

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAWA TIMUR

Ririen Sulistiowati

ririensulistiowati@gmail.com

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the influence of organizational commitment, leadership transformation and employee competency on employee performance through job satisfaction at the East Java Province Human Resources Development Agency Office. This type of research is explanatory research and a quantitative research approach with a population and sample of 100 respondents. The data analysis method uses SEM Partial Least Square (PLS). The research results show that organizational commitment has no significant effect on job satisfaction. Leadership transformation has no significant effect on job satisfaction. Employee competency has a significant effect on job satisfaction. Organizational commitment has a significant effect on employee performance. Leadership transformation does not have a significant effect on employee performance. Employee competency has a direct effect on employee performance. Job satisfaction has a direct effect on employee performance. Organizational commitment does not have a significant effect on employee performance through job satisfaction. Leadership transformation does not have a significant effect on employee performance through job satisfaction. Employee competency has an indirect and significant effect on employee performance through job satisfaction.

Key words: organizational commitment, leadership transformation, employee competency, employee performance, job satisfaction

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Transformasi Kepemimpinan dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur. Jenis penelitian explanatory research dan pendekatan penelitian kuantitatif dengan populasi dan sampel sebesar 100 responden. Metode analisis data menggunakan *SEM Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Transformasi kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Transformasi kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi pegawai berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Transformasi kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Kompetensi pegawai berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: komitmen organisasi, transformasi kepemimpinan, kompetensi pegawai, kinerja pegawai, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan juga tanggung jawab masing-masing yang saling berusaha keras demi meraih tujuan utama perusahaan dengan tidak melanggar hukum, etis, ataupun moral (Priyatmo, 2018). Kinerja pegawai mendefinisikan bahwa agian dari individu yang harus melakukan pekerjaan dan juga bertindak sesuai dengan pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya (Winarso, 2019). Kinerja pegawai mendefinisikan bahwa hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu pada pelaksanaan tugas kerjanya seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Adam & Kamase, 2019).

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik (Pangaribuan & Sihombing, 2022). Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya (Mangkunegara, 2018). Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hal ini dapat dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dari keduanya.

Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi (Murgianto et al., 2016).

Transformasi kepemimpinan atau transformational leadership merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perubahan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi (Wardani et al., 2017). Transformasi kepemimpinan merupakan perubahan, berubah dari keadaan yang sebelumnya menjadi baru sama sekali. dari keadaan yang sebelumnya menjadi baru dan lebih baik bentuk nilai, keyakinan, dan kebutuhan yang termasuk di dalamnya perubahan sebagai bentuk terobosan baru (Djaja & Zainurrafiqi, 2021).

Seorang pemimpin dengan gaya transformasional diyakini bisa mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional biasanya memiliki pandangan visioner dan juga mampu memfasilitasi karyawan atau bawahannya untuk mengasah skill yang diperlukan. Sangat mudah untuk melihat mengapa gaya kepemimpinan ini penting dalam dunia yang senantiasa berubah saat ini.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian (Sulkifli Ar & Dirwan, 2020) menunjukkan hasil latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Cabang Pembantu Bank Muamalat Kolaka. Penelitian (Yani et al., 2021) menunjukkan hasil ada pengaruh signifikan transformasi kepemimpinan terhadap motivasi karyawan dan ada pengaruh secara signifikan transformasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian (Mardiyana et al., 2019) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terlihat di obyek penelitian ini menunjukkan adanya kebijakan yang berdampak besar terhadap kinerja pegawai, kepuasan pegawai serta kompetensi dan komitmen organisasi. Kebijakan tersebut berkaitan dengan mutasi besar-besaran yang menimbulkan pertanyaan sejauh mana efektivitas kebijakan tersebut berimbas pada kinerja pegawai, kepuasan pegawai, peningkatan kompetensi pada kualitas layanan publik dan kepuasan masyarakat atas kinerja jajaran pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provisnsi Jawa Timur.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut menurut (Mangkunegara, 2018). Kinerja menurut (Estiningsih, 2019) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut (Fitriano et al., 2020b) Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Sari et al., 2017) menyatakan Kinerja Pegawai merupakan hasil perkerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, Kepuasan Kerja, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kepuasan Kerja

Menurut (Asbari et al., 2020) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja menunjukkan

kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau pernyataan emosi yang positif dari hasil pemenuhan suatu pekerjaan atau pengalaman- pengalaman pekerjaan. (Hidayat, 2018) kepuasan kerja atau job satisfaction adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan terkait penghargaan yang diterima, situasi kerja dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan.

