perilaku Inovatif.....	77
Gambar 5.3 : Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja.....	80



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

imbangan 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 padakeaslian 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.

(Walumbwa et al., dalam Gatling 2016) mendefinisikan kepemimpinan autentik sebagai perilaku pemimpin yang menampilkan dan mendorong dimensi mental positif serta mendorong keadaan organisasi yang menumbuhkan kesadaran diri, perspektif moral yang diinternalisasi, pemrosesan informasi yang seimbang dan transparansi relasional, atau dapat disimpulkan bahwa pola perilaku pemimpin yang didasarkan pada karakter psikologi positif pemimpin serta etika yang kuat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pemimpin autentik selalu menunjukkan tingkat integritas yang tinggi dan memiliki tujuan serta komitmen terhadap nilai inti mereka. (**Ahmad et al., 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 et al., 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

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

Pemerintah Kabupaten Kampar setiap tahun memberikan apresiasi penghargaan kepada pegawai (Peraturan Bupati Kampar Nomor 47 Tahun, 2018). Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi pegawai.

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang kepuasan pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar peneliti melakukan survey dengan teknik wawancara kepada beberapa pegawai terkait kepuasan kerja selama bekerja berikut rangkuman hasil wawancara :

1. Pegawai (Yandra) mengungkapkan bahwa dia merasa puas dengan hasil kerja yang telah dilakukannya karena telah sesuai dengan tugas pokok.
2. Pegawai (Suryo) mengungkapkan bahwa dia merasa belum merasa puas karena tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.
3. Pegawai (Agus) mengungkapkan bahwa dia merasa biasa biasa saja karena pekerjaan yang monoton.

Dari hasil wawancara beberapa pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) dapat disimpulkan bahwa mereka masih belum puas dengan hasil kerja mereka dikarenakan masih bersifat monoton dan belum optimalnya mereka dalam melayani masyarakat terkait dengan layanan perizinan masyarakat karena banyaknya aturan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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 1.1
Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu ((DPMPTSP) Kabupaten Kampar.

NO	TAHUN	INDEKS KEPUASAN	TARGET MINIMAL
1	2020	80,65 (B)	88,31 – 100 (A)
2	2021	86,78 (B)	88, 31 – 100 (A)
3	2022	87,07 (B)	88, 31 –100 (A)

(Sumber : DPMPTSP 2024)

Dari tabel 1.1 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.

Menurut **(Robbins & Judge, 2017)** mendefinisikan kepemimpinan autentik yaitu suatu cara yang menjanjikan untuk berpikir mengenai etika dan kepercayaan di dalam kepemimpinan karena

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menitikberatkan pada aspek moral yang dimiliki oleh seseorang pemimpin. Istilah pemimpin adalah hal yang sangat sering didengungkan, hal ini dikarenakan hampir semua di dunia ini bersinggungan dengan pemimpin dan memerlukan pemimpin. Sehingga dapat dikatakan pemimpin adalah hal yang sangat vital dalam kehidupan manusia. Seorang pemimpin memastikan suatu kegiatan atau program berjalan dengan baik karena pemimpin yang mengendalikan, mendorong serta menggerakkan untuk bersama-sama melaksanakan program itu.

Berikut ini analisa hasil wawancara dari beberapa pegawai terkait Kepemimpinan Autentik Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu ((DPMPTSP) Kabupaten Kampar.

Tabel 1.2
Kepemimpinan Autentik Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar

No	Dimensi	Hasil wawancara
1	<i>Self Awareness</i> (kesadaran diri) - memahami perasaan serta perilaku sendiri - kelebihan dan kekurangan diri - memiliki sikap mandiri - bisa membuat keputusan sendiri - mampu mengungkapkan pikiran dengan baik - bisa mengevaluasi diri	Baik Baik Cukup Baik Cukup Baik
2	<i>Relational Transparency</i> (relasi yang transparan) - mengukur tingkat keterbukaan proses penyelenggaraan pelayanan public - seberapa mudah peraturan dan prosedur pelayanan dapat dipahami oleh pengguna layanan - kemudahan untuk memperoleh system informasi mengenai berbagai aspek penyelenggaraan pelayanan public.	Baik Cukup Cukup

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3	<i>Balanced Processing</i> (pemerosesan yang seimbang) <ul style="list-style-type: none"> - logika dan emosi - analisis dan intuisi - fakta dan nilai - Rasionalitas dan empati - kepentingan pribadi dan umum 	Cukup Cukup Baik Cukup Baik
4	<i>Internalized Moral Perspective</i> (perspetif moral yang diinternalisasi) <ul style="list-style-type: none"> - konsistensi nilai - kepatuhan terhadap prinsip-prinsip - empati dan keadilan - penghargaan terhadap kebenaran dan kehormatan - pengembangan karakter 	Baik Baik Cukup Cukup Baik

(Sumber : Hasil Wawancara Pra Riset)

Berdasarkan Tabel 1.2 dengan melakukan 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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 1.3
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 1.3 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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Satu Pintu (DPMPTSP) agar optimalisasi pencapaian perjanjian kinerja dapat dicapai.

Dari beberapa fenomena yang penulis paparkan diatas 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”

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan dari penelitian ini :

1. Apakah kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar?
2. Apakah perilaku inovatif berpengaruh Terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar?
3. Apakah kepemimpinan autentik dan perilaku inovatif berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar?

1.3 Tujuan Penelitian

Atas dasar rumusan masalah diatas, maka disusun tujuan penelitian secara spesifik sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui pengaruh perilaku inovatif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan autentik dan perilaku inovatif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat digunakan antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan bermanfaat untuk mengukur, mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh selama perkuliahan khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diterapkan dalam sebuah kasusnya mengenai Pengaruh Kepemimpinan Autentik dan Perilaku Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja pegawai.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menambah referensi yang ada dan dapat digunakan oleh semua pihak yang membutuhkan. Penelitian ini juga diharapkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pencapaian ilmu yang telah penulis dapat selama masa perkuliahan Ekonomi Manajemen.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika dibuat untuk penyusunan yang bertujuan mempermudah memaknai secara keseluruhan isi skripsi, sistematika penulisan skripsi yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta rencana sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan pemikiran atau teori-teori yang melandasi pembahasan penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang desain penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian, jenis sumber data, teknik pengumpulan data dan metode pengumpulan data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian, struktur organisasi, kedudukan, tugas pokok dan fungsi, visi dan misi, jenis perizinan, alur pelayanan dan alur pengaduan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian dan pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini penulis akan menyajikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian beserta saran-saran yang berhubungan terhadap penelitian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan Autentik

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan Autentik

(Walumbwa et al., dalam Gatling, 2016) mendefinisikan kepemimpinan autentik sebagai perilaku pemimpin yang menampilkan dan mendorong dimensi mental positif serta mendorong keadaan organisasi yang menumbuhkan kesadaran diri, perspektif moral yang diinternalisasi, pemrosesan informasi yang seimbang dan transparansi relasional, atau dapat disimpulkan bahwa pola perilaku pemimpin yang didasarkan pada karakter psikologi positif pemimpin serta etika yang kuat.

(Avolio, 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan autentik merupakan gabungan dari kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan etis, dimana pemimpin yang autentik bertindak sesuai keyakinan tertentu dengan tujuan untuk mendapatkan kredibilitas dan kepercayaan dari bawahan, dan membangun kerjasama dengan bawahan.

(Haryokusumo, 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan autentik merupakan proses membangun legitimasi atau kebijakan pemimpin melalui hubungan jujur, menghargai masukan terhadap bawahan, serta dibangun berdasarkan landasan etika.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat dirumuskan bahwa kepemimpinan autentik adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memanfaatkan dan mempromosikan kemampuan yang dimilikinya, seperti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kesadaran diri yang tinggi, etika dan moral yang baik, adil, serta transparan terhadap pengikutnya. Tujuannya untuk mempengaruhi bawahan, serta mampu membangun lingkungan yang sehat dan menciptakan hubungan yang positif dengan bawahan untuk mendapatkan kepercayaan dari karyawan.

Hal tersebut mampu meningkatkan perilaku timbal balik dari karyawan dan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pemimpin maupun organisasi di tempat kerja. Kepuasan karyawan terhadap pemimpin menjadi tolak ukur untuk karyawan melakukan inovasi, karena perasaan puas dengan cara kerja pemimpin maka karyawan akan melakukan timbal balik kepada pemimpin dan organisasi dalam bentuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan inovasi yang dimiliki.

2.1.2 Karakteristik Kepemimpinan Autentik

Mengutip (**Kruse, 2013**), terdapat beberapa konsep kepemimpinan autentik dengan karakteristik sebagai berikut :

1. *Authentic leaders are self-aware and genuine*. Pemimpin-pemimpin yang autentik adalah individu yang mengaktualisasikan dirinya dengan memiliki self-awareness (kesadaran diri). Mereka mengetahui kekuatan dan kelemahan pada diri mereka sendiri dan emosi mereka. Mereka juga tidak berperilaku berbeda di berbagai kondisi, dengan kata lain mereka menjadi diri mereka di hadapan para pengikutnya. Mereka juga tidak takut untuk terlihat lemah dengan mengakui kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan dan kegagalan yang pernah mereka alami.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. *Authentic leaders are mission driven and focused on results.* Mereka mampu menempatkan misi-misi untuk mencapai tujuan orang banyak atau organisasi di atas tujuan pribadi. Mereka melakukan pekerjaan mereka untuk mencapai hasil bukan untuk kekuasaan, ego dan keinginan materi pribadi.
3. *Authentic leaders lead with their heart.* Mereka tidak takut untuk menunjukkan emosi-emosi yang mereka miliki, kerentanan mereka terhadap karyawan. Namun bukan berarti mereka “lembek”, akan tetapi dapat mengkomunikasikan apa yang dirasakan dengan tata cara yang tepat beserta empati.
4. *Authentic leaders focus on the longterm.* Mereka fokus untuk hasil jangka panjang, bersedia untuk membimbing setiap orang dan memelihara organisasi dengan sabar dan kerja keras karena mereka yakin dengan hasil yang akan bertahan untuk jangka waktu yang lama

2.1.3 Indikator Kepemimpinan Autentik

Aspek-aspek kepemimpinan autentik menurut (Walumbwa et al., dalam Gatling, 2016) diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Cara seseorang memandang dan memahami dirinya sendiri dari waktu ke waktu. Selain itu memahami akan kelebihan serta keuntungan yang dimiliki.

2. Relasi yang Transparan (*Relational Transparency*)

Persepsi pengikut terhadap perilaku pemimpin yang menampilkan dirinya

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

secara aslidalamberinteraksidengan orang lain, bukan pencitraan diri maupun pendistorsiandiri.

3. Pemrosesan yang Seimbang (*Balanced Processing*)

Menunjukkan seorangpemimpin yang secaraobyektif menganalisis semua informasi dan data yang ada secara relevan sebelum mengambil keputusan.

4. Perspektif Moralyang Diinternalisasi(*Internalized Moral Perspective*)

Merupakan gambaran bawahan terhadap atasan mengenai internalisasi danregulasi diri, artinya adalah apabila atasan membuat suatu keputusan makakeputusan tersebut sesuai dengan regulasi diri atau tidak bertentangan dengannilai moral yang dianutnya.

Berdasarkan beberapa indikator di atas di dalam penelitian ini menggunakan indikator menurut (**Walumbwa et al., dalam Gatling, 2016**), dari beberapa penelitian terdahulu paling banyak yang di gunakan adalah indikator kepemimpinan autentik menurut walumbwadalam indikator tersebut terdapat unsur bahwa seorang pemimpin dapatmemproses sesuatu dengan seimbang, hal ini sangat penting karena dalammengelola perusahaan pemimpin harus bisa seimbang atau adil dalam mengambil keputusan .

2.2 Perilaku Inovatif

2.2.1 Pengertian Perilaku Inovatif

Menurut (**De Jong & Den Hartog, 2020**) perilaku kerja inovatif merupakan perilaku yang diarahkan untuk menerapkan perubahan, menerapkan pengetahuan baru, menciptakan ide baru dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memperbaiki proses kerja untuk meningkatkan kinerja personal atau kelompok.

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

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat dirumuskan bahwa perilaku inovatif merupakan keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru, dan juga merupakan proses memperbaiki kinerja yang telah ada sebelumnya, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi.

