

**Pengaruh Profesionalisme Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan  
Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan  
Pembangunan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan  
Kabupaten Hulu Sungai Utara**

*(The Influence of Work Professionalism, Transformational Leadership, and  
Organizational Commitment on the Performance of Regional Development Planning,  
Research and Development Agency Employees Hulu Sungai Utara Regency)*

**Abdul Kadir<sup>1</sup>, Pateriah<sup>2</sup>, Fredy Jayen<sup>3</sup>, Rifqi Amrulloh<sup>4</sup>**  
<sup>1,2,3,4</sup>**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin**

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dan secara parsial variabel Profesionalisme, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survey dimana kuesioner akan dibagikan kepada seluruh responden penelitian, dimana populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara yang berjumlah 34 orang. Dalam menentukan sampel digunakan sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai responden mengingat populasi kurang dari 100. Dalam melakukan pengujian terhadap hasil data responden untuk mengukur pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen digunakan analisis regresi berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan dan secara parsial variabel Profesionalisme, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

**Kata kunci:** Profesionalisme Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

***Abstract:** This study aims to analyze the influence of professionalism, transformational leadership, and organizational commitment on the performance of employees at the Hulu Sungai Utara Regency Regional Development Planning, Research, and Development Agency. The research will use a descriptive quantitative approach with a survey. Questionnaires will be distributed to all employees at the agency, totaling 34 people. Saturated sampling will be employed as the sample, as the population is less than 100. Multiple regression analysis will be conducted to test the data and measure the influence of the independent variables on the dependent variable. The results of the analysis demonstrate that professionalism, transformational leadership, and organizational commitment have both simultaneous and partial effects on the performance of employees at the agency.*

***Keywords:** Work Professionalism, Transformational Leadership, Organizational Commitment, Employee Performance*

**Alamat Korespondensi:**

Abd Kadir, e-mail: audahkadir63@gmail.com. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin.

**PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan sebuah alat rangkuman tentang jumlah dan kualitas *performa* pekerjaan, dengan mempertimbangkan pemanfaatan sumber daya. Filosofi mengenai produktivitas mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.

Pandangan memberi semangat cukup mendalam dan memungkinkan orang yang memahaminya memandang kerja, baik secara individual maupun berkelompok dalam suatu organisasi sebagai suatu keutamaan. Kinerja yang dihasilkan sebuah instansi-instansi pemerintah hendaklah selalu meningkat pada tiap kurun waktunya. Berbicara profesionalisme aparatur negara

merupakan hal yang sangat penting, karena dengan adanya profesionalisme pegawai, maka tugas dan fungsi organisasi dapat tercapai sesuai tujuan dengan misi secara optimal menurut standar tertentu yang telah diharapkan oleh organisasi itu sendiri maupun untuk berkepentingan masyarakat melalui pelayanan yang baik dan prima. Profesionalisme pegawai sebagai sikap dan perilaku pegawai yang mampu dan handal serta berpengetahuan luas dalam bidangnya diharapkan mampu melakukan pekerjaannya dalam melayani masyarakat banyak sesuai dengan bidang yang digelutinya.

Pegawai yang profesional akan handal dalam bertugas yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang bermutu tinggi, waktu yang tepat prosedur yang bisa diikuti masyarakat yang dilayaninya. Supaya handal tentunya dibutuhkan pendidikan dan latihan yang akan mendukung pegawai dalam bekerja agar dapat merespon kebutuhan dan perkembangan lingkungan yang semakin pesat pada era otonomi sekarang agar bisa melayani kepentingan masyarakat secara efektif dan memiliki daya inovatif yang tinggi mengacu pada visi dan misi organisasi.

