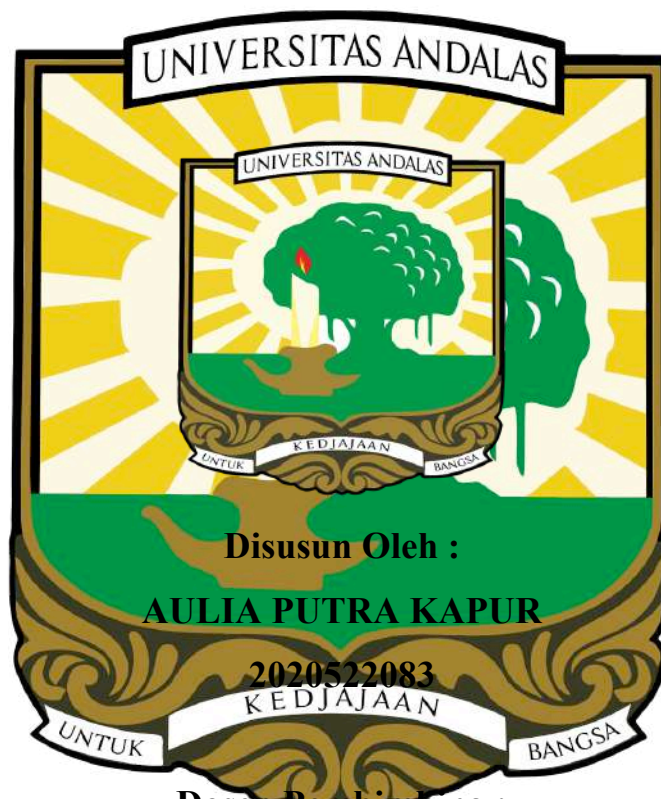


**PENGARUH KONFLIK PERAN DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
ANGGOTA TIM KOORDINASI KERJA SAMA DAERAH PROVINSI
SUMATERA BARAT**

THESIS



Dosen Pembimbing :

Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS
TAHUN 2023**

ABSTRAK

¹Aulia Putra Kapur, ²Harif amali Rivai, ³Laura Syahrul

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas¹²³

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik peran dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada anggota tim kerja sama daerah Provinsi Sumatera Barat tujuan pelaksanaan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana hubungan antara konflik peran dan kepemimpinan transformasional pada anggota tim terhadap komitmennya dalam mensukseskan kinerja Tim dalam melaksanakan tugas yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang diberikan oleh tim. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *simple random sampling* dengan jumlah sampel adalah 105 orang anggota. Penelitian ini menggunakan Partial Least Squares- Structural Equations Modeling (PLS-SEM) dengan program smartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kemudian kepuasan kerja tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi selanjutnya konflik peran tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja kemudian konflik peran tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi serta kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja tidak memediasi konflik peran terhadap komitmen organisasi. maka implikasi penelitian ini adalah melakukan evaluasi proses kerja dan gaya kepemimpinan sehingga mengurangi terjadinya konflik peran terhadap pegawai. Hal itu bisa dilakukan dengan mengurangi tuntutan peran pekerjaan yang melebihi sumber daya yang dimiliki pegawai. Selain itu, menjalin komunikasi yang lebih baik antar pegawai maupun dengan atasan juga dapat meminimalisir terjadinya konflik peran dan diharapkan pemimpin dapat meningkatkan cara-cara dalam memimpin agar meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai karena tolak ukur keberhasilan sebuah instansi adalah keberhasilan bersama yang disebabkan kepuasan dan kinerja pegawainya yang sangat baik.

Kata Kunci: Konflik Peran, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of role conflict and transformational leadership on organizational commitment with job satisfaction as a mediating variable in regional cooperation team members in West Sumatra Province. in the success of the Team's performance in carrying out tasks that are influenced by the job satisfaction provided by the team. The sampling technique was carried out using simple random sampling method with a total sample of 105 members. This study uses Partial Least Squares-Structural Equations Modeling (PLS-SEM) with the smartPLS 3 program. The results show that transformational leadership has a positive and significant effect on job satisfaction while transformational leadership has no positive and significant effect on organizational commitment, then job satisfaction has no effect negative and not significant to organizational commitment then role conflict has no positive and not significant effect on job satisfaction then role conflict has no negative and not significant effect on organizational commitment and job satisfaction does not mediate the relationship between transformational leadership on organizational commitment and job satisfaction does not mediate role conflict towards organizational commitment. The main implication of this research is to evaluate work processes and leadership styles so as to reduce the occurrence of role conflicts with employees. This can be done by reducing the demands of job roles that exceed the resources of the employee. In addition, establishing better communication between employees and with superiors can also minimize the occurrence of role conflicts and it is hoped that leaders can improve ways of leading in order to increase employee satisfaction and performance because the benchmark for the success of an institution is joint success due to the satisfaction and performance of its employees. very good.

Keywords: Role Conflict, Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Commitment