2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif

Tercapainya perilaku inovatif dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dalam diri individu maupun dari lingkungan. (Li & Zheng, 2014), menyatakan ada dua faktor yang dapat memunculkan perilaku inovatif yaitu:

a. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat menimbulkan perilaku inovatif berasal dari sifat yang dimiliki individu untuk berpartisipasi memunculkan perilaku inovatif. Kemampuan individu dalam berinovasi dapat dilihat dari sifat yang ada pada individu, seperti modal psikologis yang merupakan modal positif individu, seperti sifat optimisme, efikasi diri, resiliensi dan harapan. Sifat positif tersebut akan mendorong individu untuk berperilaku inovatif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dapat menimbulkan perilaku inovatif pada individu adalah faktor yang mengacu pada kondisi lingkungan tempat individu bekerja, kondisi lingkungan, serta dukungan dari para pemimpin tempat individu bekerja. Faktor dari luar tersebut mampu mendorong individu untuk memunculkan perilaku inovatif.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang dapat memunculkan perilaku inovatif, yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri individu dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan.

Penelitian ini berfokus pada faktor yang disampaikan oleh **(Li & Zheng, 2014)** menjelaskan secara rinci mengenai faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif. Kedudukan kepemimpinan autentik terletak pada faktor eksternal, dukungan dari para pemimpin dimana seseorang tersebut bekerja. Sedangkan kedudukan modal psikologis terletak pada faktor internal dalam individu.

2.2.3 Indikator Perilaku Inovatif

Menurut **(De Jong & Den Hartog, 2020)** indikator perilaku kerja inovatif adalah:

1. Mengeksplor ide (*Idea Exploration*)

Karyawan mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah yang terjadi di dalam perusahaan kemudian menciptakan ide-ide baru untuk dijadikan solusi dalam menyelesaikan permasalahan tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Mengembangkan ide (*Idea Generation*)

Karyawan mampu mengembangkan ide yang telah diciptakan dan mengenalkan ide tersebut untuk proses baru kepada rekan-rekan kerja.

3. Mencari dukungan untuk ide (*Idea Championing*)

Karyawan diharapkan terdorong untuk mencari dukungan untuk yang telah dikembangkan agar dapat mewujudkan ide inovasi baru tersebut.

4. Menerapkan ide (*Idea Implementation*)

Karyawan memiliki keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut ke dalam proses kerja yang biasa dilakukan di perusahaan.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Agustini, 2019) kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. (Mangkunegara, 2015), mengatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri pegawai dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasan kerja.

Sedangkan menurut (Wijono, 2015) kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Perkiraan pegawai tentang pengalaman kerjanya dapat diketahui bahwa pegawai merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sementara (**Sutrisno, 2016**), mendefenisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Semakin terpuaskan kebutuhan para pegawai dalam suatu organisasi semakin maksimal pula tingkat kinerja dan produktifitas pegawainya sehingga, pencapaian tujuan organisasi semakin tercapai.

Dari pengertian yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap menanggapi dan reaksi emosional pegawai dalam memandang pekerjaannya yang dapat tercermin dari perilaku pegawai dalam menilai baik buruknya dan menyenangkan atau tidak menyenangkan perkejaannya. Apabila pegawai memperoleh kepuasan kerja yang tinggi, pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal.

2.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Bagi seorang pegawai tentu ingin mendapatkan kepuasan kerja dalam pekerjaannya. Bagi setiap pegawai tentu memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda pula. Perbedaan kebutuhan pegawai tentu menjadi tantangan pada manajemen sebuah organisasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan utama yang menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut (**Sutrisno, 2016**) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kesempatan untuk Maju

Dalam hal kesempatan untuk maju, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja

2. Keamanan Kerja

Faktor keamanan kerja merupakan penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5. Pengawasan

Dalam hal pengawasan, peran atasan yang buruk dapat mengakibatkan absensi yang tinggi dan juga turnover.

6. Faktor Intrinsik dari Pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang meliputi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir.

8. Aspek Sosial dalam Pekerjaan

Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang baik antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar sesuai jabatandan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

Perhatian pihak manajemen terhadap kebutuhan pegawai menjadi tugas utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja para pegawai tentu juga akan berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas pegawai..

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Dalam kepuasan kerja tentu banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pemenuhan kepuasan kerja pada pegawai tentu harus dilakukan dengan pengukuran. Umpan balik yang akan didapatkan dengan menggunakan indikator sebagai acuan dalam menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut (**Agustini, 2019**) indikator kepuasan kerja adalah :

1. Gaji
Merupakan imbalan atau jasa yang diterima pegawai sesuai dengan jenis pekerjaan dan bebannya.
2. Pekerjaan
Menyangkut karakteristik pekerjaan, yaitu apakah pekerjaan itu menantang, menarik atau membosankan .
3. Supervisi
Merupakan kualitas dan bentuk pengawasan, instruksi dan arahan yang diterima dari atasan.
4. Promosi
Merupakan komponen yang mengatur peluang pengembangan dalam tugas dan jabatan.
5. Rekan Sekerja
Merupakan komponen yang mengukur apakah mungkin untuk mengundang rekan kerja untuk bekerja sama, dan apakah ada keterampilan saling mendukung, persahabatan dan sikap membantu diantara rekan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4 Pengaruh Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan autentik dibentuk atas dasar peristiwa penting yang dialami oleh seseorang dalam hidupnya. Dimana hal tersebut sebagai faktor pemicu untuk autensitas yang makin besar (Northouse, 2013).

Pemimpin yang autentik memahami nilai mereka sendiri, mereka lebih mengutamakan kepentingan karyawannya, dan saling mendukung dalam menciptakan kebaikan bersama. Memberikan contoh yang baik dan memberikan semangat kepada karyawan juga patut dilakukan oleh seorang pemimpin, agar karyawannya menjadi semangat dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas sejalan dengan penelitian (Ayca, 2019) yang bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan autentik para manajer di hotel-hotel Bintang empat dan lima di Istanbul mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan autentik mempengaruhi kepuasan kerja dalam derajat sedang dan rendah.

Sementara itu empat indikator autentik mempengaruhi kepuasan intrinsic dengan kesadaran diri sebagai indikator tertinggi. Sedangkan internalisasi moral dan kesadaran diri juga mempengaruhi kepuasan eksternal. Namun transparansi dalam hubungan dan evaluasi yang seimbang informasi diterima tidak berpengaruh terhadap kepuasan ekstrinsik.

2.4.2 Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (**Porter, 2016**) perilaku inovatif adalah kemampuan basic seseorang yang selalu aktif dan dapat menyelesaikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan periode yang telah ditentukan. Perilaku kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karna pada dasarnya manusia mudah untuk diperilaku inovatif dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Masalah perilaku inovatif kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting oleh seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang berperilaku inovatif, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktifitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi.

(**Niu, 2014**) dalam penelitiannya pada industri jasa di Taiwan yang menyatakan bahwa perilaku inovatif dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, karna perilaku inovatif bukanlah hal bawaan dari karyawan melainkan sebuah perilaku yang dapat dirangsang dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5 Pandangan Islam

2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kepemimpinan Autentik

Kepemimpinan autentik sebagai pola perilaku yang menggambarkan seorang pemimpin yang memanfaatkan kemampuannya dengan baik. Baik dari segi peningkatan kapasitas psikologis positif, iklim etis yang positif, kesadaran diri yang tinggi, tingkah laku menurut moral, pemrosesan informasi yang seimbang dan transparans terhadap relasi, serta mampumendorong pengembangan diri yang positif. Kepemimpinan autentik mampu meningkatkan *engagement* dan kepuasan bawahan serta memperkuat identitas yang dimiliki oleh bawahan secara positif terhadap organisasi.

Kepemimpinan autentik merupakan proses membangun legitimasi atau kebijakan pemimpin melalui hubungan jujur, menghargai masukan terhadap bawahan, serta dibangun berdasarkan landasan etika beradsarkan pendapat di atas maka dapat dirumuskan bahwa kepemimpinan autentik adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memanfaatkan dan mempromosikan kemampuan yang dimilikinya, seperti kesadaran diri yang tinggi, etikadan moral yang baik, adil, serta transparan terhadap pengikutnya. Tujuannya untuk mempengaruhi bawahan, serta mampu membangun lingkungan yang sehat dan menciptakan hubungan yang positif dengan bawahan untuk mendapatkan kepercayaan dari karyawan.

Hal tersebut mampu meningkatkan perilaku timbal balik dari karyawan dan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemimpinmaupun organisasi di tempat kerja. Kepuasan karyawan terhadap pemimpin menjadi tolak ukur untuk karyawan melakukan inovasi, karena perasaan puas dengan cara kerja pemimpin maka karyawan akan melakukan timbal balik kepada pemimpin dan organisasi dalam bentukmeningkatkan kinerja dan mengembangkan inovadi yang dimiliki. Perlu kita ketahui adalah sifat-sifat pemimpin tersebut, sehingga kita dapat meneladainya dan memudahkan kita untuk memilih seorang pemimpin. Al-Quran berbicara tentang kepemimpinan.

Berikut ini ayat tentang kepemimpinan dalam surat al baqarah ayat 30 yang berbunyi :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِىْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِىْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

Artinya: “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “sesungguhnya Aku hendak menjadikan khalifah di bumi”. Mereka berkata “Apakah engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih, memuji-Mu, dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “sungguh aku lebih mengetahui apa yang tidak kamu ketahui (Al-Baqarah:30).

2.5.2 Pandangan Islam Tentang Perilaku Inovatif

Dalam islam perilaku inovatif sangat dianjurkan dalam mencapai tujuan sebuah organisasi baik perilaku secara perorangan maupun secara berkelompok, hal ini diharapkan rasa saling menolong dalam sebuah kebaikan akan berimplikasi pada optimalnya ketercapaian visi dan misi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebuah organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah. Surat Al-Maidah ayat 2 menekankan rasa saling tolong menolong dalam sebuah kebaikan.

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ

Artinya : *Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran (Al-Maidah ayat 2).*

2.5.3 Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja

Dalam Islam, bekerja adalah ibadah. Oleh karenanya, tingkatan tertinggi bagi seorang pegawai muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila dia seolah-olah melihat Allah. Apabila dia tidak dapat mencapai tingkatan ini, maka paling tidak ia merasa bahwa Allah melihatnya. Syi'ar seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah mendapatkan keridhaan Allah Swt.

Sementara itu Allah tidak akan meridhainya, kecuali jika dia melaksanakan pekerjaan secara sempurna dan profesional. Hal inilah yang diajarkan Nabi SAW kepada orang-orang mu'min: "Allah sangat mencintai seseorang melakukan sesuatu perbuatan dan melakukannya secara profesional", baik pekerjaan dunia maupun pekerjaan akhirat (Qardhawi, 2004) dalam (Hidayat, 2008).

Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam firman Allah, Qur'an Surat AtTaubah ayat 59:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ

فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ﴿٥٩﴾

Artinya : Seandainya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, “Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya, dan (demikian pula) Rasul-Nya. Sesungguhnya kami adalah orang-orang yang selalu hanya berharap kepada Allah.” (At-Taubah ayat 59)

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Hilman Faluthy, Ririn Handayani, Fahmi Oemar (Jurnal Komunitas Sains Manajemen) Vol 1, No 3 2022	Pengaruh Kepemimpinan Autentik Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Aparat Sipil Negara (ASN) Bapenda Kota Pekanbaru	X1. Kepemimpinan Autentik X2. Motivasi Y. Kepuasan Kerja	Hasil penelitian didapatkan bahwa kepemimpinan autentik dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan aparat sipil Negara (ASN)
2	Asri, Ansar, Abdul Razak Munir (<i>Journal of Management</i>) Vol. 2 No 1 2019	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makasar	X1. Kompensasi X2. Kepemimpinan X3. Fasilitas Kerja Y. Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				baik secara parsial maupun simultan
3	Zhafira Koes Wahyuandari Vol 10, No 2, 2023	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemandirian Dan Olahraga	X1. Budaya Organisasi X2. Perilaku Inovatif Y. Kepuasan Kerja	Berdasarkan hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa budaya organisasi dan perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai
4	Roy Rajendra Natta, Djayani Nurdin, Harnida Wahyuni Adda Vol 5, No 9 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Di Kabupaten Tojo Una-Una	X1. Gaya Kepemimpinan Situasional X2. Motivasi Kerja Y. Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menyimpulkan gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
5	Nanda Rodiyana, Shelby Virby (Jurnal Semarak) Vol 2, No 2 2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Balai Besar Wilayah 2 Ciputat	X1. Gaya Kepemimpinan X2. Motivasi Kerja X3. Lingkungan Kerja Y. Kepuasan Kerja	Penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja
6	Radias Furry Widyantari, (Jurnal Of Business And Management) Vol 8, No 2 2021	Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi	X1. Perilaku Inovatif X2. Lingkungan Kerja Y. Kepuasan Kerja	Disimpulkan perilaku inovatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
7	Nyoto, Erpan Rajab (Jurnal Ilmu Administrasi) Vol 13, No 1 2022	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Riau Pekanbaru	X1. Kepemimpinan X2. Motivasi X3. Komitmen Organisasi Y. Kepuasan Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
8	Agung Gde Agung Parawitha, Agung Ngurah Eddy (Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis) Vol 2, No 2 2017	Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Klungkung	X1. Kecerdasan Spiritual X2. Kecerdasan Emosional X3. Kepemimpinan Transformasional Y. Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
9	Ni Wayan Ari Sudiartini (Jurnal Kependudukan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) Vol 13, No 2 2017	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Instalasi Rawat Inap Kebidanan	X1. Kepemimpinan X2. Motivasi Kerja Y. Kepuasan Kerja	Disimpulkan ada pengaruh positif dari kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		RSUD Kabupaten Karangasem		
10	Candra Ritonga, Syaiful Bahri, Darma Aditya(<i>Jurnal Education And Development</i>) Vol 11, No 2 2023	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Utara	X1. Kepemimpinan X2. Lingkungan Kerja X3. Kompensasi Y. Kepuasan Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja pegawai

