

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PERILAKU INOVATIF TERHADAP PRESTASI KERJA DI MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN UNIT PELAKSANA TEKNIS INDUSTRI KULIT DAN PRODUK KULIT MAGETAN

Tiara Dwi Bintari¹⁾

¹Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

Tiarabintari230@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui kepemimpinan transformasional, perilaku inovatif dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun sample pada penelitian ini yakni 112 karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan. Dalam penelitian menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan *sampling* jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, perilaku inovatif dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan. Kepemimpinan transformasional, perilaku inovatif dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh perilaku inovatif dengan prestasi karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, perilaku inovatif, kepuasan kerja

Abstract

The aim of this research is to determine that transformational leadership, innovative behavior and job satisfaction have a significant influence on the work performance of employees of the Department of Industry and Trade, Technical Implementation Unit for the Magetan Leather and Leather Products Industry. This research uses quantitative methods. The sample in this research was 112 employees of the Department of Industry and Trade, Technical Implementation Unit for the Magetan Leather and Leather Products Industry. The research used non-probability sampling techniques using saturated sampling. The results of this research show that transformational leadership, innovative behavior and job satisfaction have a significant effect on the work performance of employees of the Industry and Trade Service of the Magetan Leather and Leather Products Industry Technical Implementation Unit. Transformational leadership, innovative behavior and job satisfaction have a significant influence on job satisfaction of employees of the Department of Industry and Trade, Technical Implementation Unit

for the Magetan Leather and Leather Products Industry. Job satisfaction moderates the influence of innovative behavior on the achievements of employees of the Department of Industry and Trade, Technical Implementation Unit for the Magetan Leather and Leather Products Industry

Keywords: *transformational leadership, innovative behavior, job satisfaction*

A. PENDAHULUAN

Prestasi kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya, dikarenakan setiap perusahaan pada dasarnya didirikan untuk mencapai tujuan yaitu untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Upaya mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan menempati posisi strategis, karena prestasi kerja karyawan yang dapat menjadi pendorong untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator prestasi kerja karyawan yaitu: hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi (Sutrisno, 2020).

Prestasi kerja sangat penting bagi suatu organisasi begitu halnya pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan. Berdasarkan post survei menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan dinas perindustrian dan perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan cukup baik Hal tersebut dapat dilihat dari cukup banyak karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pihak Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit Dan Produk Kulit Magetan mengalami perkembangan yang fluktuatif. Hal ini dikarenakan pada tahun 2020-2021 mengalami penurunan yang cukup drastis sampai kurang memenuhi tarjet yang ditetapkan oleh pihak Dinas tersebut. Penurunan ini terjadi karena adanya Pandemi Covid

19 yang menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja dengan maksimal. Akan tetapi pada tahun 2022-2023 mengalami perkembangan yang cukup drastis dan dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh pihak Dinas yaitu 75% (Sumber: Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit Dan Produk Kulit Magetan, 2024). Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu hal yang menjadi perhatian pada suatu organisasi.

Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif. Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Bass (1985) menyatakan bahwa, kepemimpinan transformasional memandang para pengikutnya dan berusaha mencapai kinerja luar biasa dari para pengikutnya melalui transformasi sikap, nilai-nilai, dan motif mereka dari tingkat gairah dan kedewasaan yang lebih rendah. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka. Menurut Robbins (2020) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik.

Gaya kepemimpinan transformasional pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit Dan Produk Kulit Magetan terbilang cukup baik. Hal tersebut dapat diketahui dari informasi yang diberikan oleh salah satu karyawan yang menjelaskan bahwa dari seluruh karyawan lebih dari separi menjelaskan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional mulai tahun 2019-2023 mayoritas menganggap bahwa diterapkan dengan baik. Bahkan walaupun pada tahun 2021-2022 terjadi Pandemi Covid 19 pimpinan dapat menerapkan kepemimpinan transformasional tersebut dengan baik.

Perilaku inovatif dapat didefinisikan sebagai tindakan individu yang mengarah

pada pengenalan, pengembangan, dan penerapan ide-ide baru yang berpotensi menguntungkan perusahaan, Amabile (1988). Perilaku kerja inovatif pada dasarnya merupakan hasil interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai suatu proses kerja dan proses organisasional sebagai praktek manajemen yang biasa dilakukan di dalam organisasi. McGruirk, Lenihan dan Hart (2020) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai penciptaan model bisnis, teknik manajemen, strategi dan struktur organisasi diluar dari yang sudah ada. Perilaku inovatif mengacu pada kemampuan untuk menciptakan sebuah ide yang original, menggunakan hasil kerja sebagai sebuah ide yang berpotensi dan menerapkan ide-ide baru kedalam praktek kerja. Survei menunjukkan bahwa perilaku inovatif karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari cukup banyak dari karyawan yang mampu mengembangkan ide-ide baru untuk memecahkan masalah-masalah sulit dan menemukan teknologi, proses, dan metode baru yang diperlukan untuk melakukan tugas dengan lebih efektif. Adapun bentuk perilaku inovatif karyawan dinas perindustrian dan perdagangan.