Profesionalisme merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, profesionalisme adalah "Paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik". Profesionalisme kerja pegawai ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Hal tersebut mengacu pada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diembannya. Profesionalisme merupakan sikap seorang pegawai

dalam bekerja yang mengutamakan hasil kerja dengan kompetensi yang selalu ditingkatkan pegawai serta pegawai yang bekerja serta akan bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Profesionalisme dapat diartikan kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar dan juga komitmen dari para anggota dari sebuah profesi untuk meningkatkan kemampuan dari seorang karyawan (Boimz Soujiro Sagara, 2013:10).

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu dimensi penting dalam kepemimpinan efektif yang sekaligus menjadi prediktor terkuat atas hasil kepemimpinan (*leadership outcomes*), seperti usaha ekstra para bawahan terhadap ketrampilan kepemimpinan (Bass dalam Hakim, 2014). Model kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin transformasional diharapkan dapat meningkatkan upaya bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Model kepemimpinan ini merupakan salah satu model kepemimpinan yang mulai diperhitungkan kegunaannya dalam menghadapi perubahan organisasi.

Kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi orang lain untuk melihat masa depan dengan optimis, memproyeksikan visi yang ideal, dan mampu mengkomunikasikan bahwa visi tersebut, sehingga dapat dicapai, (Benjamin & Flynn 2006, dalam Saragih, 2007). Model kepemimpinan transformasional diyakini akan mengarahkan pada kinerja superior dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan, pimpinan dengan gaya transformasional adalah pimpinan yang memiliki pola pikir untuk perubahan untuk memajukan organisasinya.

Komitmen Organisasi merupakan hal yang harus dimiliki semua pegawai. Menurut Sianipar dan Haryani (2014) komitmen organisasi adalah sikap maupun perasaan yang dimiliki setiap individu terhadap organisasinya, sikap tersebut dapat dilihat dari keputusan setiap individu untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya berada di dalam organisasi tersebut, dan dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasi tempat bekerja dengan sepenuh hati. Komitmen organisasi adalah perasaan berupa kepercayaan pada nilai-nilai yang terdapat pada sebuah organisasi, terlibatnya individu demi kepentingan organisasinya dengan penuh usaha, dan loyalitas terhadap organisasi (ingin menjadi anggota tetap dalam organisasi) yang merupakan pernyataan dari seorang pegawai pada organisasinya. Tingginya komitmen organisasional dari pegawai akan mendorong pegawai untuk bertanggung jawab dan memberikan tenaga yang lebih dalam mendukung keberhasilan dan kesejahteraan organisasi tempat bekerja. (Dewi, 2015).

Menurut Simamora (2004:82), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Tika (2006:73) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. secara individu kinerja pegawai dinilai pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai berikut.

Berdasarkan tabel 1 penilaian Sasaran Kerja Pegawai pada tahun 2020 adalah baik dengan nilai rata-rata 87.63 kemudian pada tahun 2021 yaitu 87,70 dengan penilaian baik dan mengalami kenaikan pada tahun 2022 dengan nilai 96,19 dengan penilaian sangat baik, pada

tahun 2022 sudah mendapatkan nilai yang baik dari 3 (tiga) tahun terakhir dengan penilaian tertinggi yaitu sangat baik hal ini terus dipertahankan tidak hanya dijadikan sebagai acuan persyaratan kenaikan pangkat. Nilai SKP tidak harus meningkat setiap tahun, tapi minimal bernilai baik setiap tahunnya tetapi kedepannya bisa dijadikan penilaian atas kondisi pegawai yang sebenarnya ketika bekerja, penilaian yang terus meningkat merupakan sebagai syarat kenaikan pangkat dan berkala bagi pegawai PNS sehingga nilai yang terus menaik terus terjadi setiap tahunnya.

**Tabel 1**

**Rekapitulasi Nilai SKP Tahun 2020-2022**

Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-Rata Nilai SKP	Penilaian	Keterangan
2020	37	87,63	76 – 90	Baik
2021	38	87,70	76 – 90	Baik
2022	36	96,19	91 Keatas	Sangat Baik
2023	34	-	-	-

Sumber: Bappedalitbang, 2023.

