

Pengaruh Kompetensi Digital, Budaya Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Pemediasi

Agung Bachrudin¹, Tabrani^{2*}

^{1,2} Universitas Pancasakti Tegal

* E-mail Korespondensi: tabrani@upstegal.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 20-12-2024

Revision: 12-02-2025

Published: 12-02-2025

DOI Article:

10.24905/permana.v17i1.339

ABSTRAK

Jenis penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PKTJ yang berjumlah 129 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data survei menggunakan kuesioner. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan Analisis PLS. Beberapa simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai PKTJ, budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PKTJ, iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PKTJ, kompetensi digital berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologis pegawai PKTJ, budaya kerja berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologis pegawai PKTJ, iklim organisasi berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologis pegawai PKTJ, pemberdayaan psikologis terhadap kinerja pegawai PKTJ, pemberdayaan psikologis mampu memediasi pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja pegawai PKTJ, pemberdayaan psikologis mampu memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai PKTJ, pemberdayaan psikologis mampu memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai PKTJ.

Kata kunci: kompetensi digital, budaya kerja, iklim organisasi, pemberdayaan

ABSTRACT

This type of research is a causal associative research method. The population in this study were all PKTJ employees totaling 129 employees. This study uses a survey data collection technique using a questionnaire. The data analysis technique for this study uses PLS Analysis. Some conclusions that can be drawn from this study are that digital competence affects the performance of PKTJ employees, work culture does not affect the performance of PKTJ

Acknowledgment

employees, organizational climate does not affect the performance of PKTJ employees, digital competence affects the psychological empowerment of PKTJ employees, work culture affects the psychological empowerment of PKTJ employees, organizational climate affects the psychological empowerment of PKTJ employees, psychological empowerment on the performance of PKTJ employees, psychological empowerment is able to mediate the influence of digital competence on the performance of PKTJ employees, psychological empowerment is able to mediate the influence of work culture on the performance of PKTJ employees, psychological empowerment is able to mediate the influence of organizational climate on the performance of PKTJ employees.

Keywords: *digital competence, work culture, organizational climate, empowerment*

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Globalisasi telah menuntut manusia untuk selalu siap dalam menghadapi persaingan dan perubahan. Perubahan tidak selalu terjadi karena adanya masalah dalam organisasi, dan perubahan juga dapat dilakukan untuk mengembangkan organisasi dengan lebih baik dan memanfaatkan peluang yang ada. Peluang atau masalah dapat berasal dari dalam atau luar organisasi. Ada banyak faktor yang dapat memicu perubahan struktural, antara lain perubahan strategi, teknologi, lingkungan, dan kekuasaan.

Keterkaitan antara kompetensi digital terhadap kinerja juga menemukan kesenjangan pada hasil penelitian Pacheco & Coello-Montecel (2023); Baptista Et Al. (2020); Chu (2020) yang membuktikan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tetapi hasil berbeda ditemukan pada penelitian Delpechitre Et Al. (2019); Karimikia Et Al. (2021) yang menemukan dalam penelitian bahwa kompetensi digital berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja serta ada perbedaan lagi yang dikemukakan oleh peneliti Baharrudin, (2021) bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Keterkaitan antara budaya organisasi dan kinerja juga menemukan perbedaan yang telah di teliti oleh beberapa peneliti diantaranya : Sukartini (2022); Idrus, (2023); Kulsum (2023) yang menemukan pada penelitian bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Tetapi berbeda hasil penelitian yang sejenis tentang keterkaitan

150

budaya organisasi yang telah diteliti oleh Hafulyon Et Al. (2021); Artina Et Al. (2014) dengan hasil budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Keterkaitan iklim organisasi dan kinerja juga ada perbedaan setelah dilakukan oleh beberapa peneliti Irwan & Asri (2022); Arsan (2019); Hernawan (2022) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh pada kinerja berbeda halnya penelitian yang dilakukan peneliti Pasaribu & Indrawati (2016); Masaunnisa (2019) menemukan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh pada kinerja.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif kausal. Penelitian ini akan dilakukan Politeknik Keselamatan Transportasi Jalan dengan alamat di Jl. Perintis Kemerdekaan No.17, Slerok, Kec. Tegal Timur, Kota Tegal, Jawa Tengah 52125. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PKTJ yang berjumlah 129 pegawai. Pengambilan sampel dalam penelitian ini akan menggunakan teknik sampel jenuh. Tujuan menggunakan sampling jenuh adalah karena penelitian ini ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi sampel penelitian ini adalah pegawai PKTJ yang berjumlah 129 pegawai.