2.7 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel – variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagaiberikut :

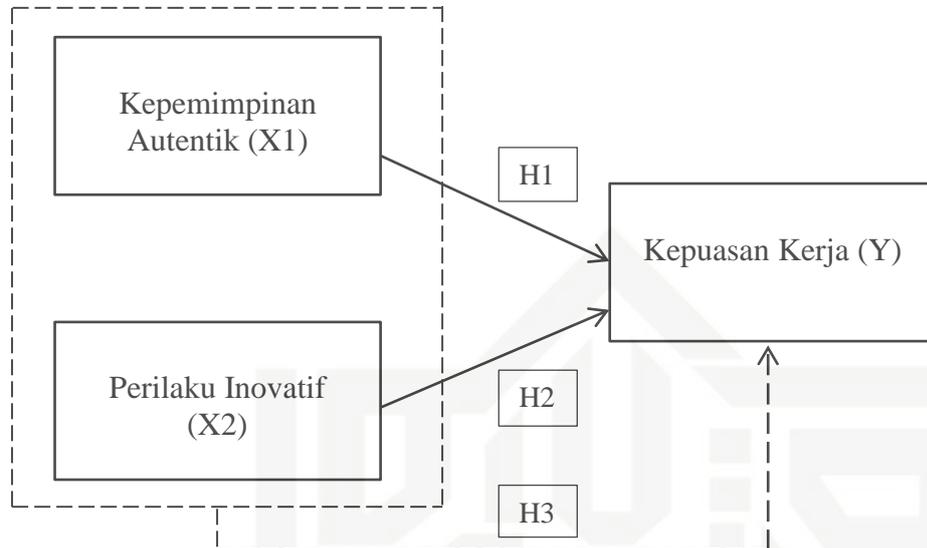
1. Variabel bebas (Independen)
 - a. Kepemimpinan Autentik (X1)
 - b. Perilaku Inovatif (X2)
2. Variabel terikat (Dependen)
 - a. Kepuasan Kerja (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil yang telah teoritis seperti yang telah diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Pengaruh Parsial : —————→

Pengaruh Simultan : - - - - -→

2.8 Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2019) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori-teori yang relevan dan belum berdasarkan pengumpulan data.

Dalam kaitannya dengan pengaruh kepemimpinan autentik dan perilaku inovatif terhadap kepuasan kerja maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah.

1. H1 : Diduga Kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian tentang hubungan antara kepemimpinan autentik terhadap kepuasan kerja cukup banyak dilakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Faluthy et al., 2022)** mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Autentik dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Aparat Sipil Negara (ASN) Bapenda Kota Pekanbaru” hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin efektifnya kepemimpinan autentik dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan semakin tinggi motivasi yang disebabkan semakin efektifnya kepemimpinan autentik, cenderung dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan disimpulkan, bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. H2 : Diduga Perilaku inovatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian **(Widyantari et al., 2021)** mengenai “Pengaruh Perilaku Inovatif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi” hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (**Amabile & Pratt, 2016**) menunjukkan bahwa perilaku inovatif karyawan seperti menciptakan ide baru berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa ide-ide mereka dihargai dan diimplementasikan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka karena inovasi memberikan tantangan intelektual dan kesempatan untuk pengembangan diri sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

3. H3 :Diduga Kepemimpinan autentik dan Perilaku inovatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (**Wang et al., 2014**) hubungan antara kepemimpinan autentik, perilaku inovatif dan kepuasan kerja adalah signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik tidak hanya meningkatkan perilaku inovatif tetapi juga secara langsung meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan analisis statistik dari data survey karyawan di berbagai industry, penelitian ini menguatkan hubungan positif dan signifikan antara ketiga variabel.

2.9 Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. (Agustini, 2019)	1. Gaji 2. Pekerjaan 3. Supervisi 4. Promosi 5. Rekan sekerja (Agustini, 2019)	Likert
2	Kepemimpinan Autentik (X1)	Kepemimpinan autentik sebagai pola perilaku yang menggambarkan seorang pemimpin yang memanfaatkan kemampuannya dengan baik. Baik dari segi peningkatan kapasitas psikologis positif, iklim etis yang positif, kesadaran diri yang tinggi, tingkahlaku menurut moral, pemrosesan informasi yang seimbang dan transparans terhadap relasi,serta mampu mendorong pengembangan diri yang positif. Kepemimpinan autentik mampu meningkatkan <i>engagement</i> dan kepuasan bawahan serta memperkuat identitas yang dimiliki oleh bawahan secara positif terhadap organisasi. (Walumbwa et al., dalam Gatling, 2016)	1. Kesadaran diri (<i>self awareness</i>) 2. Relasi yang transparan (<i>relational transparency</i>) 4. Pemrosesan yang seimbang (<i>balanced processing</i>) 5. Perspektif moral yang diinternalisasi (<i>internalized moral perspective</i>) (Walumbwa et al., dalam Gatling, 2016)	Likert

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3	<p>Perilaku Inovatif (X2)</p>	<p>Perilaku kerja inovatif adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau berusaha mengenalkan ide-ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna di dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi (De Jong & Den Hartog, 2020)</p>	<p>1. Mengeksplor ide (idea exploration) 2. Mengembangkan ide (idea generation) 3. Mencari dukungan untuk ide (idea championing) 4. Menerapkan ide (idea implementation) (De Jong & Den Hartog, 2020)</p>	<p>Likert</p>
---	-------------------------------	--	---	---------------

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar Jl. Raya Pekanbaru – Bangkinang, Kec. Bangkinang, Kabupaten Kampar, Riau.

Penelitian ini akan dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan yang dimulai dari bulan juni sampai dengan bulan agustus 2024 dengan kegiatan persiapan, pembuatan, penyusunan serta pengumpulan data lapangan dan laporan akhir.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi menurut (Sugiyono, 2020) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar yang berjumlah 39 orang.

3.2.2 Sampel

(Sugiyono, 2020) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sedangkan teknik pengambilan sampel disebut dengan sampling. Selanjutnya dijelaskan bahwa total

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Oleh karena itu, 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.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini terbagi 2 yaitu :

3.3.1 Data Primer

Merupakan jenis data utama yang diperoleh peneliti secara langsung dari narasumber. Data ini biasanya digunakan untuk menjawab pertanyaan – pertanyaan dalam penelitian

3.3.2 Data Sekunder

Merupakan jenis data pendukung yang digunakan oleh peneliti secara tidak langsung, biasanya berupa studi pustaka, catatan historis dan dokumenter yang berhubungan dengan penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2020) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4.1 Kuesioner

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner, seperti yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2020) kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner diberikan kepada yang bersangkutan secara langsung dan diberi waktu untuk mengisi kuesioner tersebut dan selanjutnya kuesioner dikumpulkan Kembali sejumlah 39 orang.

3.4.2 Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data, dimana penulis akan langsung berhubungan dengan narasumber untuk mendapatkan jawaban dari pertanyaan penelitian.

3.5 Skala Pengukuran Data

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Menurut (Sugiyono, 2020) skala ordinal adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat *construect* yang diukur. Skala ordinal bertujuan untuk memberikan informasi berupa nilai pada jawaban. Variabel-variabel tersebut diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe *rating scale* yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert.

Menurut (Sugiyono, 2020) *rating scale* merupakan: Skala rating data nominal yang diperoleh berupa angka kemudian ditafsirkan dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengertian kuantitatif. Dalam skala model *rating scale*, responden tidak akan menjawab salah satu jawaban kuantitatif yang telah disediakan. Oleh karena itu *rating scale* ini lebih fleksibel, tidak terbatas pengukuran sikap saja tetapi bisa juga mengukur persepsi responden terhadap fenomena lainnya”.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat dikatakan bahwa *rating scale* merupakan alat pengumpul data dari jawaban responden yang dicatat secara bertingkat. Alasan penulis menggunakan *rating scale* karena ini lebih fleksibel, tidak terbatas pengukuran sikap saja tetapi bisa juga mengukur persepsi responden terhadap fenomena.

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah sebuah proses pemeriksaan, pembersihan, transformasi dan pemodelan data dengan tujuan menemukan informasi yang berguna, menginformasikan Kesimpulan dan mendukung pengambilan Kesimpulan. Seperti yang diungkapkan oleh (Bungin, 2020) bahwa Teknik analisis data adalah cara yang digunakan berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan penyajian hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan deskriptif kuantitatif.

3.6.1 Deskriptif Kuantitatif

Menurut (Sanusi, 2012) digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat Kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkaran, *pictogram*, perhitungan *mean*, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

3.7 Uji Kualitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kuesioner sebagai data primer yang dilakukan dengan :

3.7.1 Uji Validitas

Kuesioner yang disebarakan diuji terlebih dahulu dengan uji validitas, dengan tujuan sebagai petunjuk tentang sejauh mana suatu alat pengukur (*instrument*) dapat mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner dikatakan valid (sah) jika memiliki butir-butir pertanyaan kuesioner yang saling berhubungan dengan konsep-konsep yang diinginkan. Apabila ada pernyataan yang berhubungan, berarti pernyataan tersebut tidak valid (tidak sah) yang kemudian akan diganti dengan konsep pernyataan lain yang valid (sah) atau pertanyaan tidak valid tersebut dihilangkan.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas adalah teknik korelasi *product moment* sebagai berikut (Sugiyono, 2020), yaitu :

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{(N \sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N \sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dimana:

- r = koefisien validitas yang dicari
- N = jumlah responden
- X = skor masing-masing pertanyaan X
- Y = skor masing-masing pertanyaan Y

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu kuesioner dianggap andal, jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dianalisis dengan menggunakan Teknik *cronbachalpha* dengan rumus berikut, (Sugiyono, 2017), yaitu :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sum \sigma_i^2} \right)$$

- r = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = ragam total

σ_i^2 = jumlah ragam total

Nilai hitung reliabilitas yang didapatkan kemudian dibandingkan dengan nilai kritis untuk korelasi r *product moment*. Jika nilai hitung reliabilitas lebih besar dari nilai korelasi untuk *product moment* maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8 Pengujian Asumsi Klasik

Untuk dapat melakukan analisis regresi berganda perlu pengujian asumsi klasik sebagai persyaratan dalam analisis agar datanya dapat bermakna dan bermanfaat. Menurut (Sari Lubis, 2018) dalam membuat uji asumsi klasik kita harus menggunakan data yang akan digunakan dalam uji regresi.

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2017) uji normalitas adalah uji untuk melihat apakah residual yang didapat memiliki distribusi normal. Uji statistik ini menggunakan Kolmogorov-smirnov. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan residual berdistribusi normal, dan sebaliknya.

3.8.2 Uji Autokorelasi

(Ghozali, 2013) menyatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi timbul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berdekatan satusama lainnya.

Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu diuji dengan uji Durbin Watson yang digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan *intercept* (konstan) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi antara independen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi menurut uji Durbin Watson adalah sebagai berikut:

Pengukuran Autokorelasi Uji Durbin Watson (Ghozali, 2013)

1. Tidak ada autokorelasi positif jika $0 < d < d_l$
2. Tidak ada autokorelasi positif jika $D_l \leq d \leq d_u$
3. Tidak ada korelasi negatif jika $4 - d_l < d < 4$
4. Tidak ada korelasi negatif jika $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
5. Tidak ada autokorelasi positif atau negatif jika $D_u < d < 4 - d_u$

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

(Ghozali, 2016) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pelaksanaan uji heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Gleser > tingkat signifikan (0.05), maka artinya varian residual sama (homokedastisitas) atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

$$r_s = \left[\frac{\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)} \right]$$

Dimana:

di = Perbedaan tingkat (*ranking*) yang diberikan pada kedua karakteristik yang berbeda dari individu ke individu

n = Banyaknya individu yang diberi tingkat (*rank*)

Selanjutnya untuk menghitung heterokedastisitas dilakukan Langkah-langkah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hipotesa ini diuji dengan dua arah pada tingkat signifikan 5% dan $df = n-2$ terima H_1 , tolak H_0 jika t hitung $< t$ tabel (tidak terdapat heterokedastisitas) dan terima H_0 , tolak H_1 jika t hitung $> t$ tabel (terdapat heterokedastisitas).