Komitmen Organisasi

(Darmin et al., 2022) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan (Murgianto et al., 2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya). (Mardiyana et al., 2019) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Transformasi Kepemimpinan

(Djaja & Zainurrafiqi, 2021) bahwa transformasi kepemimpinan adalah personal yang diharapkan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, memberi petunjuk dan juga mampu menentukan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan (Manalu, 2020) berpendapat, bahwa transformasi

kepemimpinan adalah suatu tindakan menyusun kembali komponen-komponen organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi. (Mardiyana et al., 2019) mendefinisikan komitmen sebagai suatu perilaku yang bersifat psikologis (psychological state), yang dapat membuat seseorang atau individu melakukan tindakan yang sesuai dengan tujuan organisasinya atau merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

METODE PENELITIAN

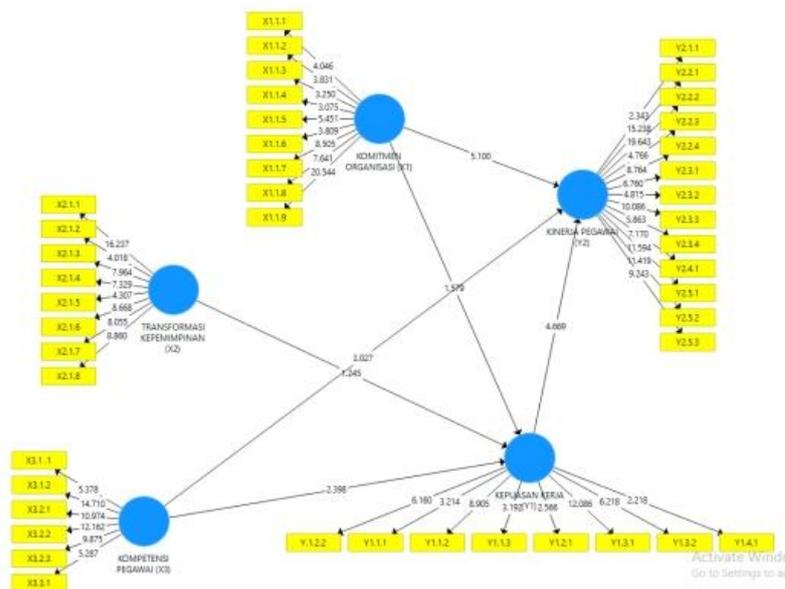
Jenis penelitian ini adalah explanatory research, dengan pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2018). Lokasi penelitian yang akan dilakukan pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur Jl.

Balongsari Tama, Gadel, Kec. Tandes, Surabaya, Jawa Timur.