HASIL

Pengujian Hipotesis Pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis dengan melakukan perhitungan PLS diperoleh nilai original sample positif sebesar 0,286 dengan nilai tstatistics sebesar $2,111 < 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p-value sebesar $0,036 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan demikian hipotesis satu diterima.

Implikasi teoritis penelitian ini yaitu bahwa teknologi digital menentukan kompetensi yang harus dikembangkan pekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Colbert et al., 2018). Dalam konteks ini, teknologi tersebut dapat digunakan untuk penciptaan dan transfer pengetahuan, sebagai ruang untuk berinteraksi dan berkolaborasi dengan anggota organisasi lainnya, mengembangkan rasa memiliki (Song et al., 2019) serta menerima umpan balik dari rekan kerja (Colbert et al., 2018).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Pacheco & Coello-Montecel (2023), Baptista et al. (2020), dan Cao & Ali (2018) membuktikan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berbeda

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Delpechitre et al. (2019), Karimikia et al. (2021) membuktikan bahwa kompetensi digital berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis dengan melakukan perhitungan PLS diperoleh nilai original sample negatif sebesar -0,074 dengan nilai t statistics sebesar $0,504 < 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p-value sebesar $0,615 > 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan demikian hipotesis dua ditolak.

Implikasi teoritis penelitian ini yaitu bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan di tunjang kerja sama dengan sesama karyawan, maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan instansi (Hafulyon et al., 2021).

Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat yang terwujud sebagai “kerja atau bekerja”. Budaya kerja memiliki tujuan utama dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan yaitu mengubah sikap dan juga perilaku pegawai, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan sekaligus sebagai upaya strategis didalam menghadapi berbagai tantangan bisnis dimasa yang akan datang (Kulsum, 2023).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hafulyon et al. (2021) dan Artina et al. (2014) membuktikan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widodo et al., (2021), Sukartini (2022), Idrus, (2023), dan Kulsum (2023) yang membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis dengan melakukan perhitungan PLS diperoleh nilai original sample negatif sebesar -0,116 dengan nilai tstatistics $1,078 < 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p-value sebesar $0,282 > 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh

terhadap kinerja pegawai dengan demikian hipotesis tiga ditolak.

Implikasi teoritis penelitian ini yaitu bahwa peningkatan kinerja salah satunya dapat dilakukan dengan memperhatikan iklim organisasi (Pasaribu & Indrawati, 2019). Menurut Wirawan (2019) iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) mengenai yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi, secara rutin mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Arsan, 2019). Iklim organisasi merupakan sesuatu yang dirasakan oleh orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi, sehingga apa yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Terbentuknya iklim organisasi yang positif di lingkungan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Terwujudnya iklim organisasi yang positif apabila karyawan mempersepsikan suasana, praktik dan prosedur di tempat kerjanya yang positif sehingga akan menghasilkan kinerja yang positif pula (Hernawan, 2022).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu & Indrawati (2016) membuktikan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. Sedangkan Masaunnisa (2019) membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh negative dan signifikan pada kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irwan & Asri (2022), Arsan (2019), dan Hernawan (2022) yang membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Pengaruh kompetensi digital terhadap pemberdayaan psikologis pegawai.

Pengujian hipotesis dengan melakukan perhitungan PLS diperoleh nilai original sample positif sebesar 0,502 dengan nilai tstatistics sebesar $4,875 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa kompetensi digital berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologis dengan demikian hipotesis empat diterima.

Implikasi teoritis penelitian ini yaitu bahwa pemberdayaan adalah konsep yang banyak digunakan dalam psikologi dan ilmu sosial (Conger & Kanungo, 2018) karena dampaknya terhadap hasil organisasi, komunitas, dan masyarakat. Pemberdayaan psikologis adalah bentuk motivasi intrinsik yang terwujud dalam empat dimensi yang mencerminkan orientasi individu terhadap peran pekerjaan mereka dan bagaimana hal itu sesuai dengan persyaratan kerja (Spreitzer, 2018).

Makna mengacu pada nilai dan kepentingan yang diberikan pada suatu pekerjaan. Kompetensi melibatkan keyakinan akan kemampuan seseorang untuk melakukan tugas di tempat kerja. Penentuan nasib sendiri berkaitan dengan persepsi otonomi dan kemandirian saat melakukan tugas di tempat kerja. Akhirnya, dimensi dampak mencerminkan keyakinan bahwa pekerjaan seseorang penting dan mempengaruhi orang lain dalam organisasi.