Hal ini berbanding terbalik dengan fenomena di lapangan dimana masih banyaknya pegawai yang bekerja tidak sesuai harapan pimpinan selain itu banyaknya pegawai yang tidak disiplin serta melakukan tindakan yang tidak sesuai aturan masih bisa dilihat dari postingan-postingan media sosial yang memperlihatkan PNS keluyuran pada saat jam kerja dan bekerja tidak sesuai aturan.

Berdasarkan uraian tersebut pertanyaan dalam penelitian ini:

1. Apakah Profesionalisme, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara?

2. Apakah Profesionalisme, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara?

3. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara?

### **Profesionalisme Kerja**

Profesionalisme kerja adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas, sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami (Siagian, 2012:21). Kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan tugas agar dapat terlaksana dengan mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Fajar dkk, 2015:12)

Menurut Budi Rajab (1990:82) (dalam Fitri Wirjayanti, 2014:21) bahwa profesionalisme sangat dibutuhkan dalam organisasi. Diperlukan sumber daya manusia yang profesional, akan menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut sekaligus dapat membina citra organisasi. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, dalam Bab I Ketentuan Umum pasal 1 (5) menyatakan bahwa Manajemen Aparatur Sipil Negara adalah serangkaian proses pengelolaan ASN untuk mewujudkan ASN yang profesional dengan hasil kerja tinggi dan perilaku sesuai nilai dasar ASN, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.

### **Indikator Profesionalisme Kerja**

Profesionalisme kerja karyawan dapat diukur dengan:

1). *Creativity*, yaitu kemampuan pekerja dalam merencanakan pekerjaan, memberikan umpan balik, dan menciptakan pekerjaan.

2). *Innovation*, dapat diukur dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3). *Responsiveness*, dapat dilihat dari kemampuan karyawan pada keterampilan berkomunikasi (Chrisdianto et al., 2019:87)

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Gagasan awal mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dikembangkan oleh James MacFregor Burns yang menerapkannya dalam konteks politik. Selanjutnya disempurnakan serta diperkenalkan ke dalam konteks organisasi oleh Bernard Bass. Burn membedakan antara kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Menurut Burns dalam Yukl (2010) "Kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi". Sedangkan gaya kepemimpinan transaksional menurut Burn dalam Yukl (2010) adalah "Kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka. Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa menurut Robbins dalam Emron Edison dkk (2016:98). Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka menurut Yukl dalam Emron Edison, dkk (2016:98).

### **Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Indra Kharis (2015):

#### 1. Kharisma

Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.

#### 2. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

#### 3. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

#### 4. Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya,

memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

### **Pengertian Komitmen Organisasi**

Robbins dan Judge (2014:50) menyatakan bahwa komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Bagraim dalam Mehmud et. al (2010) menyatakan bahwa komitmen dapat berkembang apabila pegawai mampu menemukan harapannya dan memenuhi kebutuhannya dalam sebuah organisasi.

Mathis dan Jackson (2011: 31) mengemukakan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Dari beberapa pengertian komitmen organisasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa terikat oleh organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut serta mengabdikan diri untuk kepentingan organisasi.

### **Indikator Komitmen Organisasi**

Pengukuran komitmen karyawan menggunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Mowday, et al (dalam Rimata 2014:5 ), yaitu:

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota ditandai dengan:
  - a. Tingginya hasil pekerjaan yang diberikan oleh karyawan
  - b. Kurangnya kemangkiran
2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja ditandai dengan:

- a. Memahami tugas yang diberikan oleh atasan.
- b. Tepat waktu dalam mengerjakan tugas.
3. Penerimaan nilai organisasi ditandai dengan:
  - a. Penerapan nilai organisasi.
  - b. Meyakini nilai organisasi.
4. Penerimaan tujuan organisasi ditandai dengan:
  - a. Malaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan.
  - b. Melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Mubarak (2017:77) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang individu atau kelompok orang dari keseluruhan pelaksana tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Dengan demikian, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang yang melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan. Karyawan adalah bagian yang sangat penting bagi perusahaan, karena karyawan terlibat langsung untuk menjadikan kesuksesan dari suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap karyawan harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan kinerjanya di dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) dalam Juniarti dan Indahingwati (2020:12), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang menghasilkan kinerja yang bagus, maka

berbagai upaya akan ditempuh perusahaan agar meningkatkan kinerja para karyawannya.