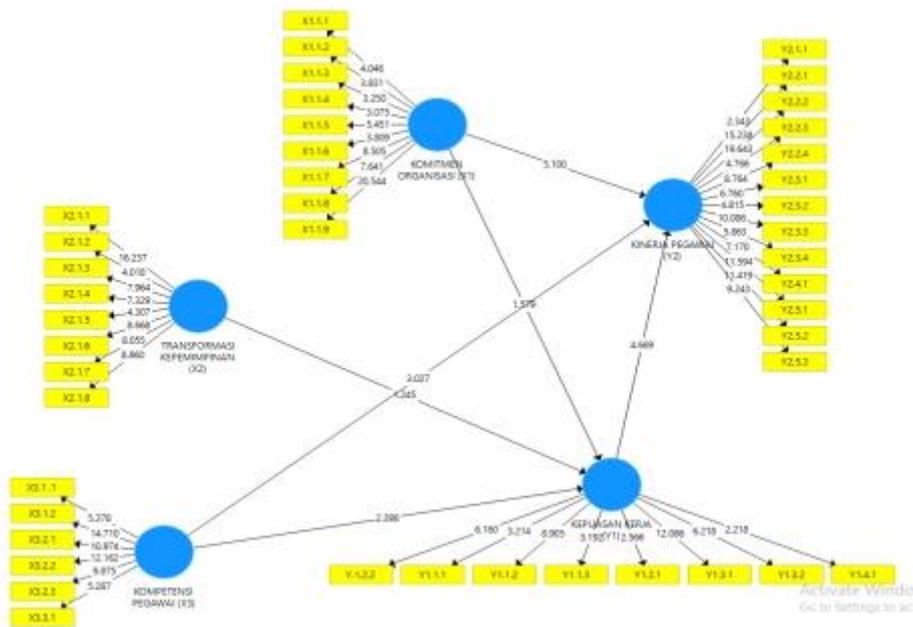
Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provisnsi Jawa Timur Jumlah pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provisnsi Jawa Timur Surabaya sebanyak 100 orang. Teknik pengambilan penelitian ini menggunakan sampel jenh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 100 orang yang selanjutnya disebut sebagai responden.

Metode analisis data penelitian ini menggunakan PLS adalah analisis persamaan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1
Diagram Jalur Outer Model SEM SmartPLS Versi 4.0



Gambar 2
Diagram Evaluasi Inner Model SEM SmartPLS

	Mean, STDEV, T-Value, P-Value	Kepercayaan Interval	Kepercayaan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel		
		Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (L)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Value
KEPUASAN KERJA (Y1) → KINERJA PEGAWAI (Y2)		0.339	0.325	0.073	4.669	0.000
KOMITMEN ORGANISASI (X1) → KEPUASAN KERJA (Y1)		0.219	0.230	0.139	1.579	0.115
KOMITMEN ORGANISASI (X1) → KINERJA PEGAWAI (Y2)		0.447	0.457	0.077	5.823	0.000
KOMPETENSI PEGAWAI (X3) → KEPUASAN KERJA (Y1)		0.407	0.405	0.170	2.398	0.017
KOMPETENSI PEGAWAI (X3) → KINERJA PEGAWAI (Y2)		0.413	0.428	0.090	4.831	0.000
TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN (X2) → KEPUASAN KERJA (Y1)		0.215	0.218	0.173	1.245	0.214
TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN (X2) → KINERJA PEGAWAI (Y2)		0.073	0.074	0.064	1.148	0.252

Pengaruh Komitmen Organisasi Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki nilai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien parameter 0.219. Hal ini dapat dilihat dari hasil path koefisien yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar $1.579 > 1.96$ dan nilai p-value $0.115 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara statistic

tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada sampel penelitian ini, sehingga H1 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan hipotesis penelitian berarti ditolak (tidak didukung). (Darmin et al., 2022) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-

tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan (Murgianto et al., 2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya). (Asbari et al., 2020) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut (Asbari et al., 2020) bahwa kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. (Mardiyana et al., 2019) penelitian dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara empiris dari hasil penelitian, masing-masing individu aparatur sipil negara BPSDM Provinsi Jawa Timur memiliki persepsi dan respons yang bervariasi terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja yang dimiliki masing-masing individu dipengaruhi oleh faktor personal atau situasional yang kompleks. Peran pimpinan lembaga dalam memperhatikan tingkat komitmen yang dimiliki setiap pegawai dapat dilakukan dengan cara melakukan pendekatan secara persuasive agar masing-masing pegawai dapat mempertahankan tingkat komitmen yang ada sehingga kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai di Badan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Provisnsi Jawa Timur dapat meningkat.