Kompetensi digital, yaitu penguasaan internet dan teknologi digital akan meningkatkan pemberdayaan karyawan, yang memungkinkan mereka mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dengan cara ini, kompetensi digital memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dan berhasil melampaui batas (misalnya, jarak, bahasa). Kompetensi digital sebagai gambaran sikap positif terhadap internet dan teknologi digital secara positif memengaruhi persepsi pegawai mengenai pemberdayaan psikologis, terutama dalam dimensi kompetensi dan penentuan nasib sendiri (Pacheco dan Coello-Montecel, 2023).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Pacheco & Coello-Montecel (2023), Men Et Al. (2020), dan Martínez-Caro Et Al. (2020) membuktikan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oksanen Et Al. (2020) yang membuktikan bahwa kompetensi digital berpengaruh negatif terhadap pemberdayaan psikologis.

Pengujian Hipotesis Pengaruh budaya kerja terhadap pemberdayaan psikologis pegawai.

Pengujian hipotesis dengan melakukan perhitungan PLS diperoleh nilai original sample positif sebesar 0,226 dengan nilai t statistics sebesar $2,332 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai $p\text{-value}$ sebesar $0,021 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologis dengan demikian hipotesis lima diterima.

Implikasi teoritis penelitian ini yaitu bahwa budaya kerja yang ada di suatu instansi besar pengaruhnya terhadap pembentukan pribadi seseorang, karena budaya kerja menyokong tumbuhnya kreativitas sehingga mendorong pegawai lebih berdaya (Parashakti, 2018). Budaya kerja merupakan variabel yang sangat penting bagi setiap organisasi dalam memfasilitasi karyawan untuk memiliki kekuatan dalam konteks pencapaian kinerja organisasi, dimana perilaku kerja yang positif dalam bentuk inovasi menjadi bagian yang penting untuk mempersiapkan kemampuan daya saing.

Budaya kerja dikatakan dapat memfasilitasi karyawan untuk memiliki kekuatan mengenai

strategi, administrasi atau pelaksanaan, dan dapat mengubah atau memengaruhi pelaksanaan tugas dan dapat mencoba untuk menambahkan solusi yang baru dan berguna untuk pemecahan masalah. Budaya kerja yang positif akan mendorong terjadinya pemberdayaan psikologis yaitu motivasi yang mendominasi individu yang diekspresikan dengan upaya individu untuk mendominasi dunia mereka dan pemberdayaan dinyatakan termasuk dalam kekuatan kerja yang memberikan fleksibilitas dan lebih banyak kebebasan untuk mengambil keputusan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Trieska Amalia & Handoyo (2018), dan Haryono (2021) membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis.

Pengujian Hipotesis Pengaruh iklim organisasi terhadap pemberdayaan psikologis pegawai.

Pengujian hipotesis dengan melakukan perhitungan PLS diperoleh nilai original sample positif sebesar 0,212 dengan nilai t statistics sebesar 3,113 > 1,96 pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p-value sebesar 0,002 < 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologis dengan demikian hipotesis enam diterima.

Implikasi teoritis penelitian ini yaitu bahwa pemberdayaan psikologis pegawai merupakan suatu kiat perusahaan dalam hal pengelolaan pegawainya dengan cara memberikan kepercayaan kepada pegawainya untuk merancang strategi guna menyelesaikan tugasnya ataupun permasalahan yang dihadapi secara efektif dan efisien sehingga dapat menjadikan pegawai lebih bertanggung jawab (Wibowo, 2019).

Iklim organisasi merupakan kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Iklim organisasi dapat diartikan sebagai psikologi organisasi sehingga baik atau buruknya iklim organisasi di dalam sebuah perusahaan dapat dirasakan oleh para anggota organisasi. Iklim organisasi yang baik akan mendorong pemberdayaan psikologis pegawai dimana pemberdayaan psikologis merupakan upaya atau proses untuk mengurangi ketergantungan karyawan kepada atasannya dan memberikan penekanan kepada pengendalian individu pada tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang harus dilakukannya (Takaheghesang & Lengkong, 2018).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sentosa (2018), dan Mok & Au-Yeung (2002) membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap pemberdayaan psikologis.

Pengujian Hipotesis Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis dengan melakukan perhitungan PLS diperoleh nilai original sample positif sebesar 0,683 dengan nilai tstatistics sebesar $5,326 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai $p\text{-value}$ sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan demikian hipotesis tujuh diterima.

Implikasi teoritis penelitian ini yaitu bahwa pemberdayaan psikologi yang terdapat pada pegawai mampu meningkatkan kesadaran akan kemampuan diri, sehingga hal ini berpengaruh dengan kinerja pegawai (Sinha et al, 2018). Karyawan yang memiliki pemberdayaan psikologi mampu memunculkan motivasi untuk dirinya sendiri dalam melakukan visi atau tujuan yang lebih baik (Jha, 2018). Pemberdayaan psikologi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja dan melalui hasil penelitian sebelumnya yang mengatakan pemberdayaan psikologi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Pacheco & Coello-Montecel, (2023), dan Colbert et al., (2018) maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis penting untuk dimiliki karyawan. Pemberdayaan psikologis berperan dalam memberikan motivasi intrinsik kepada karyawan untuk dapat berprestasi dalam bekerja sehingga melalui pemberdayaan psikologi, akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja (Levina, 2021).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Pacheco & Coello-Montecel (2023), Colbert Et Al. (2016), dan Levina (2021) membuktikan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja pegawai dengan pemberdayaan psikologis sebagai pemediasi.

