

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN
DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
KEPUASAN KERJA PADA PENDAMPING SOSIAL PKH DINAS SOSIAL
KABUPATEN PASURUAN JAWA TIMUR**

Hadi Prayitno S.

hadist7@gmail.com

Sekretariat PKH Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational commitment, transformational leadership, and employee competence on employee performance through job satisfaction among social facilitators of the Family Hope Program (PKH) at the Department of Social Affairs in Pasuruan Regency, East Java. Using a quantitative research approach, data were collected through a survey of 100 respondents and analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method through the SmartPLS application. The results indicate that Organizational Commitment does not significantly affect Job Satisfaction but has a significant impact on Employee Performance. Transformational Leadership does not significantly influence Job Satisfaction and Employee Performance. Meanwhile, Employee Competence significantly affects both Job Satisfaction and Employee Performance. Job Satisfaction significantly influences Employee Performance. Furthermore, Job Satisfaction serves as a mediating variable that strengthens the significant relationship between Employee Competence and Employee Performance. However, it does not mediate the relationship between Organizational Commitment and Transformational Leadership with Employee Performance.

Keywords: organizational commitment, transformational leadership, employee competence, job satisfaction, employee performance, PKH social facilitators.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pendamping sosial Program Keluarga Harapan (PKH) di Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur. Dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, data dikumpulkan melalui survei terhadap sampel 100 orang dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) melalui aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja namun berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai, dan Kompetensi Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, Kepuasan Kerja memediasi yang memperkuat hubungan signifikan antara variabel Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai, namun tidak memediasi variabel Komitmen Organisasi dan Transformasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci: komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, kompetensi pegawai, kepuasan kerja, kinerja pegawai, pendamping sosial PKH.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. SDM yang berkualitas tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Beberapa faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kompetensi pegawai. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki peran penting dalam menjembatani pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja pegawai.

Dalam konteks pemerintahan daerah, kinerja pegawai menjadi aspek krusial dalam mendukung efektivitas pelayanan publik. Kabupaten Pasuruan, sebagai salah satu daerah di Provinsi Jawa Timur, memiliki berbagai program sosial yang bergantung pada kualitas kinerja pegawai, salah satunya adalah Program Keluarga Harapan (PKH). Program ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan memberikan bantuan sosial kepada keluarga miskin. Keberhasilan implementasi program ini sangat bergantung pada kualitas kinerja pendamping sosial yang bekerja di bawah naungan Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan.

Berbagai studi sebelumnya telah meneliti pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai, namun masih terdapat inkonsistensi dalam temuan penelitian. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara penelitian lain mengindikasikan bahwa faktor kepuasan kerja memiliki peran sebagai variabel mediasi yang

memperkuat hubungan antara variabel independen dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan dalam merumuskan kebijakan strategis guna meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, serta pengembangan kompetensi pegawai. Dengan demikian, penelitian ini berupaya memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai dinamika kerja pegawai pendamping sosial PKH dan bagaimana faktor-faktor organisasi dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja mereka.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Pegawai

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 pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan kerja, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2018) yang dikutip oleh (Sulkifli Ar & Dirwan, 2020) Kinerja Pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas Kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Juga A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2018) Kinerja Pegawai adalah suatu hasil Kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kepuasan Kerja

Hidayat (2018) Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pegawai terkait penghargaan yang diterima, situasi kerja dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. 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.

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. 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.

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 pegawai percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya).

Menurut Sutyem et al. (2020) 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. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Transformasi Kepemimpinan

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 transformasi kepemimpinan merupakan memilih tindakan yang berbeda dari sebelumnya, perbedaan itulah yang menghasilkan suatu perubahan. Jika pilihan hasilnya sama dengan yang sebelumnya berarti akan memperkuat status *quo* yang ada.

Djaja & Zainurrafiqi (2021) menyatakan, bahwa transformasi kepemimpinan tindakan beralihnya sesuatu organisasi dari kondisi yang berlaku kini menuju ke kondisi masa yang akan datang menurut yang di inginkan guna meningkatkan efektivitasnya. Sedangkan Ferry Muliadi Manalu (2020) berpendapat, bahwa transformasi kepemimpinan adalah suatu tindakan menyusun kembali komponen-komponen

organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi.