Pengaruh Transformasi Kepemimpinan Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa transformasi kepemimpinan memiliki nilai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien parameter 0.215. Hal ini dapat dilihat dari hasil path koefisien yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar $1.245 > 1,96$ dan nilai p-value $0.214 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara statistic tersebut maka dapat disimpulkan bahwa transformasi kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada sampel penelitian ini, sehingga H2 yang menyatakan bahwa transformasi kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan hipotesis penelitian berarti ditolak (tidak didukung). Menurut (Winarso, 2019) tujuan utama dari terjadinya transformasi kepemimpinan adalah untuk meningkatkan kemampuan organisasi dari setiap dan semua orang di dalam organisasi yang pada gilirannya memang biasanya tercermin dalam peningkatan kemampuan organisasi sebagai keseluruhan. (Djaja & Zainurrafiqi, 2021) menyatakan berubah itu adalah memilih tindakan yang berbeda dari sebelumnya, perbedaan itulah yang menghasilkan suatu perubahan. (Asbari et al., 2020) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut (Asbari et al., 2020) bahwa kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab- sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. (Wardani et al., 2017)

penelitian dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Sslam Lumajang. (Jurnal Akreditasi shinta 4). Hasil penelitian mengatakan menunjukkan bahwa pada hipotesis pertama yaitu ada pengaruh yang positif antara Gaya kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi. Dengan demikian hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi terbukti ada pengaruh positif secara tidak signifikan antara kulaitas pelayanan terhadap komitmen organisasi. Secara empiris bahwa transformasi kepemimpinan tidak menjadi faktor utama atau dominan dalam menentukan kepuasan kerja pegawai. Untuk itu, transformasi kepemimpinan yang dimiliki setiap pimpinan perlu diperhatikan kembali dan perlu ditingkatkan dalam kemampuan memimpin organisasi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur sehingga tingkat kepuasan kerja dari masing-masing pegawai dapat meningkat pula.

Pengaruh Kompetensi Pegawai Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil Penelitian menunjukan bahwa kompetensi pegawai memiliki nilai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien parameter 0.407. Hal ini dapat dilihat dari hasil path koefisien yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar $2.398 > 1,96$ dan nilai p-value $0.017 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara statistic tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada sampel penelitian ini, sehingga H3 yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan hipotesis penelitian berarti diterima (didukung). (Sundusiah, Irwansyah, 2019) mengemukakan bahwa kompetensi kerja adalah kapasitas

seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Putri Pradityana Evanda, 2018). Kompetensi pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral Pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, jabatan melalui pendidikan dan latihan. Selanjutnya (Ramadhanu et al., 2021) kompetensi pegawai mendefinisikan bahwa "a Competency is an underlying characteristic of a person, which enable s them to deliver superior performance in a given job, role or situation ". Artinya bahwa kompetensi adalah ciri dasar seseorang, yang memungkinkan mereka meng hasilkan kinerja superior dalam pekerjaan, peran atau situasi". Menurut (Asbari et al., 2020) bahwa kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. (Murgianto et al., 2016) penelitian dengan judul the effects of commitment, competence, work satisfaction on motivation, and performance of employees at integrated service office of east java. Pada International Journal of Advanced Research. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setelah dilaksanakan pelayanan terpadu satu pintu telah terjadi peningkatan kinerja pegawai karena dengan motivasi kerja sebagian memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel dominan dalam mempengaruhi motivasi karyawan adalah komitmen, selanjutnya kompetensi dan kepuasan kerja. Secara empiris hasil penelitian menunjukan bahwa kompetensi yang dimiliki masing-masing pegawai dapat berpengaruh untuk meningkatkan kepuasan kerja baik dari sisi personal pegawai yang telah mampu melaksanakan tugas-tugas yang diemban dengan baik, maupun masyarakat selaku pihak penerima layanan aparatur pemerintah.

Dan dari hasil penelitian ini yang perlu diperhatikan bahwa pimpinan atau lembaga secara sistem dan periodik dapat mengevaluasi setiap semester untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur, sehingga kepuasan kerja makin terus meningkat dengan baik.