Pengujian hipotesis dengan melakukan perhitungan PLS diperoleh nilai original sample positif sebesar 0,343 dengan nilai tstatistics sebesar $3,389 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai $p\text{-value}$ sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa pemberdayaan psikologis memediasi pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja pegawai dengan demikian hipotesis delapan diterima.

Implikasi teoritis penelitian ini yaitu bahwa seorang pegawai yang unggul adalah mereka yang menunjukkan kompetensi di skala tingkat lebih tinggi, dengan frekuensi lebih tinggi dan dengan hasil yang lebih baik dari di pegawai biasa atau rata-rata. Semakin tinggi kompetensi

karyawan maka semakin baik juga kinerja yang dihasilkan. Diikuti oleh disiplin kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula. Kompetensi dan kinerja SDM merupakan kunci pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Organisasi membutuhkan SDM yang berkompeten dan profesional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi organisasi dengan baik.

Kompetensi dan kinerja SDM menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melaksanakan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan peranannya dalam organisasi, yang sesuai dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai harus mampu mendukung sistem kerja yang ada dalam organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan persaingan dan bisnis yang semakin kompetitif. Pegawai dengan kompetensi yang tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berkualitas sesuai dengan standar yang ditentukan oleh instansi.

Pengujian Hipotesis Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai dengan pemberdayaan psikologis sebagai pemediasi.

Pengujian hipotesis dengan melakukan perhitungan PLS diperoleh nilai original sample positif sebesar 0,155 dengan nilai t statistics sebesar $2,062 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p-value sebesar $0,040 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa pemberdayaan psikologis memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai dengan demikian hipotesis sembilan diterima.

Implikasi teoritis penelitian ini yaitu bahwa budaya kerja dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku dalam organisasi. Budaya kerja merupakan pola keyakinan dan values organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Budaya yang terbina dengan baik akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai tujuan, oleh karena itu budaya organisasi menjadi faktor yang berpengaruh dalam membentuk dan memberi arti kepada anggota organisasi untuk bertindak dan berperilaku. Budaya kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dimana berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan sehingga akan meningkatkan kinerja.

Pengujian Hipotesis Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dengan pemberdayaan psikologis sebagai pemediasi.

Pengujian hipotesis dengan melakukan perhitungan PLS diperoleh nilai original sample positif sebesar 0,145 dengan nilai t statistics sebesar $2,062 < 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p-value sebesar $0,006 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa pemberdayaan psikologis memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dengan demikian hipotesis sepuluh diterima.

Implikasi teoritis penelitian ini yaitu bahwa iklim organisasi menentukan bagaimana suatu interaksi di dalam organisasi untuk dapat mencapai tujuan instansi. Pegawai akan melakukan penilaian-penilaian terhadap instansi dan membentuk persepsi tentang iklim organisasi di instansi tersebut meliputi persepsi terhadap pekerjaan yang dirasakan, hubungan antar individu yang dapat mempengaruhi perilakunya sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Terciptanya iklim organisasi yang baik akan mendorong terciptanya pemberdayaan psikologis pegawai. Konsep pemberdayaan psikologi dijelaskan sebagai suatu keadaan yang memberikan power dan kendali pada seseorang sehingga merasa mampu untuk melakukan pekerjaan dan memperlancar keadaan yang dapat meningkatkan kinerja. Pemberdayaan psikologis dikonseptualisasikan sebagai keadaan psikologis yang berpengalaman atau mengatur kognisi (Zhang & Bartol, 2018) Pemberdayaan psikologis merupakan faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, apabila instansi ingin menjadi instansi yang lebih baik sudah seharusnya untuk memperhatikan iklim organisasi yang ada pada suatu instansi yang mendorong adanya pemberdayaan psikologis pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian terhadap hipotesis yang diujikan, maka diambil beberapa simpulan yaitu Kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai PKTJ. Semakin tinggi pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai PKTJ untuk mengakses, menggunakan, membuat, dan berbagi sumber daya digital secara efisien, serta berkomunikasi dan berkolaborasi dengan orang lain menggunakan teknologi digital maka kinerja pegawai PKTJ akan semakin meningkat. Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PKTJ. Tinggi rendahnya kinerja pegawai PKTJ tidak dapat ditentukan oleh nilai-nilai yang menjadi kebiasaan pegawai dan menentukan kualitas pegawai dalam bekerja di instansi. Iklim

organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PKTJ. Tinggi rendahnya kinerja pegawai PKTJ tidak dapat ditentukan oleh seperangkat sifat-sifat lingkungan pekerjaan yang dirasakan langsung atau tidak langsung oleh pegawai, yang dianggap utama kekuatan dalam mempengaruhi perilaku pegawai. Kompetensi digital berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologis pegawai PKTJ. Semakin baik kompetensi digital pegawai maka kemampuan pegawai untuk memotivasi diri dalam melakukan visi atau tujuan yang lebih baik akan semakin meningkat.