Transformasi Kepemimpinan

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. Selanjutnya Ramadhanu et al. (2021) kompetensi pegawai mendefinisikan kompetensi pegawai adalah ciri dasar seseorang, yang memungkinkan mereka menghasilkan kinerja superior dalam pekerjaan, peran atau situasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, transformasi kepemimpinan, dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pendamping sosial PKH di Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan Jawa Timur yang berjumlah 100 orang. Dalam penelitian ini Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik Sampel Jenuh. Menurut Sugiyono (2018) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian, yaitu komitmen organisasi, transformasi kepemimpinan, kompetensi pegawai, kepuasan kerja, dan kinerja

pegawai. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Model analisis yang digunakan terdiri dari pengujian outer model untuk validitas dan reliabilitas konstruk serta pengujian inner model untuk menguji hubungan antar variabel penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis terkait pengaruh faktor-faktor organisasi terhadap kinerja pegawai dalam konteks pendamping sosial PKH.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sejumlah 62 responden atau dengan presentase 62% sedangkan sisanya adalah responden berjenis kelamin laki-laki sejumlah 38 responden atau dengan presentase 38 %. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden pada Pendamping Sosial PKH Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan Jawa Timur.

Sebagian besar responden yang memiliki lama masa kerja antara 2 Tahun s.d 3 Tahun sejumlah 16 responden atau dengan presentase 16% dan pegawai yang memiliki lama masa kerja lebih dari 3 Tahun sejumlah 62 responden atau dengan presentase 62% selanjutnya pegawai yang memiliki lama masa kerja lebih dari 10 Tahun sejumlah 22 responden atau dengan presentase 22%.

Sebagian besar responden adalah usia 17-25 Tahun sejumlah 18 responden atau dengan presentase 18%, kemudian 26-35 Tahun sejumlah 42 responden atau dengan presentase 42%, 36- 46 Tahun sejumlah 26 responden atau dengan presentase 26%. Dan > 45 Tahun sejumlah 14 responden atau dengan presentase 14%.

Sebagian besar responden pada pegawai pada Pendamping Sosial PKH Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan Jawa Timur adalah pegawai yang memiliki tingkat pendidikan D1-D3 sejumlah 15 responden atau dengan presentase 15%, dan pegawai yang memiliki tingkat

pendidikan S1 sejumlah 81 responden atau dengan presentase 81% yang selanjutnya pegawai yang memiliki tingkat pendidikan S-2 sejumlah 4 responden atau dengan presentase 4%.

Analisis Data

Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji model dan hipotesis dengan menggunakan teknik SEM *SmartPLS*. Analisis dengan menggunakan SEM *SmartPLS* (*Partial Least Square*) terdiri dari dua bagian, yaitu evaluasi *outer* model dan evaluasi *inner* model. Berikut akan dijelaskan mengenai evaluasi dari masing-masing model berdasarkan hasil analisis yang dilakukan.

Pengujian Outer Model Penelitian

Evaluasi *outer* model bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas

instrument pengukuran pada model penelitian. Analisis *outer* model dapat dilihat dari nilai *converget validity*, *construct validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Adapun *outer* model ditampilkan sebagai berikut :

Pengujian Convergent Validity

Analisis *outer* model yang pertama adalah dengan melihat *convergent validity*. Uji *convergent validity* dalam SEM *SmartPLS* dapat dilakukan dengan melihat nilai dari masing-masing *loading factor*. Suatu item indikator dikatakan telah memenuhi *convergent validity* apabila skor *loading* pada tiap jalur (*path*) antara komponen (variabel laten) dan variabel *manifes* sebaiknya >0,5. (Solimun, 2017).