### **Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Akob (2016:81) dalam Budiansa (2021:16), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja, Volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu waktu tertentu.
- 2) Kualitas kerja, Kualitas kerja yang dihasilkan seorang pekerja.
- 3) Pengetahuan, Pemahaman karyawan terhadap prosedur dan informasi tentang pekerjaannya.
- 4) Kreativitas, Kemampuan untuk beradaptasi terhadap kondisi dan mampu bertahan dalam kondisi pekerjaan.
- 5) Kerjasama, Mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu organisasi.
- 6) Kemandirian, Mampu bekerja tanpa ketergantungan dengan pihak lain.
- 7) Inisiatif, Mampu memunculkan ide-ide serta konsep dalam pekerjaan.
- 8) Keandalan, Mampu menghadapi berbagai kondisi dan permasalahan dalam pekerjaan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu hasil penelitian yang diperoleh berupa angka hasil penyebaran kuesioner Pengaruh Profesionalisme, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Inti dari penelitian ini adalah suatu penelitian yang berusaha untuk memecahkan atau menjawab permasalahan yang diajukan peneliti tentang apakah ada Pengaruh Profesionalisme, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

baik secara simultan, parsial dan dominan.

Populasi pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara yang berjumlah 34 orang. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Analisa data menggunakan Regresi Liner berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2  
Hasil uji Validitas

Variabel	Item	R	r syarat	Ket.
Profesionalisme Kerja (X1)	P.1	0,901	0,3	Valid
	P.2	0,903	0,3	Valid
	P.3	0,790	0,3	Valid
	P.4	0,940	0,3	Valid
	P.5	0,878	0,3	Valid
	P.6	0,839	0,3	Valid
Kepemimpinan Transformasional (X2)	P.1	0,935	0,3	Valid
	P.2	0,919	0,3	Valid
	P.3	0,884	0,3	Valid
	P.4	0,885	0,3	Valid
	P.5	0,918	0,3	Valid
	P.6	0,916	0,3	Valid
	P.7	0,845	0,3	Valid
	P.8	0,859	0,3	Valid
	P.9	0,896	0,3	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	P.1	0,858	0,3	Valid
	P.2	0,860	0,3	Valid
	P.3	0,901	0,3	Valid
	P.4	0,867	0,3	Valid
	P.5	0,890	0,3	Valid
	P.6	0,898	0,3	Valid
	P.7	0,917	0,3	Valid
	P.8	0,923	0,3	Valid
Kinerja (Y)	P.1	0,877	0,3	Valid
	P.2	0,883	0,3	Valid
	P.3	0,896	0,3	Valid
	P.4	0,924	0,3	Valid
	P.5	0,939	0,3	Valid
	P.6	0,865	0,3	Valid
	P.7	0,870	0,3	Valid
	P.8	0,928	0,3	Valid
	P.9	0,824	0,3	Valid
	P.10	0,719	0,3	Valid
	P.11	0,892	0,3	Valid
	P.12	0,723	0,3	Valid
	P.13	0,932	0,3	Valid
	P.14	0,923	0,3	Valid
	P.15	0,885	0,3	Valid
	P.16	0,864	0,3	Valid

Dari tabel 2 dari uji validitas semua item pertanyaan kuesioner dinyatakan valid karena semua item pertanyaan memiliki nilai korelasi > dari r syarat 0,3.