Budaya kerja berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologis pegawai PKTJ. Semakin baik nilai-nilai yang menjadi kebiasaan pegawai dan menentukan kualitas pegawai dalam bekerja di instansi maka pemberdayaan psikologis pada pegawai PKTJ akan semakin meningkat. Iklim organisasi berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologis pegawai PKTJ. Semakin baik seperangkat sifat-sifat lingkungan pekerjaan yang dirasakan langsung atau tidak langsung oleh pegawai, yang dianggap utama kekuatan dalam mempengaruhi perilaku pegawai maka pemberdayaan psikologis pada pegawai PKTJ akan semakin meningkat. Pemberdayaan psikologis terhadap kinerja pegawai PKTJ. Semakin baik pemberdayaan psikologis pada pegawai PKTJ maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Pemberdayaan psikologis mampu memediasi pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja pegawai PKTJ. Pemberdayaan psikologis mampu mendorong penguasaan kompetensi digital sehingga kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Pemberdayaan psikologis mampu memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai PKTJ. Pemberdayaan psikologis mampu mendorong penerapan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan pegawai dan menentukan kualitas pegawai dalam bekerja di instansi sehingga kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Pemberdayaan psikologis mampu memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai PKTJ. Pemberdayaan psikologis mampu mendorong sifat-sifat lingkungan pekerjaan yang dirasakan langsung atau tidak langsung oleh pegawai sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Ari Ramdani, et. al. (2022). *Good Governance Dalam Pelayanan Publik*. Media Sains Indoneisa.
- Ari Wibowo, S. (2017). Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kabupaten Kulonprogo D.I Yogyakarta. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(1), 84–96. <https://doi.org/10.18196/bti.81085>

- Aridhona, N., Baga, L. M., & Affandi, M. J. (2016). Dampak Reformasi Birokrasi pada Perubahan Budaya Organisasi di Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(2), 104. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i2.12242>
- Arifah, A. N., Azizah, L. N., & Indriasih, D. (2022). Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi (Dinamika)*, 2(1), 49–58.
- Asdiqoh, S. (2019). Implementasi Pendidikan Karakter Pada Siswa Madrasah Aliyah Negeri 1 Boyolali. LP2M Press IAIN Salatiga.
- Bismawati. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, 4(3), 1–12.
- Bonaraja Purba, S. G. (2020). Ilmu Komunikasi : Sebuah Pengantar (Janner Simarmata (ed.); cetakan 1). Yayasan Kita Menulis.
- Bramantyo, A., & Mardjoeki. (2020). Urgensi Penyederhanaan Birokrasi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Teknis Substantif Pemantauan, Analisis dan Pelaporan. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum Dan Hak Asasi Manusia Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia*.
- Cordella, A., & Tempini, N. (2019). E-government and organizational change: Reappraising the role of ICT and bureaucracy in public service delivery. *Government Information Quarterly*, 32(3). <https://doi.org/10.1016/j.giq.2015.03.005>
- Domai, T. (2018). Desentralisasi dan Perencanaan Pembangunan. *Laboratorium Administrasi Pemerintahan*.
- Engdaw, B. (2022). The effect of administrative decentralization on quality public service delivery in Bahir Dar city administration: the case of Belay Zeleke sub-city. *Cogent Social Sciences*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2021.2004675>
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Penerbit Airlangga University Press 2020.
- Ferdinand, A. (2019). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Universitas Diponegoro.
- Fitriasuri. (2021). Kinerja Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajer Pada Bisnis Perhotelan di Kota Palembang. *Journal Management, Business, and Accounting*, 20(3).
- Frinces, Z. H. (2020). *Manajemen Reformasi Birokrasi*. Mida pustaka.
- Gammahendra, F., Hamid, D., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 1–10.
- Gheofani, D. (2021). Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Study Pada PT. Stars Internasional Cabang Bojonegoro dan Lamongan). *SENKIM: Seminar Nasional Karya Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 217–225.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analysis Multivariate dengan Program SPSS. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). Struktural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Badan Penerbit UNDIP.
- Gunawan, I. (2020). Pengaruh Reformasi Birokrasi Terhadap Pelayanan Publik Di Dinas Sosial