Table 1
Loading Factor Pada Outer Loading

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel	Salin ke Clipboard: Format Excel Format R	
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X3.2.1 <- KOMPETENSI PEGAWAI (X3)	0.751	0.741	0.068	10.974	0.000
X3.2.2 <- KOMPETENSI PEGAWAI (X3)	0.752	0.740	0.062	12.162	0.000
X3.2.3 <- KOMPETENSI PEGAWAI (X3)	0.626	0.632	0.063	9.875	0.000
X3.3.1 <- KOMPETENSI PEGAWAI (X3)	0.546	0.543	0.103	5.287	0.000
Y1.2.2 <- KEPUASAN KERJA (Y1)	0.564	0.551	0.091	6.160	0.000
Y1.1.1 <- KEPUASAN KERJA (Y1)	0.481	0.461	0.150	3.214	0.001
Y1.1.2 <- KEPUASAN KERJA (Y1)	0.753	0.738	0.085	8.905	0.000
Y1.1.3 <- KEPUASAN KERJA (Y1)	0.465	0.439	0.146	3.192	0.002
Y1.2.1 <- KEPUASAN KERJA (Y1)	0.375	0.353	0.146	2.566	0.011
Y1.3.1 <- KEPUASAN KERJA (Y1)	0.685	0.686	0.057	12.086	0.000
Y1.3.2 <- KEPUASAN KERJA (Y1)	0.633	0.623	0.102	6.218	0.000
Y1.4.1 <- KEPUASAN KERJA (Y1)	0.406	0.384	0.183	2.218	0.027
Y2.1.1 <- KINERJA PEGAWAI (Y2)	0.287	0.269	0.122	2.343	0.020
Y2.2.1 <- KINERJA PEGAWAI (Y2)	0.774	0.773	0.051	15.238	0.000
Y2.2.2 <- KINERJA PEGAWAI (Y2)	0.783	0.785	0.040	19.643	0.000
Y2.2.3 <- KINERJA PEGAWAI (Y2)	0.502	0.497	0.105	4.766	0.000
Y2.2.4 <- KINERJA PEGAWAI (Y2)	0.680	0.672	0.078	8.764	0.000
Y2.3.1 <- KINERJA PEGAWAI (Y2)	0.603	0.587	0.089	6.760	0.000
Y2.3.2 <- KINERJA PEGAWAI (Y2)	0.510	0.502	0.106	4.815	0.000
Y2.3.3 <- KINERJA PEGAWAI (Y2)	0.687	0.687	0.068	10.086	0.000

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel	Salin ke Clipboard: Format Excel Format R	
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1.1.1 <- KOMITMEN ORGANISASI (X1)	0.543	0.518	0.134	4.046	0.000
X1.1.2 <- KOMITMEN ORGANISASI (X1)	0.518	0.501	0.135	3.831	0.000
X1.1.3 <- KOMITMEN ORGANISASI (X1)	0.454	0.432	0.140	3.250	0.001
X1.1.4 <- KOMITMEN ORGANISASI (X1)	0.484	0.462	0.157	3.075	0.002
X1.1.5 <- KOMITMEN ORGANISASI (X1)	0.634	0.635	0.116	5.451	0.000
X1.1.6 <- KOMITMEN ORGANISASI (X1)	0.475	0.468	0.125	3.809	0.000
X1.1.7 <- KOMITMEN ORGANISASI (X1)	0.692	0.684	0.081	8.505	0.000
X1.1.8 <- KOMITMEN ORGANISASI (X1)	0.640	0.629	0.084	7.641	0.000
X1.1.9 <- KOMITMEN ORGANISASI (X1)	0.767	0.768	0.037	20.544	0.000
X2.1.1 <- TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN (X2)	0.741	0.744	0.046	16.237	0.000
X2.1.2 <- TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN (X2)	0.520	0.507	0.129	4.018	0.000
X2.1.3 <- TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN (X2)	0.615	0.620	0.077	7.964	0.000
X2.1.4 <- TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN (X2)	0.669	0.667	0.091	7.329	0.000
X2.1.5 <- TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN (X2)	0.534	0.520	0.124	4.307	0.000
X2.1.6 <- TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN (X2)	0.727	0.714	0.084	8.668	0.000
X2.1.7 <- TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN (X2)	0.698	0.683	0.087	8.055	0.000
X2.1.8 <- TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN (X2)	0.712	0.696	0.080	8.860	0.000
X3.1.1 <- KOMPETENSI PEGAWAI (X3)	0.569	0.553	0.106	5.378	0.000
X3.1.2 <- KOMPETENSI PEGAWAI (X3)	0.792	0.783	0.054	14.710	0.000
X3.2.1 <- KOMPETENSI PEGAWAI (X3)	0.751	0.741	0.068	10.974	0.000