Tabel 3  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach,s	Keterangan
Profesionalisme Kerja (X1)	0,936	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,968	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,962	Reliabel
Kinerja (Y)	0,979	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 hasil uji reliabilitas dalam Penelitian ini nilai reliabilitas semua instrumen diterima atau reliabel, karena memiliki *Alpha Cronbach* minimal dan *Cronbach,s Alpha If Item Deleted* > dari standar reliabilitas yaitu 0,6.

Tabel 4  
Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (bi)	t hitung	t tabel	Beta	sig
Konstanta	3,575				
Profesionalisme Kerja (X1)	0,590	2,070	2,045	0,221	0,047
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,302	1,751	2,045	0,198	0,090
Komitmen Organisasi (X3)	1,120	4,600	2,045	0,580	0,000
Konstanta = 3,575		F hitung = 158,405			
Multiple R = 0,970		F tabel = 2,92			
R square (R <sup>2</sup> ) = 0,941		Sig = 0,000			

Berdasarkan tabel 4 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,575 + 0,590 X_1 + 0,302 X_2 + 1,120 X_3 + e$$

Adapun penjelasan dari persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta = 3,575

Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 3,575. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel bebas dan variabel terikat.

2. Profesionalisme Kerja (X1) = 0,590

Nilai koefisien regresi variabel Profesionalisme Kerja (X1) sebesar 0,590 bernilai positif, yang menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel Profesionalisme Kerja dengan Kinerja. Hal ini menunjukkan jika variabel Profesionalisme Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,590 atau 40,1%.

### 3. Kepemimpinan Transformasional (X2) = 0,302

Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) sebesar 0,462 bernilai positif, yang menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja. Hal ini menunjukkan jika variabel Kepemimpinan Transformasional mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,302 atau 75,8%.

### 4. Komitmen Organisasi (X3) = 1,120

Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X3) sebesar 0,063 bernilai positif, yang menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel Komitmen Organisasi dengan Kinerja. Hal ini menunjukkan jika variabel Komitmen Organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 1,120 atau 34,6%.

Tabel 5  
Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3008.129	3	1002.710	158.405	.000 <sup>b</sup>
Residual	189.901	30	6.330		
Total	3198.029	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan tabel 5 hasil uji simultan, maka didapat nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,92. Ini menyatakan bahwa  $F_{hitung}$  (158,405) >  $F_{tabel}$  (2,92), sehingga hipotesis pertama yang mengatakan Profesionalisme Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat diterima.

### Hasil Uji Parsial

Dari tabel 4, dapat dijelaskan bahwa :

a. Pengaruh variabel Profesionalisme Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y). Profesionalisme Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karena nilai  $t_{hitung}$  (2,070) >  $t_{tabel}$  (2,045) dan Sig 0,047 < 0,05.

b. Pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja (Y), Kepemimpinan Transformasional (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari tabel 5.13 dimana  $t_{hitung}$  (1,751) >  $t_{tabel}$  (2,045) dan Sig 0,090 > 0,05.

c. Pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja (Y), Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh signifikan secara parsial dengan arah negatif terhadap Kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari tabel 5.13 dimana  $t_{hitung}$  (4,600) >  $t_{tabel}$  (2,045) dan Sig 0,000 < 0,05.

Dengan demikian hipotesis kedua yang mengatakan Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah benar atau teruji.

### Variabel Yang Berpengaruh Dominan

Nilai Beta ( $\beta$ ) terbesar menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat.

Adapun nilai Beta ( $\beta$ ) dari hasil pengujian melalui SPSS versi 21 didapatkan :

a. Nilai Beta variabel Profesionalisme Kerja sebesar 0,221.

b. Nilai Beta variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,198.

c. Nilai Beta variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,580.

Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X3) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja (Y).

Pada tabel 5.19 merupakan lampiran 5 hasil perhitungan SPSS dapat dilihat R sebesar 0,941 yang berarti besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah 94,1% sedangkan sisanya 5,9% dijelaskan oleh sebab lain diluar dari penelitian ini, berdasarkan hasil koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian kuat dengan hasil 0,941 sesuai dengan tabel korelasi terletak diantara 0,51 s.d.0,99 dengan penilaian korelasi yang kuat.