$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Keputusan dalam uji heterokedastisitas adalah :

H_0 = Tidak terjadi heteroskedastisitas

H_1 =Terjadi heteroskedastisitas

3.8.4 Uji Multikolinieritas

Menurut (Supriyono, 2016), suatu model regresi sebaliknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka regresi bebas dari multikolinieritas.

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

- r = Menunjukkan korelasi dari hubungan linier
- n = Jumlah sampel
- X = Variabel bebas
- Y = Variabel terikat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Indikator multikolinearitas adalah VIF (*Variance Inflation Factor*), hal ini akan dikerjakan dengan menggunakan komputer dengan rumusan sebagai berikut :

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2)} = \frac{1}{\text{Tolerance}}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien regresi berganda

Semakin tinggi nilai VIF maka nilai multikolinearitas antara variabel *dependentnya* semakin tinggi, standar nilai VIF adalah 10 dan pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

Jika $VIF > 10$ maka H_0 ditolak, H_a diterima (ada multikolinearitas)

Jika $VIF < 10$ maka H_0 diterima, H_a ditolak (tidak ada multikolinearitas).

3.9 Uji Hipotesis

(Priyatno, 2017) menyebutkan uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah Kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Pengujian hipotesis ditujukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Jika terdapat deviasi antara sampel yang ditentukan dengan jumlah populasi maka tidak menutup kemungkinan untuk terjadi kesalahan dalam mengambil Keputusan antara menolak maupun menerima suatu hipotesis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9.1 Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2020) Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a_1 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b₁ , b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Kepemimpinan Autentik

X₂ = Perilaku Inovatif

e = Tingkat Kesalahan (error)

3.9.2 Uji F. (Uji Simultan)

Merupakan pengujian untuk menentukan signifikansi *independent variabel* secara bersama - sama terhadap *dependent variabel*, uji hipotesis ini membandingkan antara nilai F hitung dengan nilai F tabel pada tingkat ketidak keyakinan 5% atau $\alpha = 0,05$.

Hipotesis ini dituliskan dalam notasi statistik sebagai berikut :

$$H_0 = b_1 = b_2 = 0$$

$$H_a = b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Maka dapat disimpulkan:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Jika nilai F hitung > nilai F tabel dengan sig < 0,05 : maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Berarti semua *variabel independent* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *variabel dependent*.

b. Jika nilai F hitung < nilai F tabel dengan sig > 0,05 : maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Berarti seluruh *variabel independent* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap *variabel dependent*

3.9.3 Uji T.(Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh parsial atau satu persatu antara *variabel independent* terhadap *variabel dependent*. Caranya adalah dengan menggunakan uji t statistic (uji parsial) terhadap hipotesis yang telah dirumuskan yaitu :

1. Variabel Kepemimpinan Autentik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Ho₁ : b₁ = 0 (tidak ada pengaruh antara kepemimpinan autentik terhadap kepuasan kerja)

Ha₁ : b₁ ≠ 0 (ada pengaruh antara kepemimpinan autentik terhadap kepuasan kerja)

2. Variabel Perilaku Inovatif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Ho₂ : b₂ = 0 (tidak ada pengaruh perilaku inovatif terhadap kepuasan kerja)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$H_{a2} : b_2 \neq 0$ (ada pengaruh antara kepemimpinan autentik terhadap kepuasan kerja)

Uji t yang dilakukan dengan membandingkan hasil nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan nilai $\alpha = 5\%$ atau 0,05.

a. Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel dengan sig $< 0,05$: maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Jika nilai t hitung $<$ nilai t tabel dengan sig $> 0,05$: maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.9.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Sugiyono, 2020) koefisien determinasi dalam suatu penelitian digunakan untuk mengukur seberapa besar suatu model memiliki kemampuan dalam menjelaskan variabel-variabel terikat nilai suatu koefisien determinasi adalah 0 (nol) sampai 1 (satu), yang mana apabila nilai koefisien determinasi mendekati 0, maka dapat disimpulkan bahwa suatu model dalam menjelaskan variabel terikat lemah.

Koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini yaitu, Kepuasan Kerja= (Y), yang dapat dijelaskan oleh variabel :Komitmen seluruh komponen Kepemimpinan Autentik= (X1) Perilaku Inovatif = (X2). Semakin besar nilai R^2 maka hasil regresi dari data yang diprosesakansemakin baik sehingga semakin tepat model ini dapat dikembangkan dan dijadikan referensi oleh yang lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar

Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten kampar (DPMPTSP) merupakan instansi dilingkungan pemerintahan kabupaten kampar yang dibentuk berdasarkan peraturan daerah nomor 06 tahun 2012 tentang struktur organisasi dan tata kerja (STOK) perangkat daerah. Pembentukan DPMPTSP bertujuan untuk mendukung tugas kepala daerah dibidang pelayanan perizinan dan penanaman modal yang dipimpin oleh seorang Plt.Kepala Dinas atau setara dengan pejabat ESELON IV/a yang bertempat dan berkedudukan di Kota Kabupaten Kampar-Bangkinang.secara administratif bertanggung jawab kepada bupati kampar melalui sekretaris daerah kabupaten kampar dan secara fungsional bertanggung jawab kepada publik.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar (DPMPTSP) mempunyai tugas pokok membantu bupati dalam menyelenggarakan pemerintahan bidang pelayanan perizinan terpadu dan penanaman modal yang bersifat koordinasi lintas sektor, dan merumuskan kebijakan teknis pelayanan perizinan dan penanaman modal sebagaimana diatur menurut Peraturan Bupati Kampar Nomor 56 Tahun 2012 tentang uraian tugas jabatan struktural pada lingkungan DPMPTSP di Kabupaten Kampar. Adapun Visi dan Misi Dinas Penanaman Modal dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar (DPMPTSP) sebagai berikut:

4.2 Visi dan Misi

4.2.1 Visi

Dalam upaya mendukung perwujudan Visi dan Misi pemerintah Kabupaten Kampar, maka penetapan Visi DPMPTSP untuk periode 2023-2026 yang hendak dicapai dengan rumusan sebagai berikut: “Terwujudnya Organisasi Perangkat Daerah Berkontribusi Terdepan dalam Meningkatkan Investasi dan Pelayanan Prima Kepada Masyarakat.”

Dengan ditetapkannya Visi DPMPTSP, diharapkan mampu memberikan pelayanan perizinan terbaik bagi masyarakat, agar motivasi pihak Investor berinvestasi di Kabupaten Kampar yang pada gilirannya dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Adapun serangkaian tujuan dan makna penetapan visi dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perizinan merupakan dokumen resmi dan syah yang di terbitkan untuk dipergunakan oleh pihak tertentu dalam melaksanakan aksi dengan tujuan dapat menumbuh kembangkan ekonomi masyarakat
2. Pelayanan prima dan professional adalah melaksanakan suatu proses perizinan dengan tepat waktu, akurat, transparan dan akuntabel
3. Sebagai fasilitator dalam rangka mendorong peningkatan investasi di Kabupaten Kampar, sehingga dapat membuka lapangan kerja sekaligus dapat menurunkan angka pengangguran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Mempromosikan peluang dan potensi sumberdaya alam Kabupaten Kampar ke dunia internasional.

Rumusan Visi tersebut merupakan bagian integral kebutuhan stakeholders dalam cita- citanya mewujudkan Visi Kampar tahun 2025. Sebagai Implementasi penjabaran visi pembangunan, DPMPTSP lebih lanjut mengaktualisasikan VISI melalui pernyataan misi.

4.2.2 Misi

Misi adalah merupakan pernyataan yang menetapkan apa yang harus dilaksanakan oleh instansi DPMPTSP, agar Visi dapat tercapai dan berhasil dengan baik. Dalam rangka mewujudkan Visi yang telah ditetapkan, melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan yang diamanatkan, maka DPMPTSP Kabupaten Kampar merumuskan konsepsi tugas yang harus di emban yakni dalam bentuk Misi atau yang disebut dengan Pernyataan Misi. Pernyataan Misi sangat diharapkan seluruh anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan memahami keberadaan DPMPTSP dalam penyelenggaraan pelaksanaan pembangunan.

Untuk mencapai visi tersebut, maka perlu tindakan nyata dalam bentuk misi (6 misi) yang harus dilaksanakan tahun 2023 - 2026 adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan Kebijakan Penanaman Modal di daerah, agar menjadi Investasi Riil
2. Menjalin kerjasama Penanaman Modal dalam rangka peningkatan peluang usaha

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Mempromosikan potensi-potensi unggulan daerah, agar menjadi peluang investasi
4. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan penanaman modal dan perizinan
5. Mengolah, memperbaiki database dan Sistem Informasi penanaman modal
6. Meningkatkan dan melaksanakan Pengawasan Penanaman Modal

Misi yang telah diangkat dan akan dilaksanakan oleh DPMPTSP Kabupaten Kampar tentu mempunyai nilai-nilai yang terkandung didalamnya agar dapat berjalan sesuai dengan yang dikehendaki. Adapun nilai-nilai yang dimaksud tersebut adalah:

1. Keberpihakan pada rakyat
2. Bertindak cepat dan tepat
3. Kerjasama antar Tim
4. Mempunyai Integritas yang tinggi
5. Transparan dan akuntabel

4.3 Tugas Pokok dan Fungsi

Sebagaimana yang diatur menurut Peraturan Bupati Kampar Nomor 56 Tahun 2012 tentang Uraian Tugas, Jabatan Struktural di Lingkungan Badan Kabupaten Kampar, maka tugas pokok Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar adalah melaksanakan sebagai kewenangan pemerintah Kabupaten Kampar bidang pelayanan perizinan terpadu & penanaman modal meliputi :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Merumuskan sasaran
2. Mengkoordinasikan
3. Menyelenggarakan
4. Membina
5. Mengevaluasi
6. Melaporkan pelaksanaan tugas

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana diatas, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Melaksanakan pengelolaan administrasi umum yang meliputi ; penatausahaan, kepegawaian, keuangan, perencanaan program dan anggaran keuangan dan perlengkapan serta organisasi ;
2. Menyusun perencanaan dan program pengembangan pelayanan perizinan terpadu dan penanaman modal ;
3. Melaksanakan koordinasi dengan lembaga instansi vertikal lainnya yang terkait dengan pelayanan perizinan, non perizinan dan penanaman modal
4. Merumuskan kebijakan terkait dengan inovasi dan pengembangan sistem pelayanan perizinan dan non perizinan serta penanaman modal;
5. Menandatangani dokumen perizinan dan non perizinan berdasarkan pendelegasian dari Bupati Kampar yang diatur sesuai dengan peraturan yang berlaku ;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Mengesahkan dokumen yang terkait dengan kedinasan DPMPTSP Kabupaten Kampar;
7. Merumuskan kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan sumberdaya manusia tentang pelayanan perizinan dan non perizinan ;
8. Merumuskan kebijakan pengendalian terhadap pelaksanaan proses administrasi maupun pelaporan yang berhubungan dengan pelayanan perizinan terpadu dan penanaman modal ;
9. Merumuskan hasil pengaduan masyarakat terhadap pokok – pokok permasalahan yang diadukan ;
10. Merumuskan bahan kebijaksanaan operasional promosi dan kemitraan usaha
11. Merumuskan bahan kebijakan operasional pengembangan dan fasilitasi penanaman modal ;
12. Melakukan pengelolaan unit pelaksana teknis ;
13. Perumusan sasaran, capaian kinerja, langkah dan rencana kerja DPMPTSP Kabupaten Kampar ;
14. Mengkoordinasikan penyusunan laporan pelaksanaan, hasil capaian dan kinerja DPMPTSP Kabupaten Kampar ;
15. Pembinaan, pengawasan serta pengembangan pelaksanaan pelayanan perizinan terpadu dan penanaman modal di Kabupaten Kampar ;
16. Mengkoordinasikan upaya-upaya untuk meningkatkan taraf pelayanan dan peningkatan iklim investasi serta mengkoordinasikan pelaksanaan

promosi daerah dalam upaya pengembangan kapasitas daerah sebagai tempat berinvestasi yang kondusif ;