- Kota Baubau. *Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(2).
- Haning, M. T. (2018). Reformasi Birokrasi di Indonesia: Tinjauan Dari Perspektif Administrasi Publik. *Jurnal Analisis Kebijakan Dan Pelayanan Publik*, 4(1), 25–37.
- Haque, S. (2017). Revisiting the New Public Management. *Public Administration Review*, 67(1), 179–182.
- Hardiyansyah. (2019). *Kualitas Pelayanan Publik Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*. Gava Media.
- Haris, S. (2017). *Desentralisasi dan Otonomi Daerah*. LIPI Press.
- Hartati, S. (2020). Penerapan Model New Public Management (NPM) Dalam Reformasi Birokrasi Di Indonesia. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 8(2), 65–84. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v8i2.1293>
- Haryani, S., & Sudiyono. (2023). Implementasi New Public Management (NPM) Badan Kepegawaian Daerah (Studi Kasus Kabupaten B). *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 5(1), 330–335.
- Haryono. (2018). Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Di Kementerian Hukum Dan HAM RI. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 10(3), 27–42.
- Hendratno, E. T. (2020). Negara Kesatuan, Desentralisasi, dan Federalisme. *Graha Ilmu*.
- Huda, N. A., & Sasana, H. (2017). Analisis Dampak Desentralisasi Fiskal Terhadap Outcomes Pelayanan Publik Bidang Pendidikan (Studi Kasus: Provinsi Dki Jakarta). *Diponegoro Journal of Economics*, 2(1).
- Husin, W. L., & Muji'zat, P. (2023). Pengaruh Reformasi Birokrasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kantor Pelayanan Pajak Kota Pratama Gorontalo). *Akmen Jurnal Ilmiah*, 20(1), 52–62.
- Indriasih, D. (2014). "The Effect Of Government Apparatus Competence And The Effectiveness Of Government Internal Control Toward The Quality Of Financial Reporting In Local Government". *Research Journal Of Finance And Accounting*. Vol.5, No.20 ISSN 2222-2847. "The Effect Of Government Apparatus Competence And The Effectiveness Of Government Internal Control Toward The Quality Of Financial Reporting In Local Government". *Research Journal Of Finance And Accounting*. Vol.5, No.20 ISSN 2222-2847., 38–47.
- Indriasih, D., Fajri, A., & Febriana, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Pemerintah Desa, Transparansi, dan Aksesibilitas Laporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(4), 972–981. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i4.1331>
- Indriasih, D., Rahmatika, D. N., & Fajri, A. (2020). What (why) does factor influence fraud tendency in public sector? *Jurnal Inovasi Ekonomi*, 5(3), 93–98. <https://doi.org/10.22219/jiko.v5i03.9894>
- Islamiyah, A. N., Alyas, & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. *Jurnal Adhikari*, 2(5).
- Kadjintuni, Z., Hamim, U., & Gobel, L. Van. (2023). Pengaruh Transformasi Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Boalemo. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 5(1).

<https://doi.org/10.51178/jecs.v5i1.1579>

- Kairupan, J. K. (2019). Pengaruh Reformasi Birokrasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 1(1), 1–10.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- KemenpanRB. (2021). *Permenpan RB Nomor 18 Tahun 2021 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024*.
- Kristiadi, J. B. (2015). *Bahan Materi pendidikan Dan pelatihan Prajabatan Pegawai negeri Sipil Golongan II*. Lembaga Administrasi Negara RI.
- Kurniawan, A. (2018). *Transformasi Pelayanan Publik. Pembaruan*.
- Kurniawan, B. (2017). Implementasi Kebijakan Reformasi Birokrasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tangerang 2017. *Mozaik*, IX(1), 1–15.
- Lengkong, O., Lengkong, V. P. K., & Pandowo, M. H. C. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Berbintang Di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1286–1295.
- Lestari, Y. D., & Senain. (2018). Pengaruh Reformasi Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo. *Acton*, 14(1), 55–67.
- Lupiyadi, R. (2019). *Manajemen Pemasaran Jasa Berbasis Kompetensi*. Salemba Empat.
- Luthans, F. (2018). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi.
- Mananeke, T. D. W., Rares, J. J., & Tampongangoy, D. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Puskesmas Kecamatan Lembah Utara Kota Bitung. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1).
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manuaba, I. B. A. A. B., & Lestari, N. P. N. E. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Variabel Kepuasan Kerja Pada Era New Normal Di Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), 177–198. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.31835>
- Mardiasmo. (2020). *Akuntansi Sektor Publik*. Andi.
- Moeheriono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Moenir, H. A. . (2017). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Mulasari, H., & Suratman, B. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kinerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 9(1), 198–210.
- Muliani, T., Rinaldo, J., & Ardiany, Y. (2021). The Effect Of Decentralization And Management Accounting Systems On Managerial Performance (Case Study at PT. P&P Lembah Karet Padang). *Pareso Jurnal*, 3(3), 665–682.
- Muluk, K. (2019). *Desentralisasi Pemerintah dan Daerah*. Bayumedia Publishing.