### **Pembahasan**

Profesionalisme Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana pembuktian hipotesis I di atas, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Profesionalisme Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara, hal ini berarti bahwa jika pegawai harus bekerja dengan Profesionalisme sesuai dengan janji dan kontrak kerjanya sebagai pegawai yaitu dapat bekerja sesuai dengan prosedur serta aturan yang berlaku, penuh tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakannya selain itu juga perlu pemimpin yang dapat mentransformasikan

kepemimpinannya yaitu wibawa, kecerdasan pimpinan dalam mengarahkan pegawai menyelesaikan pekerjaan, semua pegawai perlu arahan dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi oleh atasannya sehingga peran pimpinan sangat diperlukan untuk peningkatan kinerja pegawai, serta budaya kerja yang baik dimana pimpinan selalu menjunjung tinggi visi dan misi organisasi selalu berusaha melaksanakan dan mengerjakan apa yang menjadi visi dan misi pimpinan dengan bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja dan atasan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas pertanyaan kuesioner variabel kinerja menjawab rata-rata menjawab setuju atas pertanyaan Pegawai dapat bekerja sesuai dengan kuantitas kerja/target yang ditetapkan. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pegawai mampu bekerja dengan berkualitas. Pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan berkualitas. Pegawai memiliki pengetahuan dalam bekerja. Pegawai selalu meningkatkan pengetahuan dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja dengan kreativitas. Pegawai mampu beradaptasi terhadap kondisi dan mampu bertahan dalam kondisi pekerjaan. Pegawai dapat bekerja dengan bekerjasama. Pegawai selalu bekerja sama dengan rekan kerja dalam satu organisasi. Pegawai dapat bekerja dengan mandiri. Pegawai tidak ketergantungan dalam bekerja dengan pihak lain. Pegawai memiliki inisiatif konsep baik dalam bekerja. Pegawai mampu memunculkan ide-ide dalam pekerjaan. Pegawai handal dalam bekerja. Pegawai mampu menghadapi berbagai kondisi dan permasalahan dalam pekerjaan.

Temuan penelitian ini tidak ada penelitian sejenis dengan variabel yang

sama dalam penelitian terdahulu yang direkomendasikan dalam penelitian ini, temuan ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, dalam Bab I Ketentuan Umum pasal 1 (5), menyatakan bahwa Manajemen Aparatur Sipil Negara adalah serangkaian proses pengelolaan ASN untuk mewujudkan ASN yang profesional dengan hasil kerja tinggi dan perilaku sesuai nilai dasar ASN, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme. Menurut Burns dalam Yukl (2010) Kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi dan Robbins dan Judge (2014:50) menyatakan bahwa komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Posisi penelitian mendukung Profesionalisme Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara karena nilai signifikan  $0,047 < 0,05$ .

Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana pembuktian hipotesis II diatas, bahwa Profesionalisme Kerja

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara, hal ini berarti jika semua pegawai bekekerja dengan profesional maka kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara juga akan meningkat.

Berdasarkan frekuensi jawaban dari responden penelitian bahwa variabel Profesionalisme Kerja jawaban responden yang rata - rata menjawab setuju Pegawai dapat merencanakan pekerjaan dengan baik. Pegawai dapat memberikan umpan balik dengan menciptakan pekerjaan yang baik. Pegawai bekerja dengan penuh inovasi. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Pegawai memiliki keterampilan berkomunikasi dan Atasan dan bawahan dapat berkomunikasi dengan harmonis.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Andri Junasri Tanjung, dkk. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Karakteristik Pekerjaan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hasil Penelitian Variabel profesionalisme, karaktersistik pekerjaan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam bekerja di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara, Variabel profesionalisme secara parsial tidak ada pengaruh signifikan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara, variabel karakteristik pekerjaan secara parsial tidak ada pengaruh signifikan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara, variabel komitmen organisasi secara parsial ada pengaruh signifikan kinerja pegawai di Dinas

Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara selain itu juga dengan teori yang dikemukakan oleh Budi Rajab (1990:82) (dalam Fitri Wirjayanti, 2014:21) bahwa profesionalisme sangat dibutuhkan dalam organisasi. Diperlukan sumber daya manusia yang profesional, akan menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut sekaligus dapat membina citra organisasi.

