

ABSTRAK

Permasalahan kinerja pegawai yang terjadi dalam roda kepemimpinan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember menunjukkan tidak ada peningkatan atau belum mencapai target. Penilaian yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia untuk profesionalitas Aparatur Sipil Negara Kabupaten Jember pada tahun 2021 adalah sebesar 42,49 dengan kategori sangat rendah dan kemudian tahun 2022 naik sebesar 63,46 dengan kategori menjadi rendah, Hal ini berdampak pada *image* kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember menjadi kurang baik. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan inovatif, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan pengaruh kepemimpinan inovatif dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 117 orang. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square (PLS)* dengan menggunakan aplikasi *WarpPLS 8.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan Inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi tidak dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan inovatif terhadap kinerja pegawai dan motivasi dapat memediasi hubungan antara kompetensi terhadap kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember.

Kata Kunci: **Kepemimpinan inovatif, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja pegawai**

ABSTRACT

The issue of employee performance that occurred at the leadership wheel at the Jember Regency Personnel and Human Resources Development Agency showed that there was no improvement or had not yet reached the target. The assessment given by the State Civil Service Agency of the Republic of Indonesia to the professionalism of the State Civil Apparatus of Jember Regency in 2021 was 42.49 with very low categories and then 2022 with 63.46 with the category being low, the number of people in the country has increased. This has an impact on the image of employee performance at the Jember Regency Personnel and Human Resources Development Agency to be poor. This study used a quantitative research method with 117 respondents. In this study the data analysis technique used was Partial Least Square (PLS) using the WarpPLS 8.0 application. Research results show that innovative leadership does not have a significant impact on employee work motivation, competency has a significant impact on employee work motivation, work motivation has a significant impact on employee performance, Innovative leadership has a significant impact on employee performance. that competency does not have a significant effect on employee performance, motivation cannot mediate the relationship between innovative leadership and motivation can mediate the relationship between competency on employee performance at the Jember Regency Human Resources Development and Personnel Agency.

Keywords: Innovative leadership, competence, work motivation and employee performance