Outer Loading

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel	Salin ke Clipboard: Format Excel Format R	
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Y1.1.1 <- KEPUASAN KERJA (Y1)	0.481	0.461	0.150	3.214	0.001
Y1.1.2 <- KEPUASAN KERJA (Y1)	0.753	0.738	0.085	8.905	0.000
Y1.1.3 <- KEPUASAN KERJA (Y1)	0.465	0.439	0.146	3.192	0.002
Y1.2.1 <- KEPUASAN KERJA (Y1)	0.375	0.353	0.146	2.566	0.011
Y1.3.1 <- KEPUASAN KERJA (Y1)	0.685	0.686	0.057	12.086	0.000
Y1.3.2 <- KEPUASAN KERJA (Y1)	0.633	0.623	0.102	6.218	0.000
Y1.4.1 <- KEPUASAN KERJA (Y1)	0.406	0.384	0.183	2.218	0.027
Y2.1.1 <- KINERJA PEGAWAI (Y2)	0.287	0.269	0.122	2.343	0.020
Y2.2.1 <- KINERJA PEGAWAI (Y2)	0.774	0.773	0.051	15.238	0.000
Y2.2.2 <- KINERJA PEGAWAI (Y2)	0.783	0.785	0.040	19.643	0.000
Y2.2.3 <- KINERJA PEGAWAI (Y2)	0.502	0.497	0.105	4.766	0.000
Y2.2.4 <- KINERJA PEGAWAI (Y2)	0.680	0.672	0.078	8.764	0.000
Y2.3.1 <- KINERJA PEGAWAI (Y2)	0.603	0.587	0.089	6.760	0.000
Y2.3.2 <- KINERJA PEGAWAI (Y2)	0.510	0.502	0.106	4.815	0.000
Y2.3.3 <- KINERJA PEGAWAI (Y2)	0.687	0.687	0.068	10.086	0.000
Y2.3.4 <- KINERJA PEGAWAI (Y2)	0.579	0.566	0.099	5.863	0.000
Y2.4.1 <- KINERJA PEGAWAI (Y2)	0.606	0.594	0.084	7.170	0.000
Y2.5.1 <- KINERJA PEGAWAI (Y2)	0.763	0.760	0.066	11.594	0.000
Y2.5.2 <- KINERJA PEGAWAI (Y2)	0.682	0.680	0.060	11.419	0.000
Y2.5.3 <- KINERJA PEGAWAI (Y2)	0.646	0.642	0.070	9.243	0.000

Tabel 1 diatas telah menunjukkan bahwa sebagian besar dari nilai *loading factor* telah memenuhi *rules of thumbs* yang ditetapkan oleh (Solimun, 2017) yaitu $>0,7$ pada masing-masing indikator. Hal ini memberikan arti bahwa setiap indikator pada penelitian ini telah dinyatakan valid secara statistik serta dapat digunakan dalam konstruk penelitian.

Construct validity merupakan validitas yang menunjukkan sejauh mana suatu tes mengukur construct teori yang menjadi dasar penyusunan tes tersebut. Konstruk dikatakan memiliki *construct validity* yang baik jika nilai *average variance extracted* (AVE) harus $> 0,5$ (Solimun, 2017). Hasil pengujian *construct validity* dengan menggunakan *SmartPLS* diperoleh sebagai berikut:

Pengujian Construct Validity

Tabel 2
Average Variance Extracted (AVE)

Variable	Average Variance Extracted (AVE)
Komitmen Organisasi (X1)	0.346
Transformasi Kepemimpinan (X2)	0.432
Kompetensi Pegawai (X3)	0.462
Kepuasan Kerja (Y1)	0.314
Kinerja Pegawai (Y2)	0.406

Berdasarkan Tabel 2 diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai AVE pada

setiap variabel dalam model analisis penelitian ini telah memiliki nilai *construct*

validity yang baik, yaitu nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih kecil dari 0,5.