17. Melaksanakan pengawasan terhadap jalannya pelayanan perizinan dan non perizinan dan penanaman modal ;
18. Melaksanakan Koordinasi dengan lembaga teknis lainnya yang terkait dengan teknis pelayanan perizinan dan non perizinan serta penanaman modal ;
19. Melakukan koordinasi dengan pihak terkait yang berhubungan dengan investasi, promosi , perizinan terpadu dan penanaman modal ;
20. Menegakkan kedisiplinan bagi para bawahan dan memberikan sanksi atas pelanggaran yang dilakukan bawahan sesuai dengan peraturan yang berlaku ;
21. Memfasilitasi calon investor dalam rangka pelaksanaan penanaman modal
22. Memberikan pertimbangan kepada Bupati dalam rangka pelaksanaan pelayanan perizinan dan penanaman modal ;
23. Memberikan penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS di DPMPTSP Kabupaten Kampar ;
24. Mengevaluasi dan penilaian hasil pelaksanaan tugas para bawahan terkait dengan kinerja bawahan;
25. Mendisposisikan surat kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing ;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

26. Memberikan petunjuk, arahan, pengawasan, penilaian serta koreksi kepada para bawahan dalam hal pelaksana tugas ;
27. Melakukan koordinasi dalam rangka menciptakan iklim investasi yang kondusif ;
28. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Tugas dan Fungsi Unit Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar Yang menjadi tugas dan fungsi unit kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar sebagai berikut:

4.4. Kepala Dinas Memiliki Fungsi :

1. Melaksanakan pengelolaan administrasi umum yang meliputi penatausahaan.
2. Menyusun perencanaan dan program pengembangan pelayanan terpadu dan penanaman modal.
3. Melaksanakan koordinasi dengan lembaga instansi vertikal lainnya yang terkait dengan pelayanan perizinan, non perizinan dan penanaman modal.
4. Merumuskan kebijakan teknis terkait dengan inovasi dan pengembangan sistem pelayanan perizinan dan non perizinan serta penanaman modal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Menandatangani dokumen perizinan dan non perizinan berdasarkan pendelegasian dari Bupati Kampar yang diatur sesuai dengan peraturan yang berlaku.
6. Mengesahkan dokumen yang terkait dengan kedinasan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal Kabupaten Kampar.
7. Merumuskan kebijakan pengendalian terhadap pelaksanaan proses administrasi maupun pelaporan yang berhubungan dengan pelayanan perizinan terpadu dan penanaman modal.
8. Merumuskan kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan sumber Daya manusia tentang pelayanan perizinan dan non perizinan.
9. Merumuskan hasil pengaduan masyarakat terhadap pokok-pokok permasalahan yang diadakan.
10. Merumuskan bahan kebijakan operasional promosi dan kemitraan usaha.
11. Merumuskan bahan kebijakan operasional pengembangan dan fasilitas penanaman modal.
12. Melakukan pengelolaan unit pelaksana teknis.
13. Perumusan sasaran, pencapaian kinerja, langkah dan rencana kerja Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal Kabupaten Kampar.
14. Mengkoordinasikan penyusunan laporan pelaksanaan hasil pencapaian dan kinerja DPMPTSP Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

15. Pembinaan, pengawasan serta pengembangan pelaksanaan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal di Kabupaten Kampar.
16. Mengkoordinasikan upaya-upaya untuk meningkatkan taraf pelayanan dan peningkatan iklim investasi serta mengkoordinasikan pelaksanaan promosi dalam upaya pengembangan kapasitas daerah sebagai tempat berinvestasi yang kondusif.
17. Melaksanakan pengawasan terhadap jalannya pelayanan perizinan dan non perizinan dan penanaman modal.
18. Melaksanakan koordinasi dengan lembaga teknis lainnya yang terkait dengan teknis pelayanan perizinan dan non perizinan serta penanaman modal.
19. Melakukan koordinasi dengan pihak terkait yang berhubungan dengan investasi, promosi, perizinan terpadu dan penanaman modal.
20. Menegakkan kedisiplinan bagi para bawahan dan memberikan sanksi atas pelanggaran yang dilakukan bawahan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
21. Memfasilitasi calon investor dalam rangka pelaksanaan penanaman modal.
22. Memberikan pertimbangan kepada Bupati dalam rangka pelaksanaan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal.
23. Memberikan penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil di DPMPTSP Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

24. Mengevaluasi dan menilai hasil pelaksanaan tugas para bawahan terkait dengan kinerja bawahan.
25. Mendisposisikan surat kepada para bawahan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
26. Memberikan petunjuk, arahan, pengawasan, penilaian seraf koreksi kepada para bawahan dalam hal pelaksanaan tugas.
27. Melakukan koordinasi dalam rangka menciptakan iklim investasi yang kondusif.
28. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.4.1 Sekretariat

1. Penyusunan program teknis administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, perencanaan pelaporan dan urusan rumah tangga.
2. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan sub bagian.
3. Penyelenggaraan evaluasi program dan kegiatan sub bagian.
4. Merencanakan operasionalisasi umum dan kepegawaian, perencanaan serta pelaporan keuangan , pengelolaan asset, monitoring serta evaluasi terhadap jalannya ketatausahaan.
5. Menerima petunjuk/ arahan sesuai dengan disposisi atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Melakukan pengendalian dan pembinaan urusan ketatausahaan yang meliputi piñata usaha surat masuk dan pendistribusian surat masuk dan pendistribusian surat keluar.
7. Menyiapkan bahan penyusunan kebijaksanaan, pedoman dan petunjuk teknis dibidang ketatausahaan umum di lingkungan DPMPTSP.
8. Menginventarisasi dan menindaklanjuti permasalahan- permasalahan yang berhubungan dengan bidang ketatausahaan umum.
9. Melakukan pengelolaan administrative terhadap naskah dinas yang masuk dan keluar serta mendistribusikannya kepada bidang terkait.
10. Melaksanakan evaluasi terhadap jalannya penatausahaan berdasarkan penilaian terhadap kinerja masing-masing sub bagian dan data pelaporan perkembangan setiap triwulan.
11. Mengawasi dan memberikan arahan serta koreksi terhadap bawahannya sesuai dengan sub bagiannya.
12. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah-langkah yang perlu diambil dengan ketentuan berlaku.
13. Memeriksa, mengecek, mengoreksi, mengontrol, merencanakan kegiatan dan membuat laporan pelaksanaan tugas.
14. Merumuskan tentang kebijakan penempatan pegawai di DPMPTSP.
15. Merencanakan penyusunan kebutuhan barang dan alat kelengkapan kantor.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

16. Menilai prestasi kerja bawahan dengan membuat catatan dalam buku penilaian sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan DP-3 bawahan.
17. Melaksanakan tugas lain yang ditugaskan atasan.

4.4.2 Bidang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan

1. Merumuskan pelaksanaan pelayanan perizinan dan non perizinan dan merencanakan langkah strategis pelaksanaan pelayanan.
2. Menyiapkan SOP pelayanan perizinan dan non perizinan.
3. Mengkoordinasi pelaksanaan rapat teknis terkait perizinan dan non perizinan yang mengharuskan adanya pertimbangan dan instansi terkait.
4. Pengintegrasian pelaksanaan pelayanan perizinan yang menjadi kewenangan DPMPTSP.
5. Pembinaan terhadap petugas pelayanan yang dibawahnya untuk melaksanakan pelayanan yang terbaik.
6. Mengkoordinasi pelaksanaan pelayanan perizinan dan non perizinan.
7. Memberikan petunjuk arahan, penilaian pengawasan serta pembinaan terhadap bawahan.
8. Memeriksa kelengkapan persyaratan setelah diperiksa petugas pelayanan.
9. Memaraf lembar pernyataan kelengkapan berkas.
10. Memeriksa pekerjaan petugas pelayanan yang berada dibawah bidang perizinan terkait administrasi pelayanan.
11. Melaksanakan penjadwalan rapat tim teknis dengan SKPD terkait.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

12. Melaksanakan rapat teknis dengan SKPD terkait.
13. Memberikan pertimbangan Kepala Badan dalam menandatangani dokumen perizinan dan non perizinan.
14. Memberikan jawaban kepada pemohon terkait pengajuan perizinan maupun non perizinan yang ternyata tidak memiliki kelengkapan persyaratan maupun ditolak oleh tim teknis.

4.4.3 Bidang Pengaduan, Kebijakan dan Pelaporan Layanan

1. Menerima pengaduan dari perusahaan dan masyarakat yang berkaitan dengan perizinan dan non perizinan dan penanaman modal
2. Melakukan koordinasi dengan tim teknis instansi terkait dan tim penyidik yang berhubungan dengan pengaduan perusahaan maupun masyarakat.
3. Memproses pengaduan perusahaan maupun masyarakat dengan melakukan survey bagian yang dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan yang ditandatangani oleh pihak terkait.
4. Menyelenggarakan pengumpulan data, informasi permasalahan, peraturan perundang-undangan dan kebijaksanaan teknis yang berkaitan dengan survey dan pengaduan.
5. Menyelenggarakan upaya pemecahan masalah yang berkaitan dengan survey dan pengaduan.
6. Menjadwalkan pengecekan lapangan bagi perizinan dan non perizinan yang mensyaratkan pemeriksaan lapangan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Melakukan koordinasi dengan dunia usaha tentang pengendalian investasi.

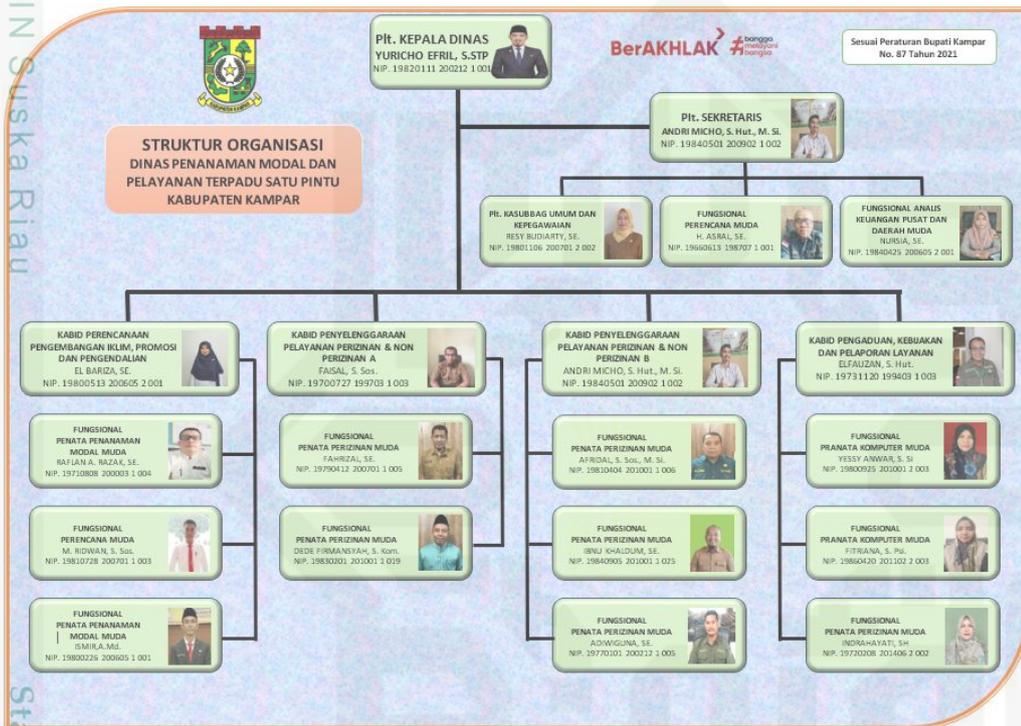
4.4.4 Bidang Perencanaan Pengembangan Iklim, Promosi dan Kemitraan Usaha

1. Memberikan petunjuk dan arahan sesuai dengan disposisi atasan.
2. Mendisposisikan surat kepada bawahan.
3. Melaksanakan tugas yang berhubungan dengan promosi dan kemitraan usaha.
4. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam melaksanakan promosi dan kemitraan usaha.
5. Mengkoordinir event-event promosi berkala lokal, nasional dan internasional.
6. Mempersiapkan data potensi dan peluang investasi daerah untuk dipromosikan.
7. Menyusun bahan kebijakan operasional pengembangan dan fasilitas kerjasama.
8. Merumuskan kebijakan tentang pengembangan dan fasilitas kerjasama.
9. Menyusun rencana pengembangan dan fasilitas penanaman modal daerah.
10. Melakukan koordinasi penilaian investmen award.
11. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah langkah yang diambil sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4.5 Struktur Organisasi

Dibawah ini adalah struktur organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

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,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat dilihat dari uji Fhitung 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.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran Teoritis

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka saran teoritis diantaranya adalah :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan penulis dalam hal manajemen sumber daya manusia mengenai kepemimpinan autentik, perilaku inovatif dan kepuasan kerja.
- b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian sejenis dengan menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Saran Praktis