Perilaku inovasi karyawan di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit Dan Produk Kulit Magetan termasuk dalam kategori baik. Akan tetapi pada tahun 2020-2021 mengalami penurunan yang cukup signifikan, akan tetapi penurunan tersebut masih dalam kategori cukup baik. Hal ini dikarenakan pada tahun tersebut karyawan tidak dapat menerapkan perilaku inovatif secara maksimal karena mereka harus bekerja di rumah. Pada tahun 2021 ke 2022 mengalami peningkatan yang cukup signifikan dari perilaku inovatif karyawan tersebut. Dimana perilaku inovatif tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan

Indikasi selanjutnya variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu kepuasan kerja karyawan. Setiap seseorang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, pada umumnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu akan menguasai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Kepuasan kerja adalah tingkatukur kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka. Semakin

banyak faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemauan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Hasibuan (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja

Hal ini dikarenakan karyawan merasa senang dengan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab mereka. Karyawan juga akan merasa puas dengan segala ketentuan dan peraturan yang ditetapkan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan. Kepuasan kerja karyawan ini merupakan hal yang sangat penting bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan. Hal ini dikarenakan dengan adanya karyawan yang merasa puas dan merasa senang cenderung akan memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional mencerminkan sekalipun menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka. Bass (1985) menyatakan bahwa, kepemimpinan transformasional memandang para pengikutnya dan berusaha mencapai kinerja luar biasa dari para pengikutnya melalui transformasi sikap, nilai-nilai, dan motif mereka dari tingkat gairah dan kedewasaan yang lebih rendah.

Robbins (2020) kepemimpinan transformasional, pemimpin dapat memotivasi pengikutnya untuk melaksanakan kepentingan mereka dengan keramahan individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal yang menghasilkan upaya ekstra yang lebih baik. Berdasarkan berbagai definisi di atas disimpulkan kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi sasaran organisasi.

Perilaku Inovatif

Menurut De Jong, dkk (2018) perilaku 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. Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai pembuatan, pengenalan, dan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok, atau organisasi tersebut (Janssen, 2020).

Perilaku inovatif dapat didefinisikan sebagai tindakan individu yang mengarah pada pengenalan, pengembangan, dan penerapan ide-ide baru yang berpotensi menguntungkan perusahaan, Amabile (1988). Perilaku inovatif juga dapat didefinisikan sebagai atau sebuah tindakan yang dilakukan untuk dapat menciptakan dan mengambil ide-ide, pemikiran, atau cara-cara baru untuk diterapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan (Gaynor, 2019). Perilaku inovatif mengacu pada kemampuan untuk menciptakan sebuah ide-ide yang *original*, menggunakan hasil kerja sebagai sebuah ide yang berpotensi dan menerapkan ide-ide baru kedalam praktek kerja (Birdi, Leach, & Magadley, 2020).

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja mengacu pada sikap atau perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, berdasarkan perbandingan harapan dan persepsi kerja dalam organisasi (Hackman & Oldham, 1974; Porter & Lawer; 1968). Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggung jawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya (Sunarta, 2019). Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik mungkin supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan meningkat (Darmanyanti & Triansari, 2021).

Prestasi Kerja

Menurut Porter dan Lawer (1965) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah nilai, kualitas, atau kuantitas kontribusi pribadi karyawan yang dapat diukur dengan pencapaian tujuan organisasi. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Mangkunegara (2019), Prestasi kerja adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu, dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja dapat dicirikan oleh perilaku karyawan termasuk keterlibatan mereka di tempat kerja (Manaf & Latif, 2014; Viswesvaran & Ones, 2000).

B. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun sample pada penelitian ini yakni 112 karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan. Dalam penelitian menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner. Adapun penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan secara *online* yaitu dengan menggunakan *google form*. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis jalur.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Convergent validity (pengukuran konvergensi)

Dari hasil analisis menggunakan aplikasi *SmartPLS*, bahwa persamaan model (*outer model*) sudah memenuhi *convergent validity*. Hal tersebut dapat diketahui indikator yang ada, sudah memiliki nilai *loading factor* $>0,50$, dimana hal tersebut mengidentifikasi bahwa indikator tersebut layak untuk digunakan dalam uji hipotesis atau valid.