- Nisa, L. S., Setyati, S., Maliani, Siska, D., & Fitriyanti, S. (2022). Analisis Pelaksanaan Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi Di Lingkup Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Kebijakan Pembangunan*, 17(2), 167–184. <https://doi.org/10.47441/jkp.v17i2.284>.
- Nurhestitunggal, M., & Muhlisin, M. (2020). Penyederhanaan Struktur Birokrasi: Sebuah Tinjauan Perspektif Teoretis dan Empiris Pada Kebijakan Penghapusan Eselon III dan IV. *Jurnal Kebijakan Pembangunan Daerah*, 4(1), 1–20. <https://doi.org/10.37950/jkpd.v4i1.100>
- Nurjanah, N. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Reformasi Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Banjar). *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 2(3). <https://doi.org/10.55606/jupsim.v2i3.2007>
- Padmaningrum. (2021). Penyederhanaan Birokrasi Melalui Agile Governance Menuju Layanan Prima. *Pawiyatan*, XXVIII(2), 54–64.
- Perempuan, K. P., Perlindungan, D. A. N., & Republik, A. (2020). Buku panduan tim reformasi birokrasi. Kemen PPPA.
- Pernanda, F. I. (2022). Reformasi Birokrasi Dalam Pelayanan Publik Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Niara*, 15(1), 47–53. <https://doi.org/10.31849/niara.v15i1.8297>
- Prasojo, E., & Kurniawan, T. (2018). Reformasi Birokrasi dan Good Governance: Kasus Best Practices dari Sejumlah Daerah di Indonesia. Makalah the 5th international Symposium of Antropologi Indonesia. Reformasi Birokrasi Dan Good Governance: Kasus Best Practices Dari Sejumlah Daerah Di Indonesia.
- Pratama, A., Rajak, A., & Sabuhari, R. (2022). Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Lingkup Bps Se- Provinsi Maluku Utara Studi Tentang Pengalihan Jabatan Struktural Ke Jabatan Fungsional. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 712–728. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7578784>
- Puspawati, A. A. (2018). Reformasi Birokrasi, Desentralisasi, Kerjasama Pemerintah dan Swasta Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik. *PUBLISIA (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)*, 1(1).
- Putri, N. D., & Mursyidah, L. (2022). The Effect of Employee Performance on the Quality of Administrative Services. *Indonesian Journal of Public Policy Review*, 19(1), 1–8. <https://doi.org/10.21070/ijppr.v19i0.1227>
- Raharjo, K. D., & Rahmatika, D. N. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Quality Of Work Life, Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2).
- Rahmatika, D. N., Kartikasari, M. D., Indriasih, D., Sari, I. A., & Mulia, A. (2019). Detection of Fraudulent Financial Statement; Can Perspective of Fraud Diamond Theory be applied to Property, Real Estate, and Building Construction Companies in Indonesia? *European Journal of Business and Management Research*, 4(6), 1–9. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2019.4.6.139>
- Ratminto, & Winarsih, A. S. (2018). *Manajemen Pelayanan*. Pustaka Pelajar.
- Ratna, Y., Dudi, E., & Sudewa, J. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan Di Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung.