Pengaruh Komitmen Organisasi Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki nilai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien parameter 0.447. Hal ini dapat dilihat dari hasil path koefisien yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar $5.823 > 1,96$ dan nilai p-value $0.000 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara statistic tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sampel penelitian ini, sehingga H4 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan hipotesis penelitian berarti diterima (didukung). (Murgianto et al., 2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya). Menurut (Fitriano et al., 2020) Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Amstrong dan Baron dalam (Sari et al., 2017) menyatakan Kinerja Pegawai merupakan hasil perkerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, Kepuasan Kerja, dan memberikan kontribusi ekonomi.

(Mardiyana et al., 2019) penelitian dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara empiris dari hasil penelitian bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai, meningkat pula kinerja pegawai, saat ini dilapangan komitmen organisasi sangatlah dibutuhkan dikarenakan dapat menjadi acuan semua pegawai dalam melakukan aktivitasnya dan pimpinan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur dapat konsisten untuk mempertahankan komitmen organisasi agar dapat tercapai outcome yang diharapkan yaitu kinerja pegawai semakin meningkat.

Pengaruh Transformasi Kepemimpinan Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa transformasi kepemimpinan memiliki nilai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien parameter 0.073. Hal ini dapat dilihat dari hasil path koefisien yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar $1.148 > 1,96$ dan nilai p-value $0.252 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara statistic tersebut maka dapat disimpulkan bahwa transformasi kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sampel penelitian ini, sehingga H5 yang menyatakan bahwa transformasi kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan hipotesis penelitian berarti ditolak (tidak didukung). Menurut (Winarso, 2019) tujuan utama dari

terjadinya perubahan adalah untuk meningkatkan kemampuan organisasi dari setiap dan semua orang di dalam organisasi yang pada gilirannya memang biasanya tercermin dalam peningkatan kemampuan organisasi sebagai keseluruhan. Armstrong dan Baron dalam (Sari et al., 2017) menyatakan Kinerja Pegawai merupakan hasil perkerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, Kepuasan Kerja, dan memberikan kontribusi ekonomi. (Ferry Muliadi Manalu, 2020) hasil penelitian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar nilai t hitung $-1,393 < t$ table $1,678$ dan tingkat signifikan $0,170 > 0,05$, motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $0,596 < t$ table $1,678$ dan tingkat signifikan $0,554 > 0,05$, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,307 > t$ table $1,678$ dan tingkat signifikan $0,025 < 0,05$, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $4,606 > t$ table $1,678$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, hasil pengujian F hitung $8,242 > F$ table $2,81$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka hal ini mengindikasikan bahwa antara keempat variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara empiris bahwa transformasi kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur dapat ditingkatkan lagi dengan menjadi panutan yang baik dan mampu memotivasi seluruh pegawai agar terus berupaya untuk meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh Kompetensi Pegawai Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki nilai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien parameter 0.433 . Hal ini dapat dilihat dari hasil path koefisien yang menunjukkan nilai t -statistic sebesar $4.831 > 1,96$ dan nilai p -value $0.000 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara statistic tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sampel penelitian ini, sehingga H_6 yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan hipotesis penelitian berarti diterima (didukung). (Sundusiah, Irwansyah, 2019) mengemukakan bahwa kompetensi pegawai adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Putri Pradityana Evanda, 2018). Kompetensi pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral Pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, jabatan melalui pendidikan dan latihan. Armstrong dan Baron dalam (Sari et al., 2017) menyatakan kinerja pegawai merupakan hasil perkerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, Kepuasan Kerja, dan memberikan kontribusi ekonomi. (Noor & Limakrisna, 2019) penelitian dengan judul *The Model of Workload and Competence, and Employee Performance*. Hasil penelitian Beban Kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat secara serentak dan parsial. Tetapi sebagian Kompetensi dominan mempengaruhi kinerja karyawan daripada Beban Kerja. Karena Kinerja Kompetensi yang lebih dominan, maka prioritas dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, Dinas Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat disarankan untuk