Kedepannya semua pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara, karena jika semua pegawai bekerja dengan profesional, maka pekerjaan yang bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme akan terwujud, pegawai yang profesional adalah pegawai yang bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak bisa terpengaruh lingkungan-lingkungan yang bekerja tidak sesuai aturan mengingat pada tahun 2021 pimpinan tertinggi, yaitu Bupati Hulu Sungai Utara ditetapkan tersangka oleh KPK RI atas kasus pengadaan barang dan jasa, tentunya hal tersebut bisa menjadi pelajaran yang sangat berharga dan direnungkan bersama agar tidak melakukan perbuatan yang sama dan kembali bekerja profesional sesuai dengan jabatan dan uraian pekerjaan masing-masing.

Posisi penelitian mendukung Profesionalisme Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara karena nilai signifikan  $0,090 > 0,05$ .

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara

Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara, hal ini berarti Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan frekuensi jawaban dari responden penelitian bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional jawaban responden yang rata - rata menjawab setuju atas pertanyaan Pimpinan memiliki karisma mampu mempengaruhi bawahan mendukung visi pekerjaannya. Pimpinan memiliki karisma mampu mempengaruhi bawahan mempromosikan visi pekerjaannya. Pimpinan memberikan motivasi kepada bawahan dalam bekerja. Pimpinan bersikap inspiratif optimis dapat mewujudkan tujuan organisasi bersama. Pimpinan mampu mendorong pegawai untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin selalu mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pimpinan memberikan perhatiannya kepada pegawai. Pemimpin mengajak pegawai untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pimpinan memfokuskan pegawai untuk dapat mengembangkan kelebihan pribadinya.

Kepemimpinan Transformasional tidak menjadi variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini dikarenakan banyaknya pegawai yang mampu bekerja secara teknis dan mandiri pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara, sehingga pegawai sudah mampu bekerja sendiri sesuai dengan keahliannya, yaitu dalam perencanaan,

penelitian, dan pengembangan serta sudah adanya Standar Operasional Pekerjaan (SOP) yang baik sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, selain itu jaranganya pimpinan yang langsung turun ke ruangan-ruangan kerja membuat pegawai tidak terpengaruh dengan peran tranformasi pimpinan, pegawai sudah dapat bekerja secara mandiri sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan Agnia Nada Insani, Sri Suwarsi Suwarsi, Firman Shakti Firdaus (2020). Hasil penelitian membuktikan bahwa: (1) Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $\beta=0,103$  dan  $\text{sig} = 0,550$ , kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan  $0,008 = 0,8\%$ ; (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $\beta=0,889$  dan  $\text{sig} 0,000$ , kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan  $0,516 = 51,6\%$ ; (3) Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil  $R^2 = 0,521$ . Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja  $52,1\%$  sedangkan sisanya  $47,9\%$  dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Posisi penelitian mendukung Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara karena nilai signifikan  $> 0,05$ .