Pengujian *Construct Validity*

Discriminant validity merupakan uji yang dilakukan untuk melihat apakah setiap indikator yang menyusun suatu variabel laten memiliki nilai *loading* yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator untuk variabel laten lainnya.

Tabel 3
Discriminant Validity Variabel

Validitas Diskriminan

Kriteria Fornell-Larcker	Cross Loadings	Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT)	Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT)	Salin ke Clipboard: Format Excel Format R	
	KEPUASAN KERJA (Y1)	KINERJA PEGAWAI (Y2)	KOMITMEN ORGANISASI (X1)	KOMPETENSI PEGAWAI (X3)	TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN (X2)
KEPUASAN KERJA (Y1)	0.560				
KINERJA PEGAWAI (Y2)	0.852	0.637			
KOMITMEN ORGANISASI (X1)	0.754	0.877	0.588		
KOMPETENSI PEGAWAI (X3)	0.786	0.876	0.842	0.679	
TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN (X2)	0.780	0.917	0.894	0.907	0.657

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa tabel validitas dan realibilitas kontruk serta tabel *Discriminant Validity* menunjukan nilai masing-masing indikator di suatu konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lain dan mengumpul pada satu konstruk tersebut. Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

Pengujian *Cronbach's Alpha* Dan *Composite Reliability*

Berikut adalah nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* masing-masing variabel pada penelitian ini:

Tabel 4
Cronbach's Alpha Dan Composite Reliability

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

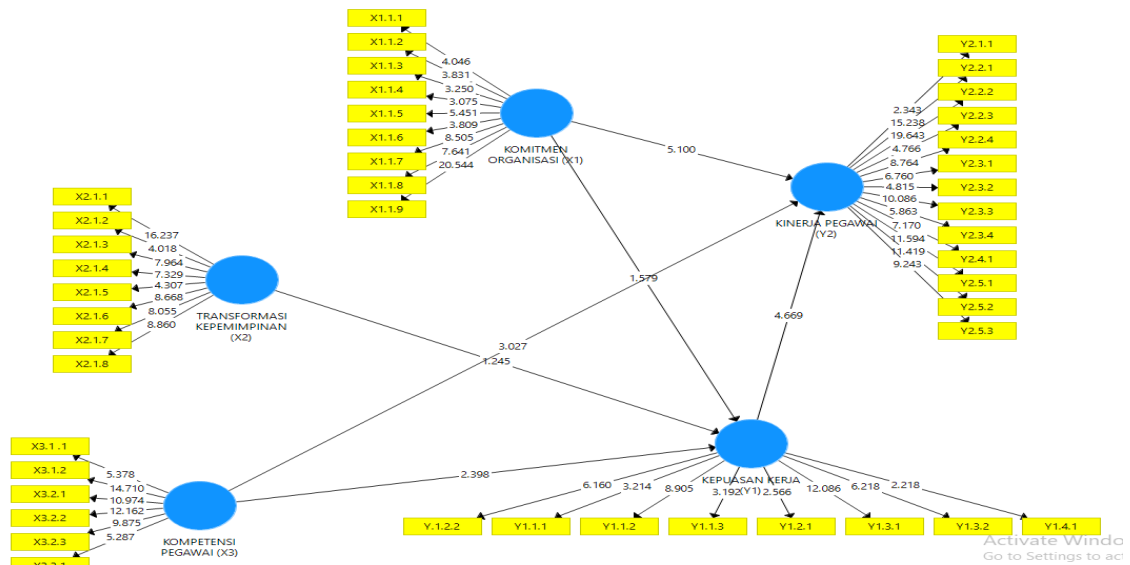
Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	Salin ke Clipboard: Format Excel Format R	
	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)		
KEPUASAN KERJA (Y1)	0.704	0.718	0.776	0.314		
KINERJA PEGAWAI (Y2)	0.870	0.888	0.895	0.406		
KOMITMEN ORGANISASI (X1)	0.769	0.797	0.822	0.346		
KOMPETENSI PEGAWAI (X3)	0.760	0.767	0.834	0.462		
TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN (X2)	0.812	0.825	0.857	0.432		

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's alpha* > 0,6 dan nilai *Composite reliability* > 0,7, maka dapat dikatakan bahwa semua *construct* adalah *reliable*.