- Co-Management, 4(2), 680–687.
- Restu, R. R., & Diana. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda. *Prediksi Jurnal Administrasi Dan Kebijakan*, 21(3), 1–15. <https://doi.org/10.31293/pd.v21i3.6636>
- Reyna, A., Indartuti, E., & Hariyoko, Y. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Studi Kasus di Rumah Sakit DKT Surabaya). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 1(1).
- Ria, M. D., & Bratakusumah, D. S. (2018). Analysis Of Bureaucratic Reform Influence On Local Government Performance: A Case Study Government Of West Java Province. *Civil Service*, 10(1), 51–67.
- Riansyah, A. (2021). Pengaruh Reformasi Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya. *Journal of Management Review*, 5(2), 639–644.
- Ricky. (2022). Pengaruh Reformasi Birokrasi Terhadap Pelayanan Pengaduan Masyarakat. *Arajang : Jurnal Ilmu Sosial Politik*, 5(1), 46–57. <https://doi.org/10.31605/arajang.v5i1>
- Risdiana, Y. (2016). Analisis Pengaruh Penataan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Banjar. *Jurnal Kesehatan*, 1(1), 1–9.
- Ristala, H., & Rahmandika, M. A. (2022). Penyederhanaan Birokrasi Dan Transformasi Kelembagaan Demi Mewujudkan Pelayanan Publik Yang Prima Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat. *Academia Praja : Jurnal Ilmu Politik, Pemerintahan, Dan Administrasi Publik*, 5(1), 118–127. <https://doi.org/10.36859/jap.v5i1.956>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Romli, L. (2008). Masalah reformasi birokrasi. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 2(2), 1–8.
- Rondinelli, D. A., & Cheema, S. (2018). *Implementing Decentralization Policies : An Introduction in Decentralization and Development, Policy Implementation in Developing Countries*. Sage Publication.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Mandar Maju.
- Setyadi, Y. W. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Sinambela, L. P. (2018). *Reformasi Pelayanan Publik : Teori, Kebijakan dan Implementasi*.
- Sinambela, L. P. (2019). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.
- Soebhan, S. R. (2000). *Model Reformasi Birokrasi Indonesia*. Ppw Lipi, 1–10.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Solechah. (2021). Dampak Desentralisasi Fiskal Terhadap Outcomes Pelayanan Publik Bidang Pendidikan (Studi Kasus: Provinsi Jawa Tengah). Program Studi MIESP Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sulistiyorini, A., & Saleh, S. (2014). Dampak desentralisasi fiskal terhadap pelayanan public. Studi kasus pelayanan kesehatan di Kota Yogyakarta. Tesis Magister Administrasi Publik.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Andi Offset.
- Sumaryadi, I. N. (2017). *Perencanaan Pembangunan Daerah Otonom dan Pemberdayaan*

Masyarakat. Citra Utama.

- Surya, I., Budiman, Syarifuddin, T. I., & Nurmiyati, N. (2021). Dampak Desentralisasi Terhadap Pelayanan Publik Di Daerah Perbatasan Kalimantan. *Jurnal Aksi Reformasi Government Dalam Demokrasi*, 9(1), 1–23.
- Susanto, A., Tabrani, T., & Jalil, M. (2022). The Influence of Logical Thinking, Work Place, Work Achievement, Work Motivation on Employee Performance through Innovation as Middle Variables in Regional Secretariat of Brebes Regency. <https://doi.org/10.4108/eai.28-5-2022.2320443>
- Susiawati, M. (2021). Penyederhanaan Struktur Organisasi Perangkat Daerah Wonosobo. 1(2), 1–10.
- Suwandi. (2018). Desentralisasi Fiskal Dan Dampaknya Terhadap Pertumbuhan Ekonomi, Penyerapan Tenaga Kerja, Kemiskinan, Dan Kesejahteraan Di Kabupaten/Kota Induk Provinsi Papua. Deepublish.
- Taqiroh, U., Darmayanti, N., & Dientri, A. M. (2019). Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Study Pada PT. Stars Internasional Cabang Bojonegoro dan Lamongan). *Jurnal Analisa Akuntansi Dan Perpajakan*, 3(2), 35–46.
- Taufik, & Supriadi, Y. N. (2022). Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Aparatur Sipil Negara UPN “Veteran” Jakarta. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(10), 29–41. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i10.13131>
- Thoha, M. (2018). Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Raja Grafindo Persada.
- Tjiptono, F., & Chandra, G. (2020). Service, Quality, Dan Satisfaction. Andi.
- Umasugi, R., Kiyai, B., & Palar, N. R. A. (2019). Pengaruh Reformasi Struktur Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Manado. *Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 1–15.
- Wahyuningsih, S., Suswati, W., Santoso, D., & Ekowati, S. (2021). Pengaruh Peralihan Jabatan Fungsional ke Jabatan Fungsional dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai di Universitas Jenderal Soedirman. *Prosiding Seminar Nasional Dan CallFpr Papers*, 120–129.
- Wasistiono, S. (2017). Kapaita selekta manajemen pemerintahan daerah. Fokusmedia.
- Wijaya, M. (2018). Kualitas Pelayanan E-Ktp Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Lumajang (Studi Di Dispendukcapil Kabupaten Lumajang). *University of Muhammadiyah Malang*, 20–39.
- Yani, U., Rosmanidar, E., & Nofriza, E. (2023). Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patria Anugrah Sentosa Di Jambi. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 2(2).
- Yolanda, L., Agustina, D., & Maulidizen, A. (2022). Pengaruh Reformasi Birokrasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Perusahaan XYZ di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(13), 597–612. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7036713>
- Yusriadi, & Misnawati. (2019). Reformasi Birokrasi Dalam Pelayanan Publik (Studi Pelayanan Terpadu Satu Pintu). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 7(2), 99–108. <http://ojs.unm.ac.id/index.php/iap/index%0A>