meningkatkan potensi kompetensi yang ada setiap pegawai, agar dapat bekerja lebih profesional Kinerja Pegawai di Dinas Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat saat ini dinilai baik. Beban Kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat secara serentak dan parsial. Tetapi sebagian Kompetensi dominan mempengaruhi kinerja karyawan daripada Beban Kerja. Karena Kinerja Kompetensi yang lebih dominan, maka prioritas dalam meningkatkan kinerja. Secara empiris bahwa profesionalitas kinerja aparatur pemerintah menjadi hal yang mutlak dibutuhkan masyarakat, dan kinerja yang profesional tersebut hanya bisa dicapai manakala aparatur memiliki kemampuan atau kompetensi yang memadai, dengan kata lain semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai yang dimiliki semakin tinggi pula kinerjanya. Dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur saat ini tentu saja sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki aparatur secara berkesinambungan dengan terus mengembangkan program-program kegiatan pengembangan kompetensi yang bisa diakses dengan mudah untuk seluruh pegawai tidak saja di lingkungan internal BPSDM Provinsi Jawa Timur tetapi juga seluruh aparatur di lingkup seluruh Jawa Timur.

Pengaruh Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai pengaruh

yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien parameter 0.339. Hal ini dapat dilihat dari hasil path koefisien yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar $4.669 > 1,96$ dan nilai p-value $0.000 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara statistic tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sampel penelitian ini, sehingga H7 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan hipotesis penelitian berarti diterima (didukung). Menurut (Asbari et al., 2020) bahwa kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Armstrong dan Baron dalam (Sari et al., 2017) menyatakan Kinerja Pegawai merupakan hasil perkerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, Kepuasan Kerja, dan memberikan kontribusi ekonomi. Secara empiris bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja semakin tinggi pula kinerja pegawai dikarenakan saat ini dilihat dari hasil kenyataan dilapangan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur semakin mempengaruhi tingkat kinerja pegawai tersebut.

	Sampel Asli (Z)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (SDEV)	T Statistik (Z/SDEV)	P Nilai
KOMITMEN ORGANISASI (X1) → KEPUASAN KERJA (Y1) → KINERJA PEGAWAI (Z)	0,074	0,074	0,050	1,490	0,137
KOMPETENSI PEGAWAI (X2) → KEPUASAN KERJA (Y1) → KINERJA PEGAWAI (Z)	0,138	0,120	0,058	2,385	0,018
TRANSFORMASI KEPERAWATAN (X3) → KEPUASAN KERJA (Y1) → KINERJA PEGAWAI (Z)	0,073	0,074	0,064	1,148	0,252

Pengaruh Komitmen Organisasi Secara Tidak Langsung Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki nilai pengaruh yang positif dan tidak signifikan Terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, dengan nilai koefisien parameter 0.074. Hal ini dapat dilihat dari hasil path koefisien yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar $1.490 > 1,96$ dan nilai p-value $0.0137 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara statistic tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan melalui kepuasan kerja pada sampel penelitian ini, sehingga H₈ yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan hipotesis penelitian berarti ditolak (tidak didukung). (Darmin et al., 2022) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan (Murgianto et al., 2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya). Amstrong dan Baron dalam (Sari et al., 2017) menyatakan Kinerja Pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, Kepuasan Kerja, dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut (Winarso, 2019) tujuan utama dari terjadinya perubahan adalah untuk meningkatkan kemampuan organisasi dari setiap dan semua orang di dalam organisasi yang pada gilirannya memang biasanya tercermin dalam peningkatan kemampuan organisasi sebagai keseluruhan. Menurut (Asbari et al., 2020) bahwa kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena

terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. (Mardiyana et al., 2019) penelitian dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia. Vol.9 No.2, Desember 2019 (pp.100-113). (Jurnal Akreditasi shinta 2). Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara empiris bahwa dilapangan semakin tinggi komitmen organisasi semakin tidak mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan banyak hal antara lain ketidakkosistenan komunikasi yang diberikan ke masing-masing pegawai dan dalam pengambilan keputusan masih belum bisa dikatakan konsisten sehingga kepuasan kerja dari masing-masing pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur semakin mempengaruhi juga.