Average variance extracted (AVE)

Nilai AVE yang dimiliki oleh setiap variabel sudah memiliki nilai lebih dari 0,5. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa setiap variabel yang ada dalam penelitian sudah memiliki *discriminant validity* yang baik. Nilai AVE yang baik mengindikasikan bahwa model memiliki kondisi yang baik, dan boleh untuk dilanjutkan ke tahapan selanjutnya dalam analisis

Discriminant validity

loading factor untuk setiap indikator yang ada dalam penelitian ini memiliki nilai yang lebih besar jika dibandingkan loading factor variabel laten lainnya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel laten yang ada di dalam penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat diukur menggunakan *cronbach alpha*.

Tabel 1 Nilai Cronbach Alpha dari Hasil Analisis Aplikasi SmartPLS3

Variabel	Niali Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,720	Reliabel
Prilaku Inovatif (X2)	0,813	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,700	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,801	Reliabel

Nilai *cronbach alpha* yang dimiliki oleh setiap variabel sudah memiliki nilai lebih dari 0,7. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa setiap variabel yang ada dalam penelitian sudah memiliki *discriminant validity* yang baik. Nilai *cronbach alpha* yang baik mengindikasikan bahwa model memiliki kondisi yang baik, dan boleh untuk dilanjutkan ke tahapan selanjutnya dalam analisis.

Model Struktural atau (Inner Model)

R-Squares

Hasil dari PLS *R-Squares* mempresentasikan jumlah Variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Berikut disajikan hasil perhitungan nilai *R-Squares*:

Tabel 2 Nilai R-Square dari Hasil Analisis Aplikasi SmartPLS3

Variabel	R-Square	Adjusted R-Square
Kepuasan Kerja (Z)	0,346	0,334
Prestasi Kerja (Y)	0,398	0,370

Penelitian ini menggunakan 2 variabel laten endogen (Y) dan (Z). Variabel tersebut dipengaruhi oleh variabel lainnya (X), yaitu variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Prilaku Inovatif (X2) dan Kepuasan kerja (Z). Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa R-Square untuk variabel keputusan pembelian (Y) adalah sebesar 0,346. Hasil ini menunjukkan bahwa sebesar 34,6 % eksistensi prestasi kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Prilaku Inovatif (X2) dan Kepuasan kerja (Z). Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa R-Square untuk variabel kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,398. Hasil ini menunjukkan bahwa sebesar 39,8 % eksistensi kepuasan kerja (Z) dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Prilaku Inovatif (X2).

Q-Squares

Model ini dapat dikatakan baik jika memiliki nilai *Q-Square* 0.35, moderate jika memiliki nilai 1.15 dan dikatakan lemah jika memiliki nilai 0.02 (Ghozali, 2021). Tabel 3 Niali *Q-Square* dari Hasil Analisis Aplikasi SmartPLS3

Variabel	Q-Squares
Prestasi Kerja (Y)	0,424
Kepuasan Kerja (Z)	0,432

Nilai Q-Squares untuk variabel endogen yaitu Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,424. Oleh karena $Q\text{-Squares } 0,424 > 0$, maka disimpulkan Kepemimpinan Transformasional (X1), Prilaku Inovatif (X2) dan Kepuasan kerja (Z) memiliki relevansi prediksi untuk Prestasi Kerja (Y). diketahui nilai Q-Squares 0,424 yakni lebih besar dari 0,35, maka disimpulkan relevansi prediksi kuat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa model memiliki nilai prediktif yang relevan serta memiliki nilai observasi yang baik (lebih dari 0). Nilai Q-Squares untuk variabel endogen yaitu kepuasan kerja (Z) sebesar 0,432. Oleh karena $Q\text{-Squares } 0,432 > 0$, maka disimpulkan Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Prilaku Inovatif (X2) memiliki relevansi prediksi untuk kepuasan kerja (Z). diketahui nilai Q-Squares 0,432 yakni lebih besar dari 0,35, maka disimpulkan relevansi prediksi kuat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa model memiliki nilai prediktif yang relevan serta memiliki nilai observasi yang baik (lebih dari 0).