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka saran praktis diantaranya adalah :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan indikator-indikator pengukuran variabel tambahan lainnya seperti pada kepemimpinan autentik dapat menambahkan indikator konsistensi agar tindakan dan perilaku pemimpin sejalan dengan kata-kata dan nilai-nilai yang diungkapkan. Sedangkan pada perilaku inovatif dapat menambahkan indikator lainnya seperti kemandirian agar memiliki inisiatif untuk mengeksplorasi solusi baru secara mandiri. Selain itu pada kepuasan kerja juga dapat menambahkan indikator keseimbangan kerja-hidup agar mampu mengelola tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi dengan baik sehingga mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan.
 - b. Hasil penelitian ini juga diharapkan agar Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar memperhatikan kepemimpinan autentik agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dan meningkatkan perilaku inovatif pegawai agar dapat bekerja secara optimal.
3. Bagi peneliti selanjtnya, dalam pelaksanaan penelitian selanjutnya agar melihat perkembangan dan fenomena-fenomena terbaru agar hasil penelitian berguna untuk perkembangan pengetahuan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahan.* (n.d.).
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.* Uisu Press.
- Ahmad, A., Rahman, O., & Khan, M. N. (2017). Exploring the role of website quality and hedonism in the formation of e-satisfaction and e-loyalty: Evidence from internet users in India. *Jurnal Of Research In Interactive Marketing, 11*, 246–267. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JRIM-04-2017-0022>
- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The Dinamic Componential Model Of Creativity and Innovation in Organizations : Making Progress, Making Meaning. *Research in Organizational Behavior, 36*, 157–183.
- Ardana, K., Mujiati, N. W., & Ayu Sriath, A. (2020). *Perilaku Keorganisasian.* Graha Ilmu.
- Ari Sundiartiini, N. W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Keuasan Kerja Pegawai pada Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kabupaten Karangasem. *Jurnal Piramida, XIII*, 69–76.
- Asri, & Ansar. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *Jurnal Manajemen, 2*(1), 1–21. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Avolio. (2016). *Transformasional Leadership And Organizational Culture.* Kogan Page.
- Ayca, B. (2019). The Impact of Authentic Leadership Behavior on Job Satisfaction: A Research on Hospitality Enterprises. *Procedia Computer Science, 158*, 790–801. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.116>
- Bungin, B. (2020). *Post-qualitive social research methods : kuantitatif-kualitatif-mix methods positivism-post-positivism-phenomenology-postmodern : filsafat, paradigma, teori, metode dan laporan.* Kencana.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2020). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management, 19*(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Faluthy, H., Handayani, R., & Oemar, F. (2022). Pemberdayaan Psikologis dan Motivasi Intrinsik : Hubungan Kepemimpinan Autentik dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen, 1* (3)(3), 273–280. <http://www.jkmk.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/view/55/3>
- Gaynor. (2014). *Fashion Marketing Communications.* Wiley.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Menggunakan IBM SPSS 25*.
- Haryokusumo, D. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Autentik Pada Emosi Positif, Kepercayaan Dan Harapan Serta Dampaknya Pada Komitmen Organisasional. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 02(02), 13–31.
- Kruse, K. (2013). *What is Employee Engagement*.
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). The Influential Factors of Employees' Innovative Behavior and the Management Advices. *Journal of Service Science and Management*, 07(06), 446–450. <https://doi.org/10.4236/jssm.2014.76042>
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Natta, Roy Rajendra, dkk. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat DPRD di Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Katalogis*, 5(9), 118–124.
- Niu, H.-J. (2014). Is Innovation Behavior Congenital ? Enhancing Job Satisfaction As A Moderator. *Jurnal Management*, 43, 288–302.
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan Teori dan Praktek*. Indeks.
- Nyoto, & Rajab, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Riau Pekanbaru. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 13(Vol. 13 No. 1), 15–27. <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v13i1.4861>
- Parawitha, G. A., & Gorda, E. S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 135–143.
- Porter, M. E. (2016). *Competitive Advantage : Creating and Sustaining Superior Performance*. Free Press.
- Priyatno. (2017). *Panduan Praktiss Olah Data Menggunakan SPSS*. Andi.
- Ritonga, C. K., Bahri, S., & Aditya, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Education and Development*, 11(2), 369–377. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i2.4837>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Selemba Empat.
- Rodiyana, N., & Virby, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Balai Besar BMKG Wilayah 2 Ciputat. *Jurnal Semarak*, 2, 35–50.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



<https://doi.org/https://doi.org/10.32493/smk.v2i2.2928>

- Sanusi, A. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Selemba Empat.
- Sari Lubis, M. (2018). *Metodologi Penelitian*. Deepublish Digital.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyono. (2016). *Akuntansi Keperilakuan*. Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Wahono. (2016). *The Mantra Rahasia Sukses Berinovasi Jawara-Jawara Industri Dalam Negeri*. Prenada Media.
- Wahyuandari, Z. K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Inovatif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, kepemudaan dan olahraga. *Jurnal Ekonomi Utama*, 10(2).
- Walumbwa, F., Avolio, B., Gardner, W., Wernsing, T., & Peterson, S. (2016). Authentic Leadership: Development and Validation of a TheoryBased Measure. *Jurnal Management*, 34, 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(December), 133–138.
- Widyantari, R. F., Kesdu, P., & Cipto, A. (2021). Peran Perilaku Inovatif Dalam Membentuk Kinerja Pegawai Dengan Aspek Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerjapada Dinas Pertanian Kabupaten. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 29–36.
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Kencana.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN 1

No.Kuesioner : _____

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i
Di

Tempat
Dengan Hormat,

Dalam rangka melengkapi tugas akhir perkuliahan Strata 1, saya **Yuli Saputri**, mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KABUPATEN KAMPAR**”. Oleh karena itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktunya guna menjawab beberapa pernyataan dengan mengisi kuesioner yang dibagikan.

Informasi atau jawaban dari Bapak/Ibu semata-mata ditujukan untuk kepentingan ilmiah dan akan diperlakukan secara rahasia. Demikian atas bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Pekanbaru, 2024
Hormat Saya

Yuli Saputri

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

- Laki – Laki
- Perempuan

Pangkat dan Golongan :

- IV
- III
- II
- I
- IX (PPPK)

Bagian/Bidang Pekerjaan :

- Sekretariat
- Penyelenggaraan pelayanan perizinan dan non perizinan A
- Penyelenggaraan pelayanan perizinan dan non perizinan B
- Pengaduan, kebijakan, dan pelaporan layanan
- Perencanaan pengembangan iklim, promosi dan pengendalian

Tingkat Pendidikan :

- SD
- SMP
- SMA
- S1
- S2

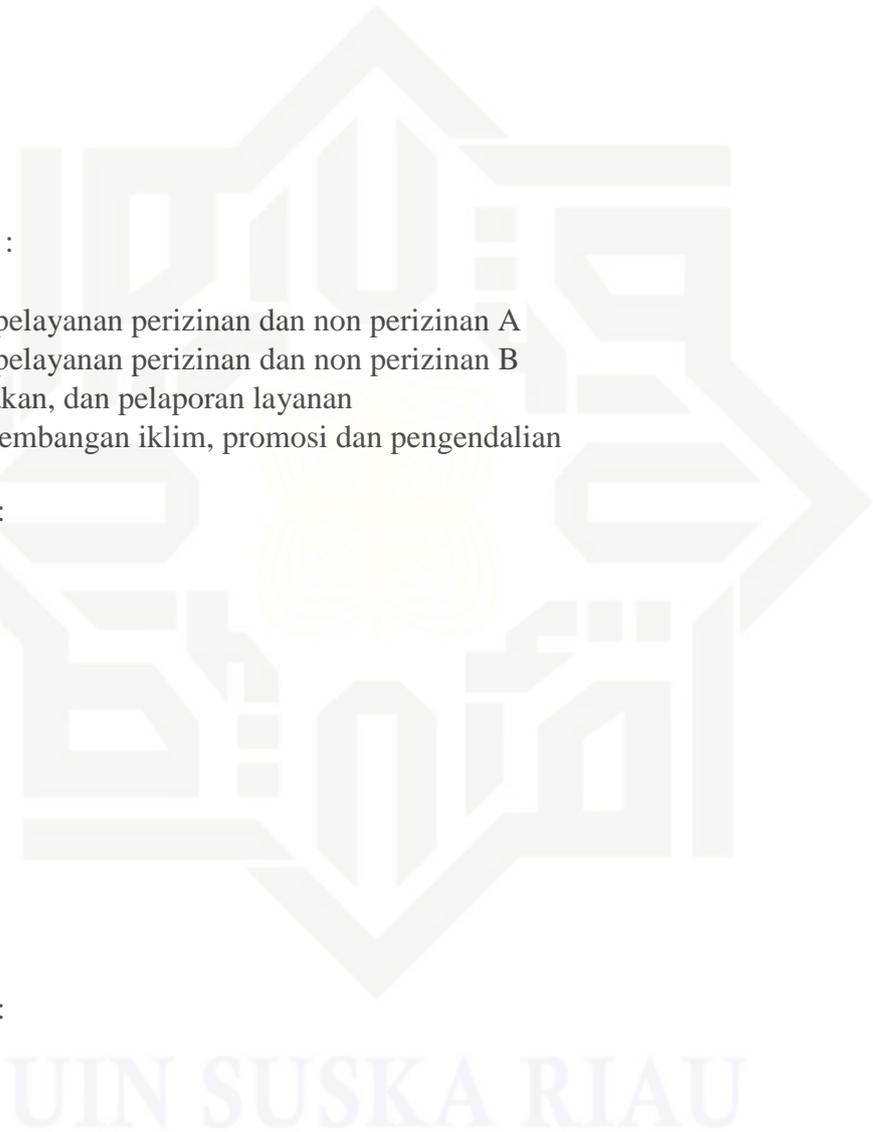
Usia :

- 21 – 30
- 31 – 40
- 41 – 50
- 51 – 60

Masa Kerja :

- 0 – 10
- 11 – 21
- 22 – 32
- 33 – 43

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan persepsi anda.
2. Kuesioner ini semata-mata digunakan untuk keperluan penelitian

Keterangan :

- SS** : Sangat Setuju
- S** : Setuju
- N** : Netral
- TS** : Tidak Setuju
- STS** : Sangat Tidak Setuju

Skala Pengukuran

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Kuesioner Indikator Kepemimpinan Autentik (Walumbwa Dalam Gatling, 2016)

Indikator	Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kesadaran Diri/ <i>Self Awareness</i>	X1.1	Saya merasa pimpinan saya memiliki kepribadian yang baik					
	X1.2	Saya merasa pimpinan saya memiliki watak yang baik					
	X1.3	Saya merasa pimpinan saya memiliki kepekaan perasaan yang tinggi					
	X1.4	Saya merasa pimpinan saya memiliki pengendalian emosi yang baik					
	X1.5	Saya merasa pimpinan saya memiliki wawasan pengetahuan yang luas					
	X1.6	Saya merasa pimpinan saya memiliki pola pikir yang konstruktif					
	X1.7	Saya memiliki pimpinan yang mudahberadaptasi dengan lingkungan kerja					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Relasi Yang Transparan/ <i>Relational Transparency</i>	X1.8	Saya merasa pimpinan berinteraksi dengan baik terhadap semua pegawai				
	X1.9	Saya merasa pimpinan memiliki sifat terbuka terhadap kritik yang konstruktif				
	X1.10	Saya merasa pimpinan selalu memberikan instruksi kerja yang jelas/mudah dipahami				
	X1.11	Saya merasa pimpinan memiliki kepercayaan diri yang tinggi				
	X1.12	Saya merasa pimpinan dapat menyelesaikan konflik yang terjadi di institusi				
Pemrosesan Yang Seimbang/ <i>Balanced Processing</i>	X1.13	saya merasa pimpinan selalu melakukan pertimbangan dalam aktivitas pekerjaan				
	X1.14	Saya merasa pimpinan dapat menjadi negosiator yang baik				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.15	Saya merasa pimpinan selalu mengambil keputusan yang baik /berkeadilan					
	X1.16	Saya merasa pimpinan selalu melakukan evaluasi terhadap semua keputusan yang diambil				
X1.17	Saya merasa pimpinan selalu menanamkan nilai-nilai moral dalam bekerja					
X1.18	Saya merasa pimpinan selalu konsisten dalam memegang prinsip dalam bekerja					
X1.19	Saya merasa pimpinan saya selalu memberikan motivasi dalam bekerja terhadap pegawai					
X1.20	Saya merasa pimpinan selalu melakukan evaluasi perilaku pegawai dalam bekerja					