Pengujian *Outer Model* Penelitian

Pengujian *inner* model atau model structural dilakukan untuk memprediksi hubungan kausal antar variabel atau pengujian hipotesis. Pengujian ini dapat dilihat melalui hasil nilai koefisien determinasi, *predictive relevance*, *goodness of fit*, serta koefisien jalur dan koefisien parameter. Pengujian hipotesis dilakukan

dengan *bootstrapping*. Berikut adalah hasil *output bootstrapping* SEM *SmartPLS* pada model penelitian:



Gambar 1
Diagram Evaluasi Inner Model SEM *SmartPLS*, Sumber : (Solimun, 2017)

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh

kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel eksogen (Arikunto, 2016)

Tabel 5
Analisis Koefisien Determinasi R Square

Variabel / Matriks	R-Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja	0.653	0.642
Kinerja Pegawai	0.874	0.870

Berdasarkan nilai *R-Square* yang telah ditampilkan pada tabel 4.15 di atas dan setelah dikalikan dengan 100% maka didapat nilai koefisien determinasi dari masing-masing variabel adalah sebesar 87.4% untuk variabel Kinerja Pegawai. sedangkan 12.6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian berarti dapat di pengaruhi oleh konstruk lain di luar penelitian ini. Nilai koefisien determinasi variabel Kepuasan Kerja berpengaruh pada penelitian ini sebesar 65.3%, sedangkan 34.7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian

dan dapat di pengaruhi oleh konstruk lain di luar penelitian ini.

Predictive Relevance

Predictive relevance pada model struktural digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya (Solimun, 2017). Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Q-square* memiliki nilai *predictive relevance* sebesar 0.956 atau 95.6%, hal ini menunjukkan bahwa model analisis memiliki *predictive relevance* yang baik.

Goodness Of Fit

Goodness of fit merupakan pengujian kecocokan atau kesesuaian antara hasil pengamatan (frekuensi pengamatan) tertentu dengan frekuensi yang diperoleh berdasarkan nilai harapannya (frekuensi teoritis). Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diketahui nilai *goodness of fit* pada penelitian ini sebesar 0,873. *Goodness of fit* memiliki tiga kriteria, yaitu *goodness of fit* = 0,10 bernilai kecil, *goodness of fit* = 0,25 bernilai sedang, *goodness of fit* = 0,36 bernilai besar. Hasil perhitungan diatas menunjukkan jika performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural memiliki nilai kecil yaitu diatas 0,36. Hal ini menjelaskan bahwa data empiris cocok atau sesuai dengan model

(tidak ada perbedaan antara model dengan data sehingga model data dikatakan *fit*) (Arikunto, 2016).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada Model Penelitian dengan estimasi koefisien jalur (*Path Coefficient*) yang dapat dievaluasi berdasarkan nilai *t-statistics*. Item pengukuran yang digunakan dikatakan signifikan apabila skor/nilai *t-statistics* lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* kurang dari 0,05 pada taraf signifikansi 0,05 (5%) . Sedangkan koefisien parameter menunjukkan arah pengaruh dengan melihat positif atau negatifnya *original sample* sekaligus besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen (Sugiyono, 2018).

Tabel 6
Path Coefficient Pengujian Secara Langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh Total					
Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel	Salin ke Clipboard: Format Excel Format R	
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (...)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
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)	0.433	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

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi Secara Langsung Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil Penelitian menunjukan bahwa pada tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara langsung dan 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* $0.115 > 0,05$, sehingga H1 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap

kepuasan kerja dan hipotesis penelitian berarti ditolak (tidak didukung).

Beberapa faktor yang menyebabkan antara lain beban kerja yang tinggi dan tekanan lapangan, kurangnya dukungan dan fasilitas dari organisasi, faktor finansial (gaji dan insentif yang tidak memadai), minimnya peluang pengembangan karir, faktor lingkungan kerja, seperti konflik sosial dan kurangnya dukungan rekan kerja.