Pengaruh Transformasi Kepemimpinan Secara Tidak Langsung Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa transformasi kepemimpinan memiliki nilai pengaruh yang positif dan tidak signifikan Terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, dengan nilai koefisien parameter 0.073. Hal ini dapat dilihat dari hasil path koefisien yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar $1.148 > 1,96$ dan nilai p-value $0.252 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara statistic tersebut maka dapat disimpulkan bahwa

transformasi kepemimpinan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan melalui kepuasan kerja pada sampel penelitian ini, sehingga H9 yang menyatakan bahwa transformasi kepemimpinan tidak berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan hipotesis penelitian berarti ditolak (tidak didukung). Menurut (Winarso, 2019) tujuan utama dari terjadinya perubahan adalah untuk meningkatkan kemampuan organisasi dari setiap dan semua orang di dalam organisasi yang pada gilirannya memang biasanya tercermin dalam peningkatan kemampuan organisasi sebagai keseluruhan. (Djaja & Zainurrafiqi, 2021) menyatakan berubah itu adalah memilih tindakan yang berbeda dari sebelumnya, perbedaan itulah yang menghasilkan suatu perubahan. Amstrong dan Baron dalam (Sari et al., 2017) menyatakan Kinerja Pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, Kepuasan Kerja, dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut (Winarso, 2019) tujuan utama dari terjadinya perubahan adalah untuk meningkatkan kemampuan organisasi dari setiap dan semua orang di dalam organisasi yang pada gilirannya memang biasanya tercermin dalam peningkatan kemampuan organisasi sebagai keseluruhan. Menurut (Asbari et al., 2020) bahwa kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. (Ferry Muliadi Manalu, 2020) pada Jurnal *Equilibria Akreditasi Shinta 3* Volume 7 No. 1 Tahun 2020 ISSN. 2503-1546 penelitian dengan Judul : Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rancang Adhya Selaras. hasil penelitian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan

koefisien regresi sebesar nilai t hitung $-1,393 < t \text{ table } 1,678$ dan tingkat signifikan $0,170 > 0,05$, motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $0,596 < t \text{ table } 1,678$ dan tingkat signifikan $0,554 > 0,05$, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,307 > t \text{ table } 1,678$ dan tingkat signifikan $0,025 < 0,05$, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $4,606 > t \text{ table } 1,678$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, hasil pengujian F hitung $8,242 > F \text{ table } 2,81$ dan nilai signifikan $0,000 <$

$0,05$ maka hal ini mengindikasikan bahwa antara keempat variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara empiris bahwa transformasi kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan masih belum menunjukkan harapan yang pasti sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan semakin menurun pula tingkat kepuasan kerjanya masing-masing pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur.

Pengaruh Kompetensi Pegawai Secara Tidak Langsung Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki nilai pengaruh yang positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, dengan nilai koefisien parameter 0.138 . Hal ini dapat dilihat dari hasil path koefisien yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar $2.365 > 1,96$ dan nilai p-value $0.018 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara statistic tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada sampel penelitian ini, sehingga H10 yang

menyatakan bahwa kompetensi pegawai secara berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan hipotesis penelitian berarti diterima (didukung). (Sundusiah, Irwansyah, 2019) mengemukakan bahwa kompetensi pegawai adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Putri Pradityana Evanda, 2018). Kompetensi pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral Pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, jabatan melalui pendidikan dan latihan. Amstrong dan Baron dalam (Sari et al., 2017) menyatakan Kinerja Pegawai merupakan hasil perkerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan kerja, dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut (Asbari et al., 2020) bahwa kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. . (Murgianto et al., 2016) penelitian dengan judul the effects of commitment, competence, work satisfaction on motivation, and performance of employees at integrated service office of east java. Pada International Journal of Advanced Research. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setelah dilaksanakan pelayanan terpadu satu pintu telah terjadi peningkatan kinerja pegawai karena dengan motivasi kerja sebagian memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel dominan dalam mempengaruhi motivasi karyawan adalah komitmen, selanjutnya kompetensi dan kepuasan kerja. Amstrong dan Baron dalam (Sari et al., 2017) menyatakan Kinerja Pegawai merupakan hasil perkerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,