2. Kuesioner Indikator Perilaku Inovatif (De Jong, J., & Den Hartog, D. 2020)

Indikator	Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Mengeksplor Ide/ <i>Idea Exploration</i>	X2.1	Saya merasa mampu dalam menghasilkan ide-ide dalam bekerja					
	X2.2	Saya merasa mampu memahami konteks dalam penerapan ide dalam bekerja					
	X2.3	Saya merasa mampu menganalisis hasil pekerjaan dengan baik					
	X2.4	saya merasa dapat membuat role model/standart dalam bekerja					
Mengembangkan Ide/ <i>Idea Generation</i>	X2.5	Saya merasa tingkat partisipasi dalam memberikan inovasi meningkat					
	X2.6	Saya selalu melakukan modifikasi/inovasi agar layanan lebih baik terhadap masyarakat					
	X2.7	Saya selalu melakukan evaluasi/umpan balik dari hasil pekerjaan saya					
Mencari Dukungan Untuk Ide/ <i>Idea Championing</i>	X2.8	Saya memiliki dukungan dalam menjalankan ide-ide baru dalam bekerja					
	X2.9	Saya memiliki budaya kerja yang mendorong adanya inovasi-inovasi dalam bekerja					
	X2.10	Saya merasa memiliki kesempatan yang sama					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		dalam mengembangkan ide inovasi dalam bekerja					
Menerapkan Ide/ <i>Idea</i> <i>Implementation</i>	X2.11	Saya selalu mendiskusikan kemungkinan tantangan/hambatan dalam penerapan ide inovasi dalam bekerja					
	X2.12	Saya melakukan perencanaan dalam menerapkan ide inovasi dalam bekerja					
	X2.13	Saya memastikan proses penerapan ide inovasi sesuai dengan standard operasional prosedur					
	X2.14	Saya selalu melakukan umpan balik dalam penerapan ide inovasi					
	X2.15	Saya melakukan tindak lanjut terhadap inovasi yang telah di terapkan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Kuesioner Indikator Kepuasan Kerja (Agustina, 2019)

Indikator	Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Gaji	Y.1	Sa Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan standar untuk memenuhi kebutuhan hidup					
	Y.2	Saya merasa bahwa gaji saya sesuai dengan tanggung pekerjaan					
	Y.3	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan					
	Y.4	Saya merasa gaji saya sesuai dengan resiko pekerjaan					
Pekerjaan	Y.5	Saya merasa pekerjaan saat ini sesuai dengan kompetensi saya					
	Y.6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target kinerja institusi					
Supervisi	Y.7	Saya merasa supervisi yang dilakukan oleh pimpinan dapat meningkatkan kinerja saya					
	Y.8	Saya merasa supervisi yang dilakukan oleh pimpinan dapat memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan saya					
	Y.9	Saya merasa supervisi yang dilakukan pimpinan dapat mengefektifkan proses pekerjaan saya					
	Y.10	Saya merasa supervisi yang dilakukan oleh pimpinan dapat mengefisiensi pekerjaan saya					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Promosi	Y.11	Saya merasa supervisi yang dikukan oleh pimpinan dapat meningkatkan stimulasi pekerjaan kearah yang lebih baik					
	Y.12	Saya merasa institusi tempat saya bekerja selalu melakukan promosi layanan masyarakat baik secara offline maupun online					
	Y.13	Saya merasa informasi yang disampaikan dalam promosi layanan jelas/mudah dipahami					
Rekan Sekerja	Y.14	Saya merasa promosi berdampak pada peningkatan dalam melayani masyarakat					
	Y.15	Saya merasa promosi berdampak pada peningkatan iklim investasi di wilayah kerja institusi					
	Y.16	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja					
Rekan Sekerja	Y.17	Saya merasa suasana kerja di kantor sangat menjunjung tinggi nilai nilai kekeluargaan					
	Y.18	Saya memiliki rekan – rekan kerja yang saling <i>support</i> dalam melakukan pekerjaan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau perbaikan cetakan.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

© Hak Cipta UIN Suska Riau

Resp	Kepuasan Kerja (Y)																		Total
	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15	Y 16	Y 17	Y 18	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	86
5	5	5	5	5	2	4	2	4	4	5	2	5	5	5	2	4	2	4	67
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
8	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	87
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
10	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	76
11	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	78
12	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	60
13	4	2	5	5	3	5	5	5	5	1	4	2	5	5	3	5	5	5	74
14	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	66
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
17	3	4	3	3	3	4	1	4	4	4	3	4	3	3	3	4	1	4	58
18	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	65
19	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	66
20	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	68

LAMPIRAN 3

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Autentik (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.915**	.866**	.785**	.797**	.834**	.850**	1.000	.915**	.866**	.785**	.797**	.834**	.850**	1.000	.915**	.866**	.785**	.797**	.834**	.930**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.2	Pearson Correlation	.915**	1	.759**	.719**	.748**	.776**	.881**	.915**	1.000	.759**	.719**	.748**	.776**	.881**	.915**	1.000	.759**	.719**	.748**	.776**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.3	Pearson Correlation	.866**	.759**	1	.863**	.862**	.881**	.863**	.866**	.759**	1.000	.863**	.862**	.881**	.863**	.866**	.759**	1.000	.863**	.862**	.881**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

X1.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.785** .000 39	.719** .000 39	.863** .000 39	1 39	.908** .000 39	.837** .000 39	.834** .000 39	.785** .000 39	.719** .000 39	.863** .000 39	1.000 .000 39	.908** .000 39	.837** .000 39	.834** .000 39	.785** .000 39	.719** .000 39	.863** .000 39	1.000 .000 39	.908** .000 39	.837** .000 39	.920** .000 39
X1.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.797** .000 39	.748** .000 39	.862** .000 39	.908** .000 39	1 39	.914** .000 39	.877** .000 39	.797** .000 39	.748** .000 39	.862** .000 39	.908** .000 39	1.000 .000 39	.914** .000 39	.877** .000 39	.797** .000 39	.748** .000 39	.862** .000 39	.908** .000 39	1.000 .000 39	.914** .000 39	.940** .000 39
X1.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.834** .000 39	.776** .000 39	.881** .000 39	.837** .000 39	.914** .000 39	1 39	.920** .000 39	.834** .000 39	.776** .000 39	.881** .000 39	.837** .000 39	.914** .000 39	1.000 .000 39	.920** .000 39	.834** .000 39	.776** .000 39	.881** .000 39	.837** .000 39	.914** .000 39	1.000 .000 39	.943** .000 39
X1.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.850** .000 39	.881** .000 39	.863** .000 39	.834** .000 39	.877** .000 39	.920** .000 39	1 39	.850** .000 39	.881** .000 39	.863** .000 39	.834** .000 39	.877** .000 39	.920** .000 39	1.000 .000 39	.850** .000 39	.881** .000 39	.863** .000 39	.834** .000 39	.877** .000 39	.920** .000 39	.949** .000 39
X1.8	Pearson Correlation	1.000 0	.915**	.866**	.785**	.797**	.834**	.850**	1	.915**	.866**	.785**	.797**	.834**	.850**	1.000 0	.915**	.866**	.785**	.797**	.834**	.930**

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

X1.1.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.834** .000 39	.776** .000 39	.881** .000 39	.837** .000 39	.914** .000 39	1.000** .000 39	.920** .000 39	.834** .000 39	.776** .000 39	.881** .000 39	.837** .000 39	.914** .000 39	1 39	.920** .000 39	.834** .000 39	.776** .000 39	.881** .000 39	.837** .000 39	.914** .000 39	1.000** .000 39	.943** .000 39
X1.1.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.850** .000 39	.881** .000 39	.863** .000 39	.834** .000 39	.877** .000 39	.920** .000 39	1.000** .000 39	.850** .000 39	.881** .000 39	.863** .000 39	.834** .000 39	.877** .000 39	.920** .000 39	1 39	.850** .000 39	.881** .000 39	.863** .000 39	.834** .000 39	.877** .000 39	.920** .000 39	.949** .000 39
X1.1.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1.000** .000 39	.915** .000 39	.866** .000 39	.785** .000 39	.797** .000 39	.834** .000 39	.850** .000 39	1.000** .000 39	.915** .000 39	.866** .000 39	.785** .000 39	.797** .000 39	.834** .000 39	.850** .000 39	1 39	.915** .000 39	.866** .000 39	.785** .000 39	.797** .000 39	.834** .000 39	.930** .000 39
X1.1.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.915** .000 39	1.000** .000 39	.759** .000 39	.719** .000 39	.748** .000 39	.776** .000 39	.881** .000 39	.915** .000 39	1.000** .000 39	.759** .000 39	.719** .000 39	.748** .000 39	.776** .000 39	.881** .000 39	.915** .000 39	1 39	.759** .000 39	.719** .000 39	.748** .000 39	.776** .000 39	.887** .000 39
X1.1.7	Pearson Correlation	.866**	.759**	1.000**	.863**	.862**	.881**	.863**	.866**	.759**	1.000**	.863**	.862**	.881**	.863**	.866**	.759**	1	.863**	.862**	.881**	.939**

2. Diarangi mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.8	Pearson Correlation	.785**	.719**	.863**	1.000**	.908**	.837**	.834**	.785**	.719**	.863**	1.000**	.908**	.837**	.834**	.785**	.719**	.863**	1	.908**	.837**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.9	Pearson Correlation	.797**	.748**	.862**	.908**	1.000**	.914**	.877**	.797**	.748**	.862**	.908**	1.000**	.914**	.877**	.797**	.748**	.862**	.908**	1	.914**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.10	Pearson Correlation	.834**	.776**	.881**	.837**	.914**	1.000**	.920**	.834**	.776**	.881**	.837**	.914**	1.000**	.920**	.834**	.776**	.881**	.837**	.914**	1	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
TOTAL	Pearson Correlation	.930**	.887**	.939**	.920**	.940**	.943**	.949**	.930**	.887**	.939**	.920**	.940**	.943**	.949**	.930**	.887**	.939**	.920**	.940**	.943**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Harap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menentu dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

1. Harap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menentu dan menyebutkan sumber:

X2.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.209 .202 39	.275 .090 39	.252 .122 39	.339 .035 39	.320 .047 39	.552** .000 39	1 .577 39	.092 .075 39	.289 .083 39	.281 .202 39	.209 .090 39	.275 .122 39	.252 .035 39	.339 .047 39	.320 .047 39	.526** .001 39
X2.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.148 .367 39	.609** .000 39	.245 .134 39	.239 .143 39	.377 .018 39	.449** .004 39	.092 .577 39	1 .758 39	-.051 .980 39	.004 .367 39	-.148 .000 39	.609** .000 39	.245 .134 39	.239 .143 39	.377 .018 39	.449** .004 39
X2.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.708** .000 39	.193 .239 39	.583** .000 39	.120 .468 39	.445** .005 39	.182 .266 39	.289 .075 39	-.051 .758 39	1 .412 39	.135 .000 39	.708** .000 39	.193 .239 39	.583** .000 39	.120 .468 39	.445** .005 39	.628** .000 39
X2.10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.276 .090 39	.220 .179 39	.091 .581 39	.409** .010 39	.221 .176 39	.441** .005 39	.281 .083 39	.004 .980 39	.135 .412 39	1 .090 39	.276 .090 39	.220 .179 39	.091 .581 39	.409** .010 39	.221 .176 39	.463** .003 39
X2.11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1.000** .000 39	-.017 .920 39	.283 .081 39	.211 .196 39	.222 .174 39	.050 .763 39	.209 .202 39	-.148 .367 39	.708** .000 39	.276 .090 39	1 .920 39	-.017 .081 39	.283 .196 39	.211 .196 39	.222 .174 39	.518** .001 39
X2.12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.017 .920 39	1.000** .000 39	.446** .004 39	.309 .056 39	.532** .000 39	.606** .000 39	.275 .090 39	.609** .000 39	.193 .239 39	.220 .179 39	-.017 .920 39	1 .004 39	.446** .004 39	.309 .056 39	.532** .000 39	.683** .000 39
X2.13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.283 .081 39	.446** .004 39	1.000** .000 39	.392 .013 39	.315 .051 39	.489** .002 39	.252 .122 39	.245 .134 39	.583** .000 39	.091 .581 39	.283 .081 39	.446** .004 39	1 .013 39	.392 .013 39	.315 .051 39	.703** .000 39