Pengaruh Transformasi Kepemimpinan Secara Langsung Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pada tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa transformasi kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada sampel penelitian ini, 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* $0.214 > 0,05$, sehingga H2 yang menyatakan bahwa transformasi kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan hipotesis penelitian berarti ditolak (tidak didukung).

Beberapa faktor yang menyebabkan antara lain yaitu kurangnya implementasi kepemimpinan transformasional secara efektif, minimnya interaksi langsung antara pemimpin dan pendamping sosial, faktor finansial lebih dominan dalam kepuasan kerja, beban kerja yang tinggi dan tuntutan administratif yang berat, kurangnya peluang pengembangan karir, faktor lingkungan kerja, seperti konflik sosial dan kurangnya dukungan rekan kerja.

Pengaruh Kompetensi Pegawai Secara Langsung Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pada tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa kompetensi pegawai berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada sampel penelitian ini, 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* $0.017 < 0,05$, sehingga H3 yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan hipotesis penelitian berarti diterima (didukung).

Beberapa faktor yang menyebabkan antara lain yaitu kompetensi meningkatkan kepercayaan diri, sehingga pendamping lebih nyaman dalam bekerja. Kemampuan yang baik mempermudah pelaksanaan tugas pendampingan, sehingga mengurangi tekanan kerja.

Pelatihan dan pengembangan kompetensi membuat pekerjaan lebih menarik dan meningkatkan rasa pencapaian. Pendamping yang kompeten mengalami lebih sedikit stres dan beban mental, sehingga merasa lebih puas dalam bekerja. Kompetensi yang tinggi membuka peluang karir dan pengakuan, yang meningkatkan motivasi kerja. Pendamping yang kompeten lebih mudah membangun hubungan baik dengan masyarakat, sehingga lebih menikmati pekerjaannya.

Pengaruh Komitmen Organisasi Secara Langsung Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pada tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sampel penelitian ini, 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* $0.000 < 0,05$, sehingga H4 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan hipotesis penelitian berarti diterima (didukung).

Faktor-faktor di lapangan seperti dedikasi pegawai, dukungan organisasi, hubungan dengan KPM, budaya gotong royong, peluang pengembangan karier, serta stabilitas pekerjaan berkontribusi secara langsung terhadap tingginya komitmen organisasi dan kinerja pegawai Pendamping Sosial PKH Kabupaten Pasuruan.

Pengaruh Transformasi Kepemimpinan Secara Langsung Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pada tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa transformasi kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sampel penelitian ini, 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, sehingga H5 yang menyatakan bahwa transformasi kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan hipotesis penelitian berarti ditolak (tidak didukung). kesimpulannya, pengaruh transformasi kepemimpinan terhadap kinerja pendamping sosial PKH Kabupaten Pasuruan mungkin tidak signifikan karena pegawai lebih mengandalkan motivasi intrinsik, bekerja secara mandiri, mengikuti regulasi yang sudah baku, serta menghadapi berbagai faktor eksternal yang lebih dominan dalam menentukan kinerja mereka.

Pengaruh Kompetensi Pegawai Secara Langsung Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pada tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa kompetensi pegawai berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sampel penelitian ini, 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, sehingga H6 yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan hipotesis penelitian berarti diterima (didukung). Kesimpulannya, kompetensi pegawai Pendamping Sosial

PKH Kabupaten Pasuruan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka karena tugas yang menuntut keahlian khusus, adanya pelatihan berkelanjutan, tantangan di lapangan, adaptasi terhadap kebijakan dan teknologi, serta pentingnya keterampilan interpersonal dalam menjalankan program sosial.

Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Langsung Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pada tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sampel penelitian ini, 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, sehingga H7 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan hipotesis penelitian berarti diterima (didukung). Kepuasan kerja menjadi faktor kunci yang mendorong kinerja pegawai pendamping sosial PKH di Kabupaten Pasuruan. Faktor-faktor ini lebih didominasi terkait peningkatan kompetensi Pegawai yang secara langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai

Tabel 7

Path Coefficient Pengujian Secara Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Efek Tidak Langsung Spesifik

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel	Salin ke Clipboard: Format Excel Format R		
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	
KOMITMEN ORGANISASI (X1) -> KEPUASAN KERJA (Y1) -> KINERJA PEGAWAI (Y2)	0.074	0.074	0.050	1.490	0.137	
KOMPETENSI PEGAWAI (X3) -> KEPUASAN KERJA (Y1) -> KINERJA PEGAWAI (Y2)	0.138	0.129	0.058	2.365	0.018	
TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN (X2) -> KEPUASAN KERJA (Y1) -> KINERJA PEGAWAI (Y2)	0.073	0.074	0.064	1.148	0.252	

Berdasarkan hasil uji *path coefficient* pada tabel 7 diatas maka dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian sebagai berikut:

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

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pada tabel 4.17 diatas dapat diketahui

bahwa komitmen organisasi secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan 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* $0.0137 < 0,05$. Hipotesis H8 penelitian berarti ditolak (tidak didukung).

Secara keseluruhan, komitmen organisasi tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai secara tidak langsung melalui kepuasan kerja karena kepuasan kerja mereka lebih banyak dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti beban kerja, kompensasi, pelatihan dan peningkatan kapasitas Pendamping.

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

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pada tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa transformasi kepemimpinan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan 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* $0.252 < 0,05$. Sehingga hipotesis H9 penelitian berarti ditolak (tidak didukung).

Secara keseluruhan, kendala yang menyebabkan kepemimpinan transformasional tidak sepenuhnya berkontribusi secara positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dengan meningkatkan dukungan organisasi, memberikan penghargaan yang lebih baik, serta memastikan lingkungan kerja yang lebih kondusif, dampak positif kepemimpinan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai dapat lebih optimal.

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

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pada tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa kompetensi pegawai berpengaruh secara tidak langsung 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* $0.018 < 0,05$. Sehingga hipotesis penelitian H10 berarti diterima (didukung).

Pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik cenderung lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya, kepercayaan diri ini meningkatkan kepuasan kerja karena mereka merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selain itu kompetensi yang lebih tinggi memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas dengan lebih mudah dan cepat, mengurangi stres kerja yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Ketika pegawai memiliki kompetensi yang memadai, kolaborasi dan komunikasi dengan rekan kerja menjadi lebih lancar, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan menyenangkan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas menunjukkan bahwa secara langsung Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, namun Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Transformasi Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai. Dari hasil yang lain menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Pendamping Sosial PKH Kabupaten Pasuruan

Komitmen Organisasi dan Transformasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan melalui kepuasan kerja. Namun Kompetensi

pegawai berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Pendamping Sosial PKh Kabupaten Pasuruan Jawa Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopha, 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>
- Djaja, M. H., & Zainurrafiqi, Z. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey pada Karyawan PT. Marinal Assyarikah : *Journal of Islamic* 2(1), 1–16. <http://ejournal.idia.ac.id/index.php/Assyarikah/article/view/367>
- 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.
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., & Sari, I. (2020a). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. *National Super*. 14, 81–103.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2516>
- 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>
- 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.
- Ramadhanu, F., Rukmini, & Munawaroh. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 163–173.
- Sari, I. L., Lengkong, V. P. K., & Sepang, J. L. (2017). The Influence Of Job Stress And Work Environment On Employee Performance In Pt. Wenangcemerlang Press. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4445–4454.
- Solimun, (2017). (2017). *Modul Pelatihan Aplikasi Software Smart PLS dan AMOS, Fakultas MIPA dan Program Pascasarjana, Universitas Brawijaya Malang*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. S.,
- Sulkifli Ar & Dirwan. (2020). Pengaruh latar belakang kemampuan terhadap kinerja pegawai KCP Bank Muamalat Kolaka. 2(2019), 169–181. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3672161>
- 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).

Sutiyem, S., Dessy Trismiyanti, Muthia Roza Linda, Riza Yonita, & Suheri, S. (2020). the Impact of Job Satisfaction and Employee Engagement on Organizational Commitment. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(1), 55-66.
<https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i1.597>

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>