Kepuasan Kerja, dan memberikan kontribusi ekonomi. (Noor & Limakrisna, 2019) penelitian dengan judul The Model of Workload and Competence, and Employee Performance. Hasil penelitian Beban Kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat secara serentak dan parsial. Tetapi sebagian Kompetensi dominan mempengaruhi kinerja karyawan daripada Beban Kerja. Karena Kinerja Kompetensi yang lebih dominan, maka prioritas dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, Dinas Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat disarankan untuk meningkatkan potensi kompetensi yang ada setiap pegawai, agar dapat bekerja lebih profesional Kinerja Pegawai di Dinas Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat saat ini dinilai baik. Beban Kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat secara serentak dan parsial. Tetapi sebagian Kompetensi dominan mempengaruhi kinerja karyawan daripada Beban Kerja. Karena Kinerja Kompetensi yang lebih dominan, maka prioritas dalam meningkatkan kinerja. Secara empiris dilapangan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai yang bagus semakin tinggi pula kinerja pegawai dan akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja pada masing-masing pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur dan dalam hal ini dapat dipertahankan.

SIMPULAN

Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur. Transformasi kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur. Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur.

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur. Transformasi kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur.

Kompetensi Pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur. Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur

Transformasi kepemimpinan tidak berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur. Kompetensi pegawai berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja

Rosdakarya:Bandung.

Adam, F., & Kamase, J. (2019). The effect competence and motivation to satisfaction and performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(3), 132–140.

Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, V. U., Senjaya, P.,

Fayzhall, M., & Mustofa. (2020). The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: A study of Indonesian female employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 6724–6748.

Darmin, D., Muksin, A., & Yulius, Y. (2022). Importance of Organizational Commitment, Motivation and Incentives in Improving Employee Performance. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 3(2), 289–301. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i2.1063>

Estiningsih, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Mbia*, 17(2), 47–58. <https://doi.org/10.33557/mbia.v17i2.344>.

Ferry Muliadi Manalu. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Pengaruh Gaya Kerja, Motivasi Stres, D A N Terhadap, Kerja Manajemen, Program Studi Ekonomi, Fakultas Kepulauan, Universitas Riau. *Jurnal Equilibria Universitas Riau*, 7(1), 100–113.

Mardiyana, Sutanto, A., & Abdul Choliq Hidayat. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 100–113.

Murgianto, Sulasmi, S., & Suhermin. (2016). the Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation, and Performance of Employees At Integrated Service Office of East Java. *International Journal of Advanced Research*, 3(February),

- 378–396.
<http://www.journalijar.com>
- Pangaribuan, D., & Pardomuan Robinson Sihombing. (2022). The Effect of Competence on Employee Performance Mediated on Job Satisfaction (Case Study; Ministry of Finance PPSDM Employee). *Economit Journal: Scientific Journal of Accountancy, Management and Finance*, 1(4), 203–211. <https://doi.org/10.33258/economit.v1i4.586>
- Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 9(1), 13–21.
- Putri Pradityana Evanda. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi UD Medali Mas Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 61(No. 3), 183–189.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulkifli. AR. & Dirwan. (2019). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KCP Bank Muamalat Kolaka. *Jurnal Ekonomi Bisnis Syariah*, 2(2).
- Sundusiah, Irwansyah, M. N. I. R. (2019). Pengaruh Kemampuan , Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 8(2).
- Wardani, D. K., Cahyono, D., & Herlambang, Toni Qomariah, N. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Islam Lumajang Effect. *Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia*, 7(2), 208–231.
- Winarso, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen* 15(2), 38–49.
<http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>
- Yani, M., Saleh, A. R., Yuniarsih, N., Sunandar, D., Rohmalia, Y., Hubeis, M., & Ramly, A. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 1(2).
<https://doi.org/10.32832/djip-uika.v1i2.4945>.