Moderated Regression Analysis (MRA)

Moderated Regression Analysis (MRA) yang diestimasi dengan PLS melalui fitur bootstrapping. Pengujian tersebut dilakukan untuk menganalisis atau menguji pengaruh variabel moderasi terhadap hubungan dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat)

Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Moderating Effect 1 -> Prestasi Kerja (Y)	0,034	0,029	0,097	2,353	0,002
Moderating Effect 2 -> Prestasi Kerja (Y)	0,024	0,035	0,082	2,294	0,004

Hasil analisis uji moderasi dengan *bootstrapping* SmartPLS 3 mendapatkan hasil yaitu nilai koefisien jalur sebesar 0,034, nilai p-value sebesar 0,002, dan nilai T-Statistik

sebesar 2,353. Nilai p-value tersebut lebih besar dari 0,05 dan nilai T-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel (1,96), dimana hal tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis-6 dapat diterima. Hal tersebut menandakan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan, maka akan semakin meningkat prestasi kerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk kepemimpinan transformasional pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan, maka akan semakin menurun prestasi kerja karyawan

Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Prestasi Kerja

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini terlihat dari hasil pengujian hipotesis yang menggambarkan bahwa pada dasarnya secara keseluruhan karyawan menunjukkan perilaku inovatif yang cukup tinggi. Pada indikator eksplorasi ide dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan selalu memiliki ide yang kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya serta dapat memaksimalkan eksplorasi ide secara maksimal dalam bekerja, karyawan juga menerapkan perilaku inovatif dengan setiap adanya ide yang menarik karyawan langsung mengimplimentasikan dalam bekerja

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang merasa senang dan puas karena gaji yang diterima oleh karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan selalu tepat pada waktunya. Hal ini menunjukan

semakin baik kepuasan kerja maka prestasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan akan semakin meningkat.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pemberian gaji, dan pengembangan karir bagi karyawan. Pimpinan dalam hal ini selalu melaksanakan kebijakan yang telah dibuat oleh perusahaan baik itu mengenai gaji karyawan yang selalu tepat waktu yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh undang-undang ketenagakerjaan ataupun pengembangan karir bagi karyawan yang mempunyai prestasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional maka kepuasan kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan akan semakin meningkat.

Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini menunjukkan perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang menunjukkan dan memaksimalkan ide-ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan juga dapat mengimplementasikan ide-ide kreatifnya dengan baik. Maka hal tersebut menjadikan peningkatan akan kepuasan kerja bagi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perilaku inovatif maka kepuasan kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan akan semakin meningkat.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja dimediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja yang di mediasi oleh kepuasan

kerja. Hal ini dapat dilihat dari kepemimpinan transformasional yang mampu memberikan pengaruh positif dalam lingkungan kerja yang mampu memberikan stimulasi intelektual dengan baik, pemimpin mampu menumbuhkan ide-ide baru, dan dapat memberikan motivasi kepada bawahannya. Dilihat juga dari prestasi kerja dalam perilaku tugas karyawan selalu menunjukkan perilaku dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat menunjukkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Pengaruh perilaku inovatif terhadap prestasi kerja dimediasi oleh kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa perilaku inovatif pada karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan selalu memiliki ide yang kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan selalu memaksimalkan eksplorasi ide secara maksimal dalam bekerja, sehingga karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan memiliki prestasi kerja yang dalam perilaku tugasnya selalu berperilaku dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini dapat menjadikan kepuasan kerja bagi karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan dikarenakan dengan adanya hal tersebut karyawan dapat meningkatkan karir.

D. SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan. 2) Perilaku inovatif berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan. 3) Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan. 4)

Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 6

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun

September 2024

E-ISSN: 2686 - 1771

karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan. 5) Prilaku inovatif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan. 6) Kepuasan kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional dengan prestasi karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan. 7) Kepuasan kerja memoderasi pengaruh prilaku inovatif dengan prestasi karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan

E. SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka dapat diberikan saran pada Bagi peneliti lain, untuk ikut mempertimbangkan sumbangan pengaruh variabel bebas lain yang mempengaruhi prestasi kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T. M. (1988). A Model of Creativity and Innovation in Organization.
- Damayanti & Trianasari. (2020). Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karywan PT. Delta Satria Dewata. Jurnal Manajemen dan Bisnis ,2(2), 191.
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2018). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. European Journal Of Innovation Management. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1974). Motivation through the design of work: test of theory, organizational behavior & human performance. Diakses pada tanggal 13 April 2017, dari: [http://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=190262](http://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=190262)
- Hasibuan, M. S. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Janssen, M. (2020). HRM and Innovative Work Behaviour: A Systematic Literature Review. Personnel Review, 46(7), 1228– 1253. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0257>
- Lawler, E.E. & Porter, W.I. 1968. Managerial Attitude and Performance. Illions: Irwin

Dorsey Inc.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Ketujuh. Bandung : Penerbit PT Refika Aditama

McGuirk H., Lenihan H. & Hart M. (2020). Measuring the impact of innovative human capital on small firms' propensity to innovate. *Research Polic*, 44 (4), 965–976.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>

Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.