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah,

Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara

Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara, hal ini berarti pegawai harus berkomitmen tinggi kepada organisasinya karena akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan frekuensi jawaban dari responden penelitian bahwa variabel Komitmen Organisasi jawaban responden rata - rata menjawab setuju jika Pegawai memberikan hasil pekerjaan yang maksimal. Pegawai tidak melakukan pemangkiran/penghindaran terhadap pekerjaan. Pegawai memahami tugas yang diberikan oleh atasan. Pegawai tepat waktu dalam mengerjakan tugas. Pegawai menerapkan visi organisasi. Pegawai dapat mengerjakan misi organisasi. Pegawai dapat melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Pegawai dapat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Maryani, Silvia .2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Jambi. Penelitian dari hipotesis terbukti bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kemudian komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara simultan disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Implikasi pada penelitian ini adalah disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki peran yang sama penting baik secara individual maupun

secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan atau instansi selain itu sejalan dengan teori yang dikemukakan Mathis dan Jackson (2011:31) mengemukakan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Posisi penelitian mendukung Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial dengan arah negatif terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara karena nilai signifikan  $0,000 < 0,05$

Komitmen Organisasi Variabel Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana pembuktian hipotesis III diatas bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara karena memiliki nilai beta terbesar, yaitu sebesar 0,580, sehingga variabel yang berpengaruh dominan Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah variabel hal ini tidak sejalan dengan anggapan penulis pada hipotesis yang menuduga bahwa Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja, namun hasil penelitian berdasarkan jawaban kuesioner responden hasil menyatakan komitmen organisasi yang dominan terhadap kinerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nasir, Munawir (2020). Pengaruh Gaya

Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone dan variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah komitmen organisasi selain itu temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Bagraim dalam Mehmud et al (2010) menyatakan bahwa komitmen dapat berkembang apabila pegawai mampu menemukan harapannya dan memenuhi kebutuhannya dalam sebuah organisasi.

Pegawai harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi, jika pegawai memiliki komitmen yang tinggi, maka dapat dipastikan pegawai mampu bekerja dengan baik dan bekerja keras mendahulukan tanggung jawab pekerjaannya dibandingkan urusan lainnya sehingga apa yang menjadi tujuan, visi, dan misi organisasi dapat diselesaikan dengan baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Profesionalisme, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara.
2. Profesionalisme, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan

secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

3. Komitmen Organisasi adalah Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agnia, Nada Insani, Sri Suwarsi Suwarsi, Firman Shakti Firdaus. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Islam Bandung, Bandung
- Amstrong. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa. Sofyan. Cikmat dan Haryono. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Andri Junasri Tanjung, dkk. (2020). *Pengaruh Profesionalisme, Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara*.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Beni Agus Setiono, Anton Respati Pamungkas (2017), “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perkembangan Global*”, <https://dspace.hangtuah.ac.id/xmlui/handle/dx/1005>
- Beni Agus Setiono (2017), “*Effect Of Safety Culture, Safety Leadership, And Safety Climate On Employee Commitments And Employee Performance PT. Pelindo III (Persero) East Java Province*”, Volume 3 Issue 1, <https://jurnal.uns.ac.id/SMBR/article/view/13680>
- Dwiyanto, A. (2015). *Manajemen Pelayanan Publik; Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Gary, Yulk. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT Indeks.
- Hamalik, Oemar. (2000). *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Al Gesindo.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2015). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kharis, Indra. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan Bank Jatim Cabang Malang) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 3 No.1 Maret 2015. Universitas Brawijaya Malang
- Lidya Rorimpandey. (2013). *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado*.
- Mangkunegara. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Maryani, Silvia. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Jambi*.
- Muh. Riduwan, dkk. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng*. *Jurnal Mirai Manajemen*,

- Volume 1 Nomor 2, Oktober 2016.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Permenpan-RB Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Jabatan Fungsional.
- Permenpan-RB RI Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional.
- Permenpan-RB RI Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Jabatan Fungsional Perencana.
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Santoso. (2008). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sianipar, A.R.B. dan Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Jurnal Psikodemensia*. Vol. XIII, No.1 (98-114).
- Sritua, Arief. (2015). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Universitas. Indonesia. Jakarta.
- Sugiyono, Dr. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Supomo, B. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*, BPFY-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Tulus Pratama. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Umar, Husein. (2015). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Nomer 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Pustaka Belajar.