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

X2.14	Pearson Correlation	.211	.309	.392	1.000**	.175	.501**	.339	.239	.120	.409**	.211	.309	.392	1	.175	.630**
	Sig. (2-tailed)	.196	.056	.013	.000	.287	.001	.035	.143	.468	.010	.196	.056	.013		.287	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.15	Pearson Correlation	.222	.532**	.315	.175	1.000**	.383*	.320	.377	.445**	.221	.222	.532**	.315	.175	1	.682**
	Sig. (2-tailed)	.174	.000	.051	.287	.000	.016	.047	.018	.005	.176	.174	.000	.051	.287		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
TOTAL	Pearson Correlation	.518**	.683**	.703**	.630**	.682**	.695**	.526**	.449**	.628**	.463**	.518**	.683**	.703**	.630**	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.004	.000	.003	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Kepuasa Kerja (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	TOTAL	
Y1	Pearson Correlation	1	.154	.533**	.187	.806**	.288	.605**	.600**	.447**	.590**	.988**	.117	.524**	.163	.794**	.295	.598**	.600**	.814**	
	Sig. (2-tailed)		.350	.000	.253	.000	.075	.000	.000	.004	.000	.000	.477	.001	.323	.000	.069	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39	39
Y2	Pearson Correlation	.154	1	.329	.207	.244	.523**	.186	.159	.369	.514	.142	.939**	.313	.183	.231	.541**	.177	.159	.502**	
	Sig. (2-tailed)	.350		.041	.205	.140	.001	.256	.335	.021	.001	.387	.000	.056	.264	.158	.000	.282	.335	.001	
	N	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39	39
Y3	Pearson Correlation	.533**	.329	1	.378	.472**	.376	.409	.395	.626**	.418	.522**	.283	.984**	.353	.462**	.387	.402	.395	.725**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.041		.018	.003	.018	.010	.013	.000	.008	.001	.081	.000	.027	.003	.015	.011	.013	.000	
	N	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39	39
Y4	Pearson Correlation	.187	.207	.378	1	.172	.222	.236	.186	.308	.177	.204	.229	.403	.984**	.187	.201	.249	.186	.449**	
	Sig. (2-tailed)	.253	.205	.018		.302	.174	.148	.257	.057	.282	.213	.161	.012	.000	.255	.220	.126	.257	.004	

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

1. Harang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

N		39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	
Y5	Pearson Correlation	.806	.244	.472	.172	1	.406	.460	.561	.530	.608	.823	.244	.496	.145	1.000	.378	.460	.561	.809
	Sig. (2-tailed)	.000	.140	.003	.302		.011	.004	.000	.001	.000	.000	.140	.002	.387	.000	.019	.004	.000	.000
N		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y6	Pearson Correlation	.288	.523	.376	.222	.406	1	.215	.469	.461	.262	.309	.549	.409	.197	.420	.979	.232	.469	.599
	Sig. (2-tailed)	.075	.001	.018	.174	.011		.189	.003	.003	.107	.056	.000	.011	.229	.008	.000	.155	.003	.000
N		39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39
Y7	Pearson Correlation	.605	.186	.409	.236	.460	.215	1	.429	.423	.363	.599	.159	.405	.213	.455	.217	.992	.429	.692
	Sig. (2-tailed)	.000	.256	.010	.148	.004	.189		.006	.007	.023	.000	.335	.012	.192	.004	.185	.000	.006	.000
N		39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39
Y8	Pearson Correlation	.600	.159	.395	.186	.561	.469	.429	1	.296	.431	.585	.146	.389	.164	.570	.485	.442	1.000	.686
	Sig. (2-tailed)	.000	.335	.013	.257	.000	.003	.006		.067	.006	.000	.374	.016	.318	.000	.002	.005	.000	.000
N		39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39
Y9	Pearson Correlation	.447	.369	.626	.308	.530	.461	.423	.296	1	.335	.435	.318	.609	.285	.515	.476	.412	.296	.681

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Y14	Pearson Correlation	.163	.183	.353	.984	.145	.197	.213	.164	.285	.156	.180	.242	.379	1	.160	.174	.227	.164	.419
	Sig. (2-tailed)	.323	.264	.027	.000	.387	.229	.192	.318	.079	.342	.273	.137	.019		.329	.289	.164	.318	.008
	N	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39
Y15	Pearson Correlation	.794**	.231	.462**	.187	1.000**	.420	.455**	.570**	.515**	.615**	.810**	.259	.496**	.160	1	.393	.471**	.570**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.158	.003	.255	.000	.008	.004	.000	.001	.000	.000	.111	.002	.329		.013	.003	.000	.000
	N	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39
Y16	Pearson Correlation	.295	.541**	.387	.201	.378	.979**	.217	.485**	.476**	.241	.283	.527**	.384	.174	.393	1	.235	.485**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.069	.000	.015	.220	.019	.000	.185	.002	.002	.140	.080	.001	.017	.289	.013		.150	.002	.000
	N	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39
Y17	Pearson Correlation	.598**	.177	.402	.249	.460	.232	.992**	.442	.412	.375	.592**	.175	.405	.227	.471**	.235	1	.442	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.282	.011	.126	.004	.155	.000	.005	.009	.019	.000	.287	.012	.164	.003	.150		.005	.000
	N	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39
Y18	Pearson Correlation	.600	.159	.395	.186	.561	.469	.429	1.000	.296	.431	.585	.146	.389	.164	.570	.485	.442	1	.686

1. Diarangi menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

	Sig. (2-tailed)	.000	.335	.013	.257	.000	.003	.006	.000	.067	.006	.000	.374	.016	.318	.000	.002	.005		.000	
	N	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39	39
TOTAL	Pearson Correlation	.814	.502	.725	.449	.809	.599	.692	.686	.681	.672	.819	.476	.733	.419	.797	.588	.684	.686		1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.008	.000	.000	.000	.000		.000
	N	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39	39

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Reliabilitas Kepemimpinan Autentik

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.991	20

Uji Reliabilitas Perilaku Inovatif

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.873	15

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.926	18



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		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}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

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

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Autentik, Perilaku Inovatif
- b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.516	7.572		.464	.645
	Kepemimpinan Autentik	-.085	.071	-.246	-1.195	.240
	Perilaku Inovatif	.161	.148	.224	1.085	.285

a. Dependent Variable: Abs_RES

Hasil Uji Multikolinearitas

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

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Hasil Uji Regresi Linier 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	2.341	.028	.625	1.599

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA^a

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			

- a. Dependent Variable: Kepuasan kerja
 b. Predictors: (Constant), Perilaku Inovatif, Kepemimpinan Autentik

Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients^a

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	2.341	.028

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Model Summary

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

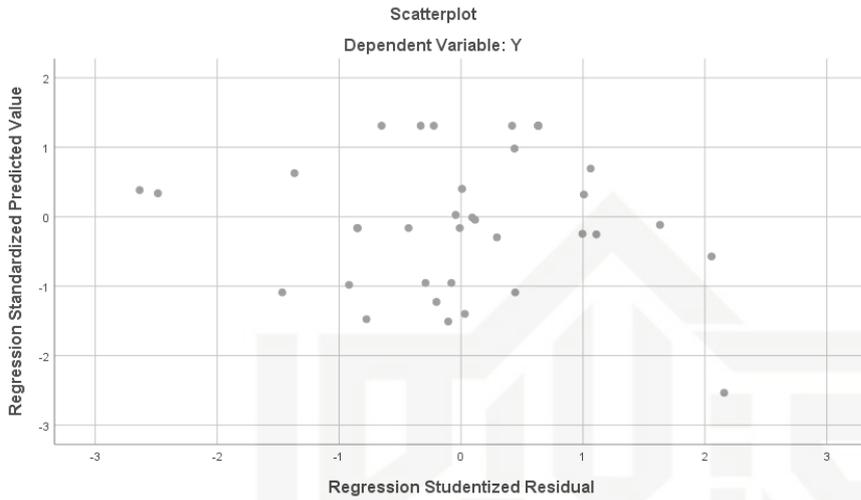
- a. Predictors: (Constant), Perilaku Inovatif, Kepemimpinan Autentik



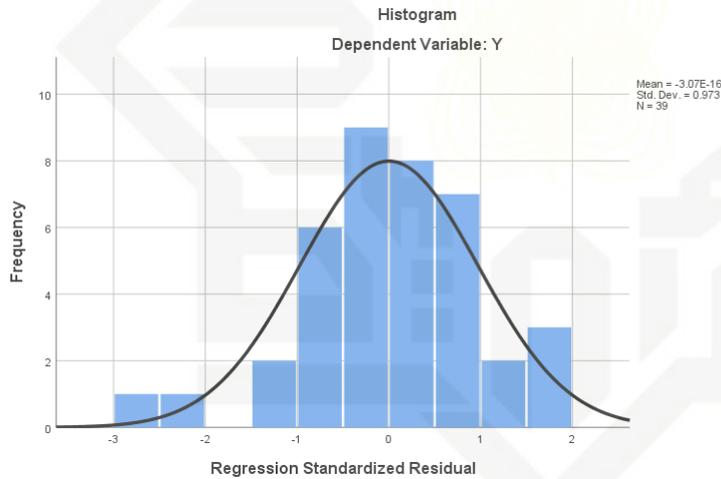
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

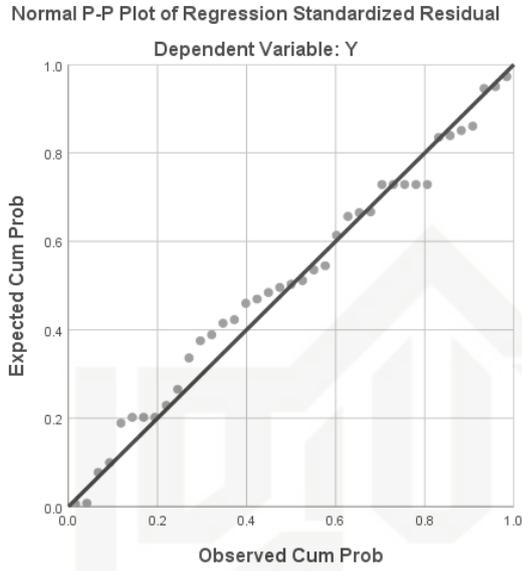
Hasil SPSS Heterokedastisitas Secara Grafik



Hasil Histogram



Hasil SPSS Uji Normalitas Secara Grafik



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 4

Dokumentasi Penelitian

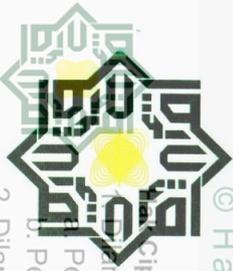


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-4320/Un.04/F.VII/PP.00.9/6/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 24 Juni 2024 M
17 Zulhijjah 1445 H

Kepada
Yth. Kepala Kantor
Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Yuli Saputri
NIM. : 12070126596
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
**"Pengaruh Kepemimpinan Autentik dan Perilaku Inovatif Terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar"** Untuk itu kami mohon kiranya
Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa
tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dekan
Dr. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001



PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR
DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jalan Prof. M. Yamin, SH NO. 16 Bangkinang website: dpmptsp.kampar.go.id
e-mail : dpmptsp@kamparkab.go.id KodePos : 28411

SURAT KETERANGAN
NOMOR : 800.1.4.1 /DPMPTSP-SET/370

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : FAISAL, S.Sos
NIP : 197007271997031003
Pangkat / GolRuang : Pembina (IV/a)
Jabatan : Plt. Sekretaris
Unit Kerja : Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Kampar

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

1. Nama : YULI SAPUTRI
NIM : 12070126596
Universitas : UIN SUSKA RIAU
Program studi : Manajemen
Jenjang : S1
Alamat : Pekanbaru
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Autentik dan Perilaku Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar

Berdasarkan Rekomendasi dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar Nomor : 071/BKBP/2024/455 tanggal 22 Juli 2024 Tentang Pelaksanaan Kegiatan Riset/Pra Riset dan Pengumpulan Data Untuk Bahan Skripsi

Benar Yang Berangkutan Telah Melakukan Penelitian Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bangkinang Kota
pada tanggal : 13 Agustus 2024

a.n. KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN KAMPAR,
Plt. SEKRETARIS,



BIOGRAFI PENULIS



Yuli Saputri, lahir di Salo pada tanggal 03 Juli 2001, penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Jondri dan Ibu Weti Andriani dari tiga bersaudara, adik laki-laki bernama Amri Saputra dan Sahrul Ramadan. Pendidikan formal yang ditempuh penulis adalah SDN 004 Salo dan lulus pada tahun 2013. Selanjutnya penulis melanjutkan jenjang pendidikan di SMPN 1 Salo dan lulus pada tahun 2016. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMAN 2 Bangkinang Kota dan lulus pada tahun 2019. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan Strata-1 pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2020 dan menamatkan pada tahun 2024. Pada tanggal 07 Oktober 2024 penulis menyelesaikan Skripsi tersebut dengan melakukan Ujian Oral Comprehensif sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) program studi S1 Manajemen dengan judul skripsi “**Pengaruh Kepemimpinan Autentik Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar**”. Berkat rahmat Allah SWT penulis dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.